

De aftocht van de vaste baan

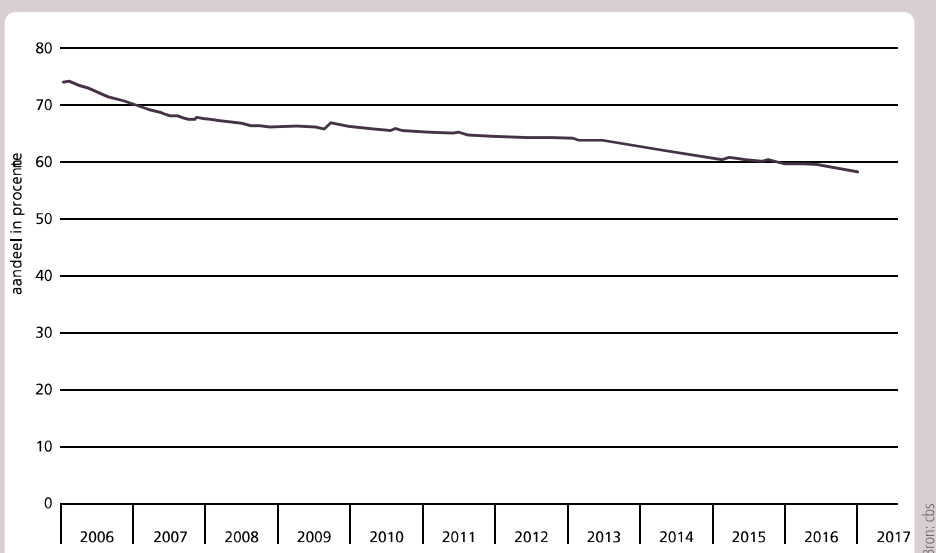
DOOR Frank van der Linden

In de periode van 2006 tot en met 2017 is het aandeel vaste banen van werknemers in het totaal aantal banen continu afgenomen. Hun plaats werd ingenomen door banen van werknemers met een flexibel contract.

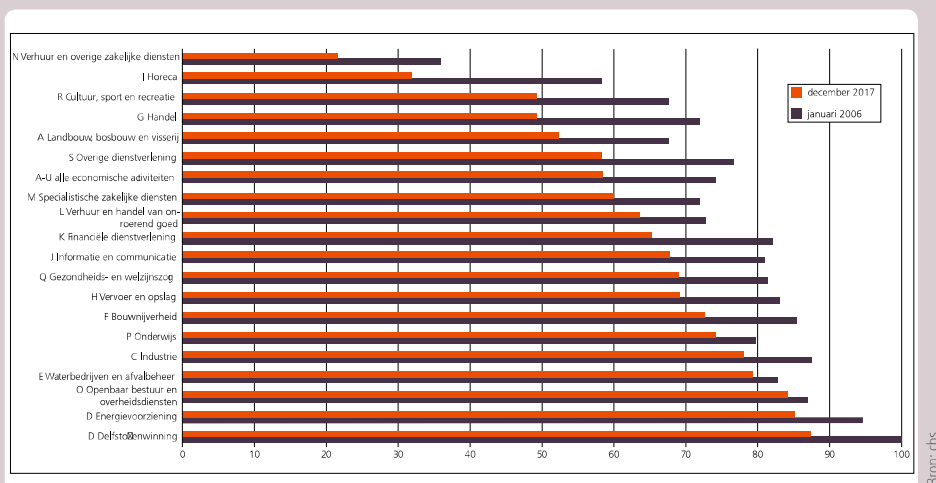
Het aandeel vaste werknemersbanen in de totale populatie van werknemersbanen daalde van januari 2006 tot december 2017 van 74 procent naar 58 procent. In figuur 1 is te zien dat deze afname vrij constant is. Aan de andere kant nam het aandeel van werknemersbanen met een flexibel contract met bijna eenzelfde percentage toe van 23 procent naar 37 procent. Deze groep bestaat voor ongeveer 60 procent uit reguliere banen met contract voor bepaalde tijd, 20 procent uit banen op oproepbasis en 20 procent uit uitzendbanen. Deze verhoudingen zijn in de periode van elf jaar nauwelijks gewijzigd.

In dit artikel worden reguliere banen met een contract voor onbepaalde tijd als vast beschouwd. Banen op uitzend- en oproepbasis en reguliere banen met een contract voor bepaalde tijd worden tot banen met een flexibel contract gerekend. (In dit artikel worden alleen de werknemersbanen besproken; zelfstandigen blijven dus buiten beschouwing.)

Naast deze groepen zijn er ook nog stageplekken en directeur-groootaandeelhouders (dga's). In de periode 2006-2017 was drie procent van de werknemersbanen dga en één procent stageplek. Bij de bepaling van het aantal banen over een periode wordt rekening gehouden met de begin- en einddatum van de baan. Een baan met de duur van zes maanden telt hierdoor voor een halve baan, los van de vraag of het om



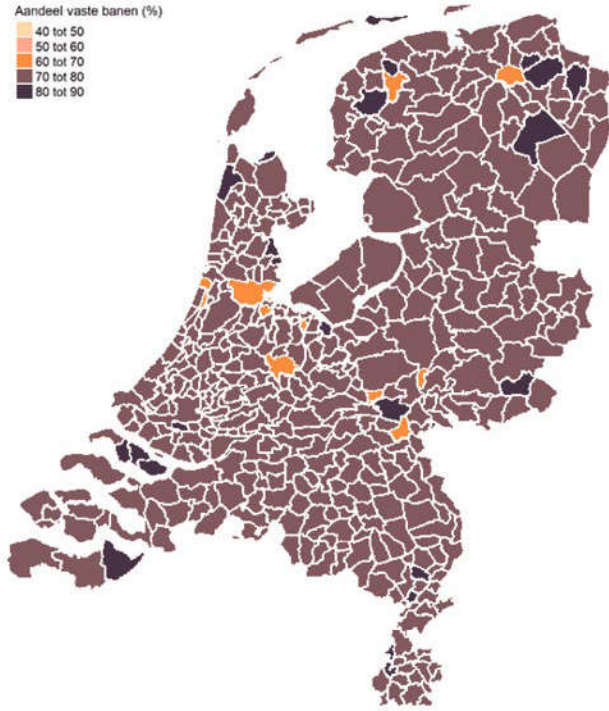
Figuur 1. Aandeel vaste banen in totaal aantal werknemersbanen, 2006-2017



Figuur 2. Aandeel vaste banen in totaal aantal werknemersbanen naar sector, jan 2006, dec 2017

Aandeel vaste banen (%)

- 40 tot 50
- 50 tot 60
- 60 tot 70
- 70 tot 80
- 80 tot 90

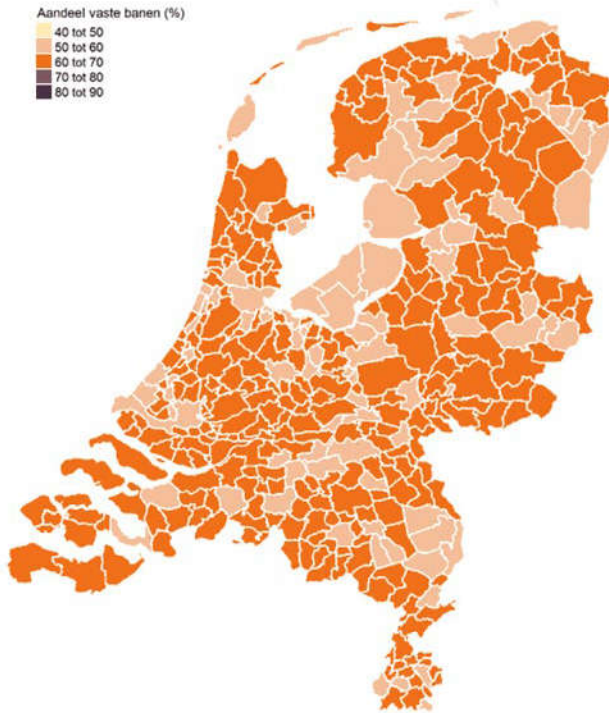


Bron: cbs

Figuur 3. Aandeel vaste banen in totaal aantal werknemersbanen per woongemeente, jan 2006

Aandeel vaste banen (%)

- 40 tot 50
- 50 tot 60
- 60 tot 70
- 70 tot 80
- 80 tot 90



Bron: cbs

Figuur 4. Aandeel vaste banen in totaal aantal werknemersbanen per woongemeente, dec 2017

voltijd- of deeltijdbanen gaat. De afname van de vaste werknemersbanen is niet in elke sector even groot. In de horeca is de sterkste afname, daar daalde het aandeel vaste banen van 58 naar 32 procent. In figuur 2 is te zien dat Delfstoffenwinning, Energie en Openbaar bestuur en overheidsdiensten het hoogste aandeel vaste banen hebben. Openbaar bestuur en over-

heidsdiensten heeft bovendien de laagste afname van de vaste banen in de periode 2006-2017.

Woongemeente

Een baan is in te delen naar woongemeente van de persoon die deze baan heeft. In figuur 3 en 4 is te zien dat het percentage vaste banen per gemeente verschilt. Zo zijn er in de Randstad veel

Polisadministratie en soort baan

De cijfers in dit artikel zijn gebaseerd op de Polisadministratie. Deze is onderdeel van de loonaangifteketen. Deze keten start met de inhoudingsplichtigen (veelal bedrijven) die periodiek loonaangifte van hun werknemers moeten doen bij de Belastingdienst en loopt tot en met de afnemers van de gegevens uit de Polisadministratie.

Een loonaangifte bestaat uit twee delen. Het eerste deel is op bedrijfsniveau en bevat de zogenoemde collectieve data. Deze heten collectief omdat de gegevens niet zijn uitgesplitst naar werknemer. De Belastingdienst gebruikt deze data voor de inning van de belastingen en premies. Het tweede deel is op het niveau van de individuele werknemers en pensioen- en uitkeringsgerechtigden en bevat de nominatieve data. Deze data worden doorgestuurd naar het UWV dat daarmee de Polisadministratie aanvult met als doel het arbeids- en uitkeringsverleden per persoon vast te leggen zodat uitkeringsaanvragen beoordeeld kunnen worden.

In de maandstatistiek 'Banen en Lonen' worden een vijftal soorten banen onderscheiden:

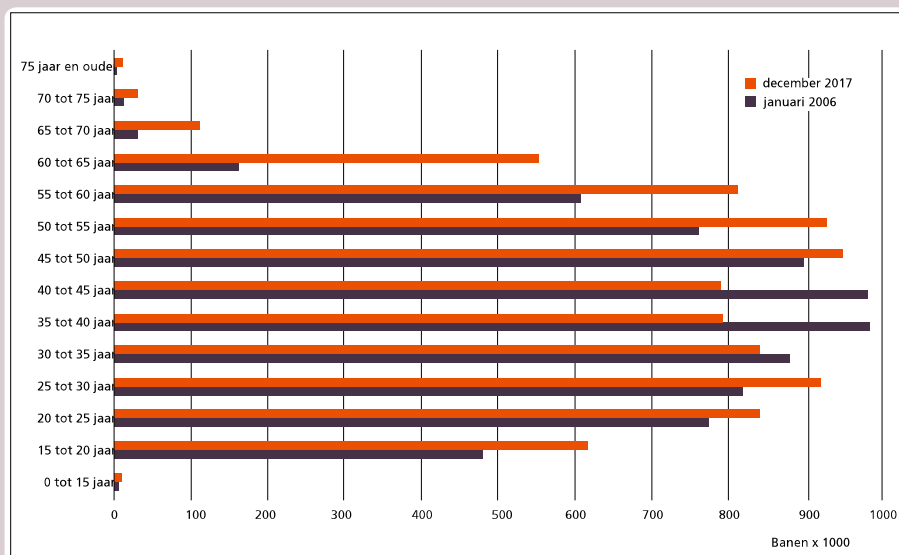
- Reguliere banen met een contract voor bepaalde tijd;
- Reguliere banen met een contract voor onbepaalde tijd;
- Banen op uitzendbasis;
- Banen op oproepbasis;
- Directeur-grotoaandeelhouder;
- Stageplekken.

Wsw-banen zijn opgenomen bij de reguliere banen en kunnen een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben. Naast de drie eigenaren (CBS, Belastingdienst en UWV) kent de Polisadministratie een groeiende groep van andere afnemers, zoals de Sociale Verzekeringsbank (SVB), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en gemeentelijke sociale diensten.

gemeenten met een laag percentage vaste banen. Verspreid over Nederland zijn er ook enkele gemeenten waarin de inwoners relatief veel vaste banen hebben. Dit zijn echter gemeenten met lage inwoneraantallen.

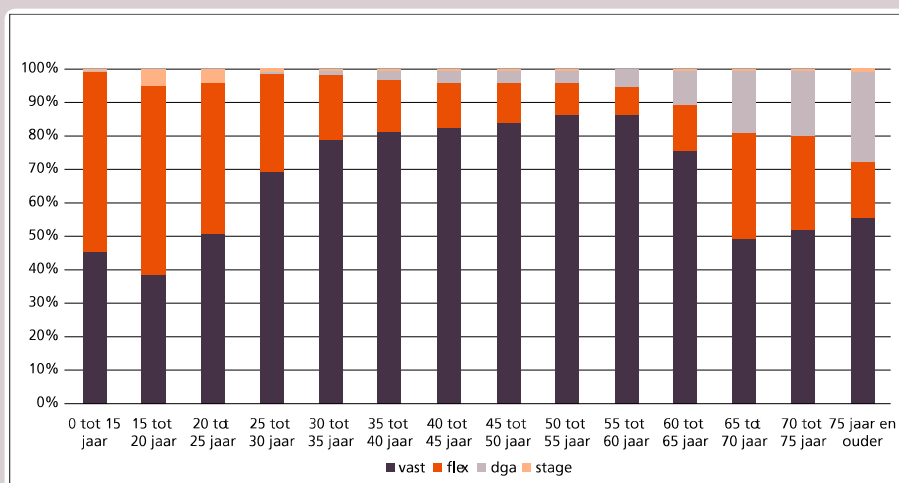
Met de kaarten van 2006 en 2017 is te zien dat per gemeente verschuivingen hebben plaatsgevonden. Gemeenten zijn in 2017 lichter gekleurd dan in 2006. Dit betekent dat het aandeel van vaste banen in alle gemeenten is afgenomen.

Bron: cbs



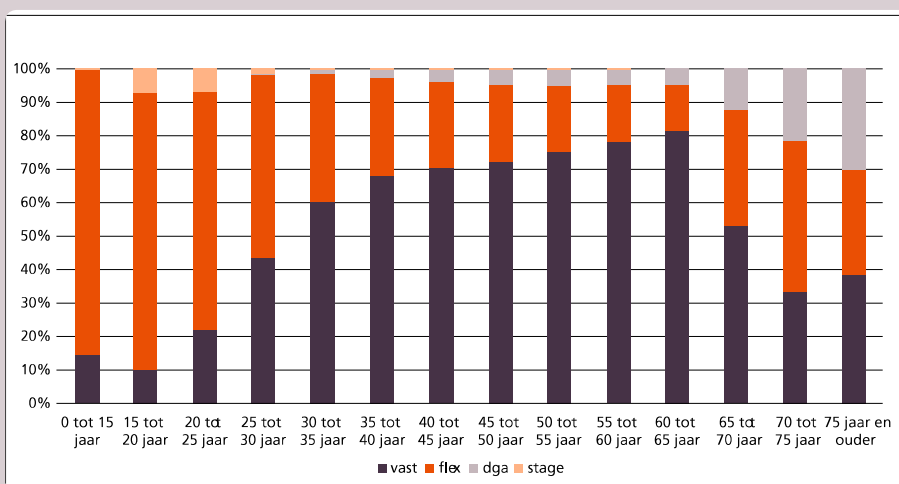
Figuur 5. Banen van werknemers naar leeftijd, jan 2006, dec 2017

Bron: cbs



Figuur 6. Aandeel vaste en flexibele baan naar leeftijd, jan 2006

Bron: cbs



Figuur 7. Aandeel vaste en flexibele baan naar leeftijd, dec 2017

NB: in 2006 zijn de legenda van 60 tot 90 procent gebruikt, terwijl in 2017 de legenda van 40 tot 70 procent van toepassing zijn.

Leeftijd

In de periode 2006-2017 was er sprake van een vergrijzing én verjonging van de arbeidsmarkt. Dit is zichtbaar in

figuur 5, waarin het aantal werknemersbanen naar leeftijd in 2017 vergeleken wordt met de verdeling in 2006. Het aantal werknemers van 50 plus nam met 55 procent toe. Daarentegen nam de groep 35 tot 45 jarigen met bijna 20 procent af. De groep jongere werknemers van 15 tot 30 jaar nam echter met 15 procent toe, dit compenseert voor een deel de vergrijzing.

De toename van het aantal oudere werknemers van 50 plus is het gevolg van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de afbouw van VUT- en prepensioenregelingen. De afname van de groep 35 tot 45 jaar heeft te maken met de daling van de geboortegolf begin van de jaren 70 van de vorige eeuw. De huidige werknemers van middelbare leeftijd zijn immers rond deze periode geboren. Eenzelfde verklaring, maar dan tegengesteld, is te geven voor de toename van de groep 15 tot 30-jarige werknemers. Rond de millenniumwisseling nam het geboortecijfer namelijk iets toe. Daarnaast zijn gedurende de laatste jaren de perspectieven van jongeren op de arbeidsmarkt verbeterd.

De leeftijdsverdeling van werknemers heeft invloed op de verhouding van vaste en flexibele banen naar leeftijd. Werknemers beginnen vaak als flexibele kracht en bij het ouder worden wordt doorgestroomd naar een vast contract. In figuur 6 en 7, met aandelen vaste en flexibele banen naar leeftijd, is te zien dat zowel in 2006 als in 2017 de hiervoor beschreven loopbaan carrière op hoofdlijnen geldend is. In de periode 2006 tot 2017 is het aandeel jongeren met een vaste baan echter fors gedaald. Bij de hogere leeftijdsklassen is ook een afname te zien, maar deze is stukken kleiner. ■

Meer lezen?

Maandpublicatie banen en lonen: www.statline.nl
 Dashboard arbeidsmarkt: www.cbs.nl
 Loonaangifteketen: www.loonaangifteketen.nl