

Kansen en gevaren voor tijdelijke werknemers

Tijdelijke banen bieden weinig bescherming, een lager loon en minder scholingsfaciliteiten dan vaste contracten. Dit is problematisch als werknemers lang in een tijdelijke baan blijven hangen. Op de Nederlandse arbeidsmarkt verslechteren de arbeidsmarktkansen van met name ouderen en lageropgeleiden naarmate ze over een langere periode tijdelijk werk vervullen. Vrouwen, jongeren en hoogopgeleiden gebruiken tijdelijke banen juist als opstap naar vast werk.

Tijdelijke arbeid is een steeds belangrijker onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers is toegenomen van negen procent in 1987 tot bijna achttien procent in 2007. Tijdelijke banen bieden voor werkgevers de mogelijkheid om fluctuaties in de productie op te vangen. Daarnaast gebruiken werkgevers tijdelijke contracten vaak als verlengde proeftijd. Maar ook werknemers vragen steeds meer naar mogelijkheden om flexibel te werken, onder meer vanwege de wens om arbeid en zorg of scholing te combineren.

De keerzijde is echter dat tijdelijke werknemers minder goed beschermd zijn. Ze hebben geen recht op ontslagvergoeding en ze hebben weinig baan- en inkomenszekerheid. Daarnaast wijzen empirische resultaten uit dat flexibele banen lagere lonen en minder trainingsfaciliteiten bieden dan vaste banen (OESO, 2002; Zijl, 2006). Dit is geen groot probleem als tijdelijke arbeid slechts een fase is die elke werknemer meemaakt. Problematisch wordt de situatie echter als werknemers over een lange tijd tijdelijke banen vervullen. Motivatie en competenties kunnen dan afnemen, met een steeds kleinere kans op een vaste baan tot gevolg. Er ontstaat dan een scheiding op de arbeidsmarkt tussen deze langdurig tijdelijke werknemers en werknemers met een vaste baan. In dit artikel is een schatting gemaakt hoeveel mensen er minstens twee jaar tegen hun wil in geen vaste baan hadden. Deze personen worden *outsiders* op de arbeidsmarkt genoemd. Ook is onderzocht of en in welke mate de kans op een vaste baan afhankelijk is van het arbeidsverleden.

Omvang en samenstelling outsidersgroep
In Nederland stroomt ongeveer veertig procent van de tijdelijke werknemers binnen twee jaar door naar een vast contract. In vier jaar is dit doorstroompercentage 56 procent. Dit betekent dat voor een deel van de werknemers tijdelijk werk slechts een fase is. Aan de andere kant is er ook een groep van ruim

veertig procent die na vier jaar nog steeds geen vast contract heeft. Om een beeld te krijgen van die laatste groep, is een definitie van outsiders op de Nederlandse arbeidsmarkt geformuleerd. Volgens deze definitie zijn outsiders personen die het liefst een vast contract hebben, maar in de afgelopen twee jaar niet in staat zijn geweest om dat te vinden. Zij waren in die periode tijdelijk werkzaam, werkzoekend of zelfstandig ondernemer. Outsiders volgen geen dagonderwijs.

Met behulp van het OSA-arbeidsaanbodpanel 1986–2004 is een schatting gemaakt van de grootte van de groep outsiders, gegeven de bovenstaande definitie (figuur 1). Ter vergelijking zijn in figuur 1 ook de aantallen personen weergegeven die op het eerste moment van waarneming onvrijwillig tijdelijk werkzaam, zelfstandig of werkzoekend waren; zij zijn hier potentiële *outsiders* genoemd. Outsiders zijn alle personen uit deze groep die twee jaar later nog steeds in deze ongewenste positie zitten. De outsidersgroep wordt geschat op ongeveer 300.000 tot 450.000 personen in Nederland, afhankelijk van de economische situatie. Dit is 3,7 tot 6,6 procent van de beroepsbevolking. Uit figuur 1 blijkt dat ongeveer dertig tot veertig procent van de potentiële outsiders daadwerkelijk outsider zal worden volgens de bovenstaande definitie.

Tabel 1

Kenmerken van outsiders (percentage).

	Outsiders 1986–2002	Alle personen in het OSA-arbeids- aanbodpanel
Geslacht		
Man	47,4	50,3
Vrouw	52,6	49,7
Opleidingsniveau		
Basisonderwijs	8,9	9,6
Vbo/mavo	35,0	37,6
Mbo/havo/vwo	35,7	33,5
Hbo	13,2	15,4
Wo	7,2	3,8
Leeftijd op t = 0		
16–24 jaar	21,5	8,4
25–34 jaar	28,3	25,2
35–44 jaar	27,4	28,1
45–54 jaar	18,7	22,6
55–64 jaar	4,2	15,7

Bron: Eigen berekeningen op basis van het OSA-arbeidsaanbodpanel 1986–2004

LOES KOSTER

Adviseur bij onderzoeks- en adviesbureau Significant

Tabel 1 laat zien dat outsiders voornamelijk vrouw en jong zijn. Hun opleidingsniveau komt grotendeels overeen met dat van de totale populatie. Opvallend genoeg zijn universitair geschoolden oververtegenwoordigd in de outsidersgroep.

Doorstroomkansen naar een vaste baan

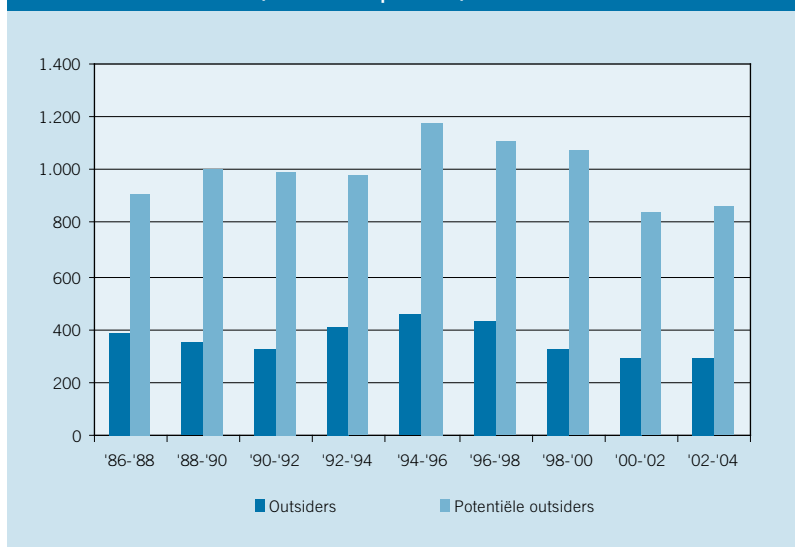
Tijdelijk werk kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor de kans op een vaste baan. Aan de ene kant biedt een tijdelijke baan werkervaring, leermogelijkheden en de gelegenheid om een sociaal netwerk te ontplooiën. Dit heeft een positieve invloed op de productiviteit van de tijdelijke werknemer en daarmee ook op zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast toont een tijdelijke werknemer aan dat hij goed inzetbaar en flexibel is, wat een positief signaal is naar potentiële werkgevers. Empirische bevindingen bevestigen dat tijdelijk werk betere kansen biedt ten opzichte van werkloosheid (Hagen, 2003; Booth *et al.*, 2002). Aan de andere kant bieden tijdelijke banen minder formele scholingsfaciliteiten dan vaste banen. Ook hebben onderbrekingen tussen verschillende tijdelijke banen een negatieve invloed op de ontwikkeling van de werknemer (Gagliarducci, 2005). Langdurig tijdelijk werk kan tevens een negatief signaal zijn, omdat een potentiële werkgever zich af zal vragen waarom de werknemer niet in staat is geweest een vast contract te krijgen (Gagliarducci, 2005). Uit empirisch onderzoek blijkt dat ervaring in een flexibele baan de kans vergroot om in een volgende baan opnieuw een flexibel contract te hebben (Dekker, 2007; Hagen, 2003).

Er ontstaat een scheiding op de arbeidsmarkt als de kans op een vast contract afneemt naarmate iemand langer tijdelijk werkzaam is. Om te testen of deze hypothese voor de Nederlandse arbeidsmarkt opgaat, is een logitmodel geschat. Hierin is de kans geschat dat iemand over twee jaar een vast contract heeft, gegeven verschillende arbeidsmarkthistories. Naast verschillende persoonlijke karakteristieken is deze kans afhankelijk van de huidige (in $t = 0$) en vorige arbeidsmarktsituatie (in $t = -2$) van een individu.

Tabel 2 toont de schattingsresultaten van de empirische analyse. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen, ouderen, laaggeschoolden en universitair opgeleiden een lagere kans op een vaste baan hebben. Deze resultaten komen grotendeels overeen met eerdere bevindingen (Hagen, 2003; Gagliarducci, 2005; De Graaf-Zijl *et al.*, 2005). Het meest relevant in het kader van dit onderzoek is de variabele voor arbeidsmarkthistorie. Tabel 2 laat zien dat werknemers die de afgelopen twee jaar een vast contract hadden, de grootste kans hebben om twee jaar later nog steeds in vaste dienst te zijn. Vergeleken met deze referentiegroep bieden alle andere arbeidsmarkthistories slechtere kansen op een vast contract. Werklozen hebben de grootste moeite de overstap te maken naar een vaste baan.

Figuur 1

Schatting van het aantal outsiders en potentiële outsiders in Nederland 1986–2002 (in duizenden personen).



Bron: Eigen berekeningen op basis van OSA-arbeidsaanbodpanel 1986–2004

Om het belang van het arbeidsverleden beter in beeld te krijgen, geeft figuur 2 een overzicht van de kans op een vaste baan vanuit verschillende arbeidsmarkthistories voor een fictief persoon met lage arbeidsmarktkansen. Hierbij moet opgemerkt worden dat een verandering van de karakteristieken van deze persoon een verschuiving in alle staven zal veroorzaken; echter, het patroon

Tabel 2

Schatting van de invloed van verschillende factoren op de kans dat iemand over twee jaar een vaste baan heeft¹.

		Coëfficiënt	Wald statistiek
Geslacht (ref = man)			
Vrouw		-0,09	0,30
Opleidingsniveau (ref = primair)			
Vmbo/vbo/mavo		0,03	0,04
Mbo/havo/vwo		0,21	2,24
Hbo		0,43**	8,30
Wo		0,13	0,45
Leeftijd (ref = 15–24 jaar)			
25–34 jaar		-0,45*	5,31
35–44 jaar		-0,30	2,47
45–54 jaar		-0,62**	10,11
55–64 jaar		-2,55**	157,53
Arbeidsverleden (ref = vast contract in zowel $t = -2$ als $t = 0$)			
t = -2	t = 0		
Tijdelijk	Vast	-1,02**	45,23
Werkloos	Vast	-1,05**	23,10
Vast	Tijdelijk	-1,94**	139,57
Tijdelijk	Tijdelijk	-2,51**	263,00
Werkloos	Tijdelijk	-2,61**	125,01
Vast	Werkloos	-3,12**	266,79
Tijdelijk	Werkloos	-4,02**	111,80
Werkloos	Werkloos	-3,74**	395,80
N		10.610	
Log likelihood		-3049,80	

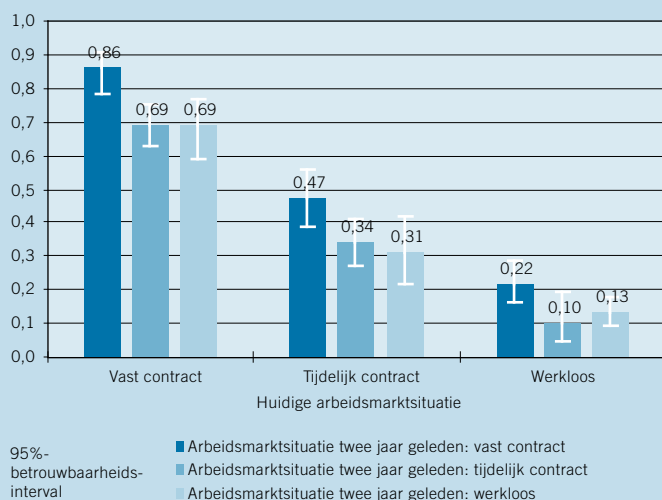
¹ Geschat door middel van een logitmodel. Naast de variabelen in de tabel is tevens gecorrigeerd voor geboorteland, regio, burgerlijke staat en conjunctuur.

*Significant op 5%-niveau, **Significant op 1%-niveau

Bron: Eigen berekeningen op basis van OSA-arbeidsaanbodpanel 1986–2004

Figuur 2

De kans op een vaste baan voor een laagopgeleide vrouw van 45 tot 54 jaar, gegeven verschillende arbeidsmarkthistories.



Bron: Schatting logitmodel met behulp van het OSA-arbeidsaanbodpanel 1986–2004

tussen verschillende arbeidsmarkthistories zal gelijk blijven. Daarnaast moet er bij de interpretatie van de resultaten rekening gehouden worden met het feit dat in het model niet gecorrigeerd is voor niet-waarneembare heterogeniteit, zoals motivatie en preferentie. Zoals in figuur 2 te zien is, is de kans om over twee jaar een vaste baan te hebben het grootst als de fictieve persoon op dit moment al werkzaam is in een vaste baan. Deze kans is minder dan de helft als zij tijdelijk werkzaam of werkzoekend is. Om te bepalen of de kans op een vaste baan afneemt naarmate iemand langer tijdelijk werkzaam is, wordt de situatie waarin een tijdelijke werknemer twee jaar geleden nog een vast contract had vergeleken met de situatie waarin de tijdelijke werknemer al minstens twee jaar tijdelijk werkzaam is (figuur 2). Het blijkt duidelijk dat in het laatste geval de kans op een vaste baan significant lager is. Dit verschil is vijftien tot dertig procent, afhankelijk van de eigenschappen van de fictieve persoon. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de kans op een vaste baan afneemt naarmate iemand langer tijdelijk werkzaam is.

Ook op langere termijn heeft tijdelijk werk negatieve gevolgen voor de arbeidsmarktkansen. Een werknemer met een vast contract die twee jaar geleden nog tijdelijk werkzaam was heeft een significant lagere kans om zijn vaste contract te behouden vergeleken met iemand die al minstens 2 jaar een vaste baan heeft (figuur 2). Tijdelijk werk vergroot wel de kansen van werknemers ten opzichte van werkloosheid. De afname van de kans op een vaste baan bij tijdelijke arbeid hangt sterk af van de arbeidsmarktkenmerken. Om dit te testen zijn analyses uitgevoerd op verschillende deelgroepen, waaruit bleek dat vrouwen, jongeren en hogeropgeleiden geen negatieve gevolgen ondervinden als zij langer werkzaam zijn in een tijdelijke baan. Dit geeft een verklaring voor het feit dat deze groepen oververtegenwoordigd zijn in de outsidersgroep. Voor hen is tijdelijk werk een opstap naar een vaste baan. Hier staat tegenover dat voor ouderen en lageropgeleiden de kans op een vaste baan juist wel negatief samenhangt met de duur van tijdelijk werk. Voor deze personen is tijdelijk werk veel meer een negatief signaal richting werkgevers.

Conclusie

Een deel van de tijdelijke werknemers stroomt op korte termijn door naar een vaste baan. Een ander deel blijft echter lang hangen in tijdelijk werk en ziet de kans op een vaste baan steeds kleiner worden naarmate zij langer tijdelijk werkzaam zijn.

Het probleem van outsiders op de arbeidsmarkt lijkt hiermee minder groot dan vaak gedacht. Een groot aantal outsiders gebruikt tijdelijk werk namelijk om hun

kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren; dit zijn voornamelijk vrouwen, jongeren en hoger opgeleiden. Hier staat tegenover dat voor ouderen en laagopgeleiden de kans op een vaste baan sterk afneemt naarmate ze langer tijdelijk werkzaam zijn. De negatieve gevolgen van tijdelijk werk zijn met name voor deze groepen merkbaar. Zij zullen langdurig weinig baan- en inkomenszekerheid hebben, een lager loon ontvangen en minder gebruik kunnen maken van scholingsfaciliteiten. Op deze manier verslechteren hun kansen des te meer, met als gevolg een scheiding op de Nederlandse arbeidsmarkt. Overigens wil dit niet zeggen dat tijdelijke banen per definitie slecht zijn voor deze groepen met lage kansen in tijdelijke banen: wellicht zouden hun kansen nog minder gunstig geweest zijn als er geen tijdelijke banen bestaan hadden.

LITERATUUR

- Booth, A., M. Francesconi en J. Frank (2002) Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The economic journal*, 112(480), F189–F213.
- Dekker, R. (2007) *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*. Ridderkerk: Ridderprint.
- Gagliarducci, S. (2005) The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour economics*, 12(4), 429–448.
- Graaf-Zijl, M. de, G. van den Berg en A. Heyma (2005) *Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work*. SEO discussieartikel nr 30.
- Hagen, T. (2003) *Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?* centrum für europäische wirtschaftsforschung discussieartikel nr 03-49.
- OESO (2002) *Employment outlook*. Parijs: Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling.
- Graaf-Zijl, M. de (2006) *Economic and social consequences of temporary employment*. Amsterdam: Rozenberg.