

Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'

Vergelijking van de opleidingskansen en -inspanningen van tijdelijke en van vaste werknemers

'Life time employability' wordt vaak als alternatieve vorm van zekerheid voor het aloude 'life time employment' naar voren geschoven. Een geslaagde loopbaan wordt verzekerd door het bezitten van de juiste capaciteiten om voortdurend inzetbaar te zijn op de interne en externe arbeidsmarkt. Op het eerste gezicht passen tijdelijke arbeidsrelaties en employability mooi in één en hetzelfde plaatje. De loopbaanmogelijkheden van tijdelijke werknemers worden gewaarborgd door hun employability. Critici plaatsen hier echter kanttekeningen bij en beweren dat contractuele flexibiliteit en employability-bevordering elkaar in de weg staan. In dit artikel buigen we ons over deze thematiek. Als tijdelijke werknemers hun employability inderdaad minder verruimen dan heeft dit belangrijke implicaties voor hun verdere arbeidsmogelijkheden. We vergelijken de employability-verruimende activiteiten van tijdelijke en vaste werknemers. We onderzoeken één activiteit, namelijk opleiding. We onderzoeken zowel de opleidingsinspanningen van tijdelijke en van vaste werknemers als de mogelijkheden die hun werkgevers creëren. De resultaten tonen aan dat, alhoewel tijdelijke werknemers de verantwoordelijkheid opnemen voor hun vorming, ze minder opleidingskansen krijgen van hun werkgever.

Inleiding

Het aandeel tijdelijke werknemers neemt sinds de tweede helft van de jaren '90 onafgebroken toe (Steunpunt WAV, 2000). Terwijl in 1990 in het Vlaams Gewest 5% van alle loontrekkende werknemers werkte met een tijdelijke arbeids-overeenkomst, was dat in 1999 al ongeveer 10%. Er gaan steeds meer stemmen op dat levenslange werkzekerheid bij dezelfde werkgever op de helling komt te staan door deze 'ver-tijdelijking van de loonarbeid' (De Grip et al., 1999; Gaspersz & Ott, 1996). 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. *Lifelong employability* wordt in dat opzicht als alternatief voor het aloude *lifelong employment* naar voor geschoven (Gaspersz & Ott, 1996; Ramsey, 1998; Waterman et al., 1994).

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; Lefresne, 1999). Van individuele werknemers wordt verwacht dat ze zelf meer verantwoordelijkheid nemen voor hun professionele vorming en loopbaanplanning. Dit impliceert wel dat werkgevers mogelijkheden bieden om die verantwoordelijkheid op te nemen (Guest, 2000). Volgens Gaspersz & Ott (1996) bestaat de

* Drs. Anneleen Forrier en professor Luc Sels zijn werkzaam bij de afdeling Personeel & Organisatie van het Departement Toegepaste Economische Wetenschappen van de Katholieke Universiteit Leuven. Professor Geert Van Hootegeem en Tom Vander Steene zijn werkzaam bij de afdeling Arbeids- en Organisationsociologie van het Departement Sociologie van de Katholieke Universiteit Leuven. Professor Hans De Witte is werkzaam bij de Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn van het Departement Psychologie van de Katholieke Universiteit Leuven.

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. In de 'nieuwe' ruilrelatie staan een salaris en mogelijkheden die de werkgever biedt om de 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 employability mooi in één en hetzelfde plaatje. Vertijdelijking is immers minder dramatisch als daar een hogere employability tegenover staat. Critici plaatsen hier echter kanttekeningen bij. Zo beweert Delsen (1998) dat contractuele flexibiliteit en employability haaks staan op elkaar. Delsen argumenteert dat een grotere contractuele flexibiliteit ten koste gaat van de stabiliteit die noodzakelijk is voor de realisatie van interne flexibiliteit en de employability van werknemers. Employability-bevordering gaat bijvoorbeeld gepaard met hoge opleidingskosten. Deze investering kan worden terugverdiend als werknemers voldoende lang in het bedrijf blijven werken. Opleiding die er op gericht is de employability van werknemers te verhogen, versterkt de mogelijkheden van de werknemers op de externe arbeidsmarkt. De kans neemt dan ook toe dat de werknemer de onderneming verlaat nog voor de 'human capital'-investeringen zijn terugverdiend. Bedrijven kunnen dit probleem oplossen door werknemers op allerlei manieren aan het bedrijf te binden. Dit gaat echter ten koste van de externe flexibiliteit. Toename van contractuele flexibiliteit en employability-bevordering zouden elkaar bijgevolg in de weg staan (Delsen, 1998; Heery & Salmon, 2000).

Ook werknemers kunnen worden geconfronteerd met dilemma's inzake employability-bevordering. Het werken aan de eigen employability vraagt een langetermijnperspectief op de loopbaan. De inzet om kortetermijnresultaten te halen binnen de huidige job kan echter ten koste gaan van deze langeretermijndoelstellingen. Onderzoek in de Verenigde Staten 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 deze bijdrage over deze thematiek. We stellen de vraag of tijdelijke werknemers minder deelnemen aan activiteiten die hun employability verruimen dan vaste werknemers. Dit zou de carrièremogelijkheden van tijdelijke werknemers negatief beïnvloeden. 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 allerminst als een alternatief voor werkzekerheid naar voren worden geschoven.

Onderzoeksvragen

Alhoewel employability een trendy term is in de hedendaagse organisatieliteratuur, bestaat er geen consensus over de specifieke betekenis van het begrip. De managementliteratuur benadert employability vaak als een bedrijfsdoelstelling. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar het opbouwen van een bedrijfsbeleid gericht op de ontwikkeling van functionele flexibiliteit (De Vries et al., 1999; Gaspersz & Ott, 1996; Gaspersz, 1999; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Paauwe & Hoeksema, 1996). Andere auteurs beschouwen employability eerder als een kenmerk van werknemers. Enkele van deze auteurs concentreren zich op de capaciteiten van werknemers (De Vries et al., 1999; Wilk & Sackett, 1996) terwijl andere de aandacht meer richten op de bereidheid en intenties van werknemers (Noe & Barber, 1993). Sommige definities integreren beide aspecten. (De Grip et al., 1999; Peck & Theodore, 2000; Van Dam, 1999; Van der Velde & Van den Berg, 1999). Verder kan de aandacht uitgaan naar employability op de interne arbeidsmarkt of op de externe arbeidsmarkt.

Door het ontbreken van een duidelijk conceptueel model bestaan er zeer uiteenlopende metingen van het begrip. Sommige studies beperken zich tot de determinanten van employability, zoals het vermogen van individuen, hun intenties of hun deelname aan employability-verruimende activiteiten. Ander onderzoek meet employability aan de hand van de effecten, zoals de transities op de arbeidsmarkt.

Naast het ontbreken van een duidelijke definitie en een conceptueel model, bestaat er ook enige onduidelijkheid bij wie de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van employability wordt gelegd. Waar voor de ene groep auteurs werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun employability, benadrukken andere auteurs de plicht van werkgevers en de overheid om mogelijkheden tot ontplooiing te creëren (Cappelli et al., 1997; Crouch, 1997; Guest, 2000; IAO, 2000; Outin, 1990).

In dit artikel hebben we aandacht voor zowel de inspanningen van werknemers om hun employability te verruimen als voor de mogelijkheden die de werkgever daarvoor creëert. Dit sluit aan bij de definitie van Thijssen (1998, 2000). Thijssen definieert employability als 'het geheel van persoonsgebonden en contextgebonden factoren dat de toekomstige arbeidsmarktpositie op een gegeven arbeidsmarkt zal beïnvloeden' (Thijssen, 2000: 18). Deze definitie omvat naast het vermogen en de bereidheid van werknemers om hun actuele inzetbaarheid te benutten en te vergroten ook contextgebonden factoren die het effectueren van de inzetbaarheid stimuleren of belemmeren. De kansen die de werkgever biedt om de employability te bevorderen worden zo in de definitie opgenomen.

De vraag over hoe employability het best wordt gemeten is daardoor nog niet opgelost. De doelstelling van dit artikel is niet om een volledig meetinstrument van employability te ontwikkelen. We zijn voornamelijk geïnteresseerd in de inspanningen van tijdelijke en vaste werknemers en hun werkgevers om de employability te verruimen. We kozen er voor dit artikel te beperken tot één employability-verruimende activiteit, namelijk training. Training is een centraal onderwerp in het employability-debat. Voortdurende training en opleiding zijn van cruciaal belang om een speler te blijven op de interne en externe arbeidsmarkt. Zo benadrukt de Europese Commissie in haar *Memo-randum on lifelong learning* hoe training en opleiding noodzakelijk zijn om iemands employability te ondersteunen (Eurydice & Cedefop, 2001). In navolging van Thijssens definitie van employability beschouwen we training als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Investeren in het eigen menselijk kapitaal vormt een essentieel onderdeel van de eigen employability. Van werkgevers

wordt verwacht dat ze faciliteiten bieden om de employability te verbeteren en te vergroten. Opleidingen aanbieden die functie- en organisatieoverstijgend zijn vormt hier een essentieel onderdeel van (Guest, 2000).

Alhoewel het belang van levenslang leren voor mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt algemeen erkend wordt, bestudeert weinig onderzoek de relatie tussen tijdelijke arbeidsrelaties en opleidingsactiviteiten. Daarenboven is er nauwelijks onderzoek dat tegelijk aandacht heeft voor de opleidingsinitiatieven van zowel werkgevers als werknemers. Nochtans maakt de theoretische literatuur over opleiding duidelijk een onderscheid tussen vragen aanbodfactoren (Leuven & Oosterbeek, 1999; Oosterbeek, 1998). We willen deze hiaten opvullen in dit artikel. Daartoe formuleren we de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Krijgen tijdelijke en vaste werknemers evenveel kansen van hun werkgevers om via opleiding hun employability te bevorderen?
- 2 Leveren tijdelijke en vaste werknemers dezelfde opleidingsinspanningen om hun employability te bevorderen?

Theorie en bestaande onderzoeksresultaten

Doordat tijdelijke werknemers meer job-onzekerheid kennen, zouden we kunnen verwachten dat ze meer deelnemen aan employability-bevorderende activiteiten. Nochtans sterken enkele theoretische kaders en resultaten van empirisch onderzoek het vermoeden dat er een afruil tussen tijdelijke arbeidsrelaties en opleiding bestaat.

Een van de voornaamste argumenten tegen de vertijdelijking van de arbeidsrelatie is dat ze tot onderinvestering in menselijk kapitaal kan leiden. Het tijdelijk karakter van de arbeidsrelatie zou de bereidheid tot investeren aantasten omdat de terugverdienperiode van de investering inkrimpt.

Het huidige arbeidsmarktdenken over training is gevormd door Beckers *human capital*-theorie. Becker (1964) gaat ervan uit dat de opleidingsinvestering het resultaat is van optimaliserende beslissingen van zowel de werkgever als de werknemer. Na het volgen van een algemene opleiding, kan de werknemer een hoger loon bekomen bij de huidige en andere werkgevers. Daarom zullen werknemers geneigd zijn

te investeren in algemene opleiding. Werkgevers lopen daarentegen het risico dat ze deze investering niet kunnen terugverdienen. Daarom zullen zij weinig neiging vertonen in algemene opleiding te investeren. Bedrijfsspecifieke training, daarentegen, leidt niet tot een loonsverhoging bij een andere dan de huidige werkgever. Bedrijven kunnen de investering in bedrijfsspecifieke training daardoor wel terugverdienen. Daarom zullen ze bereid zijn een deel of alle kosten van bedrijfsspecifieke training te dragen. Volgens Becker zal in een perfecte arbeidsmarkt steeds het optimale investeringsniveau in opleiding worden bekomen.

Recente literatuur stelt Beckers veronderstelling van perfecte arbeidsmarkten in vraag. Arbeidsmarktimperfecties helpen verklaren waarom bedrijven toch in algemene opleiding investeren. Transactiekosten op de arbeidsmarkt (Acemoglu, 1997), asymmetrische informatie tussen de huidige werkgever en andere bedrijven over het opleidingsniveau van werknemers (Katz & Ziderman, 1990) of over de capaciteiten van werknemers (Acemoglu & Pischke, 1998) kunnen de mobiliteit op de arbeidsmarkt inperken. In dat geval kunnen werkgevers meer bereid zijn om algemene opleiding te financieren. Acemoglu & Pischke (1999) poneert dat arbeidsmarktimperfecties daarom algemene vaardigheden de facto kunnen omzetten in specifieke vaardigheden. In deze niet-competitieve modellen van opleiding bepalen de mobiliteitsinperkingen eerder dan de aard van de training (algemeen versus specifiek) de opleidingsinvestering. Zo besluiten Acemoglu & Pischke (1999) dat er een negatief verband bestaat tussen de bedrijfsinvestering in opleiding en de kans dat werknemers het bedrijf verlaten.

Deze niet-competitieve modellen van opleiding leiden tot de volgende hypothesen over training van tijdelijke werknemers. Aangezien tijdelijken een hoge kans hebben om het bedrijf te verlaten, kunnen we veronderstellen dat werkgevers minder neiging zullen hebben om te investeren in training van tijdelijke dan van vaste werknemers (hypothese 1). Volgens deze modellen, bestaat de opbrengst van de investering voor de werkgever uit een verhoogde productiviteit. We nemen aan dat werkgevers enkel zullen investeren in de opleiding van tijdelijke werknemers als daardoor hun productiviteit stijgt tijdens de periode van de arbeidsre-

latie. Als werkgevers investeren in opleiding van tijdelijke werknemers, zal dat daarom vermoedelijk vooral in functiegerichtte opleiding zijn, zoals initiële opleiding (hypothese 2). Voor werknemers is de opbrengst van de investering een loonstijging. Tijdelijke werknemers zullen daarom waarschijnlijk enkel geneigd zijn om opleiding te financieren als daardoor hun kansen op de interne en externe arbeidsmarkt verhogen (hypothese 3) en de bijhorende loonstijging de investering compenseert.

Liquiditeitsproblemen kunnen de investering van werknemers drukken (Loewenstein & Spletzer, 1999). Vaak wordt ervan uitgegaan dat 'achtergestelde groepen' op de arbeidsmarkt toch aan werk komen via tijdelijke contracten. Het zou kunnen dat werknemers binnen dit secundair arbeidsmarktsegment vaker kredietproblemen hebben. Vandaar dat we veronderstellen dat tijdelijke werknemers minder investeren in opleiding dan vaste werknemers. Als de mobiliteit tussen de verschillende segmenten op de arbeidsmarkt daarenboven ingeperkt is, hebben deze 'secundaire' werknemers minder mogelijkheden om hun investering terug te verdienen via een hoger loon. Dit sterkt het vermoeden, samen met de andere hypothesen, dat tijdelijke werknemers minder deelnemen aan opleiding dan vaste werknemers (hypothese 4).

Autor (2001) haalt een reden aan waarom werkgevers toch bereid kunnen zijn om te investeren in opleiding van tijdelijke werknemers. Hij beweert dat training het 'screenen' van werknemers kan bevorderen. Door training te koppelen aan het testen van vaardigheden, kunnen bedrijven de capaciteiten van de werknemers in opleiding screenen. Tijdelijk werk wordt steeds vaker gebruikt als een screeninginstrument alvorens een vast contract aan te bieden (Korpi & Levin, 2001). In navolging van Autor, veronderstellen we dat tijdelijken die worden geselecteerd voor vast werk meer opleiding zullen krijgen dan de andere tijdelijken (hypothese 5). Een versterkend argument hiervoor is dat deze tijdelijken ook meer carrièrekansen binnen het bedrijf voor ogen hebben. Naast screeninginstrument heeft tijdelijk werk ook de functie van flexibiliteitsinstrument. De stelling dat flexibel werk vooral beperkt blijft tot gestandaardiseerde jobs die weinig training vragen en weinig loopbaanperspectieven bieden (Atkinson, 1984) versterkt hypothese 5.

We testen de hypothesen via de volgende drie opleidingsindicatoren: deelname, financiering en trainingsdoelstellingen (Green et al., 2000). Slechts een beperkt aantal studies bespreekt resultaten over de training van tijdelijke werknemers.

Deelname

Sommige studies besluiten dat de deelname aan opleiding lager is voor tijdelijke dan voor vaste werknemers (Arulampalan & Booth, 1998; Delsen, 1998; De Feyter et al., 2001; De Vries, 1995; Oosterbeek, 1996). Anderzijds tonen resultaten van het Steunpunt WAV (2000) aan dat de deelnamekans aan opleidingen in Vlaanderen groter is voor tijdelijke werknemers dan voor vaste werknemers. De auteurs vermoeden dat het hier vaak gaat om nieuwe werknemers die met een tijdelijke (proef)contract worden aangenomen. Ander onderzoek vindt geen verschil tussen de trainingsdeelname van tijdelijke en vaste werknemers (Leuven & Oosterbeek, 1999; Oosterbeek, 1998). Leuven & Oosterbeek (1999) stellen wel vast dat de opleidingsintensiteit verschilt tussen vaste en tijdelijke werknemers. In Canada duurt de training van tijdelijken gemiddeld korter dan van de vaste werknemers. In Nederland en de Verenigde Staten liggen de verhoudingen omgekeerd.

Financiering

Weinig onderzoek bestudeert wie betaalt voor bedrijfsopleiding. Leuven & Oosterbeek (1999) komen tot de vaststelling dat een bedrijfsopleiding grotendeels wordt gefinancierd door de bedrijven, ook als het initiatief voor de opleiding komt van de werknemer. Ze maken echter geen onderscheid tussen tijdelijke en vaste werknemers. Alba-Ramirez (1994) concludeert dat bedrijven die een groter aandeel tijdelijken hebben aangeworven meer opleiding verschaffen aan hun werknemers. Dit betekent echter niet noodzakelijk dat de opleiding gaat naar de tijdelijke werknemers in het bedrijf. Jonker et al. (1997) tonen aan dat scholing van vaste werknemers vaker wordt betaald door de werkgever (78%) dan die van tijdelijke werknemer (47%). 41% van de tijdelijken betaalt de opleiding volledig zelf. Bij de vaste werknemers is dat slechts 18%. Ook Oosterbeek (1996) besluit dat vaste werknemers een grotere kans maken op opleidingsfinanciering door hun werkgever

dan tijdelijken. Zijn resultaten tonen aan dat dit niet komt omdat ze vaker werken in bedrijven die opleiden maar wel omdat ze meer kans maken op opleiding als hun bedrijf opleiding geeft.

Trainingsdoelstellingen

Hoewel de overdraagbaarheid van de opleiding centraal staat in het opleidingsdebat schenkt slechts weinig onderzoek aandacht aan de aard of de objectieven van de training van tijdelijke werknemers. 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. Jammer genoeg maken ze geen onderscheid naar de financiering van de opleiding.

Om een volledig beeld te krijgen van de opleiding van tijdelijke werknemers, is het noodzakelijk de drie opleidingsindicatoren samen te onderzoeken. We kijken eerst naar de mate waarin tijdelijke en vaste werknemers deelnemen aan opleiding. Vervolgens onderzoeken we wie de opleiding financiert, om ten slotte te kijken naar de inhoud en het doel van de gevolgde opleiding. Zo kunnen we onderzoeken welke motieven werkgevers en tijdelijke en vaste werknemers hebben om te investeren in opleiding. We bespreken eerst kort de data.

Data

In het kader van een ruimer onderzoek naar de impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de arbeid, werd in de loop van 2000 een schriftelijke vragenlijst verstuurd naar drie groepen werknemers (postenquête): werknemers met een contract van onbepaalde duur, werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten. Voor elk van deze groepen werd een aselechte steekproef uit de respectievelijke populaties getrokken. Deze steekproef was telkens gestratificeerd naar leeftijd en geslacht van de populatie (1.000 uitzendkrachten, 1.000 werknemers in tijdelijk dienstverband en 800 vaste werknemers). We beschikten niet over een bestand dat toelaat de populatie werkenden te onderscheiden naar het type arbeidscontract. Daarom

trokken we de steekproef uit drie afzonderlijke bestanden. We trokken de steekproef van de vaste werknemers via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. We bekwamen de steekproef van de tijdelijke werknemers via de bestanden van de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling). De steekproef van de uitzendkrachten verkregen we via een van de grootste uitzendbureaus van België. In totaal werden gegevens verzameld van 521 tijdelijke werknemers (227 uitzendkrachten en 294 werknemers met een contract van bepaalde duur) en van 179 vaste werknemers. We bekomen een respons van 25%. Dit is een vrij lage score, hoewel niet uitzonderlijk bij een postenquête.

In tabel 1 vergelijken we de voornaamste biografische kenmerken van de respondenten met de populatiegegevens. We vinden geen statistisch significante verschillen in leeftijd, geslacht en opleidingsniveau tussen de respondenten en de populatie (onderzocht met Weight 2.1). Tijdelijke werknemers zijn gemiddeld beduidend jonger dan vaste werknemers. Een ander opvallend verschil is dat vrouwen de meerderheid vormen onder de tijdelijke werknemers. Naar onderwijsniveau zijn er weinig verschillen tussen de vaste en tijdelijke werknemers. Alle niveaus zijn ongeveer gelijk vertegenwoordigd in beide groepen.

Resultaten

We vergelijken verschillende groepen werknemers. Allereerst onderzoeken we verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers (werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten). Daarnaast gaan we na of het gebruik van tijdelijk werk als screeninginstrument een invloed heeft. In de enquête werd aan de tijdelijke werknemers gevraagd welke kans zij dachten 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 onbestaand). Aan de hand van deze variabele verdelen we de tijdelijke werknemers in twee groepen. We differentiëren diegenen die de kans op een vaste baan bij hun huidige werkgever hoog inschatten (antwoordcategorie 'erg groot' (1) tot 'groot' (2)) van de anderen (antwoordcategorie 'niet groot maar ook niet klein' (3) tot 'erg klein of onbestaand' (5)).

Deelname aan opleiding

Om de deelname aan opleiding te bestuderen bekijken we verschillende indicatoren. Allereerst meten we de houding ten opzichte van opleiding, namelijk de mate waarin werknemers bereid zijn om extra bedrijfsopleiding te volgen als de kans wordt geboden. De resulta-

Tabel 1 Vergelijking van de biografische kenmerken van de respondenten met populatiegegevens, 1999 (in procenten)

	Respons		Vlaams Gewest	
	Vast werk	Tijdelijk werk	Vast werk	Tijdelijk werk
Leeftijdverdeling				
Jonger dan 25	6,1	33,8	7,9	37,7
25-49	76,0	63,3	76,9	57,5
50+	17,9	2,9	15,2	4,8
Geslacht				
Man	60,7	45,1	59,9	39,8
Vrouw	39,3	54,5	41,1	60,2
Hoogst behaald diploma				
Laaggeschoold	30,8	21,6	31,0	31,4
Middengespoold	33,7	43,2	37,8	37,4
Hooggeschoold	35,5	35,2	31,2	31,2
n (= 100%)	179	521	1.877.956	194.500

bron: NIS EAK

Tabel 2 Deelname aan opleiding (in procenten)

	Vast werk	Tijdelijk werk	p	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract	p
Is bereid om extra bedrijfsopleiding te volgen als die kans geboden wordt	89,9	89,8	ns	94,4	87,5	*
Heeft het afgelopen jaar opleiding gevolgd die relevant was voor de loopbaan (zowel op het werk als daarbuiten)	43,5	33,8	*	36,7	32,0	ns
n	177	517		179	132	

* p < 0,05

ns: niet significant

ten in tabel 2 tonen aan dat zowel tijdelijke als vaste werknemers allerm minst 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 zonder vast contract is bereid extra opleiding te volgen. Toch gaat het hier ook nog om 87,5%.

Verder blijkt dat ongeveer één derde van de tijdelijke werknemers het afgelopen jaar daadwerkelijk opleiding heeft gevolgd die relevant is voor de loopbaan. Bij de vaste werknemers ligt dat percentage hoger en bedraagt het 43,5%. We vinden geen significante verschillen binnen de groep van tijdelijke werknemers.

Om een beter zicht te krijgen op de factoren die bepalen wie deelneemt aan opleiding nemen we verschillende variabelen in een logistische regressie op. De te verklaren variabele is een binaire variabele met als waarden 0 (heeft het afgelopen jaar geen opleiding gevolgd) en 1 (heeft het afgelopen jaar wel opleiding gevolgd). Om na te gaan of het arbeidscontract een invloed heeft op de deelname aan opleiding, is het nodig te controleren voor de verschillen in biografische kenmerken tussen beide groepen. Daarom nemen we het geslacht en de leeftijd als controlevariabelen op. Vaak wordt verondersteld dat een aantal 'achtergestelde' groepen op de arbeidsmarkt via tijdelijke arbeid aan de slag kunnen. Naast vrouwen en jongeren denkt men daarbij ook vaak aan 'nieuwe huishoudtypes' zoals alleenstaanden en éénundergezinnen (Steunpunt WAV, 2000). Vandaar dat we in het model ook de alleenstaanden van de gehuwden of samenwonenden

onderscheiden. Uit tabel 1 blijkt dat het opleidingsniveau niet sterk verschilt tussen de vaste en tijdelijke werknemers. We opteren er daarom voor te controleren voor functieniveau in plaats van diplomaniveau¹. De verdelingen naar functieniveau verschillen wel. De groep vaste werknemers telt minder 'gewone' bedienden (of hoofdarbeiders) (34,5% versus 46,5%) maar meer professionals en kaderleden (25,3% versus 9,2%). Deze verdeling is in overeenstemming met populatiegegevens (Peeters, 1999). Tabel 3 bevat de resultaten van de logistische regressie.

We vinden geen significant effect van het contracttype. Hypothese 4 wordt niet beves-

Tabel 3 Logistische regressie. Opleiding van tijdelijke en vaste werknemers (odds ratio's ⁽¹⁾)

(2)	Deelname aan opleiding
Man	1,190
Geschoolde arbeider	2,084*
'Gewone' bediende	5,656***
Hogere bediende of professional	7,790***
Kaderlid	10,919***
< 25 jaar	0,660
> 45 jaar	0,767
Alleenstaande	0,906
Vaste aanstelling	1,245
n	657

* p < 0,05

*** p < 0,001

(1) een odds ratio groter dan één wijst op een positief verband, een odds ratio kleiner dan één op een negatief verband.

(2) de referentiecategorieën zijn respectievelijk: vrouw, ongeschoolde arbeider, 25-45 jaar, niet alleenstaand, tijdelijke aanstelling.

tigd. Als we controleren voor functieniveau, leeftijd, geslacht en gezinssituatie maken tijdelijke werknemers evenveel kans om deel te nemen aan opleiding als vaste werknemers. Dit ligt in de lijn van resultaten van Oosterbeek (1998) en Leuven & Oosterbeek (1999). Verder vinden we dat de kans dat een werknemer deelneemt aan opleiding groter wordt naarmate het functieniveau stijgt (zie ook Oosterbeek, 1996). Zo geeft de odds ratio aan dat de odds van kaderleden 10 keer zo groot zijn als de odds van ongeschoolde arbeiders. De odds duiden de kans aan dat men deelneemt aan opleiding versus de kans dat met niet deelneemt aan opleiding. Eveneens analoog aan de bevindingen van Oosterbeek vinden we geen significant effect van het geslacht op de deelnamekans aan opleiding⁷. Verder vinden we ook geen significant effect van de leeftijd en de gezinssituatie. De resultaten geven dus niet aan dat 'achtergestelde' groepen minder zouden deelnemen aan opleiding. Wanneer we de regressie uitvoeren met enkel de tijdelijke werknemers vinden we geen significante verschillen tussen de werknemers die een vaste baan verwachten en deze die dat niet doen.

Naast de deelname aan opleiding, kijken we ook naar de hoeveelheid gevolgde opleiding (tabel 4).

Een eerste indicator is het aantal uren gevolgde opleiding 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. Jonker et al. (1997) en Leuven & Oosterbeek (1999) kwamen tot een gelijkaardige vaststelling. We vinden geen statistisch significante verschillen tussen de werknemers die een vaste baan verwachten en diegenen die dat niet doen.

Vervolgens bekijken we hoeveel verschillende types opleiding werden gevolgd. We maken een onderscheid tussen drie types: interne opleiding 'on the job', interne opleiding los van de werkplek en externe opleiding. De helft van de vaste werknemers heeft meer dan één type opleiding gevolgd. De meerderheid van de tijdelijke werknemers heeft daarentegen slechts één type opleiding gevolgd. De opsplitsing naar de verschillende types opleiding, toont aan dat het daarbij veelal gaat om externe opleiding. We vinden weer geen significant verschil tussen de werknemers die een vaste baan verwachten en diegenen die dat niet doen.

De resultaten tonen aan dat tijdelijke en vaste werknemers, ceteris paribus, in gelijke mate deelnemen aan opleiding. Hypothese 4 wordt niet bevestigd. De tijdelijke werknemers volgen gemiddeld genomen een groter aantal uren opleiding. De vaste werknemers nemen vaker deel aan verschillende soorten opleidingen. De helft van de vaste werknemers die opleiding

Tabel 4 De hoeveelheid gevolgde opleiding

	Vast werk	Tijdelijk werk	p	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract	p
Hoeveel uren opleiding heeft u het afgelopen jaar gevolgd?						
Gemiddeld (aantal uren)	69	157	***	165	151	ns
Mediaan (aantal uren)	40	80		75,5	96	
Heeft u het afgelopen jaar de volgende opleiding gevolgd? (%)						
On the job training	47,8	28,7	**	35,5	25,5	ns
Interne opleiding, los van de werkplek	50,0	36,5	*	32,1	39,2	ns
Externe opleiding	78,6	77	ns	83,3	73,5	ns
Het aantal gevolgde soorten opleiding: (%)			*			ns
Eén soort opleiding	50	66,9		61,1	69,2	
Twee soorten opleiding	32,3	24,5		27,8	23,4	
Drie soorten opleiding	17,7	8,6		11,1	7,4	
n	77	175		66	104	

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

ns: niet significant

volgden, volgden meer dan één soort opleiding. Bij de tijdelijke werknemers is dat ongeveer één derde. Vaste werknemers volgen naast externe opleiding ook vaker 'on the job' training en interne opleiding los van de werkplek. Dit sterkt het vermoeden dat de opleiding van vaste werknemers vaker wordt gefinancierd door de werkgever.

Financiering van de gevolgde opleiding

Green et al. (2000) wijzen er terecht op dat de opleidingskosten, naast de eigenlijke uitgaven, ook 'verloren' loon en vrije tijd inhoudt. Idealiter wordt de opleidingsinvestering gemeten met:

- 1 Wie betaalde de opleiding?
- 2 Vond de opleiding plaats tijdens de werkuren?
- 3 Werd het loon verminderd tijdens de opleiding?
- 4 Daalde de productiviteit tijdens de opleiding?

We beschikken echter niet over voldoende informatie om de opportuniteitskosten van de opleiding te meten. We beperken ons hier daarom tot vraag 1: wie betaalde de opleiding? Hoewel we beseffen dat een deel van het plaatje ontbreekt, komen we reeds tot enkele interessante vaststellingen.

In tabel 5 illustreren we welk aandeel van

de gevolgde opleiding door de werknemer zelf en welk aandeel door de werkgever werd gefinancierd.

Meer dan de helft van de vaste werknemers heeft zelf niet geïnvesteerd in de gevolgde opleiding. Slechts ongeveer een kwart van de vaste werknemers betaalde meer dan 75%. Bij de tijdelijke werknemers betaalde ongeveer de helft meer dan 75%. Iets meer dan 40% van de tijdelijke werknemers heeft zelf niets geïnvesteerd in de gevolgde opleiding. Deze vaststellingen liggen in de lijn van de resultaten van het onderzoek van Jonker et al. (1997). We kunnen dus besluiten dat tijdelijke werknemers die opleiding volgen vaker zelf investeren in hun opleiding dan vaste werknemers.

Daarnaast kijken we naar de mate waarin werkgevers de opleiding van vaste en tijdelijke werknemers financieren. Het is belangrijk op te merken dat de gegevens afkomstig zijn van een werknemersbevraging. We vergelijken geen groepen werknemers binnen hetzelfde bedrijf. De resultaten in tabel 5 ondersteunen hypothese 1. Tijdelijke werknemers maken minder kans op opleidingsfinanciering door hun werkgever dan vaste werknemers. Voor 73% van de vaste werknemers werd de opleiding deels gefinancierd door de huidige werkgever. Bij de tijdelijke werknemers gaat dat slechts op voor een derde. 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

Tabel 5 Financiering van opleiding van tijdelijke en vaste werknemers (in procenten)

	Vast werk	Tijdelijk werk	<i>p</i>	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract	<i>p</i>
% gefinancierd door de werknemer:			**			ns
0%	56,5	42,1		50,0	37,5	
< 25%	14,5	6,3		6,9	6,3	
25% tot 75%	1,4	3,8		1,7	3,1	
> 75%	27,5	47,8		41,4	53,1	
% gefinancierd door de werkgever:			***			ns
0%	26,8	66,9		63,8	69,3	
< 25%	5,6	3,4		5,2	2,3	
25% tot 75%	9,9	4,7		6,8	6,8	
> 75%	57,7	25,0		29,3	21,6	
<i>n</i>	71	148		58	88	

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

ns: niet significant

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.

De resultaten geven verder aan dat slechts iets meer dan 30% van de werknemers die een vaste baan verwachten (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 vaste baan. Het verschil is echter niet significant. Dit spreekt de bewering van Autor (2001) tegen dat het screenen van werknemers voor een vaste baan de kans op opleidingsfinanciering door werkgevers verhoogt. Hypothese 5 wordt niet bevestigd. We hebben hier echter enkel de perceptie van de werknemer over de kans op een vast contract gemeten. Deze perceptie kan afwijken van de werkelijke kans op een vast contract.

Om een beter zicht te krijgen op de factoren die bepalen wie de opleiding financiert nemen we verschillende variabelen in twee logistische regressiemodellen op. In het eerste model is de te verklaren variabele een binaire variabele met als waarden 0 (de werknemer heeft niets geïnvesteerd in de opleiding) en 1 (de werknemer heeft meer dan 75% van de opleiding gefinancierd). In het tweede model is de te verklaren variabele een binaire variabele die meet of de werkgever niets (0) dan wel meer dan 75% van de opleiding gefinancierd heeft (1). De resultaten zijn opgenomen in tabel 6.

De kans dat de werknemer zelf zijn opleiding financiert, is kleiner bij een vaste dan bij een tijdelijke werknemer. De odds ratio (0,3925) geeft aan dat de odds dalen met 61% $([1-0,3925] \times 100)$ voor de vaste werknemers in vergelijking met de tijdelijke werknemers. Wanneer we kijken naar het tweede model (financiering door de werkgever) merken we dat de odds van vaste werknemers, ceteris paribus, bijna vier maal zo groot zijn als die van de tijdelijke werknemers. Dit bevestigt nogmaals hypothese 1.

We voeren de analyse ook afzonderlijk uit voor de tijdelijke werknemers. De resultaten worden weergegeven in tabel 7.

De resultaten van model 1 (financiering door werknemer) en model 2 (financiering door werkgever) in tabel 7 zijn deels elkaars spiegelbeeld. Waar de odds in het eerste model

Tabel 6 Logistische regressie. Wie financiert de opleiding (odds ratio's ⁽¹⁾)

(2)	<i>Werknemer</i>	<i>Werkgever</i>
Man	1,330	1,369
Geschoolde arbeider	5,208	1,369
'Gewone' bediende	5,953*	1,523
Hogere bediende of professional	9,233*	1,868
Kaderlid	3,182	6,423
< 25 jaar	1,222	1,278
> 45 jaar	1,336	1,098
Alleenstaande	1,055	0,679
Vaste aanstelling	0,392*	3,939***
n	187	185

* $p < 0,05$

*** $p < 0,001$

(1) een odds ratio groter dan één wijst op een positief verband, een odds ratio kleiner dan één op een negatief verband.

(2) de referentiecategorieën zijn respectievelijk: vrouw, ongeschoolde arbeider, 25-45 jaar, niet alleenstaand, tijdelijke aanstelling.

kleiner zijn dan 1, zijn die vaak groter dan 1 in het tweede model. Dit doet vermoeden dat wie opleidingsfinanciering krijgt van zijn of haar werkgever minder neiging vertoont om zelf ook nog te investeren in opleiding. Zo tonen de resultaten dat de kans dat de werkgever de opleiding financiert groter is voor werknemers met een contract van meer dan 1 jaar dan voor werknemers met een contract van minder dan 6 maanden. De kans dat de werknemer zelf zijn opleiding financiert is daarentegen lager voor werknemers met een contract van meer dan één jaar dan voor werknemers met een contract van minder dan 6 maanden.

Een opvallende vaststelling is dat de werknemers die een vaste baan verwachten minder neiging hebben om zelf te investeren in opleiding dan de werknemers die geen vaste baan verwachten. De kans dat de werkgever de opleiding financiert van werknemers die een vast contract verwachten is ook hoger. Dit verband is echter net niet significant ($p = 0,09$). We onderstreepten al dat het verband tussen de kans op een vast contract en de kans op opleidingsfinanciering van de werkgever minder kan zijn omdat we enkel de verwachting van een vast contract van de werknemer meten. De bedrijfsanciënniteit en de duurtijd van het contract zijn objectieve gegevens die de duurtijd van de arbeidsrelatie in beeld brengen. Een grotere an-

Tabel 7 Logistische regressie. Wie financiert de opleiding van tijdelijke werknemers (odds ratio's ⁽¹⁾)

(2)	Werknemer	Werkgever
Man	1,954	0,914
Geschoolde arbeider	5,720	1,953
'Gewone' bediende	8,126*	1,494
Hogere bediende of professional	22,504**	1,675
< 25 jaar	2,083	1,480
> 45 jaar	1,037	0,002
Alleenstaande	1,421	0,269
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	1,484	0,324
Meer dan 6 maanden bedrijfsanciënniteit	0,547	8,665**
Contract tussen 6 maanden en minder dan 1 jaar	0,453	2,373
Contract van meer dan 1 jaar	0,096***	11,038***
Uitzendkracht	0,824	0,602
Grote kans op een vast contract	0,266*	3,111
Interactie tussen bedrijfsanciënniteit en grote kans op een vast contract	5,007	0,288
n	118	114

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

(1) een odds ratio groter dan één wijst op een positief verband, een odds ratio kleiner dan één op een negatief verband.

(2) de referentiecategorieën zijn respectievelijk: vrouw, ongeschoolde arbeider, 25-45 jaar, niet alleenstaand, niet bewust gekozen voor tijdelijke arbeid, <6 maanden bedrijfsanciënniteit, contract van minder dan 6 maanden, contract van bepaalde duur, kleine kans op een vast contract.

Opmerking: omdat de groep tijdelijke werknemers geen kaderleden telt, werd dit functieniveau niet in de analyses opgenomen.

ciënniteit en een langere contractduur hebben beide een positief effect op de kans dat de werkgever de opleiding financiert.

Inhoud van de gevolgde opleiding

In tabel 8 brengen we de financiering van de opleiding en het doel van de opleiding met elkaar in verband. Onder de groep 'financiering door de werknemer' vallen de werknemers die zelf meer dan 75% van de opleiding hebben gefinancierd. Hetzelfde criterium werd gehanteerd voor 'financiering door de werkgever'.

De resultaten in tabel 8 tonen aan dat werkgevers investeren in opleiding omwille van andere motieven dan werknemers. De opleidingsinvestering van werkgevers gaat voornamelijk naar functiegerichte opleiding (reden 2 en 3). Wanneer de werknemer zelf investeert in opleiding, heeft de opleiding veel vaker een functieoverschrijdend doel (reden 4, 5 en 6). De investering van vaste werknemers gaat vooral uit naar opleiding die gericht is op de persoonlijke ontwikkeling (reden 5). Bij tijde-

lijke werknemers spelen ook meer arbeidsmarktgerichte motieven om opleiding te volgen een voorname rol (reden 4 en 6). De gegevens tonen 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 vaststelling dat de opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers vooral gaat naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen bevestigt hypothese 3.

Wanneer we kijken naar de werknemers van wie de werkgever de opleiding financierde, merken we weinig significante verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers. Tijdelijke werknemers krijgen vaker opleiding om van start te geraken in hun huidige job. De resultaten tonen aan dat de financiering van werkgevers voor opleiding van tijdelijke werknemers vooral functiegericht is. Alhoewel dit hypothese 2 bevestigt, moeten we onderstrepen dat we geen significante verschillen met de vaste werknemers vinden. We kunnen hier bovendien niet uit afleiden dat werkgevers enkel in

Tabel 8 Financiering van opleiding en het doel van de opleiding (in procenten)

	Financiering werknemer	Financiering werkgever	p	Financiering door werknemer			Financiering door werkgever		
				Vast	Tijd.	p	Vast	Tijd.	p
Wat was het doel van deze opleiding?									
1. Om van start te geraken in mijn huidige functie	13,7	33,3	**	5,3	15,8	ns	12,2	56,8	***
2. Om de vaardigheden te onderhouden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van mijn huidige functie	23,2	48,7	***	21,1	23,7	ns	46,3	51,4	ns
3. Om nieuwe vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn in mijn huidige functie	41,1	69,2	***	47,4	39,5	ns	68,3	70,3	ns
4. Als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden	50,5	25,6	**	31,6	55,3	*	24,4	27,0	ns
5. Om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	71,6	38,5	***	94,7	65,8	*	46,3	29,7	ns
6. Om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen	57,9	16,7	***	42,1	61,8	ns	9,8	24,3	ns
n	95	78		19	76		41	37	

** p < 0,01

*** p < 0,001

ns: niet significant

bedrijfsspecifieke opleiding investeren. Functiegebonden opleiding hoeft immers niet noodzakelijk bedrijfsspecifiek te zijn (Loewenstein & Spletzer, 1999). Bovendien tonen de resultaten ook aan dat werkgevers niet volledig afkerig zijn van investeringen in algemene opleiding. Deze bevindingen spreken de veronderstellingen van de *human capital*-theorie tegen en sluiten aan bij vaststellingen van Leuven & Oosterbeek (1999).

Conclusie

In deze bijdrage zochten we een antwoord op de vraag of tijdelijke arbeidsrelaties employability-bevordering door middel van training eerder ontmoedigen dan wel stimuleren. Als werknemers met minder werkzekerheid minder zouden deelnemen aan activiteiten die hun inzetbaarheid vergroten, dan kan employability niet als een alternatief voor levenslange werkzekerheid worden beschouwd. We bekeken daarbij één belangrijk facet van employability, namelijk opleiding. Twee onderzoeksvragen stonden centraal.

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

De resultaten tonen aan dat de opleiding van vaste werknemers vaker wordt gefinancierd door de werkgever dan de opleiding van tijdelijke werknemers (hypothese 1). Doordat tijdelijke werknemers zo minder kansen krijgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen, zou dit aanleiding kunnen geven tot een steeds grotere dualisering op de arbeidsmarkt. Enige nuancering is hier echter wel noodzakelijk. De resultaten tonen immers 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 (Sels et al., 2000) kwam reeds naar voor dat bedrijfsopleiding in Vlaanderen 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. We zouden tot voorbarige besluiten komen als we uit de resultaten een duidelijke dualisering tussen vaste en tijdelijke werknemers zouden afleiden. Verder onderzoek naar de relatie tussen feitelijke arbeidsmarkttransities en het volgen van opleiding zou deze vraag correcter kunnen beantwoorden.

2 Leveren tijdelijke en vaste werknemers dezelfde opleidingsinspanningen om hun employability te bevorderen?

De resultaten tonen aan dat tijdelijke werknemers in grote mate verantwoordelijkheid opnemen voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Een groter aandeel van de tijdelijke werknemers dan van de vaste werknemers investeert zelf 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 (hypothese 3). 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.

Bijkomende analyses op de data tonen echter aan dat de zoektocht naar meer werkzekerheid bij één werkgever nog steeds een prioriteit blijft van tijdelijke werknemers (Forrier et al., 2001). 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. De 'employability-gedachte' is tijdelijke werknemers niet noodzakelijk eigen.

We kunnen besluiten dat wie meer nood heeft aan een goede inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt, minder kansen krijgt van zijn werkgever om die via opleiding te ontplooiën. 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 concluderen dat tijdelijke arbeidsrelaties en employability harmonieus hand in hand gaan. 'Life time employability' kan dus niet als idea-

le vervanging van 'life time employment' naar voren worden geschoven.

Uit deze resultaten kunnen enkele lessen worden getrokken inzake 'levenslang leren'. In de beleidsbrief 2000-2004 van het Vlaams Ministerie van Werkgelegenheid Landuyt wordt het recht op 'levenslang leren' naar voren geschoven als een basisburgerrecht. In de nota staat dat het te voeren beleid van de overheid zich onder meer moet uiten in meer aandacht voor het individu. Dat dit nodig is, blijkt uit dit onderzoek. De opleidingsbehoeften van individuele werknemers zijn niet per definitie bedrijfsgebonden. Zeker niet wanneer werknemers minder lang gebonden zijn aan een bedrijf en hun loopbaan uitbouwen bij verschillende werkgevers. De resultaten tonen aan dat tijdelijke werknemers wel participeren in 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 tegemoetkoming, zoals een vormingscheque, kan hier een uitweg bieden. Een financiële tegemoetkoming kan een beloning betekenen voor wie reeds aan zijn eigen inzetbaarheid werkt en een stimulans voor diegenen die dat nog niet doen. 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. Deze instrumenten stimuleren individuen om verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan. De tijdelijke werknemers komen in dit onderzoek alvast naar voren als prioritaire doelgroep voren deze acties.

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. In Nederland werden reeds een aantal initiatieven op dat vlak genomen. Op 1 januari 1999 trad in Nederland de

Wet Flexibiliteit en Zekerheid in werking. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid toont aan dat combinatievormen van contractuele flexibiliteit en zekerheid mogelijk zijn (Sels & Van Hootegeem, 2001). Het ontwikkelen van nieuwe vormen van 'flexicurity' kan ertoe bijdragen dat ook tijdelijke werknemers hun loopbaan naar voren kunnen uitbouwen. Het zoeken naar de combinatie van flexibiliteit en zekerheid, met inachtnaam van verschillen in de institutionele context en de wetgeving, kan helpen om de kloof tussen vast en tijdelijk werk te dichten.

Noten

- 1 We hebben de analyses ook laten lopen met diplomaniveau als onafhankelijke variabele maar we vonden geen significant effecten van het diplomaniveau op de verschillende afhankelijke variabelen.
- 2 Oosterbeek (1996, 1998) stelt dat het effect van geslacht zou kunnen verschijnen als de gezinskenmerken en het type arbeidscontract uit de lijst van variabelen worden weggelaten.

Literatuur

Acemoglu, D. (1997), 'Training and innovation in an imperfect labor market', in: *Review of Economic Studies* 64 (3) 445-464.

Acemoglu, D. & J. Pischke (1998), 'Why do firms train. Theory and evidence', in: *Quarterly Journal of Economics* 113 (1) 79-120.

Acemoglu, D. & J. Pischke (1999), 'Beyond Becker: Training in imperfect labour markets', in: *Economic Journal* 109 (453) 112-143.

Alba-Ramirez, A. (1994), 'Formal Training, Temporary Contracts, Productivity and Wages in Spain', in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56 (2) 149-170.

Aronsson, G. (1999), 'Contingent Workers and Health and Safety', in: *Work, Employment and Society* 13 (3) 439-459.

Arulampalan, W. & A. Booth (1998), 'Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?', in: *British Journal of Industrial Relations* 36 (4) 521-536.

Atkinson, J. (1984), 'Manpower strategies for flexible organisations', in: *Personnel Management* August 28-31.

Autor, D. (2001), 'Why do temporary help firms provide free general skill training', in: *Quarterly Journal of Economics* 116 (4) 1409-1448.

Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education*,

New York: Columbia University Press.

Brande, I. Van den, M. Janssens, L. Sels, & B. Overlaet (2002), *Multiple Types of Psychological Contracts: A Six-cluster Solution*, Leuven: Department of Applied Economics.

Cappelli, P., L. Bassi., H. Katz., D. Knoke, P. Osterman & M. Useem (1997), *Change at work*, New York: Oxford University Press.

Crouch, C. (1997), 'Skill based full employment: the latest philosopher's stone', in: *British Journal of Industrial Relations* 35 (3) 367-384.

Dam, K. van (1999), *Employability orientation. An investigation of personal and work-related antecedents*. Paper gepresenteerd op de 'Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality', Rotterdam.

Delsen, L. (1998), 'Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig?', in: *Tijdschrift Voor HRM* 2.

Eurydice and Cedefop (2001), *National actions to implement Lifelong Learning in Europe*, Brussels: Eurydice.

Feyter, M. de, P. Smulders & E. de Vroome (2001), 'De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17 (1) 47-59.

Forrier, A., L. Sels, G. Van Hootegeem, H. De Witte & T. Vander Steene (2001), *Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*, Leuven: Steunpunt WAV.

Gaspersz, J. (1999), 'Sturing geven aan employability', in: *Issue Paper. HRM in de praktijk* 21.

Gaspersz, J. & M. Ott (1996), *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*, Assen: Van Gorcum.

Green, F., A. Felstead, K. Mayhew, & A. Pack (2000) 'The Impact of Training on Labour Mobility', in: *British Journal of Industrial Relations* 38 (2) 261-275.

Grip, A. de, J. van Loo, & J. Sanders (1999), 'Employability in bedrijf. Naar een employabilityindex voor bedrijfssectoren', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 15 (4) 293-312.

Groot, W. and H. Maassen van den Brink (2000) 'Education, training and employability', in: *Applied Economics* 32 573-581.

Guest, D. (2000) 'Management and the insecure workforce: the search for a new psychological contract', in: E. Heery and J. Salmon (red.), *The Insecure Workforce*, London: Routledge, 140-154.

Heery, E. & J. Salmon (2000), 'The insecurity thesis', in: *The Insecure Workforce*, London: Routledge, 1-24.

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

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

- Maastricht.
- Katz, E. & A. Ziderman (1990), 'Investment in general training: the role of information and labour mobility', in: *Economic Journal* 100 1147-1158.
- Korpi, T. & H. Levin (2001), 'Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden', in: *Work, Employment and Society*, 15 (1) 127-148.
- Lefresne, F. (1999), 'Employability in the heart of the European Employment Strategy', in: *Transfer. European Review of Labour and Research*, 5 (4) 460-480.
- Leuven, E. & H. Oosterbeek (1999), 'The demand and supply of work-related training: evidence from four countries', in: *Research in Labor Economics*, 18 303-330.
- Loewenstein, M. & J. Spletzer (1999), 'General and specific training. Evidence and implications', in: *The Journal of Human Resources*, 34 (4) 710-733.
- Noe, R.A. & A.E. Barber (1993), 'Willingness to accept mobility opportunities: destination makes a difference', in: *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2) 159-175.
- Oosterbeek, H. (1996), 'A decomposition of training probabilities', in: *Applied Economics*, 28 799-805.
- Oosterbeek, H. (1998), 'Unravelling supply and demand factors in work-related training', in: *Oxford Economic Papers*, 50 266-83.
- Outin, J.L. (1990), 'Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité', in: *Sociologie Du Travail* jrg. 32 (4) 469-489.
- Pauwe, J. & L. H. Hoeksema (1996), 'Employability: de inzetbaarheid van personeel binnen en buiten de organisatie', in: A. Stads & N. Verbeek (eds.), *Human Resource Management. Een praktisch handboek voor operationeel leidinggevend*, Utrecht: Stichting Teleac/NOT, 103-123.
- Peck, J. & N. Theodore (2000), 'Beyond employability', in: *Cambridge Journal of Economics* 24 (6) 729-749.
- Peeters, A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work*, Leuven: Faculteit ETEW.
- Ramsey, R. (1998), 'Ten ways to insure your employability in the next millennium', in: *American Salesman* 43 (12) 12-18.
- Sels, L. & G. Van Hoetegem (2001), 'Seeking the Balance between Flexibility and Security: A Rising Issue in the Low Countries', in: *Work, Employment and Society* 15 (2) 327-352.
- Sels, L., J. Bollens & D. Buyens (2000), *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*, Leuven: HIVA/CTEO.
- Steunpunt WAV (2000), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2000*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- 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', in: *Tijdschrift Voor HRM* 17-34.
- Thunnissen, M.A.G., & W.A.M. de Lange (2000), 'Visies op employability', in: *Tijdschrift Voor HRM* 157-66.
- Velde, M.E.G. van der & P.T. Van den Berg (1999), *Willingness and Ability as Two Dimensions of Employability: Antecedents and Work Outcomes*. Paper gepresenteerd op de 'Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality', Rotterdam.
- Vries, S. de, R. Gründemann & T. van Vuuren (1999), *Employability policy in Dutch organisations*, paper gepresenteerd op de 'Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality', Rotterdam.
- Vries, G.J.M. de (1995), 'Ontwikkelingen in de inkomensverdeling in relatie tot de arbeidsmarkt', in: A. Knoester & F. Rutten (red.), *Inkomensverdeling en economische activiteit*, Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde 59-82.
- Waterman, R., J. Waterman & B. Collard (1994), 'Toward a Career-Resilient Workforce', in: *Harvard Business Review*, July-August 87-95.
- Wilk, S.L. & P.R. Sacket (1996), 'Longitudinal Analysis of ability-job complexity fit and job change', in: *Personnel Psychology* 49 (4) 937-967.