



Sociaaleconomische trends

Inkomenspositie van flexwerkers

2016 | 09

**Marion van den Brakel
Lian Kösters**

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Verschillende typen flexwerkers 4
3. Kenmerken van de verschillende typen flexwerkers 6
4. Inkomenspositie van de verschillende typen flexwerkers 8
5. Inkomen flexwerkers multivariaat bekeken 13
6. Conclusie 15
 - Literatuur 15
 - StatLine 16
 - Tabellen 16

Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is de laatste jaren sterk toegenomen. Vooral het aantal oproep- en invalkrachten is flink gegroeid. In 2015 waren er in totaal bijna 1,8 miljoen flexwerkers, dat is ruim één op de vijf werkenden. Flexwerkers hebben minder baan- en inkomenszekerheid dan vaste werknemers. Van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is de inkomenszekerheid het grootst bij flexwerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast of met een langlopend tijdelijk contract. Hun inkomen is bovendien gemiddeld hoger dan dat van andere typen flexwerkers. Ze zijn vaker economisch zelfstandig en hun risico op armoede is betrekkelijk laag. Flexwerkers met een tijdelijk contract zonder vaste uren en oproepkrachten hebben de minst gunstige inkomenspositie.

1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren in een snel tempo steeds flexibeler geworden. Hoewel de vaste werknemers nog altijd bijna drie kwart van alle werknemers uitmaken, verliezen ze steeds meer terrein aan flexwerkers. Het gaat dan om werknemers met een tijdelijk contract of een vast contract zonder vaste uren, uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten. Voor werkgevers is een belangrijk voordeel van de inzet van flexibel personeel dat ze op deze manier de wisselende vraag naar arbeid kunnen opvangen en tevens hun kosten kunnen drukken, waardoor ze hun diensten en producten goedkoper kunnen aanbieden. Daarnaast biedt een flexibel contract soelaas bij de vervanging van een werknemer tijdens ziekte of zwangerschap, het op peil houden van de dienstverlening of productie tijdens een vakantieperiode of wanneer er tijdelijk behoefte is aan specialistisch personeel bij bijvoorbeeld een automatiseringsproject.

Ook voor werknemers kan een flexcontract voordelen bieden. Zo gaf in 2015 ruim een kwart van de flexwerkers aan behoefte te hebben aan flexibiliteit. Dit aandeel is vooral hoog bij jongeren en bij 65-plussers (TNO/CBS, 2016; zie ook CBS/TNO, 2016). Ook kan flexwerken een laagdrempelige manier zijn om kennis te maken met een bedrijf of werkervaring op te doen.

Flexwerkers hebben minder baan- en inkomenszekerheid dan vaste werknemers. Naar baan zekerheid van flexwerkers is al eerder onderzoek gedaan (zie o.a. Dekker, Houwing en Kösters, 2012; Houwing en Kösters, 2013). Daarin is gekeken naar de mate waarin verschillende typen flexwerkers doorgroeien naar een vast contract. Naar voren kwam dat flexwerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract, een langdurig flexcontract of een vast contract zonder vaste uren meer kans hebben om na een jaar door te stromen naar een vaste baan dan bijvoorbeeld oproepkrachten of uitzendkrachten. Ook waren deze flexwerkers minder vaak na een jaar werkloos.

Het inkomen is tot nu toe alleen bekeken voor de groep flexwerkers als geheel (zie onder meer Leufkens, Lok en Otten, 2011; Heyma en Van der Werff, 2013; CBS, 2014). Uit deze studies bleek dat het inkomen en de koopkracht bij flexwerkers een stuk lager zijn dan bij vaste werknemers.

Dit artikel richt zich specifiek op het inkomen van de diverse typen flexwerkers van 15 tot 75 jaar. Onderzocht is in hoeverre het type flexcontract samenhangt met het inkomensniveau. Of is het verschil in inkomen vooral terug te voeren op andere kenmerken van de flexwerkers of het werk? Allereerst worden de verschillende typen flexwerkers en hun achtergrondkenmerken beschreven. Daarna is hun inkomenspositie in kaart gebracht. Welke typen flexwerkers hebben het hoogste inkomen en hoe heeft zich dat de afgelopen jaren ontwikkeld? Hoe zit het met de economische zelfstandigheid van flexwerkers en hoe groot is hun risico op armoede? Vervolgens is met behulp van een multivariate analyse bekeken in hoeverre het type contract een relatie heeft met het inkomen of dat andere kenmerken voor de verschillen in inkomen zorgen. Voor de analyses is gebruik gemaakt van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) aangevuld met gegevens uit de Inkomensstatistiek.

2. Verschillende typen flexwerkers

Steeds meer flexwerkers

Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is tussen 2003 en 2015 gestegen van 1,1 miljoen naar 1,8 miljoen. Dit komt neer op een stijging van ruim 60 procent. Inmiddels is 21 procent van alle werkenden een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie, in 2003 was dat nog 14 procent.

Het aantal vaste werknemers nam van 2003 tot 2015 af van bijna 5,7 miljoen tot ruim 5,1 miljoen. In totaal waren er in 2015 zo'n 6,9 miljoen werknemers, 2 procent meer dan in 2003.

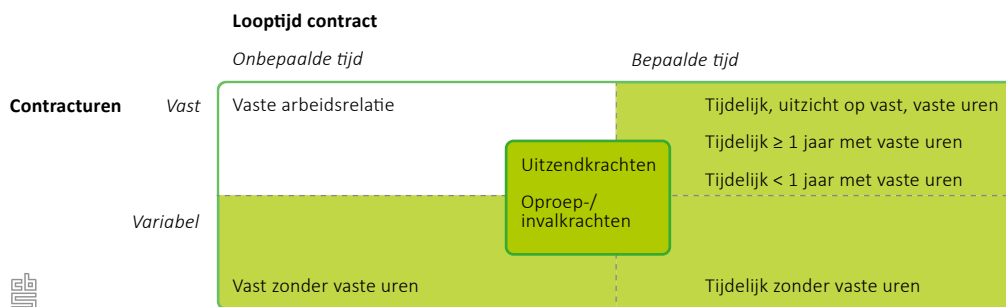
Baan- en inkomenszekerheid en type arbeidsrelatie

Tot welke groep een werknemer behoort, wordt bepaald door de baan- en inkomenszekerheid van de arbeidsrelatie. Baanzekerheid is de (on)zekerheid over het behoud van de huidige baan (Tros en Wilthagen, 2004), terwijl inkomenszekerheid gedefinieerd kan worden als de (on)zekerheid over het behoud en stabiliteit van inkomen, nu en in de toekomst. Een werknemer met een flexibel contract ontleent minder baanzekerheid aan het arbeidscontract dan een vaste werknemer en heeft daarmee ook minder inkomenszekerheid (De Beer, Dekker en Olsthoorn, 2011).

Bij het indelen van werknemers naar type arbeidsrelatie zijn twee kenmerken van het arbeidscontract van belang, namelijk de looptijd van het contract en de contracturen. De looptijd van het contract geeft informatie over de baanzekerheid, de contracturen zeggen iets over de inkomenszekerheid van de baan. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie – een contract voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren – kennen de hoogste baan- en

inkomenszekerheid. Alle andere werknemers hebben een flexibele arbeidsrelatie (zie Kösters en Smits, 2013).

Afbakening vaste en flexibele arbeidsrelatie

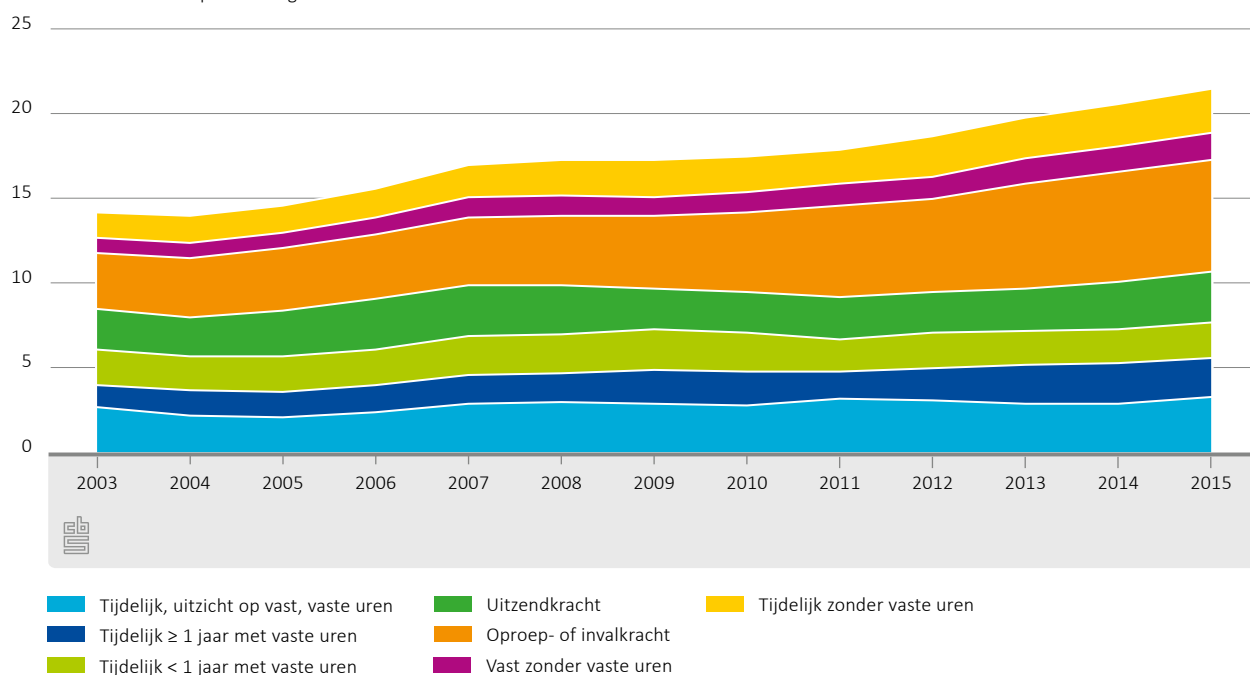


Aantal oproep- en invalkrachten het meest gegroeid

Van alle typen flexkrachten was het aantal in 2015 hoger dan in 2003 (zie CBS, 2016a). Met name het aantal oproep- en invalkrachten is fors toegenomen (zie ook CBS, 2016). In twaalf jaar tijd is hun aantal meer dan verdubbeld tot ruim 550 duizend. Oproep- en invalkrachten vormen veruit de grootste groep flexwerkers. In 2015 waren ze goed voor ruim 30 procent van alle werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

2.1 Werknemers van 15 tot 75 jaar met een flexibele arbeidsrelatie

% van werkzame beroepsbevolking



3. Kenmerken van de verschillende typen flexwerkers

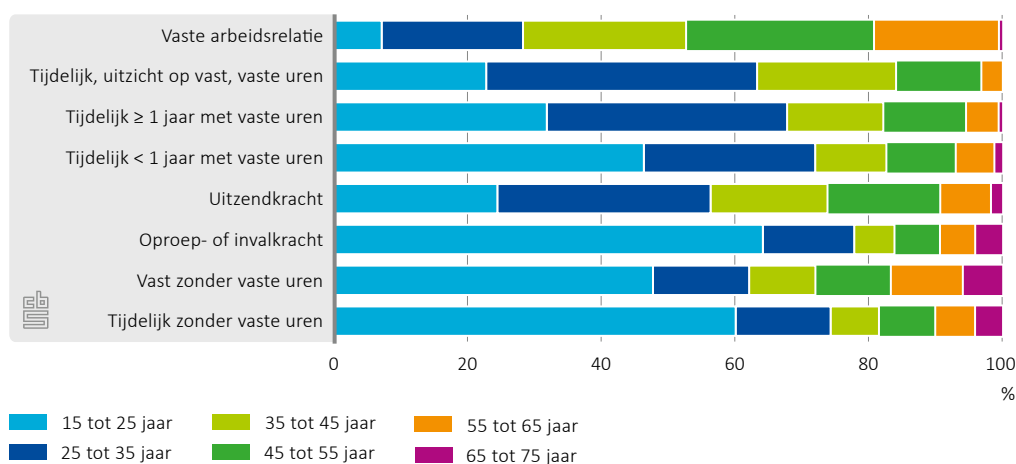
Flexwerkers met uitzicht op vast of een langlopend contract het hoogst opgeleid

Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast of met een contract voor een jaar of langer zijn naar verhouding vaak tussen de 25 en de 35 jaar oud, wel zijn de werknemers met uitzicht op vast in het algemeen wat ouder (zie ook tabel B.1 en CBS, 2016a). Bij deze twee typen flexwerkers is het aandeel hoogopgeleiden het hoogst van alle werknemers. Tijdelijke werknemers met uitzicht op vast werken tevens het meest voltijds (59 procent), terwijl werknemers met een langlopend contract het vaakst een grote deeltijd baan hebben (37 procent).

Bij flexwerkers met een langlopend contract valt verder op dat ze relatief vaak in de zorg (23 procent) en in het onderwijs (10 procent) werken. Ook zijn ze dikwijls werkzaam bij een groot bedrijf of een grote instelling.

Flexkrachten met een kortlopend contract onderscheiden zich van die met een langlopend contract doordat ze vaker jong, laagopgeleid en niet-westerse allochtoon zijn. Ook zijn ze vaker scholier of student. Dikwijls werken ze bij kleinere bedrijven, waarbij ze betrekkelijk vaak actief zijn in de handel.

3.1 Werknemers van 15 tot 75 jaar naar leeftijd, 2015



Uitzendkracht dikwijls man en voltijder

Onder uitzendkrachten is het aandeel mannen (56 procent) en het aandeel westerse en niet-westerse allochtonen (31 procent) het hoogst van alle typen werknemers. Betrekkelijk vaak zijn ze van middelbare leeftijd en circa de helft is middelbaar opgeleid. Van de uitzendkrachten heeft 53 procent een voltijd baan en is 63 procent werkzaam bij een groot bedrijf. Vergeleken met andere werknemers werken ze dikwijls in de industrie en in de bouw.

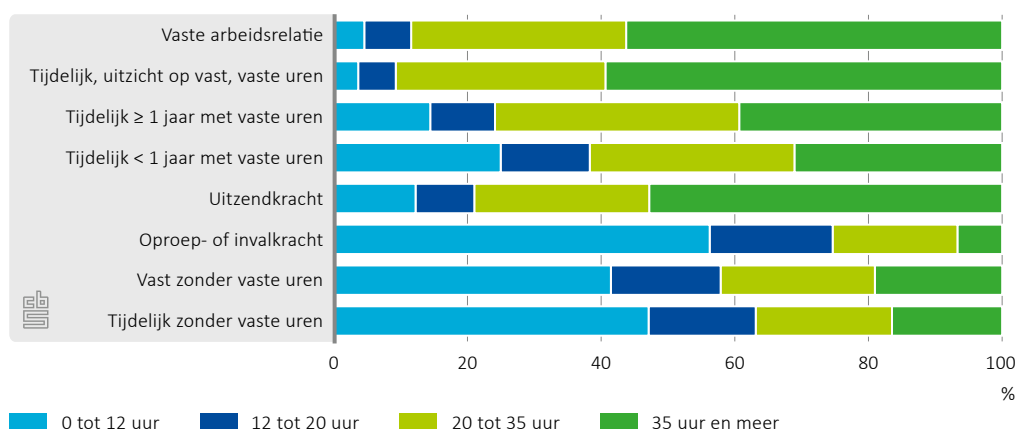
De groep oproep- en invalkrachten bestaat voor 54 procent uit vrouwen en voor 64 procent uit jongeren van 15 tot 25 jaar. Zes op de tien oproepkrachten zijn scholier of student. Meer dan de helft heeft een baan van minder dan 12 uur per week. Ze zijn vooral vaker dan andere flexwerkers werkzaam in de horeca en de handel, maar ook werkt een niet onaanzienlijk deel van hen in de zorg.

Meeste flexwerkers zonder vaste uren hebben korte werkweek

Flexwerkers met een vast of tijdelijk contract zonder vaste uren zijn vaker vrouw dan man en werken relatief vaak in de handel en horeca en in kleine bedrijven met minder dan 10 medewerkers. Rond de 60 procent van hen werkt minder dan 20 uur per week.

Hoewel van de vaste werknemers zonder vaste uren bijna de helft jonger dan 25 jaar is, bevinden zich in deze groep ook betrekkelijk veel 45- tot 75-jarigen. Met 28 procent is het aandeel 45-plussers onder hen het hoogst van alle flexwerkers. Vergeleken met andere flexkrachten werken ze ook gemiddeld het langst bij dezelfde werkgever. Werknemers met een tijdelijk contract zonder vaste uren daarentegen zijn veelal jongeren (Kösters en Smits, 2013). Meer dan de helft volgt nog regulier onderwijs. Daarnaast is onder deze flexwerkers het aandeel met een niet-westerse achtergrond met 16 procent betrekkelijk hoog.

3.2 Werknemers van 15 tot 75 jaar naar wekelijkse arbeidsduur, 2015

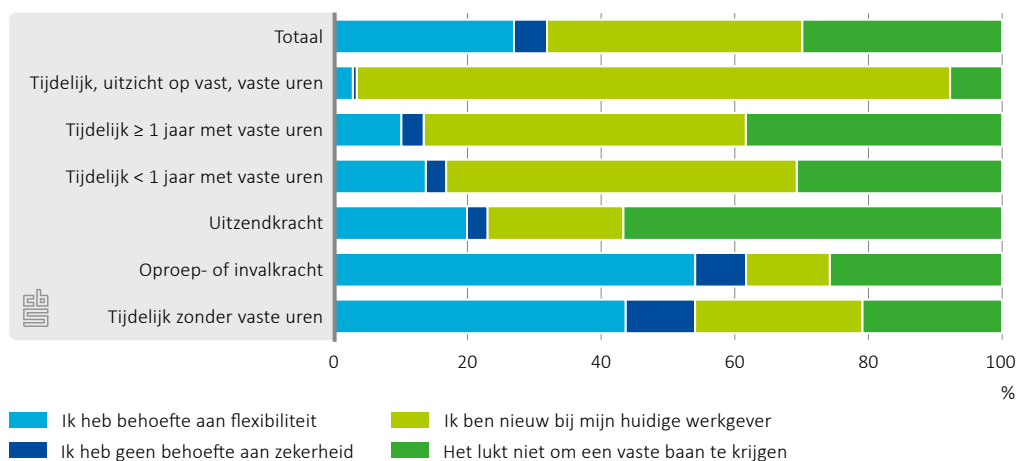


Flexwerken uit behoefte of noodzaak?

In de Nationale Enquête Arbeidomstandigheden (NEA) die door CBS en TNO wordt uitgevoerd, is in 2015 aan werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (uitgezonderd vaste werknemers zonder vaste uren) gevraagd wat de belangrijkste reden voor hen is om te flexwerken. Van werknemers met een flexibel contract zei 27 procent behoefte te hebben aan flexibiliteit, terwijl 5 procent aangaf te flexwerken, omdat ze geen behoefte hebben aan zekerheid. Vooral onder oproep- en invalkrachten en tijdelijke werknemers zonder vaste uren, veelal scholieren en studenten met kleine baantjes, zijn deze aandelen hoog.

Het merendeel van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is echter flexwerker uit noodzaak: ze zijn nieuw bij hun huidige werkgever (38 procent) of het lukt hen niet om een vaste baan te bemachtigen (30 procent). Tijdelijke krachten met uitzicht op vast of met een langlopend of kortlopend contract met vaste uren zeggen het vaakst een flexcontract te hebben, omdat ze nog maar pas bij hun huidige werkgever werken. Van de uitzendkrachten geeft meer dan de helft (57 procent) aan uitzendwerk te doen, omdat ze geen vaste baan kunnen vinden (zie ook TNO/CBS, 2016; CBS/TNO, 2016).

Belangrijkste redenen om te flexwerken van werknemers van 15 tot 75 jaar met een flexibele arbeidsrelatie¹⁾, 2015



Bron: CBS/TNO.

¹⁾ Exclusief vaste werknemers zonder vaste uren.

4. Inkomenspositie van de verschillende typen flexwerkers

Werknemer met uitzicht op vast verdient het meest van alle flexwerkers

Werknemers met een flexibel contract hebben niet alleen minder baanzekerheid, maar ook minder inkomenszekerheid dan vaste werknemers. Dat geldt eens te meer wanneer ze een kortdurend contract hebben of te maken hebben met variabele uren. Ook verdienen flexwerkers aanmerkelijk minder dan vaste werknemers. In 2014 bedroeg het bruto-inkomen uit arbeid van een flexwerker gemiddeld 19,0 duizend euro tegen 49,9 duizend euro van een vaste werknemer. Ook bij voltijders (tenminste 35 uur per week) is dit verschil groot, 37,3 versus 65,0 duizend euro (zie CBS, 2016b).

Bruto-inkomen uit arbeid

Dit inkomen, ook persoonlijk primair inkomen genoemd, omvat inkomen uit arbeid en inkomen uit eigen onderneming. Inkomen uit arbeid bestaat uit loon, salaris, bonussen, spaarloon en de beloning van arbeid die niet in dienstbetrekking is verricht. Ook beloningen in natura (de waarde van het privé gebruik van de auto van de werkgever) zijn hiertoe gerekend. Inkomen uit arbeid omvat ook loon dat vanuit het buitenland is ontvangen. Het bedrag is inclusief de werknemers- en werkgeversbijdrage in de premies voor de sociale verzekeringen. Inkomen uit eigen onderneming bestaat uit het fiscale resultaat uit onderneming vermeerderd met het bedrag van de investeringsaftrek.

Tussen de verschillende soorten flexwerkers zijn de verschillen groot. Het inkomen uit arbeid is met gemiddeld 36,0 duizend euro bruto het hoogst bij werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast, gevolgd door werknemers met een langlopend tijdelijk contract (29,4 duizend euro) en uitzendkrachten (23,3 duizend euro). Vaste werknemers zonder vaste uren (21,8 duizend euro) en werknemers met een kortlopend contract (17,7 duizend euro) nemen een middenpositie in. Het laagst is het inkomen bij tijdelijke werknemers zonder vaste uren en oproepkrachten: respectievelijk 10,5 duizend en 8,9 duizend euro (tabel B.2).

Onder voltijders is inkomen het hoogst bij vaste werknemer zonder vaste uren

Hoeveel iemand verdient, hangt in belangrijke mate af van het aantal gewerkte uren (zie Moonen, 2012). Wordt alleen naar de voltijders onder de flexwerkers gekeken, dan blijken vaste werknemers zonder vaste uren met 58,7 duizend euro gemiddeld het hoogste arbeidsinkomen te hebben, daarna komen de werknemers met uitzicht op vast (zie tabel B.2). Voor de rest blijft de volgorde hetzelfde. Wel zijn de verschillen in inkomen veel kleiner.

Onderwijsvolgende flexwerker met uitzicht op vaste baan verdient relatief veel

Het maakt voor het inkomen veel uit of een flexwerker regulier onderwijs volgt (tabel B.2). Voor onderwijsvolgenden is het werk immers veelal een bijbaan en zijn de inkomsten eruit betrekkelijk laag. Vooral onder de flexwerkers met een vast dienstverband zonder vaste uren verdienen scholieren en studenten met 7 duizend euro beduidend minder dan degenen die geen onderwijs volgen (31 duizend euro). Ook bij oproep- en invalkrachten, tijdelijke flexkrachten zonder vaste uren en werknemers met een kortlopend contract liggen de inkomens van scholieren en studenten een stuk lager. Is er uitzicht op een vaste baan dan doet het inkomen van onderwijsvolgenden (26 duizend euro) het minst onder voor dat van de niet-onderwijsvolgenden (36 duizend euro).

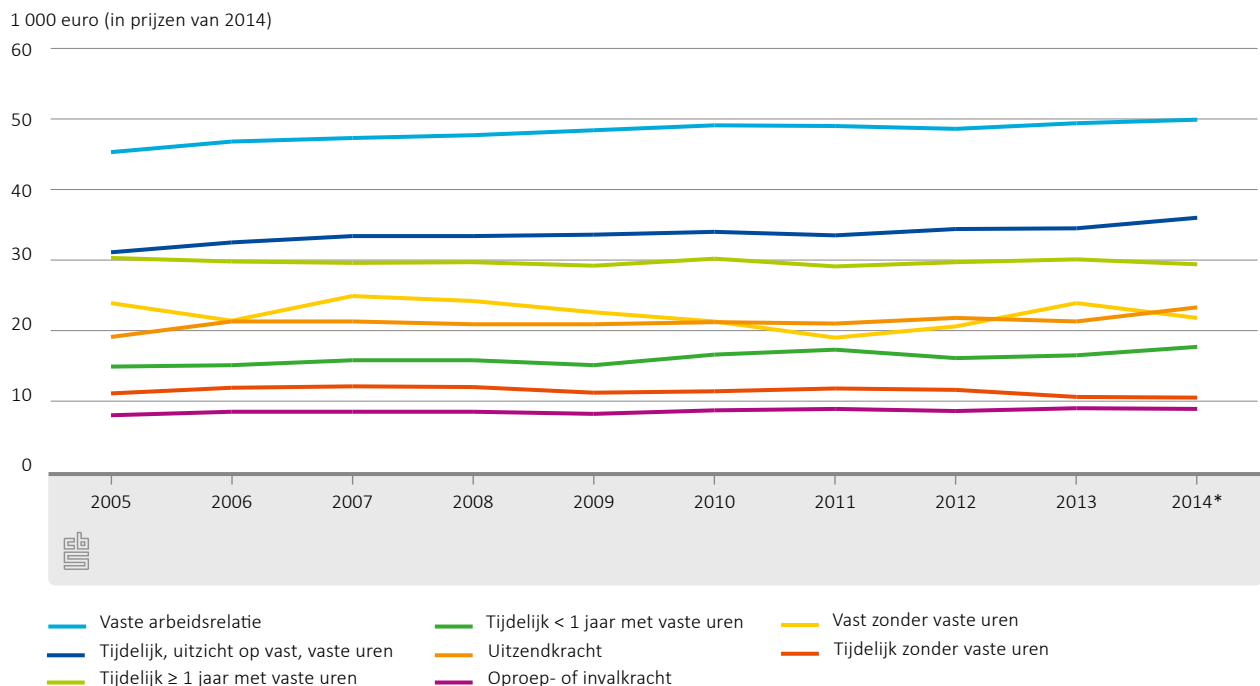
Inkomen uitzendkrachten meest gestegen

Het arbeidsinkomen van de meeste typen werknemers kwam in 2014 hoger uit dan in 2005, zowel voor deeltijders als voor voltijders (zie ook tabel B.3). Werknemers met een vaste arbeidsrelatie zagen hun inkomen in die periode jaarlijks vrijwel voortdurend toenemen. Dat gold ook voor flexwerkers met uitzicht op vast werk. Voor de andere typen flexwerkers was de inkomensontwikkeling grilliger. Bij uitzendkrachten (22 procent) en flexwerkers met een kortlopend contract (19 procent) groeide het inkomen relatief het hardst tussen 2005 en 2014. Bij uitzendkrachten, zowel de voltijders als deeltijders, vonden de grootste

inkomensstijgingen in 2006 en in 2014 plaats. Bij deeltijders was ook in 2010 nog flinke groei, bij voltijders was er juist een krimp. Voor (voltijds en deeltijds) flexwerkers met een kortlopend contract was er eveneens in 2010 en 2014 sprake van een betrekkelijk grote inkomensstijging. In 2008 liep het inkomen van deze groep flexwerkers flink terug, vooral dat van de deeltijders. Het jaar 2008 en ook 2009 betekende overigens voor vrijwel alle flexwerkers een achteruitgang in inkomen.

Bij werknemers met een contract voor een jaar of langer en bij vaste en tijdelijke werknemers zonder vaste uren was het inkomen in 2014 lager dan in 2005. Met name het gemiddelde arbeidsinkomen van werknemers met een vast contract met variabele uren fluctueert sterk in de tijd. Vooral in 2011 en 2014 slook hun inkomen flink, met zo'n 10 procent. Hun inkomensontwikkeling liep in de hele periode in de pas met die van hun gemiddelde arbeidsduur.

4.1 Bruto-jaarinkomen uit werk van werknemers van 15 tot 75 jaar



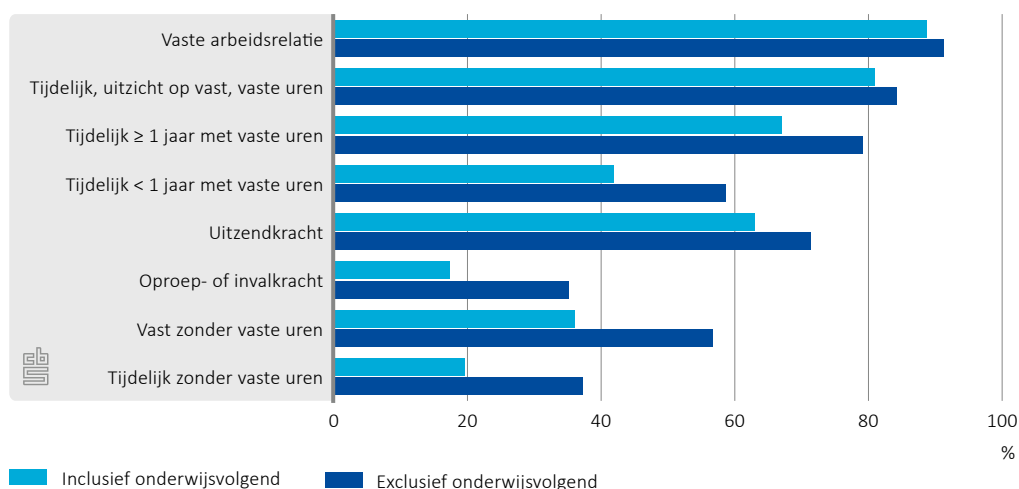
Relatief weinig oproep- en invalkrachten economisch zelfstandig

Gezien het gemiddeld lagere arbeidsinkomen is het niet verwonderlijk dat flexwerkers beduidend minder vaak economisch zelfstandig zijn dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie: 42 versus 89 procent in 2014. Flexwerkers die uitzicht hebben op een vaste baan slagen er het vaakst in met werken ten minste het bijstandsniveau van een alleenstaande te verdienen. Acht op de tien van hen zijn economisch zelfstandig. Het minst economisch zelfstandig zijn de oproep- en invalkrachten. Van hen kan nog geen 20 procent zichzelf financieel onderhouden. Wel gaat het hierbij veelal om jongeren met een baan naast hun opleiding. Worden de onderwijsvolgenden buiten beschouwing gelaten, dan blijkt 35 procent van de oproep- en invalkrachten economisch zelfstandig te zijn.

Economische zelfstandigheid

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig verbonden is met het bestaansminimum: iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele nettosalaris uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70 procent van het wettelijke nettominimumloon, ofwel de netto bijstand van een alleenstaande. De drempelwaarde stijgt of daalt van jaar tot jaar overeenkomstig de ontwikkeling van het sociale minimum. In 2014 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 920 euro per maand (zie CBS, 2014).

4.2 Economische zelfstandigheid van werknemers van 15 tot 75 jaar, 2014*



Tijdelijke kracht zonder vaste uren loopt betrekkelijk veel risico op armoede

De inkomenswelvaart die een persoon ervaart, hangt doorgaans niet alleen af van het eigen inkomen. Ook het inkomen van een eventuele partner of ander gezinslid kan eraan bijdragen. Of het huishoudensinkomen boven of onder de lage-inkomensgrens ligt, is een veelgebruikte maatstaf voor financiële welvaart. Flexibele werknemers lopen meer risico op armoede dan vaste werknemers. In 2014 maakte ruim 6 procent van de flexwerkers deel uit van een huishouden met een laag inkomen, tegenover 2 procent van de vaste werknemers. Dat betekent dat van de 186 duizend werknemers die leefden van een inkomen onder de lage-inkomensgrens bijna de helft uit flexwerkers bestond. Het armoederisico was met 8,9 procent het hoogst onder tijdelijk werknemers zonder vaste uren en het laagst onder werknemers met uitzicht op vast (3,8 procent).

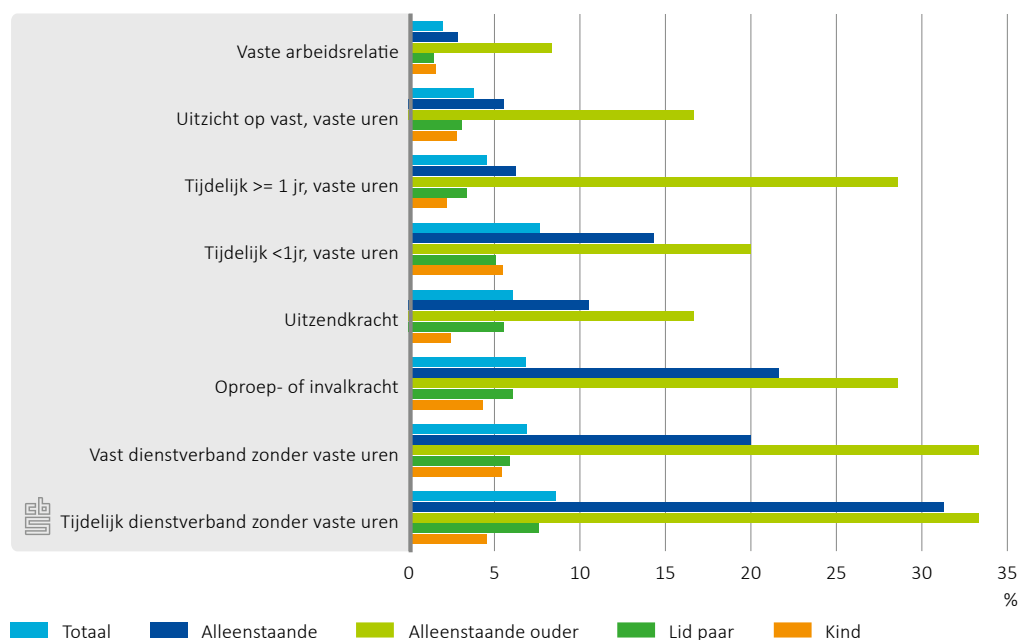
Risico op armoede: de lage-inkomensgrens

Voor het afbakenen van armoede is gebruik gemaakt van de lage-inkomensgrens. Deze grens vertegenwoordigt een vast koopkrachtbedrag en wordt jaarlijks dus alleen voor de prijsontwikkeling aangepast. In prijzen van het jaar 2014 bedroeg de lage-inkomensgrens voor een alleenstaande 12 250 euro. Voor meerpersoonshuishoudens is de lage-inkomensgrens met behulp van een equivalentiefactor aangepast voor de omvang en samenstelling van het huishouden en aldus vergelijkbaar gemaakt met het welvaartsniveau van een alleenstaande. Huishoudens lopen risico op armoede wanneer het aangepaste inkomen onder de lage-inkomensgrens valt (zie CBS, 2015).

Armoederisico het hoogst onder alleenstaande flexwerkers

Onder alle typen flexkrachten hebben de alleenstaanden met thuiswonende kinderen veruit het vaakst een laag inkomen, gevolgd door de alleenstaanden. (Gehuwd) samenwonende flexwerkers en thuiswonende jongeren met een flexbaan hebben duidelijk profijt van het inkomen van andere gezinsleden en leven daardoor veelal niet onder de armoedegrens. Dit patroon is eveneens, hoewel minder geprononceerd, zichtbaar bij de vaste werknemers.

4.3 Risico op armoede van werknemers naar type arbeidsrelatie en huishoudenspositie, 2014*



5. Inkomen flexwerkers multivariaat bekeken

Voorgaande cijfers laten duidelijke verschillen zien in de inkomenspositie van de verschillende typen flexwerkers. De vraag is of deze verschillen te maken hebben met het type contract of dat deze toegeschreven kunnen worden aan andere kenmerken van de persoon of de baan. Zo is bijvoorbeeld het arbeidsinkomen van oproep- en invalkrachten lager dan dat van uitzendkrachten, ze zijn echter gemiddeld jonger, lager opgeleid en werken veel vaker in deeltijd dan uitzendkrachten.

Er is daarom een multivariate regressieanalyse uitgevoerd waarbij is gekeken in hoeverre de hoogte van het inkomen te maken heeft met het type contract. De analyse is in drie stappen uitgevoerd. Als eerste is het gemiddelde verschil naar type arbeidsrelatie (vast of een type flexibel dienstverband) bepaald. In de tweede stap is bekeken in hoeverre de verschillen naar het type contract overeind blijven wanneer er gecontroleerd wordt voor persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, herkomst en onderwijsniveau. Zo neemt het inkomen toe met leeftijd en verdienen hoogopgeleiden over het algemeen meer dan laagopgeleiden. In deze stap is ook de arbeidssituatie van een eventuele partner toegevoegd. In de derde stap zijn nog kenmerken van de werkring aan het model toegevoegd, zoals arbeidsduur, het aantal jaren dat men al werkzaam is in de betreffende baan (anciënniteit) en sector.

Uit de resultaten van deze analyse blijkt dat er inkomensverschillen naar type flexcontract bestaan. Deze zijn kleiner wanneer er gecorrigeerd wordt voor verschillende persoons- en baankenmerken en arbeidsduur speelt hierin de belangrijkste rol. Het model verklaart 76 procent van de variantie in het inkomen van werknemers. Het inkomen van tijdelijke werknemers zonder vaste uren blijkt nu het laagst. Gecorrigeerd voor persoonskenmerken en baankenmerken verdienen zij 51 procent (vermenigvuldigingsfactor 0,51; zie Moonen, 2012) van het inkomen van een vaste werknemer. Voor de flexwerkers met een kortlopend contract is dit 56 procent. Oproepkrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers zonder vaste uren zitten daar iets boven. Op de oproepkrachten heeft de correctie het grootste effect: van de laatste plaats stijgen ze naar de vijfde plaats.

Bij tijdelijke werknemers met uitzicht op vast of een langlopend contract is het inkomen als percentage van het inkomen van vaste werknemers het hoogst. Het onderscheid met de andere flexkrachten is daarbij vrij groot. Werknemers met uitzicht op vast verdienen 83 procent van het inkomen van een werknemer met een vaste arbeidsrelatie, voor degenen met een langlopend contract is dat 79 procent.

5.1 Samenhang tussen type flexcontract gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken en het bruto-jaarinkomen uit werk van werknemers van 15 tot 75 jaar, 2014*

	Stap 1: Type contract ¹⁾		Stap 2: Type contract en persoonskenmerken		Stap 3: Type contract, persoons- en baankenmerken	
	Vermenigvuldigingsfactor	Standaardfout	Vermenigvuldigingsfactor	Standaardfout	Vermenigvuldigingsfactor	Standaardfout
Type contract						
Vaste arbeidsrelatie	ref.		ref.			
Tijdelijk, uitzicht op vast, vaste uren	0,73	0,01 ***	0,82	0,01***	0,83	0,01***
Tijdelijk ≥ 1 jaar met vaste uren	0,51	0,01 ***	0,68	0,01***	0,79	0,01***
Tijdelijk < 1 jaar met vaste uren	0,26	0,01 ***	0,41	0,01***	0,56	0,01***
Uitzendkracht	0,43	0,01 ***	0,53	0,01***	0,60	0,01***
Oproep- of invalkracht	0,13	0,01 ***	0,27	0,01***	0,59	0,01***
Vast zonder vaste uren	0,25	0,02 ***	0,41	0,02***	0,67	0,01***
Tijdelijk zonder vaste uren	0,14	0,01 ***	0,28	0,01***	0,51	0,01***
Persoonskenmerken						
<i>Geslacht</i>						
Man			1,77	0,00***	1,08	0,00***
Vrouw			ref.		ref.	
<i>Leeftijd</i>			1,01	0,00***	1,01	0,00***
<i>Herkomst</i>						
Autochtoon			ref.		ref.	
Niet-westers allochtoon			1,01	0,01*	0,97	0,01***
Westers allochtoon			1,02	0,01***	0,97	0,01***
<i>Onderwijsniveau</i>						
Laag			0,65	0,01***	0,74	0,00***
Middelbaar			ref.		ref.	
Hoog			1,68	0,00***	1,42	0,00***
<i>Onderwijsvolgend</i>						
Volgt regulier onderwijs			0,56	0,01***	0,80	0,01***
Volgt geen regulier onderwijs			ref.		ref.	
<i>Arbeidsituatie partner</i>						
Partner werkzaam			1,06	0,01***	1,07	0,00***
Partner niet werkzaam/geen partner			ref.		ref.	
Baankenmerken						
<i>Arbeidsduur (uren per week)</i>					1,05	0,00***
<i>Anciënniteit (in jaren)</i>					1,00	0,00***
<i>Grootteklasse</i>						
1 tot 10 werknemers					0,79	0,01***
10 tot 100 werknemers					0,92	0,00***
100 of meer werknemers					ref.	
<i>Sector</i>						
Landbouw					0,91	0,01***
Industrie					1,08	0,01***
Bouw					1,05	0,01***
Handel					0,94	0,01***
Vervoer					1,01	0,01
Horeca					0,81	0,01***
ICT					1,16	0,01***
Financieel					1,35	0,01***
Verhuur					1,27	0,02***
Zakelijke dienstverlening					1,04	0,01***
Onderwijs					1,01	0,01
Zorg					1,12	0,01***
Cultuur, sport, recreatie					0,92	0,01***
Overige dienstverlening					1,02	0,01*
Overheid					ref.	
R ²	0,345		0,585		0,758	

*/**/** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en éénprocentniveau.

¹⁾ De vermenigvuldigingsfactoren in stap 1 verschillen met de proporties op basis van de StatLine gegevens (CBS 2016b) als gevolg van weging.

6. Conclusie

Met de sterke groei van het aantal flexwerkers komen er steeds minder werknemers die zekerheid hebben over hun baan en hun inkomen. Van alle flextypen is de inkomenszekerheid van werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en van degenen met een langlopend tijdelijk contract het grootst. Hun inkomen is bovendien hoger dan dat van andere typen flexwerkers. Ook zijn ze vaker economisch zelfstandig en is hun risico op armoede betrekkelijk laag. Flexwerkers met een tijdelijk contract zonder vaste uren en oproep- of invalkrachten hebben de minst gunstige inkomenspositie.

Ook als rekening gehouden wordt met verschillen tussen flexwerkers in bijvoorbeeld arbeidsduur of leeftijd scoren vrijwel dezelfde groepen hoog dan wel laag qua inkomensniveau.

Literatuur

Beer, P. de (red.), R. Dekker en M. Olsthoorn, M. (2011). Flexibilisering de balans opgemaakt. De Burcht/Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, Amsterdam.

CBS (2014). Welvaart In Nederland 2014. Inkomen, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen. Den Haag/Heerlen.

CBS (2015). Armoede en sociale uitsluiting 2015. Den Haag/Heerlen/Bonaire.

CBS (2016, 27 september). Aantal oproepbanen groeit in 5 jaar met ruim een derde. CBS nieuwsbericht.

CBS/TNO (2016, 17 mei). 1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk. CBS nieuwsbericht.

Dekker, R, H. Houwing, en L. Kösters (2012). Doorstroom van flexwerkers. ESB, jaargang 97 (4628), 3 februari 2012.

Heyma, A., en S. van der Werff (2013). De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers. SEO-rapport, 2013-09. SEO, Amsterdam.

Houwing, H., en L. Kösters (2013). Tijdelijk met uitzicht op vast? De doorstroom naar vast werk van een groeiende groep flexibele werknemers. In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. CBS/TNO, Den Haag.

Kösters, L., en W. Smits (2013). Flexwerkers in Nederland: wie zijn het en waar werken ze? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, (29) 2, 135–142.

Leufkens, K., R. Lok en F. Otten (2011). Het inkomen van flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. Sociaaleconomische trends, 2011/1.

Moonen, L. (2012). Inkomen verklaard? Het inkomen van werknemers en zelfstandigen nader bekeken. Sociaaleconomische trends, 2/2012, 16–27.

TNO/CBS (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015. Methodologie en globale resultaten. TNO/CBS-rapport. Leiden, Heerlen.

Wilthagen, T., en F. Tros (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer: European Review of Labour and Research, vol. 10 no. 2, 166–186.

StatLine

CBS, 2016a. [Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring.](#)

CBS, 2016b. [Werkzame beroepsbevolking; gemiddeld inkomen.](#)

Tabellen

B.1 Kenmerken van vaste en flexibele werknemers van 15 tot 75 jaar, 2015

	Vaste arbeidsrelatie	Tijdelijk, uitzicht op vast, ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk < 1 jaar met vaste uren	Uitzendkracht	Oproep- of invalkracht	Vast zonder vaste uren	Tijdelijk zonder vaste uren
	x 1 000							
Totaal	5 143	262	187	175	248	551	129	215
	%							
Geslacht								
Man	53	54	43	46	62	44	49	48
Vrouw	47	46	57	54	38	56	51	52
Leeftijd								
15 tot 25 jaar	7	23	32	46	24	64	48	60
25 tot 35 jaar	21	41	36	26	32	14	14	14
35 tot 45 jaar	24	21	14	11	18	6	10	7
45 tot 55 jaar	28	13	12	10	17	7	11	8
55 tot 65 jaar	19	3	5	6	8	5	11	6
65 tot 75 jaar	1	0	1	1	2	4	6	4
Herkomst								
Autochtoon	82	77	77	74	69	78	80	74
Westers allochtoon	9	10	11	10	12	8	9	9
Niet-westers allochtoon	9	13	11	16	19	14	11	16

B.1 Kenmerken van vaste en flexibele werknemers van 15 tot 75 jaar, 2015 (slot)

	Vaste arbeidsrelatie	Tijdelijk, uitzicht op vast, ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk < 1 jaar met vaste uren	Uitzendkracht	Oproep- of invalkracht	Vast zonder vaste uren	Tijdelijk zonder vaste uren
	%							
Onderwijsniveau								
Laag	19	17	20	31	29	41	33	40
Middelbaar	42	41	37	42	49	44	43	42
Hoog	38	41	42	26	21	15	23	17
Onbekend	1	1	1	1	2	0	2	2
Onderwijsvolgend								
Volgt regulier onderwijs	10	17	33	40	18	60	47	56
Volgt geen regulier onderwijs	90	83	67	60	82	40	53	44
Wekelijkse arbeidsduur								
0 tot 12 uur	5	4	14	25	12	56	41	47
12 tot 20 uur	7	6	10	13	9	18	16	16
20 tot 35 uur	32	31	37	31	26	19	23	20
35 uur en meer	56	59	39	31	53	7	19	16
Anciënniteit								
Tot 6 maanden	3	35	21	46	40	27	11	33
6 tot 12 maanden	3	22	23	19	18	18	10	17
1 tot 2 jaar	6	23	26	15	17	18	16	17
2 tot 5 jaar	16	16	23	13	15	22	25	18
5 tot 10 jaar	24	2	5	4	5	9	17	8
10 jaar of langer	47	2	2	2	3	6	18	5
Onbekend	1	0	0	1	1	1	3	2
Grootteklasse bedrijf								
1 tot 10 werknemers	8	12	8	14	7	15	20	21
10 tot 100 werknemers	20	28	19	22	16	27	23	22
100 of meer werknemers	69	55	67	53	63	46	44	39
Onbekend	3	5	6	12	14	12	13	17
Sector (SBI 2008)¹⁾								
A Landbouw, bosbouw en visserij	1	1	1	2	2	2	3	2
B Delfstoffenwinning	0	0	0	0	0	0	0	0
C Industrie	11	10	6	7	20	4	5	4
D Energievoorziening	0	0	0	0	1	0	0	0
E Waterbedrijven en afvalbeheer	1	0	0	0	1	0	0	0
F Bouwnijverheid	4	4	3	3	7	1	1	1
G Handel	15	17	19	22	6	26	21	21
H Vervoer en opslag	5	6	4	5	8	4	8	4
I Horeca	2	4	7	7	3	16	12	13
J Informatie en communicatie	3	4	2	3	2	1	2	2
K Financiële dienstverlening	4	3	2	2	5	0	2	1
L Verhuur en handel van onroerend goed	1	1	1	1	0	0	1	0
M Specialistische zakelijke diensten	6	8	4	5	2	3	4	4
N Verhuur en overige zakelijke diensten	4	9	6	9	5	10	7	8
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	8	3	4	3	8	0	2	2
P Onderwijs	8	8	10	5	3	5	2	4
Q Gezondheids- en welzijnszorg	19	13	23	14	4	15	11	10
R Cultuur, sport en recreatie	1	1	2	2	1	3	3	2
S Overige dienstverlening	2	2	3	1	1	2	2	1
T Huishoudens	0	0	0	1	0	0	0	1
U Extraterritoriale organisaties	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	4	5	5	10	19	9	16	19

¹⁾ De cijfers over de sector hebben betrekking op 2014.

B.2 Bruto-jaarinkomen uit werk van vaste en flexibele werknemers van 15 tot 75 jaar, 2014*

	Vaste arbeids- relatie	Tijdelijk, uitzicht op vast, vaste uren	Tijdelijk ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk < 1 jaar met vaste uren	Uitzendkracht	Oproep- of invalkracht	Vast zonder vaste uren	Tijdelijk zonder vaste uren
	1 000 euro							
Totaal	49,9	36,0	29,4	17,7	23,3	8,9	21,8	10,5
Geslacht								
Man	62,1	39,9	32,5	20,4	25,2	9,0	29,9	12,5
Vrouw	36,3	31,2	26,9	15,3	20,2	8,8	13,9	8,8
Leeftijd								
15 tot 25 jaar	18,3	20,9	13,0	8,2	14,1	5,7	6,3	5,6
25 tot 35 jaar	43,6	37,0	36,5	24,9	26,0	15,4	28,1	18,7
35 tot 45 jaar	54,6	41,9	38,7	26,2	28,4	16,1	.	.
45 tot 55 jaar	56,6	46,5	34,0	26,9	26,5	16,7	42,7	.
55 tot 65 jaar	54,4	13,2	.	.
65 tot 75 jaar	21,2	8,1	.	.
Herkomst								
Autochtoon	50,5	36,8	29,7	18,2	23,7	8,7	21,3	10,4
Westers allochtoon	51,3	36,0	32,9	.	23,5	10,1	.	12,2
Niet-westers allochtoon	42,9	31,3	24,8	14,8	22,0	9,6	.	9,8
In regulier onderwijs								
Ja	34,7	25,9	17,9	7,9	11,9	4,9	7,1	5,4
Nee	49,6	36,5	32,6	22,6	24,4	13,9	31,0	15,8
Onderwijsniveau								
Laag	32,7	23,7	14,6	9,1	20,1	5,5	12,5	6,0
Middelbaar	42,2	31,1	23,1	16,7	21,9	9,4	17,6	10,5
Hoog	68,3	46,0	42,9	29,2	30,2	15,8	45,6	20,6
	2,1	1,9	2,9	3,2	1,5	2,9	3,6	3,4
Wekelijkse arbeidsduur								
0 tot 12 uur	7,5	.	5,9	4,7	6,4	5,1	5,9	3,7
12 tot 20 uur	16,7	.	11,5	9,3	11,2	8,7	11,1	7,6
20 tot 35 uur	37,4	28,0	26,9	19,8	20,6	15,7	24,3	15,2
35 uur en meer	65,0	43,4	43,3	30,1	30,3	25,3	58,7	28,7

B.3 Bruto-jaarinkomen uit werk (in prijzen van 2014) van vaste en flexibele werknemers van 15 tot 75 jaar

	Vaste arbeidsrelatie	Tijdelijk, uitzicht op vast, vaste uren	Tijdelijk ≥ 1 jaar met vaste uren	Tijdelijk < 1 jaar met vaste uren	Uitzendkracht	Oproep- of invalkracht	Vast zonder vaste uren	Tijdelijk zonder vaste uren
	1 000 euro							
Totaal								
2005	45,3	31,1	30,3	14,9	19,1	8,0	23,9	11,1
2006	46,8	32,5	29,8	15,1	21,3	8,5	21,4	11,9
2007	47,3	33,4	29,6	15,8	21,3	8,5	24,9	12,1
2008	47,7	33,4	29,7	15,8	20,9	8,5	24,2	12,0
2009	48,4	33,6	29,2	15,1	20,9	8,2	22,6	11,2
2010	49,1	34,0	30,2	16,6	21,2	8,7	21,3	11,4
2011	49,0	33,5	29,1	17,3	21,0	8,9	19,0	11,8
2012	48,6	34,4	29,7	16,1	21,8	8,6	20,6	11,6
2013	49,4	34,5	30,1	16,5	21,3	9,0	23,9	10,6
2014*	49,9	36,0	29,4	17,7	23,3	8,9	21,8	10,5
Voltijd								
2005	58,8	38,7	43,5	28,2	25,4	22,0	64,1	30,1
2006	60,5	40,8	41,9	29,5	28,1	24,0	67,6	32,4
2007	61,2	41,0	41,6	30,5	28,4	23,1	65,3	30,8
2008	61,3	41,6	41,7	32,9	28,0	25,4	68,5	34,0
2009	62,4	42,2	41,5	31,2	29,2	25,0	62,8	31,8
2010	63,8	43,0	43,6	32,6	28,4	25,7	66,2	32,9
2011	63,8	42,5	42,1	33,0	28,6	27,7	61,3	33,4
2012	63,6	43,4	44,3	30,5	30,0	27,0	69,5	31,6
2013	64,5	42,8	43,1	28,2	28,7	25,8	74,7	29,0
2014*	65,0	43,4	43,3	30,1	30,3	25,3	58,7	28,7
Deeltijd								
2005	26,2	19,6	18,2	8,9	11,8	7,0	10,7	7,0
2006	27,7	19,8	19,0	9,3	13,1	7,4	9,2	7,6
2007	28,2	21,5	18,9	10,4	13,5	7,5	13,3	7,6
2008	28,8	22,1	19,4	9,3	13,7	7,3	11,5	7,5
2009	29,5	23,0	20,1	9,6	13,3	7,1	11,3	7,6
2010	29,7	22,5	19,6	10,4	14,3	7,6	11,0	7,5
2011	29,9	21,6	18,5	10,5	14,0	7,5	10,4	7,5
2012	29,7	22,0	18,5	10,5	14,0	7,3	10,6	7,9
2013	30,3	22,7	20,2	10,8	13,6	7,8	11,8	7,5
2014*	30,8	24,2	19,5	12,2	15,6	7,8	12,2	7,4

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2015–2016	2015 tot en met 2016
2015/2016	Het gemiddelde over de jaren 2015 tot en met 2016
2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2015 en eindigend in 2016
2013/'14–2015/'16	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2013/'14 tot en met 2015/'16

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress
CCN Creatie, Den Haag

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2016.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.