

Doctoraathouders en arbeidscontracten: is men beter af in de niet-academische sector?

Auteurs: Anneleen Mortier¹, Katia Leveque¹, Lien Wille¹

¹ ECOOM – Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

ARBEIDSCONTRACT IN VLAANDEREN

In 2019 bedroeg het aandeel werknemers in Vlaanderen met een tijdelijk arbeidscontract 8.4%. Ook bleek dit aandeel te verschillen naargelang gender: 7.6% van de mannelijke werknemers was aan het werk met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, terwijl 9.2% van de vrouwelijke werknemers zo'n contract had (Statistiek Vlaanderen, 2020). Wanneer we kijken naar hooggeschoolde werknemers, dan heeft slechts 6.0% van hen een tijdelijke arbeidsovereenkomst (Statistiek Vlaanderen, 2020).

HET ARBEIDSCONTRACT EN AANSTELLING VAN DOCTORAATHOUDERS OM DE PRECARITEIT VAN ONDERZOEKSCARRIÈRES NA TE GAAN

Steeds meer doctoraathouders krijgen een arbeidscontract van onbepaalde duur in plaats van een tijdelijk contract, een trend die zich reeds een aantal jaar aftekent (Mangematin, 2000; Vitae, 2010; European Science Foundation, 2017; voor Wallonië-Brussel zie: Bebiroglu, Dethier, & Ameryckx, 2019). Doctoraathouders in de academische sector krijgen echter minder vaak een contract van onbepaalde duur of een vaste aanstelling in vergelijking met doctoraathouders in niet-academische sectoren (Waaijer et al., 2017). Hoewel een contract van bepaalde duur ook voordelen met zich kan meebrengen in termen van flexibiliteit, wordt het door de meeste onderzoekers beschouwd als een heel precare arbeidssituatie met een negatieve invloed op hun algemeen welzijn (OESO, 2021).

Binnen de academische en de niet-academische sector hebben verschillende aspecten een invloed op het type contract dat men krijgt. De academische sector heeft zowel permanente als tijdelijke aanstellingen die al dan niet afhangen van een arbeidscontract. De academische functie is sterk bepalend voor het type arbeidscontract of aanstelling: postdoctorale onderzoekers krijgen het vaakst een tijdelijk

aanstelling (Herschberg, Benschop, & van den Brink, 2018), terwijl professoren een vaste aanstelling hebben. In de niet-academische context speelt de sector van tewerkstelling een rol in de kans op het krijgen van een vast contract of aanstelling: een tewerkstelling in de industrie en de dienstensector heeft de hoogste kans op een vaste tewerkstelling (Bebiroglu et al., 2019; European Science Foundation, 2017). Het is echter onbekend of het type arbeidscontract of aanstelling op de niet-academische arbeidsmarkt verschilt naar gelang doctoraathouders betrokken zijn bij onderzoek.

Wat gender betreft, suggereert voorgaand onderzoek dat er verschillen bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke doctoraathouders wanneer het gaat over de aanstelling: het aandeel dat een tijdelijke aanstelling heeft is groter bij vrouwen dan bij mannen (Auriol, Misu, & Freeman, 2013; Bebiroglu et al., 2019).

Onderzoek in Vlaanderen naar het arbeidscontract en de aanstelling van doctoraathouders is momenteel echter onbestaande. Daarom focust deze ECOOM-brief op het type arbeidscontract of aanstelling van doctoraathouders volgens carrièretype (academisch/niet-academisch en onderzoek/niet-onderzoek) en gender. Meer specifiek wordt gefocust op de volgende onderzoeksvragen:

1. *Verschilt het type arbeidscontract of aanstelling naargelang de carrièrepaden van doctoraathouders?*
2. *Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen?*

ANTWOORDEN OP BASIS VAN DE PHD CAREER SURVEY

We beantwoorden de bovenstaande vragen op basis van de PhD Career Survey die ECOOM-UGent in 2017 heeft uitgevoerd. Voor een uitgebreide bespreking verwijzen we naar ECOOM-brief 25. Voor een visueel overzicht verwijzen we naar de website <https://www.phdcareersflanders.com/en/>. In het kort: de PhD Career Survey brengt de carrièrepaden in kaart van doctoraathouders die hun doctoraat aan één van de Vlaamse universiteiten behaalden. In wat

volgt analyseren we de antwoorden van 2982 doctoraathouders die aan de survey deelnamen. Indien doctoraathouders op dat moment een tewerkstelling hadden, werd de vraag naar het arbeidscontract als volgt gesteld: "welk soort contract heeft u in uw huidige functie?". Indien de doctoraathouder op dat moment geen tewerkstelling had, werd de vraag over het arbeidscontract als volgt gesteld "welk soort contract had u in uw laatste functie?". De mogelijke antwoorden waren "contract van onbepaalde duur", "tijdelijk contract met zicht op een permanente tewerkstelling" en "tijdelijk contract zonder zicht op een permanente tewerkstelling". De antwoorden op beide vragen werden gecombineerd om een beeld te krijgen van het arbeidscontract in de huidige of laatste job. In Vlaanderen krijgen professoren geen job contact, maar krijgen ze een vaste aanstelling (Onderwijs Vlaanderen, n.d.). Om de vergelijking te maken met niet-academische jobs delen we hen in onder de noemer "contract van onbepaalde duur".

Op basis van de PhD Career Survey onderscheidden we vier carrièrepaden, namelijk (1) "early switcher": doctoraathouders in een niet-academische job die direct na hun doctoraat de academische wereld verlieten (33%); (2) "late switcher": doctoraathouders in een niet-academische job die na hun doctoraat wel een academische aanstelling hebben gehad (29%); (3) "postdoc": postdoctorale onderzoekers (16%); (4) "ZAP" of Zelfstandig Academisch Personeel (22%). Voor meer details over deze carrièrepaden verwijzen we opnieuw naar ECOOM-brief 25.

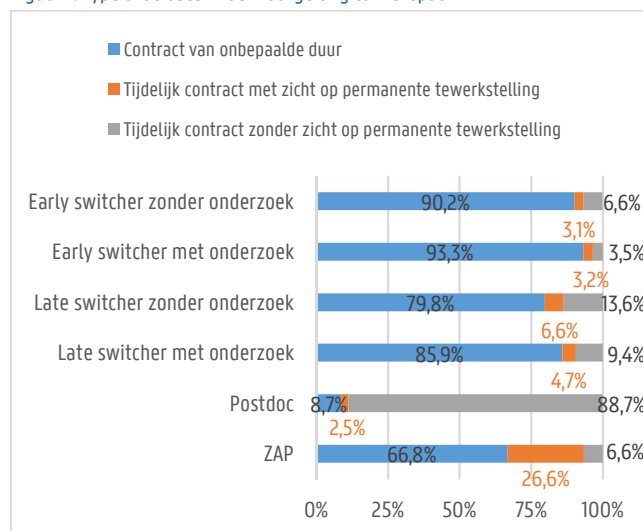
Of doctoraathouders een onderzoekscarrière hadden, werd op twee manieren vastgesteld. Ten eerste worden doctoraathouders in het carrièrepad "postdoc" en "ZAP" beschouwd als onderzoekers. Ten tweede vroegen we aan doctoraathouders in een niet-academische job of ze nog betrokken waren bij onderzoek. Hierbij maakten we een onderscheid tussen fundamenteel onderzoek, toegepast onderzoek en experimentele ontwikkeling. Doctoraathouders werden ingedeeld als nog steeds actief in onderzoek indien zij betrokken waren bij één of meer van deze soorten onderzoek in hun huidige of laatste job. De informatie omtrent onderzoek gecombineerd met de vier grote carrièrepaden resulteerde in zes specifieke carrièrepaden: (1) "vroeg switcher die niet betrokken is bij onderzoek"; (2) "vroeg switcher die betrokken is bij onderzoek"; (3) "late switcher die niet betrokken is bij onderzoek"; (4) "late switcher die betrokken is bij onderzoek"; (5) "postdoc" en (6) "ZAP".

In onze analyses wordt ook gedifferentieerd naar gender. We maken gebruik van de *Chi* kwadraat test en Cramer's *V* om na te gaan of er significante verschillen na te gaan. Cramer's *V* is minder afhankelijk van de steekproefgrootte dan *Chi* kwadraat. Resultaten worden als significant beschouwd bij $p < .05$.

VERSCHILT HET TYPE ARBEIDSCONTRACT OF AANSTELLING NAARGELANG DE CARRIÈREPADEN VAN DOCTORAATHOUDERS?

Figuur 1 geeft voor elk van de carrièrepaden het aandeel doctoraathouders per type arbeidscontract weer. Er is een significant verband tussen het type arbeidscontract en carrièrepaden ($\chi^2(10) = 1827.10, p < .001$; Cramer's $V = .58; N = 2755$). Om een beter zicht te krijgen op dit verband bespreken we Figuur 1 hieronder verder voor elk type contract afzonderlijk.

Figuur 1. Type arbeidscontract naargelang carrièrepad



Wanneer we kijken naar een contract van onbepaalde duur, dan zien we het hoogste aandeel doctoraathouders met zo een contract in de groep "early switchers met onderzoek" (93.3%). Dit aandeel verschilt aanzienlijk van het aandeel van de "late switchers", ongeacht of zij nog betrokken zijn bij onderzoek (85.9%) of niet (79.8%). Wanneer we kijken naar de groepen "early switchers" en "late switchers" zonder onderzoeksactiviteiten, zien we significant meer vaste arbeidscontracten gerapporteerd door die doctoraathouders die de universiteit onmiddellijk na hun doctoraatsverdediging verlieten. Wat ook opvalt is dat het aandeel doctoraathouders met een vast contract in de academische context, zowel het aandeel doctoraathouders met een vast contract in het carrièrepad "postdoc" (8.7%) als in het carrièrepad "ZAP" (66.8%), aanzienlijk lager is in vergelijking met alle andere carrièrepaden.

Hoe zit het met tijdelijke contracten met de belofte op een vaste aanstelling? In de academische sector springen zowel "postdocs" als "ZAP" er terug uit. Vaste arbeidscontracten met de belofte op een vast contract worden slechts door 2.5% van de "postdocs" gerapporteerd, terwijl een aanzienlijk groter aandeel van 26.6% van het "ZAP" aangeeft een tijdelijke aanstelling te hebben, maar met uitzicht op een vaste aanstelling.

Ten slotte bekijken we de verschillen tussen de carrièrepaden wat betreft het tijdelijke contract zonder belofte op een vaste aanstelling. Het carrièrepad "early switcher met onderzoek" heeft het kleinste aandeel doctoraathouders met dit soort contract (3.5%). Dit aandeel ligt significant lager dan dat van de carrièrepaden "late switcher zonder onderzoek" (13.6%), "late switcher met onderzoek" (9.4%) en "postdoc" (8.7%). Als we kijken naar het aandeel onder het "ZAP", zien we dat dit aandeel (6.6%) significant lager is in vergelijking met de carrièrepaden "late switcher zonder onderzoek" (13.6%) en "postdoc" (88.7%). Ten slotte is het grootste aandeel doctoraathouders met een tijdelijk contract zonder de belofte van een vast contract te vinden bij de "postdocs" (88.7%). Dit aandeel verschilt aanzienlijk in vergelijking met alle andere carrièrepaden.

ZIJN ER VERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN?

Om deze vraag te beantwoorden, kijken we naar Tabel 1, waarin het aandeel voor elk type contract wordt uitgesplitst naar carrièrepad en gender. Rekening houdend met het striktere $p < .01$ significantieniveau voor posthoc testen, zien we dat het aandeel doctoraathouders met een bepaald type contract significant verschilt tussen mannen en vrouwen voor "early switcher met onderzoek" ($\chi^2(2) = 9.81, p < .01$; Cramer's $V = .12$; $N = 659$). In dit laatst genoemde carrièrepad is het aandeel mannelijke doctoraathouders met een vast contract groter dan het aandeel vrouwelijke doctoraathouders met dit type contract. Het aandeel mannelijke doctoraathouders met een tijdelijk contract met zicht op een vast contract is kleiner dan het aandeel vrouwelijke doctoraathouders met dit type contract.

Indien we het $p < .05$ -criterium zouden gebruiken, dan zouden we zien dat er ook significante genderverschillen zijn in de carrièrepaden "late switcher zonder onderzoek", "late switcher met onderzoek" en "postdoc", maar niet in de andere carrièrepaden.

DISCUSSIE

In vergelijking met de niet-academische sector hebben doctoraathouders in de academische sector minder vaak een vaste aanstelling. In het carrièrepad "ZAP" heeft één op de vier een tijdelijk aanstelling met zicht op een vaste aanstelling (bv. tenure track). Doctoraathouders in een postdocpositie hebben de meest onzekere job positie: negen op de tien zijn tewerkgesteld op een tijdelijke job positie zonder vooruitzicht op een vaste aanstelling. Op de niet-academische arbeidsmarkt daarentegen hebben maar liefst acht op de tien doctoraathouders een contract van onbepaalde duur.

Onze bevinding dat het carrièrepad van postdoctorale onderzoekers precair is op het vlak van hun job positie komt niet als een verrassing en is niet enkel typerend voor de Vlaamse context. Het patroon van tewerkstelling van postdoctorale onderzoekers op basis van tijdelijke contracten zonder een institutioneel engagement op langere termijn wordt in heel Europa en daarbuiten vastgesteld (Oliver, 2012). Uit onderzoek blijkt dat België in vergelijking met elders in Europa het grootste aandeel kortlopende postdoctorale onderzoekers heeft met een mediane duur van drie jaar (IDEA, 2018). Dit tijdsbestek wordt als te kort ervaren in termen van loopbaanontwikkeling en learning-on-the-job (IDEA, 2018). De gevolgen van kortlopende contracten voor postdocs zijn bekend: hoewel postdocs een cruciale rol spelen in de wetenschap en in het succesvol afronden van onderzoeksprojecten, ontbreekt vaak een institutionele langetermijnvisie op de rol van postdocs en hun loopbaanontwikkeling of is deze onderontwikkeld (Herschberg et al., 2018). Hierdoor is de carrière van postdocs grotendeels of geheel afhankelijk van het toegepaste beleid en de beschikbare budgetten van de professor of hoofdonderzoeker (Lam & de Campos, 2015).

Om de precare job posities van postdocs op te vangen, werden verschillende beleidswijzigingen doorgevoerd in Vlaanderen. Zo heeft de UGent een kader opgesteld om de precare arbeidsomstandigheden op te vangen en om de loopbaanperspectieven van hun onderzoekspersoneel te stimuleren (Universiteit Gent, 2019). Voor de KU Leuven heeft de Groep Humane Wetenschappen zich geëngageerd voor duurzame academische loopbanen (KU Leuven, 2020). Er is

overvloedig onderzoek dat aantoont dat jobonzekerheid als gevolg van tijdelijke contracten, de arbeidstevredenheid negatief beïnvloedt (Waaijer et al., 2016). In veel landen, zoals Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland, beperkt de arbeidswetgeving opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten. Voor België laat de wet maximaal vier opeenvolgende tijdelijke contracten toe (Belgium.be). Deze praktijk leidt mogelijk niet tot de jobzekerheid die veel postdocs wensen, maar vergroot integendeel de onzekerheid van hun arbeidsmarktpositie: als instellingen niet bereid of in staat zijn om een vast arbeidscontract aan te bieden, worden postdocs die voorheen een tijdelijk contract hadden, noodzakelijkerwijs uit hun academische positie en werkcontext geduwd (Herschberg et al., 2018; Powell, 2015, Shmatko, Katchanov, & Volkova, 2020).

Wanneer we kijken naar de arbeidscontracten die in de niet-academische sectoren worden gesloten, is het aandeel van doctoraathouders met een arbeidscontract van onbepaalde duur groter bij doctoraathouders die de academische wereld onmiddellijk na hun verdediging verlaten hebben (d.w.z. "early switchers") in vergelijking met het aandeel van doctoraathouders die later de overstap hebben gemaakt (d.w.z. "late switchers"). Zowel de early als de late switchers behielden hun doctoraat gemiddeld ongeveer even veel jaar geleden (ECOOM-brief 25, figuur 4). Wat het causale patroon achter deze bevinding dan wel is, moet nog worden ontrafeld en zou verband kunnen houden met het wetenschapsdomein waarin het doctoraat met succes werd verdedigd. Uit ECOOM-brief 25 blijkt dat doctoraathouders in de toegepaste wetenschappen veel sneller naar de niet-academische arbeidsmarkt overstappen dan gepromoveerden in de humane en sociale wetenschappen. Het causale patroon zou ook verband kunnen houden met de sector van tewerkstelling: een groot percentage doctoraathouders in de toegepaste wetenschappen is tewerkgesteld in de private sector met onderzoek en ontwikkeling, terwijl dit percentage slechts beperkt is voor doctoraathouders in de humane en sociale wetenschappen

(<https://www.phdcareersflanders.com/en/currentjob.php#sector>).

Verder onderzoek zou ook kunnen kijken naar het effect van een postdocpositie bij sollicitaties voor een job buiten de academische wereld. Beschouwen werkgevers de postdocfase in het loopbaantraject van de sollicitant als een toegevoegde waarde of als een handicap? Onderzoek naar de waarde van een doctoraat en een postdocpositie voor een job buiten de academische wereld is nog steeds schaars. In Stassen, Levecque en Anseel (2016) stond de vraag naar de meerwaarde van een doctoraat centraal in 30 interviews met belangrijke stakeholders op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bevindingen uit ons huidige onderzoek op basis van de PhD Career Survey tonen aan dat de timing van de transitie van de academische naar de niet-academische sector een belangrijke rol speelt wanneer het doel van de doctoraathouder een vast arbeidscontract is.

Binnen het carrièrepad "early switchers" zijn er niet-significante verschillen tussen doctoraathouders in jobs met onderzoek en doctoraathouders in jobs zonder onderzoek wat betreft het soort contract dat ze hebben. Dit geldt ook voor het carrièrepad "late switchers". Toekomstig onderzoek zou deze bevindingen kunnen verfijnen door te kijken naar de reikwijdte en aard van de onderzoeksactiviteiten waarbij de doctoraathouder betrokken is (bv. fundamenteel vs. experimenteel vs. toegepast onderzoek) of de specifieke rol die de doctoraathouder speelt in de

onderzoeksactiviteiten die deel uitmaken van zijn/haar job (bv. leidinggevende rol of niet).

Tabel 1. Arbeidscontract opgedeeld naargelang carrièrepad en gender (N=2755)

	Early switcher zonder onderzoek		Early switcher met onderzoek		Late switcher zonder onderzoek		Late switcher met onderzoek		Postdoc		ZAP		Totaal	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Contract	92.0%	88.5%	95.9%	90.0%	85.6%	76.2%	89.1%	81.0%	12.5%	5.3%	70.3%	61.4%	75.4%	65.8%
Contract van onbepaalde duur														
Tijdelijk contract met zicht op permanente tewerkstelling	3.2%	3.1%	1.6%	5.2%	1.9%	9.5%	2.9%	7.5%	1.4%	3.5%	24.2%	30.3%	7.7%	10.4%
Tijdelijk contract zonder zicht op permanente tewerkstelling	4.8%	8.4%	2.4%	4.8%	12.5%	14.3%	8.0%	11.5%	86.1%	91.2%	5.5%	8.3%	16.9%	23.8%

REFERENTIES

- Auriol, L., Misu, M., & Freeman, R.A. (2013). Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators. OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2013/04. <https://dx.doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en>
- Bebiroglu, N., Dethier, B., & Ameryckx, C. (May, 2019). Employment status of PhD holders in the Federation Wallonia-Brussels. ORCS Thematic Report Series #1, Observatory of Research and Scientific Careers, Brussels, Belgium.
- Belgium.be (2020). Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geraadpleegd op https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contract_en/duur_van_het_contract/bepaalde_duur
- ECOOM brief 25 - Mortier, A., Leveque, K., & Debacker, N. (2020). Wat na het doctoraat? De carrièrepaden van doctoraathouders. ECOOM UGent.
- European Science Foundation (2017). 2017 Career Tracking Survey of Doctorate Holders. Project report.
- Ghent University (2019). WP policy. Retrieved from www.ugent.be/wpcareer on November 27, 2020.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34, 303-310. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001>
- IDEA (2018). Systeemevaluatie van de financiering van (fundamenteel) onderzoek. Geraadpleegd op https://ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/systeemevaluatie_onderzoeksfinanciering_2018.pdf on November 27, 2020.
- Jobat (2020). Nieuwe werkvormen niet langer taboe. Geraadpleegd op <https://www.jobat.be/nl/art/nieuwe-werkvormen-niet-langer-taboe> on November 27, 2020
- Mangematin, V; (2010). PhD job market: professional career trajectories and incentives during the PhD. *Research Policy*, 29, 741-756.
- OESO (2021). Reducing the precarity of academic researcher careers. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, no 113. Geraadpleegd op <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/Of8bd468-en.pdf?expires=1625130279&id=id&accname=quest&checksum=E7B74A867C07AE868D0D0B8EE9FE6327>
- Oliver, E. A. (2012). Living flexibly? How Europe's science researchers manage mobility, fixed-term employment and life outside work. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3856-3871.
- Onderwijs Vlaanderen (n.d.). Aanstelling of benoeming? Retrieved from <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/aanstelling-of-benoeming-universiteiten> on October 14, 2021.
- Powell, K. (2015). The future of the postdoc. *Nature*, 520, 144-147.
- KU Leuven (2020). Postdoctoral researchers' policy and career development. Geraadpleegd op https://ghum.kuleuven.be/phd/postdoc_policy on November 27, 2020.
- Shmatko, N., Katchanov, Y., & Volkova, G. (2020). The value of PhD in the changing world of work: traditional and alternative research careers. *Technological Forecasting & Social Change*, 152, 119907 <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119907>
- Statistiek Vlaanderen. (2020). Type arbeidscontract. Geraadpleegd op <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/type-arbeidscontract#tijdelijkcontract> on November 19, 2020.
- Vitae (2010). Doctoral graduate destinations and impact three years on. Published by The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) limited.
- Waaier, C.J.F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bockhove, C., & van der Weijden, I.C.M. (2017). Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74, 321-339. [10.1007/s10734-016-0050-8](https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8)

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM UGent. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.