

4.

De invloed van de baanmatch op de trainingskansen voor flexwerkers¹⁾

Auteurs

Yusuf Emre Akgündüz

Thomas van Huizen

¹⁾ Deze bijdrage is gebaseerd op Akgündüz en Van Huizen (2015)

Deze bijdrage gaat in op de trainingskansen van werknemers met een flexibel contract. Omdat flexwerkers over het algemeen een kortere arbeidsduur hebben dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, is het verwachte rendement op trainingsinvesteringen voor de eerstgenoemde groep relatief laag. Een werkgever investeert daarom minder in tijdelijke werknemers. Echter, het is aannemelijk dat werkgevers geneigd zijn om productieve baanmatches te behouden, onafhankelijk van het type arbeidscontract. De kwaliteit van de baanmatch speelt om die reden een cruciale rol. We verwachten daarom dat het negatieve effect van het hebben van een tijdelijk contract op trainingskansen kleiner wordt naarmate de kwaliteit van de baanmatch toeneemt.

We testen deze hypothese met behulp van de LISS-data, een Nederlandse paneldataset. De resultaten laten zien dat tijdelijke werknemers inderdaad minder kans hebben om deel te nemen aan trainingsprogramma's die door werkgevers worden gefinancierd. Daarnaast tonen de analyses aan dat deze effecten afhankelijk zijn van de kwaliteit van de baanmatch: flexwerkers in slechte baanmatches hebben minder trainingskansen, terwijl flexwerkers in goede baanmatches dezelfde trainingskansen hebben als hun collega's met een vast contract.

4.1 Inleiding

In de jaren tachtig en negentig hebben verschillende Europese landen de regels voor het gebruik van flexibele contractvormen versoepeld. De ontslagbescherming voor werknemers met een vast contract bleef meestal overeind (Boeri en Garibaldi, 2007). De invoering van de Nederlandse Flexwet in 1999 past binnen deze ontwikkeling. Als gevolg van dergelijke hervormingen is het aandeel flexibele werknemers¹⁾ toegenomen (Kahn, 2010). In de Europese Unie (EU-28) werkt nu een aanzienlijk deel (zo'n 14 procent) van de werknemers op basis van een flexibel contract. In sommige landen ligt dit percentage aanzienlijk hoger: zo heeft in Nederland ruim één op de vijf werknemers een tijdelijke baan (Eurostat, 2014). Tijdelijke arbeidskrachten spelen een belangrijke rol in de aanpassingsprocessen van de Nederlandse economie en vormen voor veel organisaties de 'flexibele schil'.

¹⁾ In dit hoofdstuk gebruiken we de termen flexibele/tijdelijke werknemers of flexwerkers voor uitzendkrachten en werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

De stijging van het aantal flexwerkers heeft tot veel discussies geleid in zowel het beleidsveld als de wetenschap (Booth et al., 2002; OESO, 2013; 2014). Een mogelijk risico van deze ontwikkeling is dat een groot deel van de beroepsbevolking in een kwetsbare positie terechtkomt. Wat zijn de carrièreperspectieven van flexwerkers? Lopen tijdelijke werknemers vast? Ontstaat er een tweedeling tussen flexibele en vaste werknemers? Hoewel in Nederland een aanzienlijk deel van de flexwerkers uiteindelijk een vast contract krijgt, zit ongeveer één op de drie flexibele werknemers langer dan drie jaar in de flexibele schil (Heyma en Van der Werff, 2013). Hoewel voor sommige werknemers een tijdelijk dienstverband kan dienen als een opstapje, blijkt de flexibele baan voor anderen een dood spoor te zijn (Cockx en Picchio, 2012; De Graaf-Zijl et al., 2011; Dekker en Mooi-Reci, 2011). Ook hebben werknemers met een flexibel contract minder ontwikkelingsmogelijkheden dan vaste krachten (Van Wijk et al., 2013). Dergelijke risico's vormen een belangrijk uitgangspunt voor het Sociaal Akkoord (Stichting van de Arbeid, 2013) en de daarop gebaseerde Wet Werk en Zekerheid.

Deze bijdrage probeert inzicht te geven in deze risico's door te analyseren in hoeverre een tijdelijk contract de ontwikkelingskansen van werknemers beïnvloedt: zijn werkgevers bereid te investeren in hun tijdelijke arbeidskrachten? Het verwachte rendement op trainingsinvesteringen voor flexwerkers is relatief laag, omdat hun verwachte aanstellingsduur korter is dan van hun vaste collega's. Diverse studies uit verschillende landen laten zien dat werknemers met een tijdelijk contract minder trainingskansen hebben (Arulampalam en Booth, 2004; Fouarge et al., 2012). Echter, het rendement van de trainingsinvesteringen – en daarmee de trainingskansen – is sterk afhankelijk van de kwaliteit van de baanmatch. Wanneer de baanmatch productief is, zal de werkgever geneigd zijn om de (tijdelijke) werknemer te behouden. De kwaliteit van de match speelt om die reden een belangrijke rol in de relatie tussen het type arbeidscontract en de trainingskansen. Het negatieve effect van een tijdelijke aanstelling op human-capital investeringen zou daarom geconcentreerd kunnen zijn binnen de groep werknemers in slechtere baanmatches: het negatieve effect van het hebben van een flexibel contract op trainingskansen neemt dan af met de kwaliteit van de baanmatch. Deze bijdrage test deze hypothese met behulp van de LISS-data, een recente Nederlandse dataset. Om de kwaliteit van de baanmatch te meten, wordt gebruik gemaakt van verschillende items over baantevredenheid.

4.2 Centrale vraagstelling

In de economische wetenschap vormt de human-capital theorie de basis voor analyses naar investeringen in opleidingen en trainingen. Het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke training is essentieel in Gary Beckers human-capital model. Algemene training, die de productiviteit van de werknemer bij alle werkgevers verhoogt, wordt volgens dit model niet gefinancierd door bedrijven. Omdat het loon meestijgt met de productiviteit van de werknemer, heeft de werkgever geen baat bij investeringen in algemene training. Bedrijven investeren wel in bedrijfsspecifieke training, waarbij de productiviteit van de werknemer alleen voor de huidige werkgever wordt verhoogt. De werkgever heeft een prikkel om te investeren in deze vorm van human capital, omdat hij de werknemer een loon kan bieden dat lager ligt dan de nieuwe ('post-training') productiviteit. Op die manier kan de werkgever de human-capital investering terugverdienen. In meer recente human-capital modellen financieren werkgevers ook algemene training en is het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke training minder relevant (Acemoglu en Pischke 1999; 2001; Leuven, 2005). Zoals veel moderne modellen in de arbeidseconomie gaan deze human-capital modellen uit van imperfecte arbeidsmarkten, waardoor er een gat bestaat tussen de productiviteit en hoogte van het loon. Wanneer de algemene training dit verschil tussen productiviteit en loon vergroot, heeft de werkgever baat bij het aanbieden van training. In welke mate de werkgever in de training van zijn werknemer investeert hangt af van de kosten en de verwachte baten van de training. De verwachte baten worden bepaald door het verschil tussen de productiviteit en het loon (het surplus voor de werkgever) en de verwachte duur van de aanstelling. Hoe langer de verwachte aanstellingsduur is, hoe aantrekkelijker het wordt voor de werkgever om te investeren in de training (gegeven een bepaald surplus). Gegeven de kortere verwachte aanstellingsduur van flexwerkers, zal een werkgever minder geneigd zijn om de training van een deze werknemers te financieren. Er zijn verschillende redenen voor dit verschil in verwachte aanstellingsduur. Ten eerste vermindert ontslagbescherming de prikkels om onproductieve werknemers met een vast contract te ontslaan – deze zullen de werkgever minder snel verlaten dan onproductieve werknemers met een tijdelijk contract. Omdat de tijdelijke werknemer geen of beperkte ontslagbescherming geniet, kan de werkgever besluiten om de aanstelling van de flexibele werknemer te beëindigen (of niet te verlengen) zonder dat dit leidt tot grote kosten. Echter, een werkgever kan ervoor kiezen om een onproductieve vaste werknemer te behouden, omdat ontslag gepaard gaat met substantiële kosten (ondere andere in termen van ontslagvergoeding) (Micco en Pages, 2008). Bovendien gebruiken werkgevers de flexibele schil om te reageren op veranderingen in de arbeidsvraag: wanneer

de vraag daalt, zal meestal eerst het flexibele deel van het personeelsbestand inkrimpen (Pierre en Scarpetta, 2013). Omdat de arbeidsvraag onzeker is verwachten werkgevers dat tijdelijke werknemers korter aanblijven. Ten slotte wisselen vaste werknemers ook minder snel van werkgever, omdat zij in dat geval hun opgebouwde bescherming kwijtraken (Gielen en Tatsiramos, 2012). Omdat tijdelijke werknemers de werkgever sneller verlaten dan hun vaste collega's, is de verwachte duur van de aanstelling korter en zijn de trainingsbaten voor de werkgever lager voor tijdelijke werknemers. Hieruit volgt de eerste hypothese:

Hypothese 1: Tijdelijke werknemers hebben minder trainingskansen dan vaste werknemers.

Het is al langer bekend dat tijdelijke werknemers minder trainingskansen hebben. Zo geven de resultaten van Arulampalam et al. (2004) aan dat in verschillende Europese landen werknemers met een tijdelijke aanstelling minder kans hebben om te participeren in trainingsprogramma's die door de werkgever betaald wordt. In een meer recente studie tonen Fouarge et al. (2012) aan dat Nederlandse werkgevers relatief weinig investeren in de training van flexwerkers. De bijdrage van deze studie is het analyseren van de rol van de baanmatch voor dit negatieve effect van een tijdelijk aanstelling. Goede baanmatches leiden tot hogere productiviteit en zijn bestendiger, terwijl mismatches resulteren in lagere productiviteit en meer verloop (Jovanovic, 1979). De kwaliteit van de baanmatch is cruciaal in arbeidsmarktmodellen die een onderscheid maken tussen tijdelijke en vaste werknemers (Cahuc en Postel-Vinay, 2002). Omdat het ontslaan van tijdelijke werknemers nauwelijks of geen ontslagkosten met zich meebrengt, zullen werkgevers tijdelijke werknemers niet behouden wanneer de match onproductief is. Echter, werknemers met een vast contract zijn beschermd tegen ontslag: wanneer een vaste werknemer wordt ontslagen zal dit leiden tot substantiële ontslagkosten. Wanneer het verlies dat ontstaat bij het behouden van de vaste onproductieve werknemer niet opweegt tegen de ontslagkosten, kiest een rationele werkgever ervoor om deze werknemer te behouden. Werkgevers willen goede (productieve) matches behouden, onafhankelijk van het type contract. Bovendien nemen werknemers in goede matches minder snel ontslag. De kwaliteit van de match is daarom bepalend voor de verwachte aanstellingsduur. Het verschil tussen tijdelijke en vaste werknemers in de verwachte aanstellingsduur neemt daarom af met de kwaliteit van de baanmatch. Aan de ene kant kan de werkgever ervoor kiezen om een werknemer in een mismatch te ontslaan als deze een tijdelijk contract heeft, maar te behouden wanneer deze een vaste aanstelling heeft. Ontslagbescherming is daarom met

name relevant voor werknemers in baanmatches met een lage kwaliteit. Aan de andere kant zal de werkgever goede matches willen behouden, ook wanneer de werknemer (nog) een tijdelijk aanstelling heeft. Wanneer er sprake is van een goede match, is het verschil in de verwachte aanstellingsduur tussen vaste en flexibele werknemers relatief klein: het verschil tussen deze werknemers in trainingskansen is daarom ook beperkt. Een tijdelijk contract zal daarom de trainingskansen vooral negatief beïnvloeden wanneer er sprake is van een relatief lage kwaliteit van de baanmatch.

Hypothese 2: Het negatieve effect van het hebben van een tijdelijk contract op trainingskansen neemt af naarmate de kwaliteit van de baanmatch toeneemt.

In dit hoofdstuk toetsen we de twee hypothesen op basis van Nederlandse data. Eerdere empirische studies hebben het verschil in trainingskansen tussen tijdelijke en vaste werknemers onderzocht. De belangrijkste bijdrage van deze studie is het toetsen van hypothese 2. In de volgende secties zullen we ons daarom met name richten op deze hypothese.

4.3 Data en methode

Voor de analyses is gebruik gemaakt van het LISS-panel (Longitudinal Internet Studies for the Social sciences). LISS is gebaseerd op een aselechte steekproef, die in samenwerking met het CBS is getrokken uit bevolkingsregisters (GBA). Vragenlijsten worden thuis op een computer ingevuld en via het internet verstuurd. Er worden speciale voorzieningen getroffen wanneer het deelnemende huishouden niet over een computer of over internet beschikt. De deelnemers van het panel worden betaald voor elke voltooide vragenlijst. Het longitudinale panel bestaat uit ongeveer vijfduizend huishoudens (achtduizend individuen) en omvat verschillende 'core studies' – vragenlijsten die jaarlijks worden afgenomen en zich richten op een specifiek domein. Naast de informatie over de achtergrondkarakteristieken van de respondent maken we gebruik van de studie Work and Schooling, die onder andere data bevat over het type aanstelling en de gevolgde training. Voor deze studie worden zeven panelgolven (2008–2014)

gebruikt. De analyses beperken zich tot mannen van 20 tot 65 jaar die een betaalde baan van ten minste 12 uur hebben.²⁾

Deze bijdrage probeert verschillen in trainingsdeelname te verklaren. De afhankelijke variabele in de analyses is een binaire variabele die aangeeft of de respondent in de komende 12 maanden een opleiding of training zal volgen die door de werkgever wordt betaald. Omdat LISS-respondenten gevraagd wordt naar hun opleidings- en trainingsactiviteiten gedurende de afgelopen 12 maanden, maken we gebruik van de panelstructuur van de data: voor de analyses voor golf t maken we gebruik van informatie over training uit golf t+1. Respondenten kunnen details opgeven van maximaal drie trainingsprogramma's. Als minstens één van deze programma's volledig wordt gefinancierd door de werkgever, heeft deze variabele de waarde 1 (en in alle andere gevallen de waarde 0)³⁾. Het blijkt dat een substantieel deel (ruim 30 procent) van de werknemers participeert in training die door de werkgever betaald is (tabel 4.3.1).

Het type contract is één van de centrale onafhankelijke variabelen in dit onderzoek. Deze binaire variabele heeft de waarde 0 wanneer de werknemer een vaste aanstelling (dat wil zeggen voor onbepaalde tijd) heeft. Voor werknemers met een flexibel contract heeft deze variabele de waarde 1. Deze laatste groep bestaat uit werknemers met een tijdelijk contract (bepaalde tijd) en uitzendkrachten. Veruit de meeste tijdelijke werknemers hebben een contract voor bepaalde tijd.⁴⁾

Voor het testen van hypothese 2 maken we gebruik van een indicator van de kwaliteit van de match. De kwaliteit van de match is niet eenvoudig te meten. Omdat goede matches langer standhouden, wordt in verschillende studies gebruik gemaakt van de duur van de aanstelling (Caliendo et al., 2013). Voor deze studie is deze indicator echter minder geschikt. Immers, op een aantal uitzonderingen na hebben Nederlandse werknemers met een aanstellingsduur van langer dan drie jaar recht op een vast contract. We maken daarom gebruik van een alternatieve indicator van de kwaliteit van de baanmatch: baantevredenheid. In een aantal studies (Clark, 2001; Ferreira en Taylor, 2011; Gielen en Tatsiramos, 2012) is gebruik gemaakt van deze indicator voor de baanmatch. Het idee is dat baantevredenheid positief gerelateerd is aan de waardering van de werknemer voor niet-financiële aspecten van de baan en positieve effecten heeft op productiviteit (Wright en Cropanzano, 2007; Böckerman en Ilmakunnus, 2012).

²⁾ De schattingen zijn ook uitgevoerd op basis voor vrouwen. Over het algemeen leidt dit tot soortgelijke resultaten, hoewel de resultaten minder consistent zijn. Het is denkbaar dat voor vrouwen het aantal arbeidsuren een belangrijkere determinant is voor training dan het type contract.

³⁾ Een klein deel van de respondenten geeft aan dat de werkgever een deel van de training financiert. Als deze groep ook wordt gerekend tot de groep die training heeft ontvangen die betaald is door de werkgever veranderen de resultaten nauwelijks.

⁴⁾ Omdat de groep uitzendkrachten erg klein is hebben we de analyses ook uitgevoerd zonder deze werknemers. Deze analyses leiden tot vergelijkbare resultaten.

4.3.1 Beschrijvende statistiek

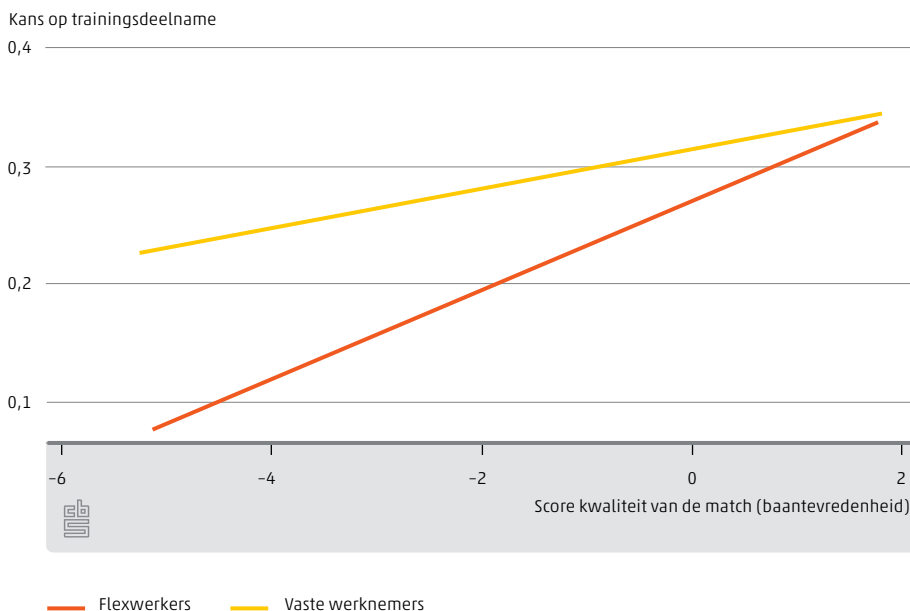
	Totaal (N=5752)	Vaste contracten (N=5368)	Tijdelijke contracten (N=384)
Trainingsdeelname (%)	31,08	31,43	26,30
Indicator kwaliteit van de match			
Gemiddelde	0	0,0151	-0,2104
Standaard deviatie	0,9677	0,9480	1,1920
Eerste kwartiel	-0,3397	-0,3366	-0,7346
Tweede kwartiel	0,2616	0,2704	-0,1334
Derde kwartiel	0,4650	0,4656	0,4262

We volgen de methode van Ferreira en Taylor (2011), die met behulp van factoranalyse een indicator construeren op basis van vier items over baantevredenheid (tevredenheid met het type werk, de baan zekerheid, arbeidsuren en de huidige baan in het algemeen). Het LISS-panel bevat vijf vragen die verschillende aspecten van tevredenheidbaan meten. Op een schaal van 0 (helemaal ontevreden) tot 10 (helemaal tevreden) geven respondenten aan hoe tevreden ze zijn met loon, werktijden, het soort werk, werksfeer en de huidige baan (in het algemeen). We aggregeren deze vijf items met behulp van factoranalyse. Deze items hangen sterk met elkaar samen (de Cronbachs alpha heeft een waarde van 0.81), wat suggereert dat ze dezelfde onderliggende variabele (baantevredenheid) meten. Tabel 4.3.1 geeft een overzicht van de verdeling van deze variabele. Hoewel de gemiddelde baantevredenheid onder tijdelijke werknemers lager ligt dan onder vaste werknemers, zijn verschillen in de verdelingen van deze variabele relatief klein.

De centrale variabelen in deze studie zijn participatie in training (door de werkgever gefinancierd), het type contract en de kwaliteit van de match (gemeten met baantevredenheid). Als een eerste test van de hypothesen schatten we de relaties tussen deze drie variabelen zonder controle variabelen. Figuur 4.3.1 geeft de lineaire relatie aan tussen de kans op trainingsdeelname en de kwaliteit van de baanmatch voor werknemers met een tijdelijk en een vast contract. De figuur is consistent met de theoretische voorspellingen: de geschatte lijn voor tijdelijke werknemers ligt onder de lijn voor vaste werknemers (hypothese 1) en het gat in trainingskansen neemt af met de kwaliteit van de baanmatch (hypothese 2). In de volgende paragraaf bespreken we resultaten van een meer geavanceerd model. Om de effecten te schatten maken we gebruik van een random-effects probit-model, waarin de interactie tussen het type contract en de indicator voor matchkwaliteit is opgenomen. Vervolgens schatten we de marginale effecten van het hebben van een tijdelijk contract voor verschillende niveaus van matchkwaliteit. In het model wordt voor een groot aantal variabelen gecontroleerd: individuele karakteristieken (leeftijd, opleidingsniveau, partner

aanwezig in het huishouden (j/n), aantal kinderen, woonachtig in een stedelijk gebied (j/n)), baan karakteristieken (type beroep, arbeidsuren, leidinggevende positie, aantal maanden in dienst), bedrijfskarakteristieken ((semi-)publieke sector, bedrijfstak, bedrijfsomvang) en panelgolven (jaardummies). Daarnaast is een aantal gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om de betrouwbaarheid van de resultaten te toetsen.

4.3.1 Trainingsdeelname: tijdelijke en vaste werknemers



4.4 Resultaten

Tabel 4.4.1 laat de resultaten (marginale effecten) zien van drie soorten schattingen. De eerste kolom bevat de resultaten van het basismodel, waarin de kwaliteit van de match als een continue variabele is meegenomen. We schatten zowel een gemiddeld marginaal effect van tijdelijke contracten als het effect op verschillende niveaus van de kwaliteit van de match. Daarnaast presenteren we schattingen waarbij een dummy voor de kwaliteit van de match wordt meegenomen. De match is gedefinieerd als 'goed' wanneer de baantevredenheidsscore gerekend wordt tot de hoogste 50 procent (kolom (2)) of de

hoogste 25 procent (kolom (3)). De marginale effecten van een flexibel contract worden daarom voor zowel goede als slechte matches geschat. Het is denkbaar dat werkgevers alle werknemers met een matchkwaliteit boven een bepaalde waarde willen behouden. Dat zou betekenen dat voor goede baanmatches er geen of nauwelijks verschil zou moeten bestaan tussen tijdelijke en vaste werknemers in termen van trainingskansen. De verwachting is dan dat het marginale effect voor goede baanmatches klein of insignificant is.

4.4.1 Marginale effecten van tijdelijke contracten op trainingskansen

Matchkwaliteit (continue variabele)	Matchkwaliteit: lage versus hoge kwaliteit		
		50%	75%
	(1)	(2)	(3)
GME tijdelijk contract	-0,0622 ¹⁾ (0,0275)	-0,0638 ¹⁾ (0,0274)	-0,0657 ¹⁾ (0,0268)
GME baanmatch	0,0183 ¹⁾ (0,00794)	0,0434 ²⁾ (0,0147)	0,0398 ¹⁾ (0,0173)
ME tijdelijk contract voor lage kwaliteit baanmatch	n.v.t.	-0,0900 ²⁾ (0,0302)	-0,0950 ²⁾ (0,0271)
hoge kwaliteit baanmatch	n.v.t.	-0,0365 (0,0431)	0,0278 (0,0630)

N.B. De schattingen zijn gebaseerd op 5752 observaties (1813 individuen). Robuuste standaard fouten zijn tussen haakjes weergegeven. (G)ME verwijst naar het (Gemiddelde) Marginale Effect.

¹⁾ $p < 0,05$.

²⁾ $p < 0,01$.

De drie modellen laten zien dat het hebben van een tijdelijk contract een significant negatief effect heeft op de kans om de komende 12 maanden training te ontvangen. Het marginale effect geeft aan dat de kans op training met ongeveer 6,5 procent daalt wanneer de werknemer een tijdelijk contract en niet een vast contract heeft. Dit bevestigt hypothese 1. De grootte van het effect is bovendien vergelijkbaar met effecten die gevonden zijn in eerdere studies (Arulampalam en Booth, 2004). Omdat toegang tot trainingen en opleidingen een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van carrières, wijzen deze resultaten op de relatief kwetsbare positie van tijdelijke werknemers.

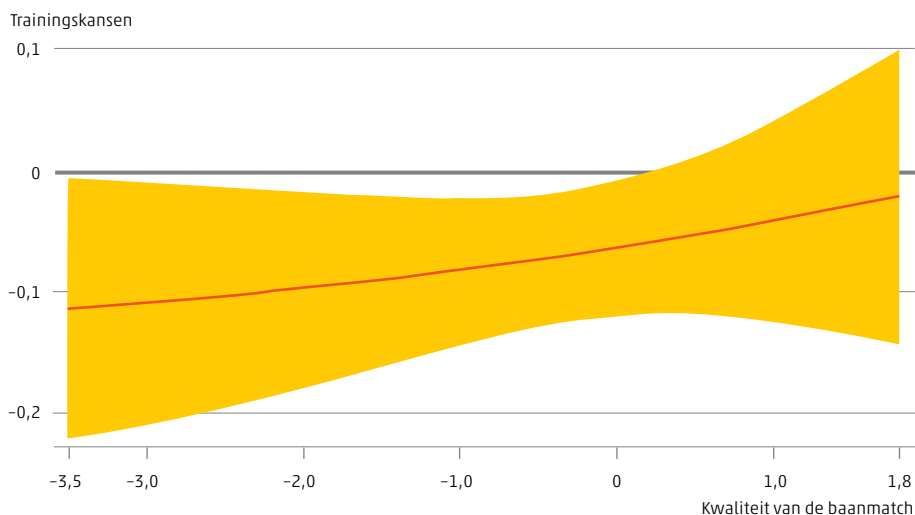
De rol van de kwaliteit van de baanmatch voor het effect van een tijdelijk contract wordt weergegeven in figuur 4.4.1. De figuur is gebaseerd op het basismodel (tabel 2; kolom (1)) en laat zien hoe het marginale effect varieert met de kwaliteit van de baanmatch. De figuur bevestigt hypothese 2: het marginale effect van het hebben van een tijdelijke aanstelling is negatief en significant voor werknemers in

relatief slechte matches, maar buigt af naar nul en wordt insignificant voor hogere waarden van de matchkwaliteit.

De modellen in kolom (2) en (3), waarbij matchkwaliteit een binaire in plaats van een continue variabele is, leiden tot vergelijkbare resultaten (tabel 4.1.1). Het marginale effect van het hebben van een tijdelijke aanstelling op trainingskansen is negatief en significant voor werknemers in een slechte baanmatch, maar niet significant voor werknemers in een goede baanmatch. Wanneer werknemers een slechte baanmatch hebben, verlaagt het hebben van een tijdelijk contract de trainingskansen met zo'n 10 procent. De bevindingen tonen aan dat het negatieve effect van een tijdelijke aanstelling volledig geconcentreerd is bij werknemers in slechte baanmatches.

Diverse analyses zijn uitgevoerd om de gevoeligheid van de resultaten te toetsen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat werknemers in de volgende 12 maanden van werkgever en/of type contract wisselen. Het is waarschijnlijk dat flexwerkers sneller van baan en type contract wisselen dan vaste krachten. Dit zou de schattingen kunnen beïnvloeden. De regressies zijn daarom geschat op de groep werknemers die in de komende 12 maanden nog bij dezelfde werkgever in dienst is, de groep die nog op hetzelfde contract werkt en de groep die noch van werkgever, noch van type contract is veranderd. Daarnaast zijn alternatieve schattingsmethoden gebruikt (fixed effects).

4.4.1 Marginale effecten van tijdelijke contracten naar de kwaliteit van de baanmatch



De analyses in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een indicator van de kwaliteit van de match die gebaseerd is op vijf items over baantevredenheid. We hebben

getoetst of de resultaten gevoelig zijn voor de gekozen indicator: we hebben bijvoorbeeld een indicator geconstrueerd op basis van vier items (zonder algemene baantevredenheid) en we hebben gebruik gemaakt van alleen algemene baantevredenheid. De resultaten van deze gevoeligheidsanalyses zijn consistent met de eerder besproken bevindingen: het negatieve effect van een tijdelijk contract op de trainingskansen is alleen significant voor werknemers in slechtere baanmatches.

Ten slotte hebben we de effecten getoetst met indicatoren voor de kwaliteit van baanmatches die niet zijn gebaseerd op items over baantevredenheid: de duur van de aanstelling en (ervaren) baan zekerheid. De analyses op basis van de aanstellingsduur zijn uitgevoerd op een groep werknemers met een relatief korte aanstellingsduur (maximaal 6 jaar), omdat werknemers met een lange aanstellingsduur in principe een vaste aanstelling zouden moeten hebben. De resultaten laten zien dat de negatieve effecten van het hebben van een tijdelijk contract geconcentreerd zijn in het eerste dienstjaar. Daarnaast hebben we een indicator voor de kwaliteit van de match geconstrueerd op basis van informatie over de onzekerheid over het voortbestaan van de baan.⁵⁾ Wanneer we deze indicator voor de match gebruiken, wordt het gemiddelde marginale effect van een flexibele aanstelling insignificant. Het negatieve effect blijkt volledig geconcentreerd te zijn binnen de groep flexwerkers die twijfelt over het voortbestaan van de baan. Dit is consistent met hypothese 2: een bepaalde groep flexwerkers heeft beperkte trainingskansen omdat er onzekerheid bestaat over het voortbestaan van de aanstelling. De verwachte aanstellingsduur en daarmee het rendement op de human-capital investering is daarom lager voor deze groep flexwerkers.

4.5 Conclusies

De analyses in deze bijdrage laten zien dat tijdelijke werknemers een lagere kans hebben om te participeren in training die door werkgevers wordt gefinancierd dan hun collega's met een vaste aanstelling. Dit negatieve effect is substantieel en significant voor werknemers in slechtere baanmatches. Echter, het hebben van een tijdelijke aanstelling heeft geen negatieve effecten op trainingskansen wanneer er sprake is van een goede baanmatch. Deze bevindingen suggereren dat de

⁵⁾ Respondenten geven aan in hoeverre zij het eens zijn met de volgende uitspraak: 'Dat mijn baan blijft bestaan is onzeker'. Wanneer werknemers aangeven dat zij het (helemaal) niet eens zijn met deze uitspraak definiëren wij dit als een goede match.

keuze van de werkgever om te investeren in de ontwikkeling van een werknemer in grote mate wordt beïnvloed door de kwaliteit van de baanmatch. Het is aannemelijk dat werkgevers productieve matches in principe willen behouden, onafhankelijk van het type contract. Trainingskansen verschillen daarom niet significant tussen tijdelijke en vaste werknemers in goede baanmatches. De resultaten sluiten aan bij twee contrasterende perspectieven op flexibele arbeid. Aan de ene kant kan een tijdelijke baan een dood spoor zijn: periodes van tijdelijk werk en werkloosheid volgen elkaar op. Aan de andere kant kan een tijdelijk contract ook een brug vormen naar een stabielere arbeidsmarktpositie. De gepresenteerde bevindingen kunnen beide perspectieven verklaren: tijdelijke werknemers in slechte baanmatches hebben relatief beperkte trainingskansen en bevinden zich op een dood spoor, terwijl flexwerkers in goede baanmatches vergelijkbare trainings- (en carrière-) mogelijkheden hebben als werknemers met een vaste aanstelling. Voor de laatste groep flexwerkers is de tijdelijke baan een springplank. De resultaten laten daarmee zien dat de kwaliteit van de baanmatch cruciaal is, vooral voor tijdelijke werknemers in een duale arbeidsmarkt.

Deze studie geeft aan dat werkgevers minder investeren in hun tijdelijke dan hun vaste werknemers. Het versterken van de positie van flexwerkers zou dit verschil kunnen verkleinen. Dit is in lijn met het doel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Met de invoering van de WWZ wordt de cumulatieve duur van tijdelijke contracten beperkt van drie tot twee jaar. Onze resultaten laten zien dat flexwerkers in slechte matches beperkte trainingskansen hebben. Aan de ene kant zal de WWZ de positie van deze werknemers verder verslechteren: slechtere matches stromen minder snel door naar een vast contract en de verwachte (maximale) aanstellingsduur van tijdelijke werknemers in relatief slechte matches wordt korter onder het nieuwe regime. Human-capital investeringen in deze groep zullen daarom afnemen. Aan de andere kant is het waarschijnlijk dat de dynamiek onder flexwerkers toeneemt. Als zij op dit moment een slechte baanmatch hebben, zullen zij eerder op zoek gaan naar een andere – wellicht betere – match. Dit zou op de langere termijn kunnen leiden tot betere matches en het verschil in trainingsdeelname tussen vaste en flexibele werknemers kunnen verkleinen. Het is dus niet op voorhand duidelijk of de WWZ de negatieve effecten van tijdelijke contracten op trainingsdeelname beperkt of juist versterkt.

In veel discussies over de flexibilisering van de arbeidsmarkt staat de uitruil tussen een meer efficiënte allocatie van werknemers tegenover minder trainingsinvesteringen centraal. In een meer flexibele, dynamische arbeidsmarkt komen werknemers sneller in meer productieve matches terecht, maar zijn werkgevers minder geneigd te investeren in het menselijk kapitaal van hun werknemers. Deze bijdrage laat zien dat flexibilisering van de arbeidsmarkt naast een direct negatief effect wellicht een positief indirect effect heeft op trainingskansen

van werknemers. Wanneer de toegenomen flexibiliteit ook de kwaliteit van de baanmatches vergroot – een aanname die in de literatuur vaak wordt gemaakt – zou een versoepeling het verschil in trainingskansen tussen vaste en tijdelijke werknemers kunnen verkleinen.

Een tweedeling op de arbeidsmarkt kan beperkt worden door de ontslagbescherming die vaste werknemers genieten te versoepelen of de bescherming van flexibele vormen van arbeid te versterken. Werkgevers zouden ook direct (financieel) gestimuleerd kunnen worden om tijdelijke contracten om te zetten in een vast contract (OEESO, 2014). Een meer fundamentele hervorming is de afschaffing van het duale systeem en te kiezen voor één type arbeidscontract (Blanchard en Tirole, 2004; Garcia-Perez en Osuna, 2012). Een alternatief voor het hervormen van ontslagbescherming is het stimuleren van goede baanmatches door bepaalde vormen van actief arbeidsmarktbeleid (Card et al., 2010).

Onze resultaten suggereren dat dergelijk beleid op de langere termijn baten in termen van human-capital investeringen genereert en daarmee de ongelijkheid tussen vaste krachten en flexwerkers zou kunnen verkleinen.

4.6 Literatuur

Acemoglu, D. & Pischke, J.S. (1999). The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107(3), 539–572.

Acemoglu, D. & Pischke, J.S. (2001). Beyond Becker: Training in imperfect labor markets. *The Economic Journal*, 109(453), 112–142.

Akgündüz, Y.E. & Van Huizen, T.M. (2015). Training in two-tier labor markets: the role of job match quality. *Social Science Research*, 52, 508–521.

Arulampalam, W. & Booth, A.L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2–3), 346–360.

Blanchard, O. & Tirole, J. (2004). Redesigning the employment protection system. *De Economist*, 152(1), 1–20.

Boeri, T. & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357–F385.

- Booth, A.L., Dolado, J.J. & Frank, J. (2002). Symposium on temporary work: Introduction. *The Economic Journal*, 112(480), F181–F188.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.
- Cahuc, P. & Postel-Vinay, F. (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, 9(1), 63–91.
- Caliendo, M., Tatsiramos, K. & Uhlendorff, A. (2013). Benefit duration, unemployment duration and job match quality: A regression-discontinuity approach. *Journal of Applied Econometrics*, 28, 604–627.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477.
- Clark, A.E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242.
- Cockx, B., & Picchio, M. (2012). Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 646–675.
- De Graaf-Zijl, M., van den Berg, G.J. & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139.
- Dekker, R. & Mooi-Reci, I. (2011). Tijdelijk werk: Zegen of vloek? In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J.F. Ybema (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 98–114). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.
- Eurostat (2014). EU Labour Force Survey. Zie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database.
- Ferreira, P. & Taylor, M. (2011). Measuring match quality using subjective data. *Economics Letters*, 113(3), 304–306.
- Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. & de Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177–195.

Garcia-Pervez, I.J. & Osuna, V. (2012). The effects of introducing a single open-ended contract in the Spanish labour market. Paper presented at the 'FEDEA/ Fondazione Rodolfo Debenedetti/IZA Conference: Dual Labor Markets and the Single Contract', April 13 2012, Milan.

Gielen, A.C. & Tatsiramos, K. (2012). Quit behavior and the role of job protection. *Labour Economics*, 19(4), 624-632.

Heyma, A., & van der Werff, S. (2013). Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend? In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 207-233). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.

Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.

Kahn, L.M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001. *Labour Economics*, 17(1), 1-15.

Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: A survey of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 19(1), 91-111.

Micco, A. & Pagés, C. (2006). The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data. IZA Discussion Papers: 2433, Bonn.

OESO (2013). Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. *OECD Employment Outlook 2013* (pp. 65-126). Parijs: OECD Publishing.

OESO (2014). Non -regular employment, job security and the labour market divide. In: *OECD Employment Outlook 2014* (pp. 141-209). Parijs: OECD Publishing.

Pierre, G. & Scarpetta, S. (2013). Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high? *IZA Journal of Labor Policy*, 2(15), 1-17.

Stichting van de Arbeid (2013). Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Stichting van de Arbeid, 11 april 2013.

Wijk, E. van, Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij-de Bode, H. & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 47–58). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.

Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 26, 269–307.