



VU Research Portal

Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val?

Gringhuis, Jesper; Pavlopoulos, D.

published in

Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt IV
2017

document version

Version created as part of publication process; publisher's layout; not normally made publicly available

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Gringhuis, J., & Pavlopoulos, D. (2017). Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val? Een onderzoek naar carrièrepatronen . In K. Chkalova, W. Smits, J. Sanders, & J. van Genabeek (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt IV: De focus op ongelijkheid* (Vol. IV). CBS/TNO.
http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=193

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

6.

**Flexibele contracten
en schoolverlaters:
opstap of val?**

**Een onderzoek naar
carrièrepatronen**

Auteurs
Jesper Gringhuis
Dimitris Pavlopoulos

In de afgelopen decennia is de Nederlandse arbeidsmarkt veel gedifferentieerder geworden. Werkenden hebben vaker een tijdelijk contract, zijn uitzendkracht of werken als zelfstandige. Het percentage werknemers met een flexibel contract is gestegen van 15 in 2004 naar 22 in 2014 (Chkalova, Goudswaard, Sanders & Smits, 2015). De carrières van recent afgestudeerden zijn in het bijzonder beïnvloed door deze ontwikkeling. De meesten van hen starten hun carrière in de flexibele schil (De Beer, 2013; Fouarge, Grim, Kerkhofs, Román & Schippers, 2004).

Dit artikel focust op de eerste jaren van de carrières van recent afgestudeerden die hun loopbaan beginnen met een flexibel contract. De carrières zijn door middel van sequentieanalyse ingedeeld in clusters. Het doel is om te onderzoeken welke carrièrepatronen in de flexibele schil dienen als opstap naar een succesvolle carrière (het *stepping-stone* mechanisme), of het begin zijn van een negatieve loopbaan van slechte banen en baanloosheid. We kijken in dit artikel naar carrièrepatronen, met aandacht voor de volgorde, de duur en het contract in elke baan. We onderscheiden de volgende soorten arbeidscontract: vaste contracten, tijdelijke contracten, uitzendkrachten, oproepkrachten en stages. Vervolgens wordt ingezoomd op de clusters. Wij besteden speciale aandacht aan patronen die leiden tot een niet-optimale loopbaan.

6.1 Flexibele contracten als een opstap of val

Flexibele contracten hebben een belangrijke functie bij de integratie van schoolverlaters op de arbeidsmarkt en kunnen zowel voor een toe- als afname van de sociale ongelijkheid zorgen. Onderzoek laat zien dat flexibele contracten voor werknemers over het algemeen slechter zijn dan vaste contracten. Werknemers met flexibele contracten krijgen vaker een lager loon, krijgen minder training en hebben een kleinere kans op promotie dan collega's met vaste contracten (Amuedo-Dorantes & Serrano-Padial, 2007; Bentolila & Dolado, 1994; Booth, Francesconi, & Frank, 2002; Hagen, 2002; Jimeno & Toharia, 1993; Pavlopoulos, 2013). Volgens de segmentatietheorie zijn flexibele contracten verbonden aan slechte banen. In slechte banen kunnen werknemers weinig vaardigheden opbouwen en dit heeft langdurig nadelige effecten op de loopbaan (Gebel, 2009; Giesecke & Groß, 2003; Scherer, 2001). De menselijk-kapitaaltheorie suggereert aan de andere kant, dat flexibele contracten voor schoolverlaters een alternatief zijn voor werkloosheid. Zij krijgen de kans om ervaring op te doen en kunnen

later doorstromen naar een vaste baan (Booth et al., 2002). Daarom is het van groot belang om te weten wat het effect is van een type arbeidscontract op de verdere carrière van een toetreders tot de arbeidsmarkt. Als bepaalde typen flexibel contract opstap zijn naar een vaste baan, dragen ze op lange termijn bij aan een vermindering van sociale ongelijkheid. Als die contracten een val zijn, dan versterken ze de sociale ongelijkheid.

Het onderzoek naar dit langdurig effect van flexibele contracten beperkt zich hoofdzakelijk tot de analyse van transitie van werk met flexibele contracten naar werk met vaste contracten. Vaak is maar één type flexibel contract bekeken (meestal tijdelijke contracten) of zijn alle typen flexibel contract gebundeld in de gezamenlijke status van flexibel werk. We suggereren dat deze manier van onderzoek een onvolledig beeld geeft van het effect van flexibele contracten op sociale ongelijkheid. Op de moderne Nederlandse arbeidsmarkt zijn er veel meer carrièrepatronen dan de traditionele succesvolle (snelle opstap naar een vaste baan) en onsuccesvolle patronen (lang verblijf in flexibele banen of transitie naar werkloosheid). De kwaliteit van een baan is niet hetzelfde voor alle typen flexibele arbeid. Een kortlopend contract van oproepkracht kan niet als identiek beschouwd worden met een langdurig tijdelijk contract. Bovendien wordt de kwaliteit van een carrière bepaald door de volgorde en de duur van de verschillende banen/contracten die iemand heeft gehad. Een carrière die begint met een uitzendcontract en vervolgd wordt met langlopende tijdelijke contracten kan worden geclassificeerd als een opstap, terwijl een carrière met afwisselende uitzend- en oproepcontracten wordt getypeerd als stagnatie of degradatie. Die gecompliceerde aspecten van de loopbaan zijn niet in aanmerking genomen in bestaand onderzoek over de carrièrepatronen van schoolverlaters.

Methoden en data

In dit onderzoek gebruiken we sequentieanalyse om de carrièrepatronen van schoolverlaters te analyseren. Deze methode is geschikt om complexe patronen te reduceren tot een aantal zinvolle en begrijpelijke clusters die een goed beeld geven van de carrières van instromers in de flexibele schil (Cornwell, 2015; Elzinga & Liefbroer, 2007; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015). Sequenties zijn een set geordende fenomenen, waarbij de verwachting is dat een cluster geordende fenomenen patronen laat zien die overeenkomsten vertonen (Cornwell, 2015). Om deze clusters te maken is gebruik gemaakt van *Optimal Matching*, ook wel de klassieke methode genoemd. Deze methode heeft tot doel

om de minimale afstand tussen sequenties te vinden en wordt veel gebruikt in sociaalwetenschappelijke onderzoek (Cornwell, 2015; Gabadinho, Ritschard, Studer, & Müller, 2011). Om het aantal clusters te bepalen is gekeken naar het moment van verzadiging. Dit moment wordt bereikt als tijdens de analyse blijkt dat er geen zinvolle clusters van elkaar worden gescheiden.

Vervolgens wordt met een multinomiale logistische regressieanalyse bekeken of verschillende subgroepen meer kans hebben een succesvol of een minder succesvol carrièrepatroon te volgen. Deze subgroepen worden samengesteld op basis van geslacht, opleidingsniveau, etnische achtergrond en bedrijfssector bij instroom. De resultaten van de analyses bieden informatie voor het beantwoorden van de vraag in hoeverre flexibele contracten bijdragen aan sociale ongelijkheid.

De data voor dit onderzoek zijn samengesteld uit verschillende registers die beschikbaar zijn bij het CBS. De dataset bevat personen die een beroeps- of wetenschappelijke opleiding (mbo, hbo of wo) succesvol hebben afgerond en in 2007 zijn ingestroomd in de flexibele schil. De hoogst afgeronde en de laatste opleiding is het uitgangspunt. Voorwaarde is ook dat deze personen na het afronden van hun opleiding binnen twaalf maanden ingestroomd zijn in de flexibele schil. Er is voor twaalf maanden gekozen, omdat dit onderzoek zich beperkt tot recent afgestudeerden. Bij een periode langer dan twaalf maanden is het lastig om te achterhalen wat personen in de tussentijd gedaan hebben. Alle personen zijn in 2007 ingestroomd in de flexibele schil. Deze afbakening heeft 42 534 unieke personen opgeleverd. In tabel 6.1.1 staan de beschrijvende statistieken van deze personen.

6.1.1 Beschrijvende statistiek van de populatie

	Gem./%	SD
Vrouw	55,8	
Autochtoon	79,1	
Westerse allochtoon	12,9	
Niet-westerse allochtoon	8,0	
Hoogst behaalde opleiding (mbo)	41,9	
Hoogst behaalde opleiding (hbo)	32,0	
Hoogst behaalde opleiding (wo)	26,1	
Leeftijd (jaar)	25	6
Verskil uitstroom onderwijs en instroom flexibele schil (maanden)	4,08	3,65

N=42 534.

6.2 Resultaten

Sequentieanalyse laat vijftien clusters¹⁾ van loopbanen (zie grafieken 1–15) zien. Elke grafiek bestaat uit een aantal personen en dit aantal verschilt per grafiek. Er is gekozen om frequentiegrafieken te laten zien waarbij op elk tijdstip de verdeling van individuen in de verschillende posities is weergegeven. De posities betreffen de volgende situaties: positie onbekend, vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, uitzendkracht, oproepkracht, stagiaire, zelfstandige, geen werk zonder uitkering en geen werk met uitkering. $Y(x)$ staat voor één maand, waarbij $Y1$ is januari 2007 en $y84$ is december 2013. Alle grafieken beginnen de eerste maanden grotendeels met 'positie onbekend'. Dit heeft te maken met de verschillende instroommomenten van de populatie. De populatie kan op iedere maand in het jaar instromen, in januari 2007, maar ook in december 2007. Personen die niet in januari maar later instromen, krijgen in de periode vóór het moment van instroom 'positie onbekend' toegewezen. Na december 2007 is de gehele populatie ingestroomd.

De resultaten zijn geaggregeerd in tabel 6.2.1 en laten zien dat het beeld gecompliceerder is dan bestaand onderzoek laat zien. De clusternamen beschrijven de clusters zo goed mogelijk, maar komen niet uit de sequentieanalyse. Bijvoorbeeld: sequenties die tot het cluster oproepkrachten behoren (grafiek 7) zijn sequenties van mensen die meestal als oproepkracht werken. Echter, in deze groep is een klein aantal sequenties van mensen die met een ander soort contract werken. Bovendien is er ook een klein aantal mensen dat ooit als oproepkrachten werkten maar tot een andere cluster behoren.

Ten eerste bevestigt de sequentieanalyse dat tijdelijke contracten in veel gevallen een opstap zijn naar vast werk. In het cohort van 2007 behoort 27,6 procent van de sequenties tot clusters met een snelle opstap naar vast werk (grafieken 1 en 2). Dit zijn schoolverlaters die de arbeidsmarkt opgaan met een tijdelijk contract en binnen 24 maanden doorstromen naar een vast contract. Bovendien zijn er twee clusters (grafieken 3 en 4) met een langzame loopbaanverbetering (24,1 procent). In deze clusters wordt het vaste contract drie tot zeven jaar na het begin met een tijdelijk contract bereikt.

¹⁾ De sequentieanalyse laat eigenlijk 16 clusters zien. Het laatste cluster bestaan uit mensen die snel uit de dataset verdwijnen. Die zijn mensen die (tijdelijk) dakloos raken, overlijden of naar het buitenland immigreren. Dit patroon wordt verder niet besproken.

Ten tweede bevestigt de sequentieanalyse dat flexibele contracten tot structurele werkloosheid kunnen leiden. Een groep jonge mensen (8,3 procent van de populatie) die de arbeidsmarkt betreden met een flexibel contract wordt snel werkloos. Voor hen leidt een flexibel contract aan het begin van de loopbaan tot degradatie.

6.2.1 Een overzicht van de gevonden clusters, ingedeeld aan de hand van grovere categorieën. N=42534.

	Clusters	(%)
Snelle opstap naar vast werk	1. Snel van tijdelijk naar vast	9,1
	2. Redelijk snel van tijdelijk naar vast	18,5
Langzame opstap naar vast werk	3. Gemiddeld van tijdelijk naar vast (36mnd)	15,3
	4. Langzaam van tijdelijk naar vast	7,8
Opstap naar geen werk	5. Structureel geen werk met uitkering	4,5
	6. Structureel geen werk zonder uitkering	3,8
Persistent slecht flexibel contract	7. Oproepkrachten	1,2
	8. Uitzendkrachten	3,3
Persistent tijdelijk contract	9. Stabiel tijdelijk contract	7,5
	10. Snel naar vast, maar terugval	2,9
Instabiel traject	11. Instabiel tijdelijk contract	9,7
	12. Cirkelen	5
Zelfstandig	13. Snel zelfstandige	2,6
	14. Van tijdelijk contract naar zelfstandige	2
	15. Van tijdelijk naar vast naar zelfstandige	2,6
	Positie onbekend	4,1
	Totaal	100

Uit de sequentieanalyse blijkt dat vormen van flexibele arbeid anders dan tijdelijke contracten nauwelijks tot een opstap naar vast werk leiden. Grafieken 7 en 8 laten zien dat jonge werknemers die als oproepkrachten werken (1,2 procent van de populatie) nauwelijks meer een transitie maken naar een ander contract. Het is goed mogelijk dat sommige werknemers uit deze groep wel een oproepcontract voor onbepaalde tijd hebben, maar een oproepcontract geeft minder inkomenszekerheid. Degenen die als uitzendkrachten werken (3,3 procent van de populatie) blijven werk met dit type contract houden, of vinden een baan met een klassiek tijdelijk contract. Een vast contract is ook voor deze groep bijna onbereikbaar. Mensen die behoren tot de clusters van oproep- en uitzendkrachten lopen ook een relatief hoog risico om werkloos te worden.

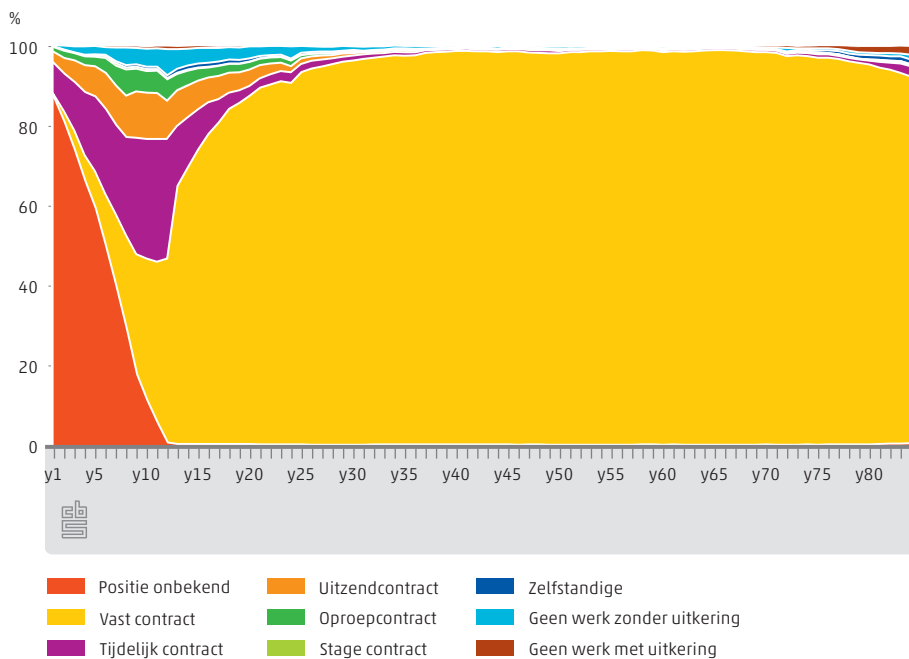
Een vierde categorie van clusters waarbij de carrière stabiel geworden is, zijn de clusters die leiden tot de positie van zelfstandige (grafieken 13, 14, 15). In totaal volgen 7,2 procent van de jonge werknemers die de arbeidsmarkt toetreden met een flexibel contract uiteindelijk een carrière als zelfstandige. Sommigen (2,6 procent) worden snel zelfstandig, anderen werken eerst een relatief lange periode met een tijdelijk contract. Er is zelfs een groep mensen die aanvankelijk een flexibel contract heeft, later een vaste baan krijgt en uiteindelijk zelfstandig wordt. Gezien de grote heterogeniteit binnen de groep zelfstandigen (vooral qua inkomen) is het niet mogelijk deze sequentieclusters als opstap of val te categoriseren.

Het laatste cluster van sequenties waar duidelijk wordt waar een pas afgestudeerde terecht komt, heeft betrekking op jonge werknemers die beginnen met een tijdelijk contract en meer dan zes jaar blijven werken met een tijdelijk contract (7,5 procent van de populatie, grafiek 9) en op mensen die beginnen met een tijdelijk contract, snel doorstromen naar vast werk, maar uiteindelijk terugvallen naar werk met een tijdelijk contract (2,9 procent van de populatie, grafiek 10). In beide clusters is de kans op baanloosheid laag in vergelijking met bijvoorbeeld de clusters oproep- en uitzendkrachten. Deze trajecten bieden echter minder werkzekerheid dan de trajecten die leiden tot vast werk. Echter, mensen verkiezen soms banen met een tijdelijk contract boven banen met een vast contract op basis van andere aspecten, zoals het loon en de inhoud van het werk.

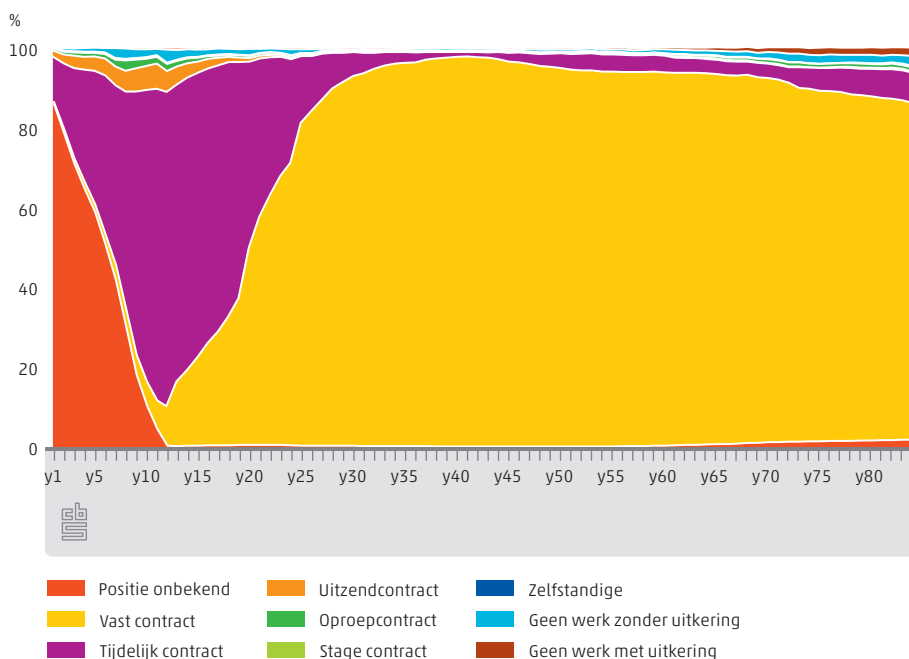
Naast de sequentieclusters met een duidelijk eindpunt zijn er twee clusters van jonge werknemers met veel mobiliteit (grafieken 11 en 12). Deze clusters (14,7 procent) bestaan uit loopbanen van mensen die voortdurend van contract wisselen en een relatief hoge kans op werkloosheid hebben.

Het is bijzonder dat klassieke tijdelijke contracten de enige vorm van flexibele arbeid zijn die op significante schaal tot een vast contract leiden. Echter, tijdelijke contracten kunnen ook resulteren in degradatie voor jonge werknemers.

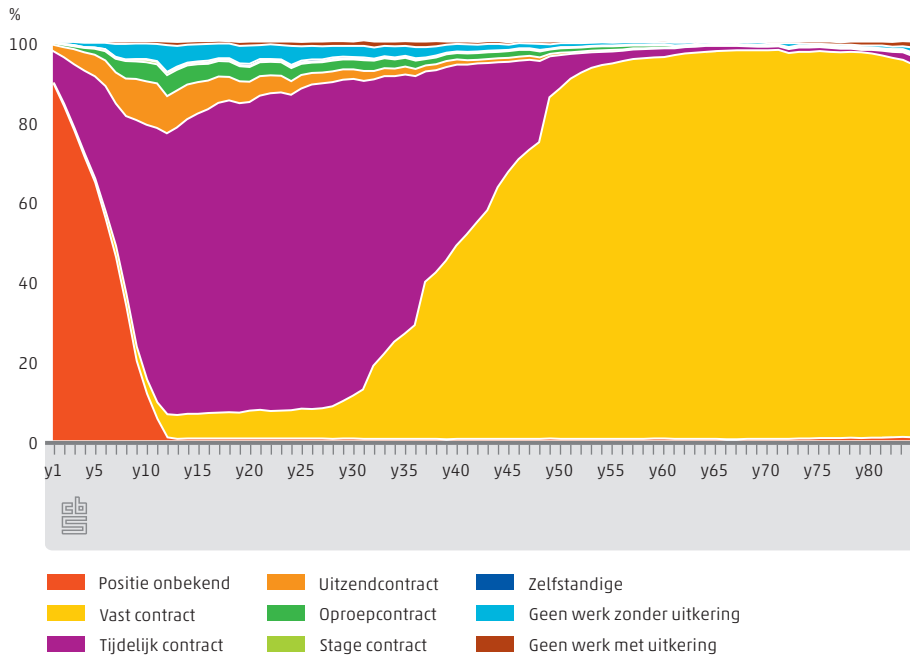
6.2.2 Snel van tijdelijk naar vast N=3851



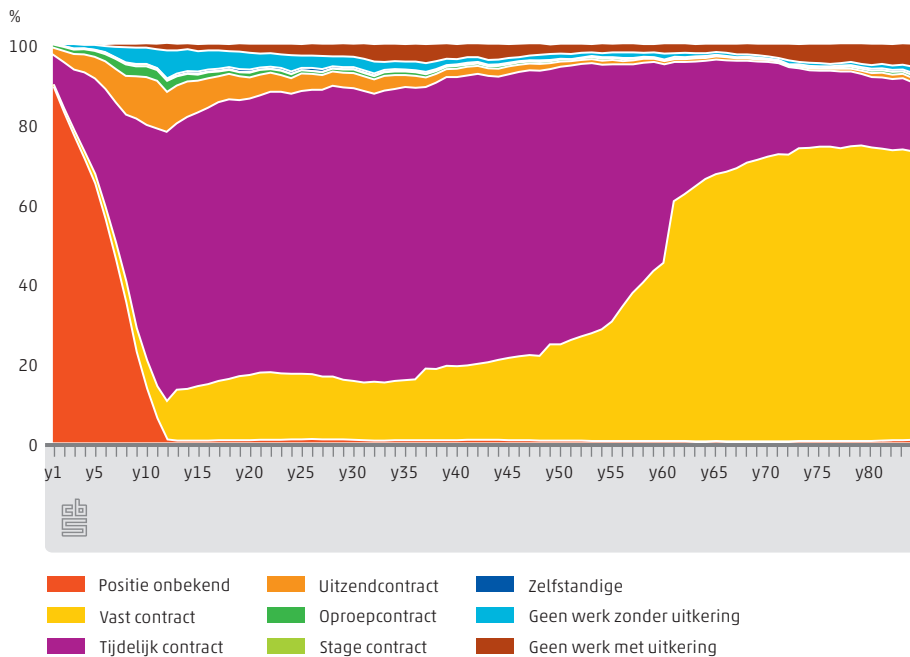
6.2.3 Redelijk snel van tijdelijk naar vast N=7874



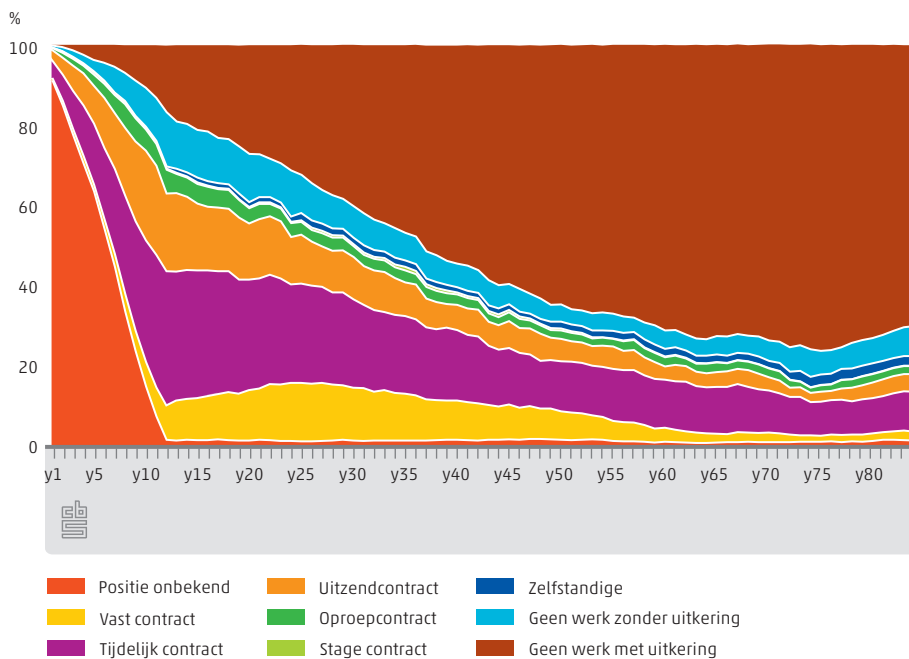
6.2.4 Gemiddeld van tijdelijk naar vast (36 maanden) N=6518



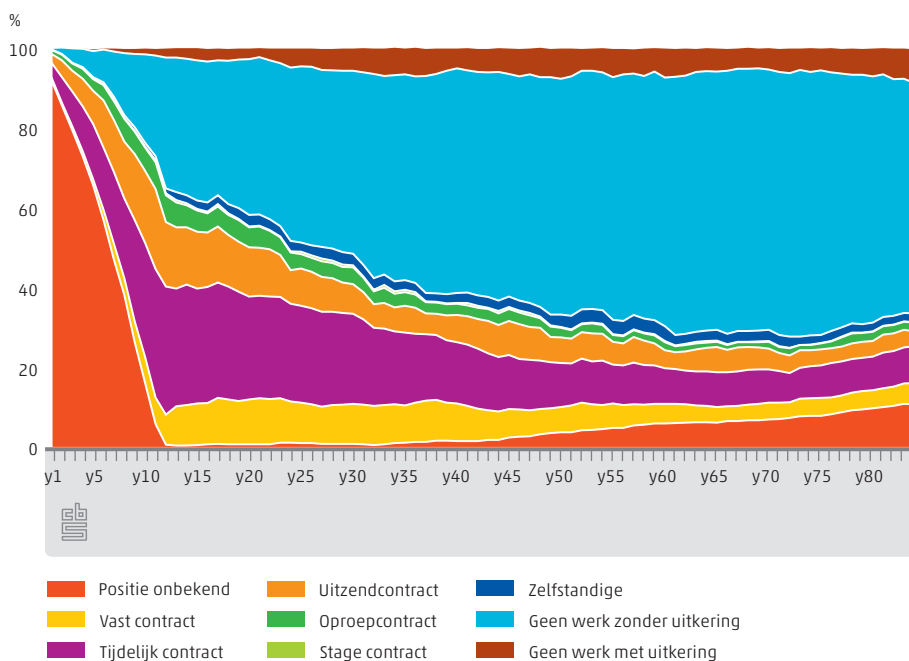
6.2.5 Langzaam van tijdelijk naar vast N=3326



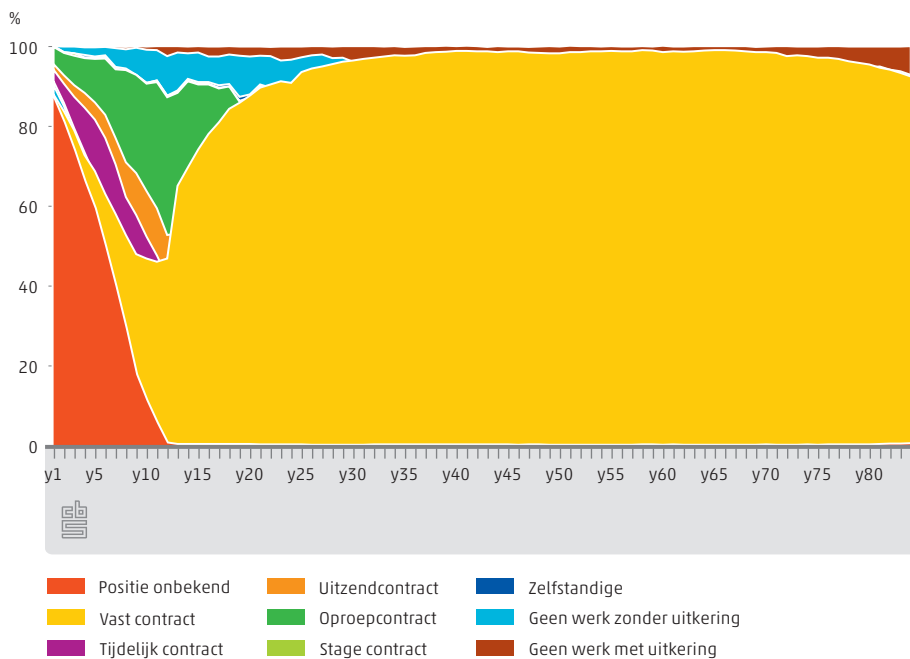
6.2.6 cluster_indeling = 14,00 Structureel geen werk met uitkering



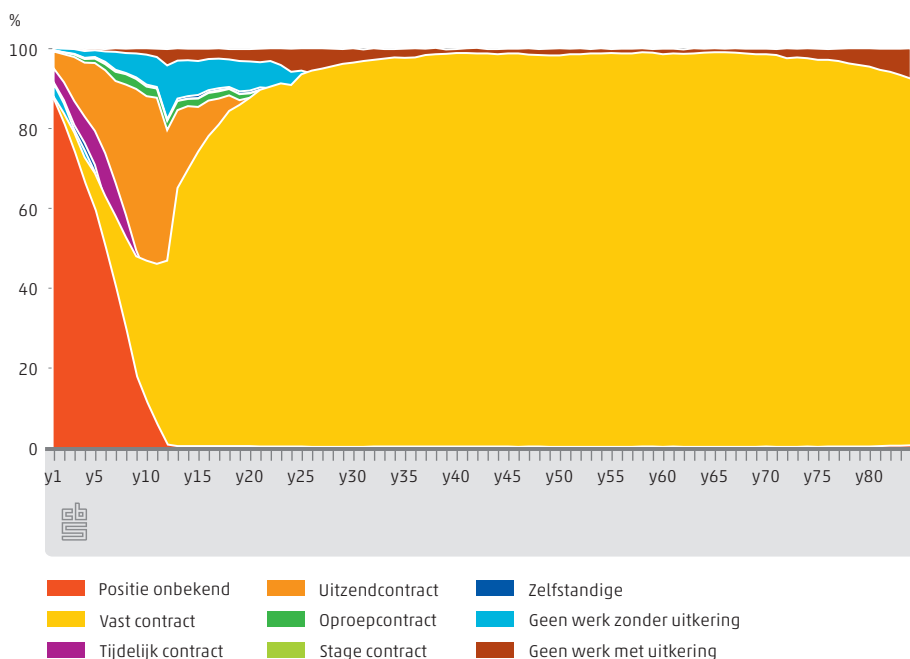
6.2.7 cluster_indeling = 15,00 Structureel geen werk zonder uitkering



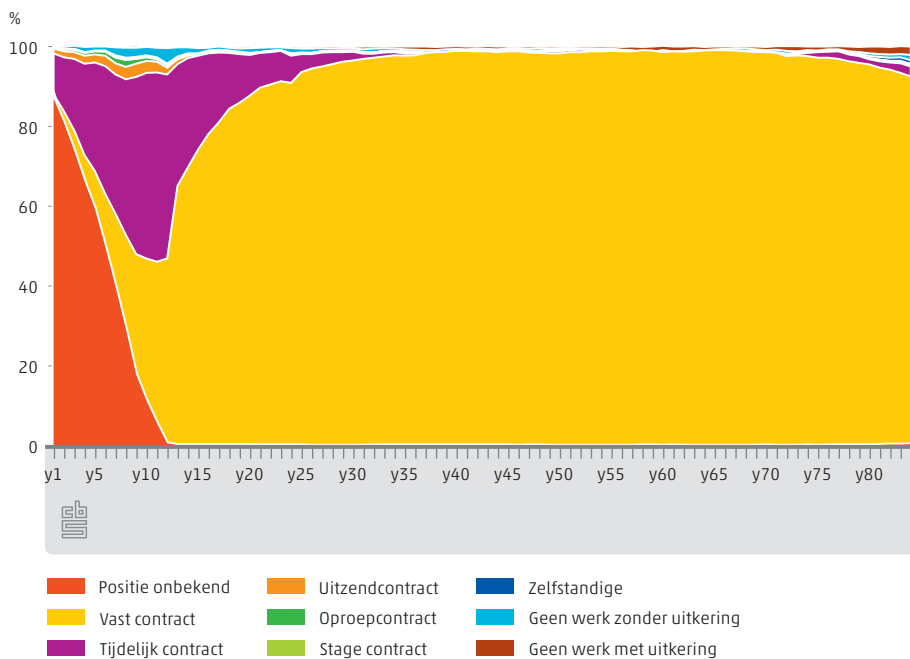
6.2.8 Oproepkrachten N=516



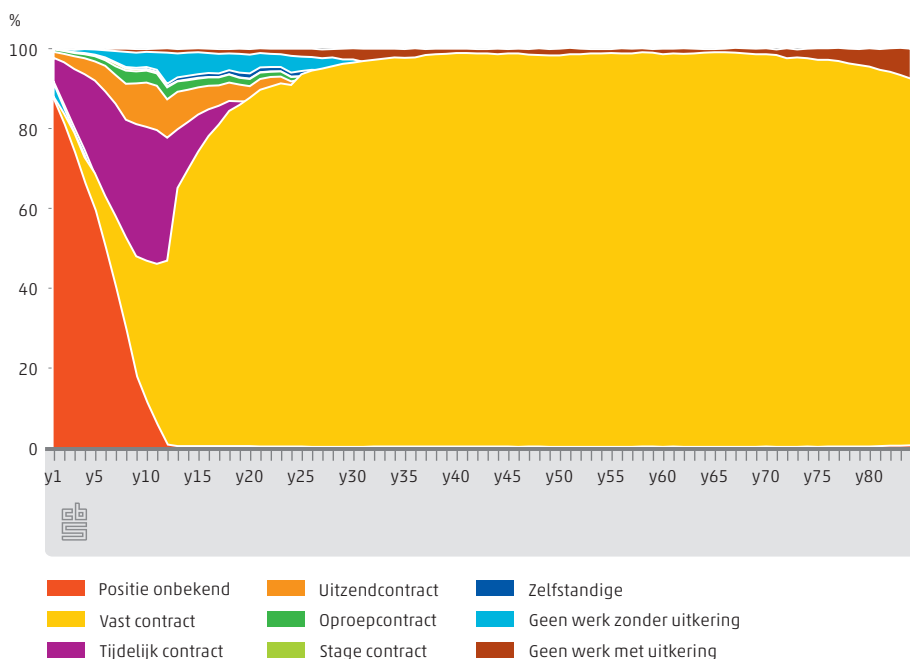
6.2.9 Uitzendkrachten N=1406



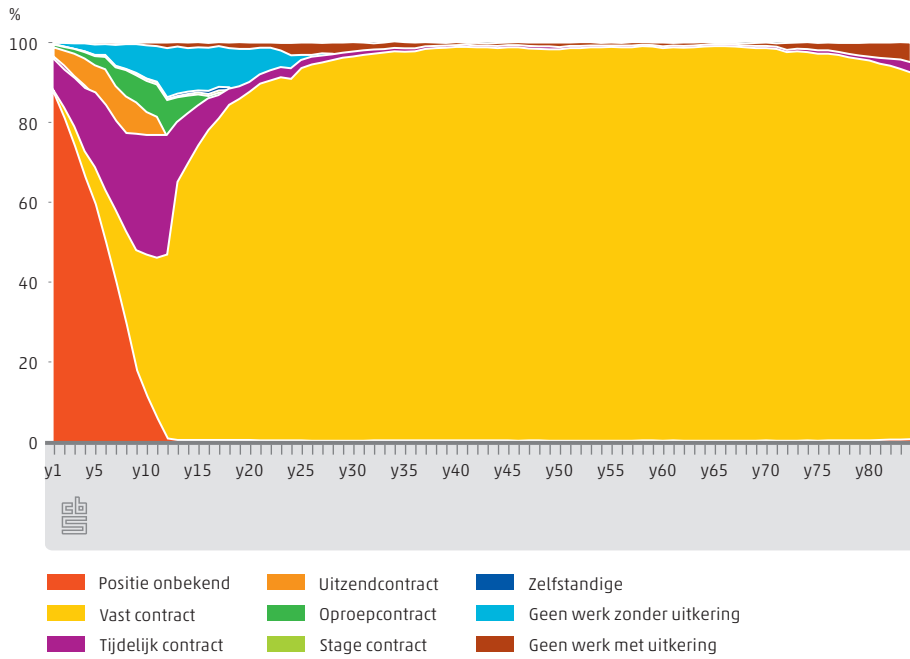
6.2.10 Stabiel tijdelijk contract N=3194



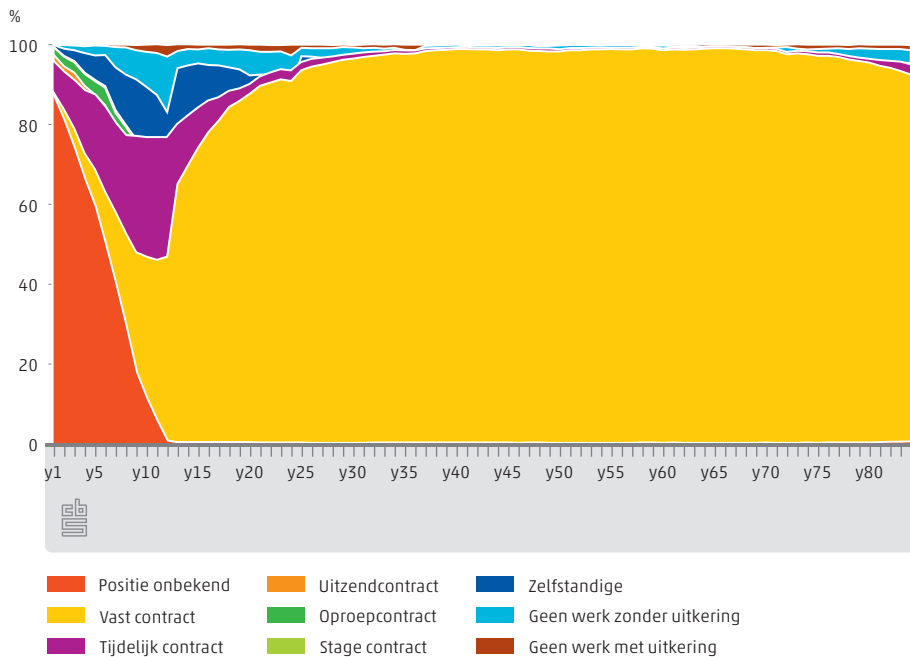
6.2.11 Instabiel tijdelijk contract



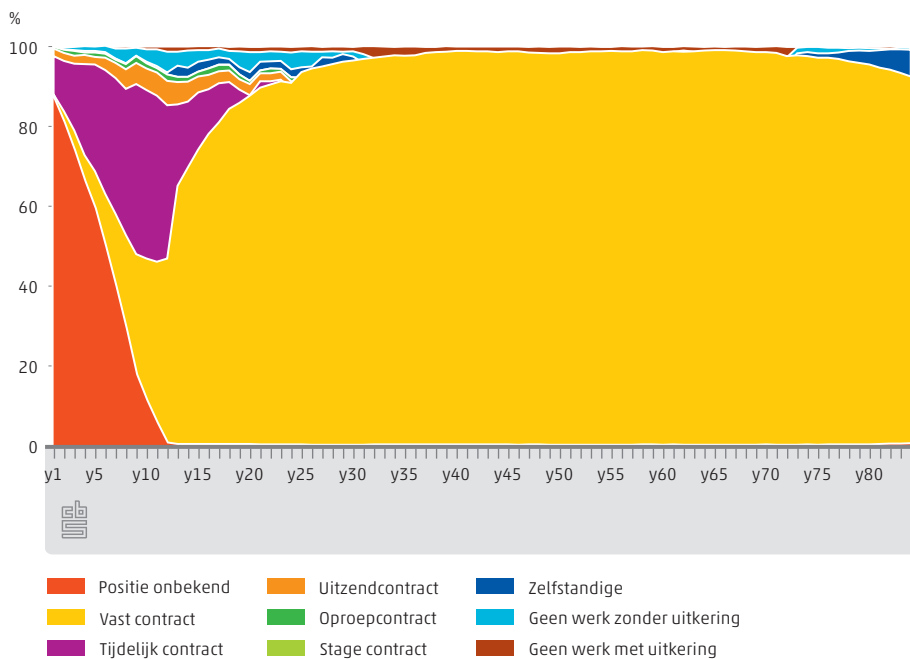
6.2.12 Titel??



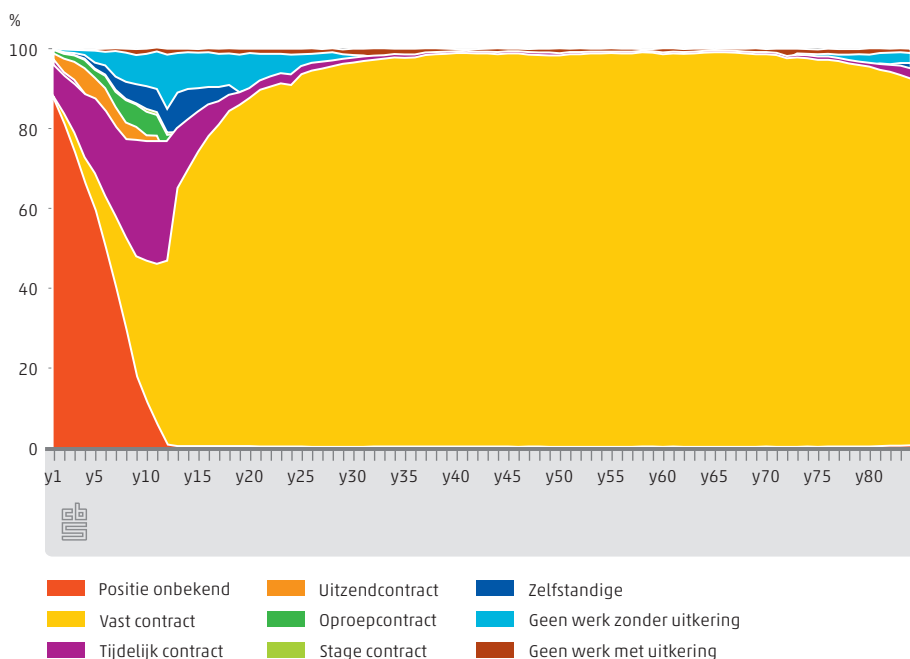
6.2.13 Snel zelfstandige



6.2.14 Van tijdelijk contract naar zelfstandige



6.2.15 Van tijdelijk naar vast naar zelfstandige



Wie komen er terecht in de slechte clusters?

Van de vijftien clusters die uit de sequentieanalyse naar voren komen, verdienen vier bijzondere aandacht. De clusters uitzendkrachten (cluster 8), oproepkrachten (cluster 7), snel naar vast maar terugval (cluster 10) en cirkelen (cluster 12) bevatten loopbanen die als slecht kunnen worden beschouwd, ondanks dat de betreffende groepen gedurende de geobserveerde periode blijven werken. Om beter inzicht te verkrijgen in de groepen in deze clusters hebben we een multinomiale logistische regressie uitgevoerd met de sequentieclusters als afhankelijke variabele en een aantal individuele kenmerken (opleidingsniveau, leeftijd, etniciteit, geslacht, duur van de periode vanaf afstuderen tot het vinden van een baan, bedrijfssector op het moment van instroom, mate van stedelijkheid en werkachtige provincie) als onafhankelijke variabelen. Daarnaast zijn interacties meegenomen tussen opleidingsniveau en geslacht. In tabel 6.2.2 staan de resultaten voor de vier eerder genoemde sequentieclusters.

6.2.2 Resultaten van de multinomiale logistische regressie voor 4 sequentieclusters. N =42.534.

	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Snel naar vast, maar terugval	Cirkelen
Intercept	-1,427*** (0,322)	-2,627*** (0,449)	-0,188 (0,305)	-0,335 (0,268)
Leeftijd (in jaren)	-0,028*** (0,006)	-0,003 (0,007)	-0,027*** (0,006)	-0,029*** (0,005)
Vershil uitstroom onderwijs instroom flexibele schil (in maanden)	-0,043*** (0,009)	-0,014 (0,013)	-0,008 (0,009)	-0,028*** (0,008)
Opleidingsniveau (referentiecategorie=wo)				
Mbo	0,506*** (0,139)	1,547*** (0,232)	-0,285** (0,130)	0,126 (0,104)
Hbo	0,095 (0,143)	0,728*** (0,241)	0,130 (0,120)	-0,183* (0,105)
Man (referentiecategorie=vrouw)	-0,185 (0,168)	-0,293 (0,332)	-0,072 (0,138)	-0,485*** (0,127)
Mbo*man	0,708*** (0,191)	-0,415 (0,357)	0,097 (0,298)	0,463*** (0,150)
Hbo*man	-0,033 (0,211)	-0,713* (0,407)	-0,206 (0,176)	0,231 (0,162)
Etnische achtergrond (referentiecategorie=autochtoon)				
Niet-westerse allochtoon	0,932*** (0,095)	0,337** (0,153)	-0,052 (0,121)	0,280*** (0,091)
Westerse allochtoon	0,459*** (0,119)	0,283 (0,179)	-0,041 (0,133)	0,101 (0,108)
Arbeidssector (referentiecategorie= industrie)				
Landbouw bosbouw en visserij	-0,557 (0,576)	0,321 (0,565)	-0,483 (0,486)	0,293 (0,638)
Winning en distributie van water	-0,184 (1,145)	0,672 (1,158)	0,319 (0,8836)	-0,574 (1,113)
Bouwnijverheid	0,357 (0,285)	-0,272 (0,467)	0,258 (0,261)	0,365 (0,245)
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	0,161 (0,242)	0,478 (0,312)	0,005 (0,241)	0,533*** (0,197)
Vervoer en opslag	0,642** (0,301)	-0,052 (0,471)	0,058 (0,298)	0,687*** (0,254)

6.2.2 Resultaten van de multinomiale logistische regressie voor 4 sequentieclusters. N =42.534. (slot)

	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Snel naar vast, maar terugval	Cirkelen
Logies- maaltijd- en drank- verstrekking	0,431 (0,288)	0,729** (0,352)	0,661*** (0,245)	1,204*** (0,223)
Informatie en communicatie	0,060 (0,327)	-1,102** (0,653)	0,323 (0,246)	0,328 (0,246)
Financiële instellingen	0,134 (0,362)	-0,540 (0,590)	-0,089 (0,294)	0,235 (0,276)
Verhuur van en handel in onroerend goed	0,362 (0,607)	0,755 (0,637)	0,616 (0,453)	0,741* (0,432)
Advisering onderzoek en overige specialistische zaken	-0,098 (0,266)	-0,357 (0,037)	-0,053 (0,215)	0,139 (0,208)
Verhuur van roerende goederen en overige zaken	1,132*** (0,214)	-0,183 (0,299)	-0,312 (0,192)	0,427** (0,182)
Openbaar bestuur en overheids- diensten	-0,480 (0,415)	-1,297* (0,773)	-0,272 (0,324)	0,141 (0,284)
Onderwijs	-0,577** (0,282)	-0,789** (0,378)	-0,552** (0,222)	-0,173 (0,211)
Gezondheids- en welzijnszorg	-1,038*** (0,258)	-0,012 (0,306)	-0,370* (0,204)	-0,106 (0,193)
Cultuur sport en recreatie	0,450 (0,350)	0,966** (0,393)	0,165 (0,301)	0,522* (0,277)
Overige dienstverlening	0,256 (0,388)	0,603 (0,146)	-0,145 (0,350)	0,699** (0,280)

Referentiecategorie= snel van tijdelijk naar vast. Mate van stedelijkheid en provincie zijn ook gebruikt als controlevariabelen.

*p < 0,10 ** p < 0,05 *** p < 0,01. Standaardfouten tussen haakjes.

Opleidingsniveau lijkt een groot effect te hebben op het type loopbaan van jonge mensen. Aangezien er interacties tussen opleidingsniveau en geslacht zijn meegenomen in de regressie, gelden de hoofdeffecten van opleidingsniveau in eerste instantie alleen voor vrouwen. De interactie-effecten tussen opleidingsniveau en geslacht laten de man-vrouw-verschillen in de effecten van opleiding zien.

Vrouwen met een mbo-diploma volgen vaker dan vrouwen met een wo-diploma een traject dat leidt tot uitzendwerk of werk als oproepkracht. Wat het cluster uitzendwerk betreft is dit effect van het hebben van een mbo-diploma nog sterker voor mannen. Mannen met een mbo-diploma hebben ook vaker een instabiele carrière (cluster cirkelen) dan mensen met een hbo- of wo-diploma. Vrouwen met een hbo-diploma zitten vaker in het cluster oproepkrachten. Dit resultaat is niet gevonden voor mannen. Dit is het enige verschil tussen afgestudeerden met een hbo-diploma en een wo-diploma. Voor mannen heeft een hbo-diploma geen effect voor het zitten in het cluster oproepkrachten.

De effecten van geslacht zijn beperkt. Zoals de hoofdeffecten van geslacht laten zien, zitten vrouwen met een wo-diploma vaker in de vier slechte sequentieclusters dan mannen. Echter, de resultaten zijn alleen voor het cluster cirkelen

statistisch significant. Dit effect is niet gevonden voor afgestudeerden met een mbo-diploma. Vrouwen met een mbo-diploma bevinden zich minder vaak in de clusters uitzendwerk dan mannen met een mbo-diploma.

De bevindingen over etniciteit zijn niet verassend. Niet-westerse allochtonen hebben vaker instabiele loopbanen (cluster cirkelen) of loopbanen die veel uitzendwerk of oproepwerk behelzen. Westerse allochtonen bevinden zich vaker in de cluster uitzendkrachten.²⁾

De analyses over de duur van transitie van onderwijs naar werk zijn anders dan verwacht. Volgens economische theorieën is de duur van deze transitie gecorreleerd met de kwaliteit van de loopbaan. Hoe langer iemand niet actief is op de arbeidsmarkt, des te meer de vaardigheden devalueren en hoe groter de kans is op een slechtere baan. De resultaten van de analyse laten daarnaast zien dat de duur van de transitie van onderwijs naar werk negatief correleert met het volgen van de vier clusters. Dat zou kunnen betekenen dat mensen die langer de tijd nemen om te zoeken naar een betere baan uiteindelijk beter af zijn. Echter, alleen coëfficiënten voor het uitzendkrachttraject en het cirkeltraject zijn statistisch significant.

De coëfficiënten voor de bedrijfssector laten een aantal duidelijke resultaten zien. Instromers bevinden zich vaker in het cluster uitzendwerk als ze hun eerste baan starten in de sectoren vervoer en opslag en verhuur van roerende goederen. Het significante effect van de laatstgenoemde sector wordt verklaard doordat uitzendkrachten ongeacht het werk dat ze gaan doen vaak in deze groep worden ingedeeld. Instromers zitten minder vaak in het cluster uitzendwerk als ze hun loopbaan beginnen in de sectoren onderwijs en gezondheidszorg. Instromen in de sector logies-, maaltijd- en drankverstrekking en in de sector cultuur, sport en recreatie is gerelateerd aan het vaker volgen van een traject binnen het cluster oproepkrachten terwijl instromen in de sector onderwijs en de sector informatie en communicatie is gerelateerd aan het minder vaak volgen van een traject binnen deze sector. Behoren tot het cluster van snel naar vast met terugval is positief gerelateerd aan instromen in de sector logies- maaltijd- en drankverstrekking en negatief aan instromen in het onderwijs. Ten slotte volgen instromers vaker loopbanen die behoren tot de cluster cirkelen als ze hun eerste baan hebben gevonden in de sectoren groot- en detailhandel, vervoer en opslag,

²⁾ Wij hebben ook geprobeerd interacties tussen etniciteit en opleidingsniveau mee te nemen in de regressie, maar die waren allemaal statistisch niet significant.

logies- maaltijd- en drankverstrekking, vervoer van roerende goederen of overige dienstverlening.

6.3 Conclusie

De resultaten van deze analyse laten zien dat flexibele contracten een belangrijk factor zijn bij de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt en daardoor ook een belangrijke verklarende factor zijn voor sociale ongelijkheid. Uit de sequentieanalyse komt een duidelijke tweedeling van de arbeidsmarkt naar voren. Aan de ene kant zijn er loopbanen met tijdelijke contracten die leiden tot een baan met een vast contract. Hoogopgeleiden profiteren vooral van deze succesvolle loopbanen. Echter, soms duurt de opstap naar een vast contract erg lang, en in sommige gevallen volgt er helemaal geen vast contract. Het is goed mogelijk dat de persoonlijke voorkeur van de werknemer daarbij een belangrijke rol speelt.

Aan de andere kant leiden uitzend- en oproepwerk meestal tot stagnatie of degradatie. Jonge mensen die snel een uitzend- en vooral een oproepbaan krijgen, blijven vaak lang in dit soort werk hangen. Ze hebben een relatief hoge kans op baanloosheid. Vooral allochtonen en mensen met een mbo-diploma hebben relatief vaak dergelijke loopbanen. Een deel van de loopbanen is als zeer ongunstig te karakteriseren. Het gaat dan om jonge mensen die tot de arbeidsmarkt toetreden met een flexibel contract en daarna snel geen baan meer hebben.

Instabiliteit in de loopbaan is de belangrijkste kenmerk van de loopbanen van een deel van jonge instromers. Vijf procent van de jonge werknemers volgt een loopbaan met veel transities tussen verschillende soorten werk en werkloosheid. Vooral mensen met laagmiddelbaar opleidingsniveau (mbo-diploma) hebben last van dergelijke instabiele loopbanen. Bovendien volgt 2,9 procent van de schoolverlaters een ongewone loopbaan: van een tijdelijk contract naar werk met een contract voor onbepaalde tijd en dan weer terug naar werk met een tijdelijk contract. Echter, dit cluster van loopbanen kan niet eenduidig gekenmerkt worden als val. Hoogopgeleide mensen volgen die loopbanen vaker dan laagopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat dit cluster waarschijnlijk heterogeen is. Het omvat zowel loopbanen met een vrijwillige overstap van flexibele arbeid naar vast werk, als loopbanen met een onvrijwillige overstap.

Dit laatste resultaat leidt tot een belangrijke conclusie: het type contract is niet altijd genoeg om een loopbaan te kenmerken als succesvol of ongunstig. Andere kenmerken van de baan, zoals het loon en de persoonlijke voorkeuren van mensen, zijn eveneens van belang om te begrijpen wat de rol van flexibele contracten is in de loopbaan van jonge werknemers. In plaats van werkzekerheid verkiezen sommige jongeren een hogere compensatie of meer keuzevrijheid in het werk. Er is meer onderzoek nodig om die aspecten samen met het type contract te bestuderen om loopbanen te kunnen typeren als succesvol of ongunstig.

6.4 Literatuur

Amuedo-Dorantes, C., & Serrano-Padial, R. (2007). Wage Growth Implications of Fixed-Term Employment: An Analysis by Contract Duration and Job Mobility. *Labour Economics*, 14 (5), 829–847.

Bentolila, S., & Dolado, J. J. (1994). Labor Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 18 (9), 53–99.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 112 (480), 189–213.

Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Cornwell, B. (2015). *Social Sequence Analysis: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.

De Beer, P. (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 98 (4667), 512–514.

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. <http://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>

Elzinga, C. H., & Liefbroer, A. C. (2007). De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults: A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis. *European Journal of Population / Revue Européenne de Démographie*, 23 (3–4), 225–250.

Esteban-Pretel, J., Nakajima, R., & Tanaka, R. (2011). Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation. *Labour Economics*, 18(4), 513–526.

Faccini, R. (2014). Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, 124 (575), 167–200. <http://doi.org/10.1111/eoj.12072>

Fouarge, D., Grim, R., Kerkhofs, M., Román, A., & Schippers, J. (2004). *Trendrapport aanbod van arbeid 2003*. Tilburg.

Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research*, 50, 76–99.

Gabardinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N. S. (2011). *Mining sequence data in R with the TraMineR package : A user's guide (1.8)*. Geneva: Univeristy of Geneva.

Gebel, M. (2009). Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. *European Sociological Review*, 25 (6), 661–675.

Giesecke, J., & Groß, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19 (2), 161–177.

Hagen, T. (2002). Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16 (4), 667–705.

Jimeno, J. F., & Toharia, L. (1993). The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from {Spain}. *Investigaciones Economicas*, 17 (3), 475–494.

Pavlopoulos, D. (2013). Starting Your Career With a Fixed-Term Job: Stepping-Stone or "Dead End"? *Review of Social Economy*, 71 (4), 474–501.

Scherer, S. (2001). Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17 (2), 119–144.