

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op flexibilisering

Inhoudelijke redactie:

Ruben van Gaalen (CBS)

Anneke Goudswaard (TNO)

Jos Sanders (TNO)

Wendy Smits (CBS)

Tekstuele redactie:

Ronald van der Bie (CBS)

Verklaring van tekens

.	gegevens ontbreken
*	voorlopig cijfer
**	nader voorlopig cijfer
x	geheim
–	nihil
–	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2012–2013	2012 tot en met 2013
2012/2013	het gemiddelde over de jaren 2012 tot en met 2013
2012/'13	oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2012 en eindigend in 2013
2010/'11	oogstjaar, boekjaar enz., 2010/'11 tot en met 2012/'13
–2012/'13	

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

Prepress

Textcetera, Den Haag
CBS, Grafimedia

Druk

Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam

Omslag

Telldesign, Rotterdam/Delta3, Den Haag
Foto: Jos Sanders

Inlichtingen

Tel. (088) 570 70 70
Fax (070) 337 59 94
Via contactformulier:
www.cbs.nl/infoservice

Bestellingen

E-mail: verkoop@cbs.nl
Fax (045) 570 62 68

Internet

www.cbs.nl

Prijs € 55,75 (inclusief verzendkosten)
ISBN 978-90-357-1659-9
ISSN 2214-4552
Oplage 600

© Centraal Bureau voor de Statistiek,
Den Haag/Heerlen 2013.
Verveelvoudiging is toegestaan,
mits het CBS als bron wordt vermeld.

Voorwoord

CBS en TNO werken sinds een aantal jaren samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Beide instellingen willen periodiek in kaart brengen welke arbeidsmarkttransities mensen gedurende hun beroepsloopbaan doormaken. De voorliggende publicatie *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering* is het tweede deel van de reeks¹⁾. Het boek richt zich op werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen zonder personeel.

Uit de analyses blijkt dat de afgelopen tien jaar het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen van 12 procent (2001) tot 16 procent (2012). De toename wordt vooral veroorzaakt door stijging van het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband en oproepkrachten. De verdergaande flexibilisering blijkt ook uit de stijging van het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers); dat nam in deze periode toe van 7 naar 10 procent. Mensen met een flexibele arbeidsrelatie stromen vaker uit naar werkloosheid of inactiviteit dan mensen met een vaste arbeidsrelatie. Vooral jongeren en laag- en middelbaaropgeleiden die hun baan verliezen, hebben vaak een flexibele arbeidsrelatie. Na een periode van werkloosheid of inactiviteit gaan zij vaak weer in een flexibel dienstverband aan de slag. Ouderen en hoogopgeleiden gaan juist vaak als zzp'er werken.

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben minder leer- en ontwikkelmogelijkheden op het werk dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Bovendien zijn ze vaker werkzaam in functies met een grote baanonzekerheid en lage kwaliteit van arbeid. Hierdoor lopen zij meer risico's ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en inzetbaarheid dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Naast de bijdragen van het CBS en TNO zijn in het boek ook bijdragen opgenomen van onderzoekers van de Radboud Universiteit Nijmegen, ITS, SEO Economisch Onderzoek, Reflect (Universiteit van Tilburg), de ABU en het UWV.

¹⁾ In 2011 verscheen het eerste deel: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op kwetsbare groepen*.

Dit boek biedt een overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking en een grondige analyse van de arbeidspositie van werkenden in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Wij hopen en verwachten dat het boek voorziet in de informatiebehoefte van beleidsmakers en onderzoekers op dit terrein.

De Directeur-Generaal van de Statistiek
Drs. G. van der Veen

TNO, Director of Innovation, Work and Employment
Prof. dr. ir. P. Bongers

Den Haag/Heerlen/Hoofddorp, mei 2013

Inhoud

	Voorwoord	3
1	Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht	11
	<i>Harry Bierings, Niels Kooiman en Robert de Vries</i>	
	1.1 Transitionele arbeidsmarkt	12
	1.2 Flexibel werk	13
	1.3 Transitie naar werk	14
	1.4 Transitie vanuit werk	18
	1.5 Transitie van werk naar werk	24
	1.6 Tot slot	29
	1.7 Technische toelichting	29
2	Essay: De toekomst van flexibiliteit en zekerheid: naar een nieuw ‘Dutch Design’?*	35
	<i>Ton Wilthagen</i>	
	2.1 Inleiding	36
	2.2 De deal uit de jaren negentig	36
	2.3 De balans opnieuw opgemaakt	37
	2.4 Fragmentatie van arbeid en afnemende rol van de arbeidsovereenkomst	38
	2.5 Een evaluatiekader voor de toekomst van flexibilisering	40
	2.6 Een hernieuwd Dutch Design	41
3	Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer*	47
	<i>Ellen van Wijk, John Klein Hesselink, Sarike Verbiest, Hanneke Kooij-de Bode en Anneke Goudswaard</i>	
	3.1 Inleiding	48
	3.2 Centrale vraagstelling	50
	3.3 Data en methode	51
	3.4 Resultaten	53
	3.5 Conclusie en discussie	57
4	Ontwikkeling en kenmerken van tijdelijke banen in crisistijd (2007–2010)	61
	<i>Gerda Gringhuis, Caroline Bloemendal en Ruben van Gaalen</i>	
	4.1 Inleiding	62
	4.2 Onderzoeksvragen	63
	4.3 Data	64
	4.4 Resultaten	64
	4.5 Conclusie en discussie	77
	4.6 Technische toelichting	77

5	Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie?*	83
	<i>Paul Preenen, Robert Vergeer en Anneke Goudswaard</i>	
	5.1 Inleiding	84
	5.2 Achtergrond en hypothesen	85
	5.2 Methoden en analyses	90
	5.3 Resultaten	91
	5.4 Discussie	94
6	Tijdelijk met uitzicht op vast	101
	<i>Hester Houwing en Lian Kösters</i>	
	6.1 Inleiding	102
	6.2 Achtergrond van het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract	103
	6.3 Ontwikkeling in aandeel tijdelijk met uitzicht op een vast contract	105
	6.4 Instroom in tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract	106
	6.5 Wie hebben een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract?	108
	6.6 Baanzekerheid: doorstroom naar vast, baanwisselingen en uitval uit de arbeidsmarkt	110
	6.7 Conclusie	116
	6.8 Technische toelichting	117
7	Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid*	121
	<i>Jos Sanders, Jan Fekke Ybema en Ellen van Wijk</i>	
	7.1 Inleiding	122
	7.2 Methode en data	127
	7.3 Resultaten	129
	7.4 Conclusie	134
8	De ene zzp'er is de andere niet	139
	<i>Lian Kösters, Wendy Smits en Robert de Vries</i>	
	8.1 Inleiding	140
	8.2 Welke zelfstandigen bieden eigen arbeid aan?	141
	8.3 Werkgelegenheidsdynamiek van zelfstandigen en werknemers	145
	8.4 Wie beginnen als zelfstandige zonder personeel?	148
	8.5 Wie stoppen als zelfstandige zonder personeel?	150
	8.6 Conclusie	152
	8.7 Technische toelichting Enquête Beroepsbevolking	152
9	Flexibiliteit, kwaliteit van arbeid en gezondheid*	157
	<i>Alfred Wagenaar, Irene Houtman, Seth van den Bossche, Michiel Kompier en Toon Taris</i>	
	9.1 Inleiding	158
	9.2 Achtergrond	159
	9.3 Onderzoeksvragen	161

9.4	Drie empirische studies	161
9.5	Resultaten	163
9.6	Conclusie	170
10	Internationale oriëntatie van bedrijven en baanzekerheid van werknemers	175
	<i>Marjolein Korvorst, Ben Kriechel en Wendy Smits</i>	
10.1	Inleiding	176
10.2	Data en methode	177
10.3	Resultaten	179
10.4	Conclusie	184
10.5	Bijlage: Data	184
11	Demografische gevolgen van economische onzekerheid in de vroege loopbaan*	189
	<i>Marloes de Lange en Maarten H.J. Wolbers</i>	
11.1	Inleiding en centrale vraagstelling	190
11.2	Theoretische verwachtingen	191
11.3	Data en methode	193
11.4	Resultaten	195
11.5	Conclusies	201
12	Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend?*	207
	<i>Arjan Heyma en Siemen van der Werff</i>	
12.1	Aanleiding en probleemstelling	208
12.2	Definitie verblijf in flexibele schil	210
12.3	Beschikbare gegevens	212
12.4	Modellering van verblijfsduur en doorstroom	213
12.5	Kans op doorstroom naar vaste baan vanuit flexibele schil	214
12.6	Verskil in doorstroom tussen werknemers	221
12.7	Lagere doorstroom naar vast werk: conjunctuur of trend?	224
12.8	Conclusies	228
12.9	Beleidsimplicaties	228
12.10	Bijlage 1: Details competing risks duurmodel	229
13	Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten 2007–2010*	237
	<i>Femke Kooijman, Leonie Oosterwaal en Hedwig Vermeulen</i>	
13.1	Inleiding	238
13.2	Data en methode	240
13.3	Resultaten	243
13.4	Conclusies	248

14	Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: kans, risico of een beetje van beide?*	251
	<i>Anneke Goudswaard en Jos Sanders</i>	
	14.1 Aanleiding	252
	14.2 Het flexibiliseringdebat	252
	14.3 Dynamiek en flexibilisering	254
	14.4 Flexibilisering als risico	256
	14.5 Een startkwalificatie en goede gezondheid als zekerheid	257
	14.6 Kansen en risico's voor bedrijven	258
	14.7 Conclusie en beleidsaanbevelingen	259
	Literatuur	261
	Auteursinfo	277

* De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

1



Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht

Harry Bierings, Niels Kooiman en Robert de Vries

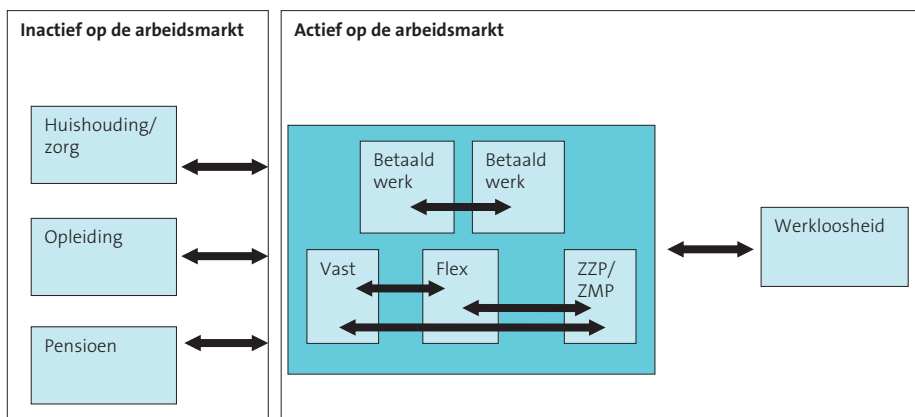
- 1.1** **Transitionele arbeidsmarkt**
- 1.2** **Flexibel werk**
- 1.3** **Transities naar werk**
- 1.4** **Transities vanuit werk**
- 1.5** **Transities van werk naar werk**
- 1.6** **Tot slot**
- 1.7** **Technische toelichting**

1.1 Transitionele arbeidsmarkt

Mensen maken gedurende hun arbeidsloopbaan meerdere transitieën door. Sommige transitieën zijn verbonden aan een bepaalde levensfase, zoals de overgang van onderwijs naar werk of de overgang van werk naar pensioen. Andere transitieën hangen samen met economische omstandigheden. Tijdens een economisch minder gunstige periode lopen mensen het risico hun baan te verliezen en werkloos te worden, terwijl er juist meer mogelijkheden zijn om in te stromen of van baan te veranderen als het economisch goed gaat.

Net zoals in de eerste editie van *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (Van Gaalen et.al., 2011) bevat dit hoofdstuk een beschrijving van de verschillende stromen op de arbeidsmarkt en tussen de arbeidsmarkt en andere leefdoelgebieden (figuur 1.1.1). Uitgangspunt daarbij is de zogenaamde transitionele arbeidsmarktbenadering (Ester, Muffels en Schippers, 2006; Schmidt, 2002). De vijf posities die in deze benadering worden onderscheiden, zijn in dit hoofdstuk als uitgangspunt genomen. Dit zijn: huishouding/zorg, opleiding, pensioen, werkloosheid, en betaalde arbeid (WRR, 2007). De drie eerstgenoemde posities refereren aan de verzamelpositie inactiviteit, die naast de hoofdpunten werkloosheid en betaald werk kan worden onderscheiden.¹⁾ In het schema zijn de transitieën van werk naar werk verbijzonderd naar transitieën tussen flexibel en vast werk, en transitieën van werknemer naar zelfstandige. Door dit onderscheid kunnen eventuele flexibiliseringstendensen op de arbeidsmarkt specifiek geduid worden.

1.1.1 Schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt

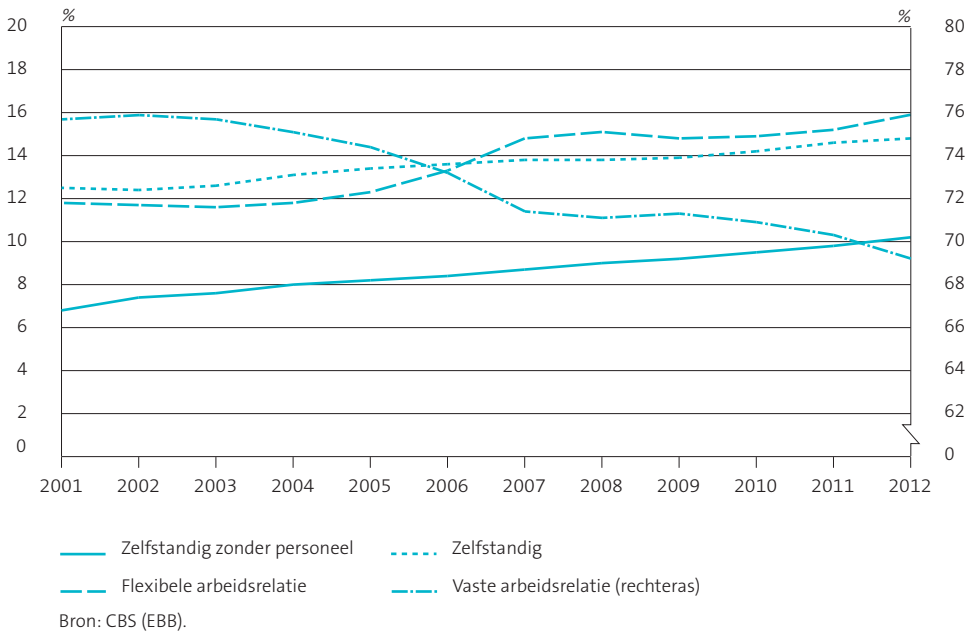


¹⁾ Inactief zijn personen zonder betaald werk van minimaal 12 uur per week, die niet op zoek zijn naar werk van minimaal 12 uur per week en/of hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn (niet-beroepsbevolking). Werkloos zijn personen die op zoek zijn naar werk van minimaal 12 uur per week en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking). Betaald werk hebben alle personen met een werkkring van minimaal 12 uur per week.

1.2 Flexibel werk

In deze tweede uitgave van *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* staat de dynamiek in flexibele arbeidsrelaties centraal. Mensen met werk hebben steeds minder vaak een vast contract. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie²⁾ en zelfstandigen vormen een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking. In 2001 werkte 76 procent in een vaste arbeidsrelatie, in 2012 was dit percentage gedaald naar 69. Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie steeg in dezelfde periode van 12 procent naar 16 procent, het aandeel zelfstandigen van 12 procent naar 15 procent in deze periode. Daarbij doet de toename bij zelfstandigen zich vooral voor bij zelfstandigen zonder personeel (van 7 naar 10 procent). De sterkste toename van het aandeel flexibele arbeidskrachten vond plaats tussen 2005 en 2008, toen de arbeidsmarkt steeds krappere werd. Toen de arbeidsmarkt vanaf 2009 steeds verder verslechterde, bleef het aandeel flexibele arbeidskrachten nagenoeg constant, terwijl het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie verder daalde.

1.2.1 Personen met betaald werk naar arbeidsrelatie



²⁾ Een werknemer heeft een flexibele arbeidsrelatie als sprake is van een arbeidsovereenkomst van beperkte duur of als hij of zij niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is. Een werknemer met een vaste arbeidsrelatie heeft een arbeidsovereenkomst die niet van beperkte duur is én die voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is.

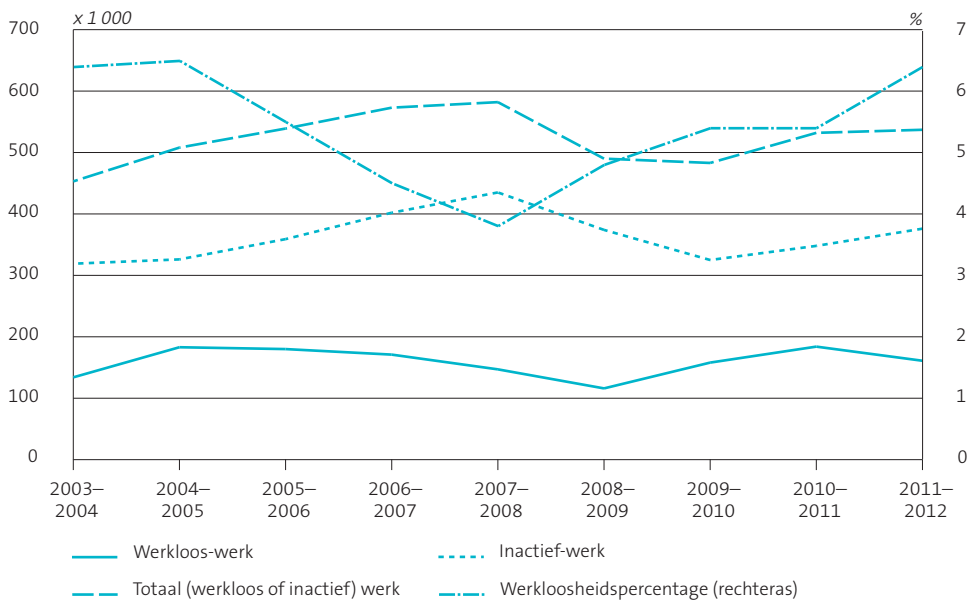
1.3 Transitie naar werk

In 2012 steeg het aantal mensen dat een transitie van werkloosheid of inactiviteit (of van geen betaald werk) naar betaald werk doormaakte licht. In 2012 gingen 537 duizend mensen aan het werk, in 2011 waren dit er 532 duizend. Vooral meer inactieven vonden werk, te weten 28 duizend. Het aantal werklozen dat aan de slag kon daalde in 2012 met 23 duizend. Het aandeel inactieven dat werk vond nam dus toe. Van de 537 duizend mensen die in 2012 gingen werken, waren er 376 duizend voorheen inactief, 161 duizend waren werkloos. Daarbij dient wel vermeld te worden dat de groep inactieven qua omvang wel beduidend groter is dan de groep werklozen.

Meer werklozen en inactieven een baan als arbeidsmarkt verbetert

Het aantal werklozen daalde van 476 duizend in 2004 naar 300 duizend in 2008. Omdat er steeds minder werklozen waren, daalde het aantal werklozen dat uitstroomde naar betaald werk eveneens. Het percentage werklozen dat uitstroomde nam wel toe. Van alle werklozen in 2004 vond 38 procent in 2005 een baan, in 2008 was dat 43 procent.

1.3.1 Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk



Bron: CBS (EBB).

Naast werklozen zijn ook inactieven zonder werk. Anders dan werklozen zijn zij niet op zoek naar werk of zijn hiervoor beschikbaar. Het aantal inactieven dat een baan vond, nam in de periode 2005–2008 steeds verder toe, zelfs bij een dalend aantal inactieven. Bij een geringer aanbod van werklozen waren inactieven en werkgevers blijkbaar vaker in staat elkaar te vinden in een arbeidsovereenkomst. Inactieven die een baan vonden zaten, voordat ze een baan vonden, vaak nog op school. Soms hadden zij eerder gewerkt zoals herintreders, vaak waren zij jonger dan 45 jaar, en wat vaker vrouw dan man.

Lager opgeleiden vaker een flexibele arbeidsrelatie

De overstap van werkloosheid of inactiviteit (of van geen werk) naar werk maakten mannen vaker dan vrouwen. Van de mannen zonder werk in 2011 had 18 procent een jaar later betaald werk, van de vrouwen 13 procent. Ook tussen jongeren en ouderen bestaat een groot verschil. Van de 45- tot 65-jarigen heeft maar 6 procent van degenen zonder werk één jaar later een baan. Zowel bij 15- tot 25-jarigen als bij 25- tot 45-jarigen lag dit aandeel op 22 procent. Jongeren kregen vaker een flexibel dienstverband, ouderen gaan vaker dan jongeren als zzp'er aan het werk. Van de 6 procent 45- tot 65 jarigen die betaald werk vonden in 2012, ging een kwart aan de slag als zzp'er.

1.3.2 Transitie van werkloosheid en inactiviteit naar betaald werk naar kenmerken, 2011–2012

	%	Totaal	w.v. naar			
			vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig	
					totaal	w.o. naar zzp
Totaal	15	100	27	60	13	12
Geslacht						
man	18	100	26	62	12	12
vrouw	13	100	27	59	13	11
Leeftijd						
15 tot 25 jaar	22	100	28	66	6	6
25 tot 45 jaar	22	100	26	61	14	12
45 tot 65 jaar	6	100	27	45	29	25
Opleidingsniveau						
laag	11	100	26	67	7	6
middelbaar	18	100	27	59	13	12
hoog	22	100	27	52	21	20

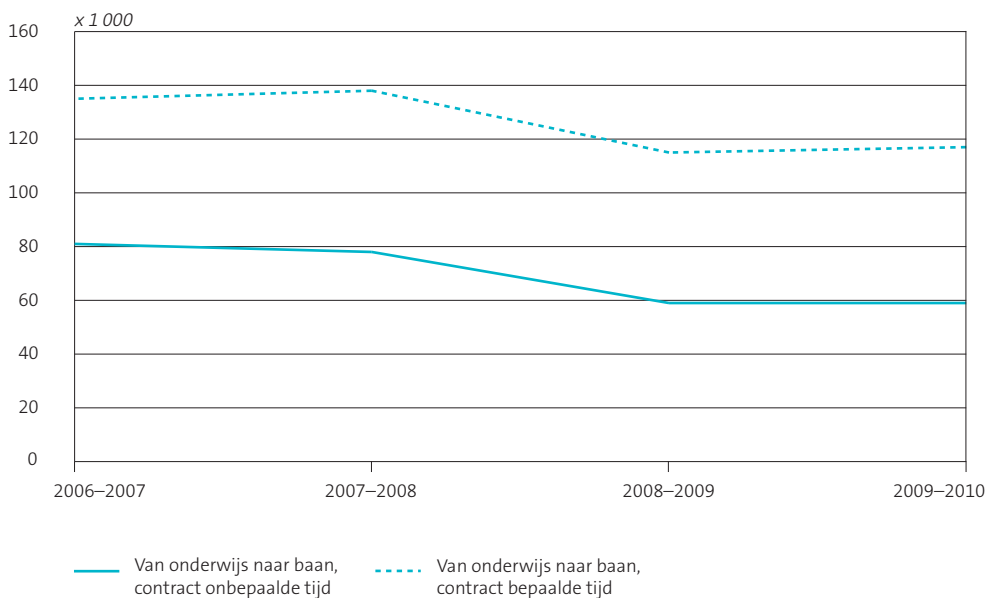
Bron: CBS (EBB).

De kans om een transitie door te maken van geen werk naar werk neemt toe met het opleidingsniveau. Middelbaar- en hoogopgeleiden maakten vaker de overstap naar werk. Van de hoogopgeleiden die de overstap naar een baan maakten, vond ruim een vijfde een baan als zelfstandige. Bij middelbaaropgeleiden was dit aandeel 13 procent en bij laagopgeleiden 7 procent. Laagopgeleiden die werk vonden hadden vaker dan middelbaar- of hoogopgeleiden een flexibele arbeidsrelatie.

Van leerling en student naar werknemer

Een deel van de instroom in een baan bestaat uit jongeren die het onderwijs hebben verlaten. In 2010 vonden ruim 175 duizend schoolverlaters en afgestudeerden een baan als werknemer, ongeveer net zo veel als in 2009. In 2008, toen de arbeidsmarkt gunstiger was, werden nog bijna 45 duizend studenten en scholieren meer werknemer. Tussen 2008 en 2009 daalde dit aantal dus met bijna 20 procent. Ongeveer twee derde van de schoolverlaters en afgestudeerden krijgt een contract voor bepaalde tijd.

1.3.3 Instroom in loondienst vanuit onderwijs naar type contract, september

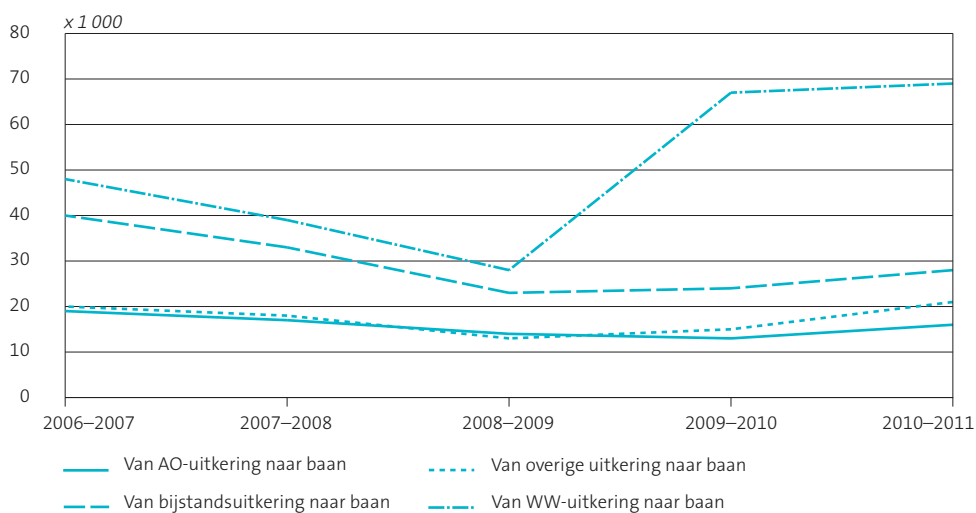


Bron: CBS (SSB).

Van uitkering naar werknemer

Het aantal mensen dat vanuit een uitkeringssituatie als werknemer aan de slag gaat, daalde tussen 2007 en 2009. In 2007, bij een gunstige arbeidsmarkt, vonden nog 124 duizend mensen een baan vanuit een uitkering. In 2009 gold dat nog voor een kleine 80 duizend mensen. Een jaar later neemt de stroom van uitkeringen naar banen weer toe tot 115 duizend, mede omdat het aantal mensen met een WW-uitkering het jaar ervoor flink was toegenomen. In 2011 neemt het aantal mensen dat vanuit een uitkering een baan vindt nog een beetje toe. Er stromen in 2010 en in 2011 per saldo echter nog steeds meer mensen van een baan naar een uitkering dan andersom. De toename van de instroom in banen komt vrijwel geheel uit de WW.

1.3.4 Instroom in loondienst vanuit een uitkering¹⁾, september

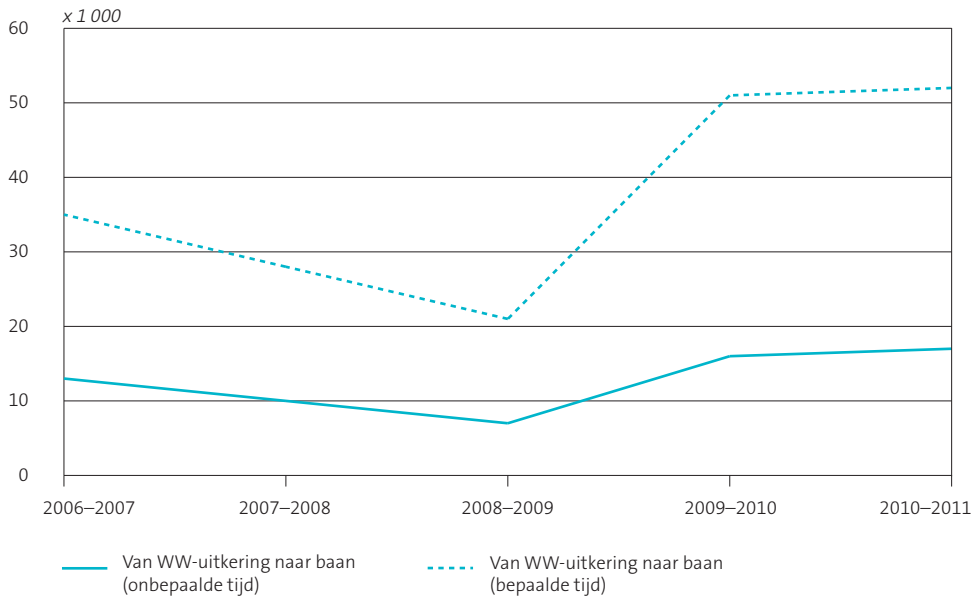


Bron: CBS (SSB).

¹⁾ Als een persoon op de laatste vrijdag van september van het eerste jaar geen baan heeft en wel een uitkering en op de laatste vrijdag van september van het tweede jaar een baan, wordt dit aangemerkt als een transitie van een uitkering naar een baan tussen het eerste en het tweede jaar.

Als WW'ers een baan vinden, gaat het vaak om een baan met een contract voor bepaalde tijd. Van de kleine 70 duizend WW'ers die in 2011 een baan vonden, had ongeveer driekwart een contract voor bepaalde tijd. Sinds 2007 was dit aandeel niet zo hoog.

1.3.5 Instroom in loondienst vanuit een WW-uitkering naar type contract, september



Bron: CBS (SSB).

1.4 Transitie vanuit werk

In 2012 verloren 542 duizend mensen hun werk. In 2011 waren dat er 531 duizend. Van de mensen die in 2012 hun baan verloren, werden er 210 duizend werkloos, 332 duizend werden inactief. In 2011 werden nog 166 duizend mensen vanuit een baan werkloos.

In 2009 verdubbeling aantal flexwerkers dat werkloos werd

Vanaf 2009 zijn veel mensen hun baan kwijt geraakt. In 2009 verloren 522 duizend personen hun werk, in 2008 waren dat er maar 390 duizend. In 2009 verdubbelde het aantal flexibele arbeidskrachten en het aantal vaste krachten dat werkloos werd, respectievelijk van 44 duizend naar 84 duizend personen, en van 39 duizend naar 76 duizend personen.

1.4.1 Transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit



Jongeren verloren vaker een veelal flexibele baan

Vrijwel evenveel vrouwen als mannen verloren in 2012 hun baan (8 procent en 7 procent). Jongeren kwamen relatief vaak zonder werk. Iets meer dan drie kwart van de jongeren die hun baan verloren, had een flexibele baan. Bij de hogere leeftijden was dit beduidend minder vaak het geval. Veel vaker dan jongeren kwamen zij vanuit een vaste baan zonder werk. Daar hoort bij dat zij ook vaak een vaste baan hebben, terwijl jongeren juist vaak een flexibele baan hebben.

Laagopgeleiden kwamen vaker zonder werk dan middelbaar- en hoogopgeleiden. Laag- en middelbaaropgeleiden lieten vaak een flexibele arbeidsrelatie achter, hogeropgeleiden een vaste arbeidsrelatie of een baan als zelfstandige.

1.4.2 Transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit naar kenmerken, 2011–2012

	%	Totaal	w.v. naar			
			vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig	
					totaal	w.o. zzp
Totaal	7	100	43	47	10	8
Geslacht						
man	7	100	45	44	11	9
vrouw	8	100	42	51	8	7
Leeftijd						
15 tot 25 jaar	20	100	21	76	3	2
25 tot 45 jaar	5	100	40	51	10	9
45 tot 65 jaar	7	100	61	25	14	11
Opleidingsniveau						
laag	10	100	42	50	8	6
middelbaar	7	100	41	52	6	5
hoog	5	100	48	35	17	16

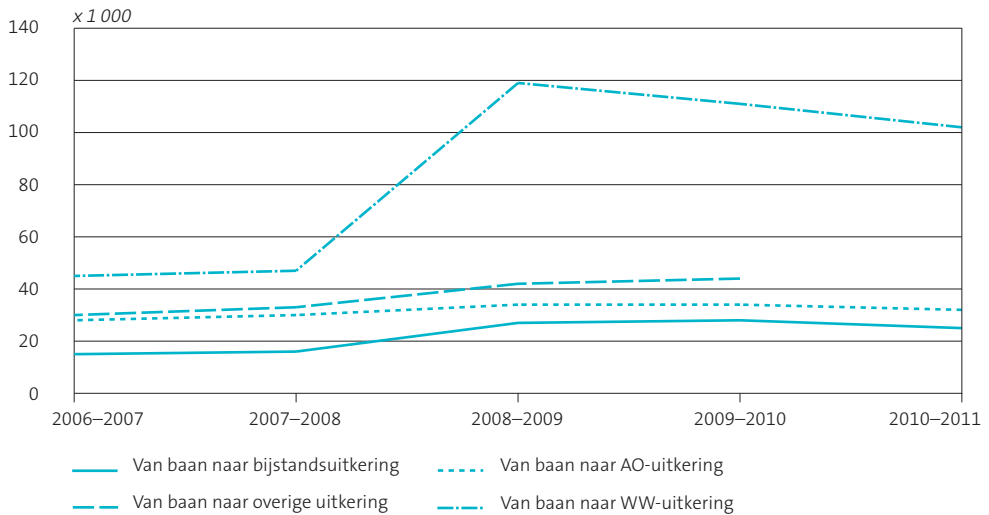
Bron: CBS (EBB).

Van werknemer naar uitkering

Het aantal mensen dat vanuit een baan een uitkering ontving is flink gestegen sinds 2008. In 2009 en in 2010 stroomden ruim 200 duizend mensen vanuit een baan naar een uitkering (WW, bijstand, arbeidsongeschiktheidsuitkering of overige uitkering).³⁾ In 2011 is dit aantal weer gezakt, maar de uitstroom is nog steeds duidelijk hoger dan voor de crisis. Tussen 2006 en 2008 stroomden jaarlijks ongeveer 110 duizend mensen van banen naar uitkeringen. De jaarlijkse fluctuaties van deze uitstroom zijn vooral toe te schrijven aan de stroom richting de WW. De uitstroom naar de bijstand, arbeidsongeschiktheid en overige uitkeringen is geringer en is bovendien in tijden van laagconjunctuur nauwelijks gestegen. Mensen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd lopen een groter risico om in de WW te belanden. Van de mensen die tussen 2010 en 2011 hun baan verloren en in de WW belandden had iets meer dan de helft een contract voor onbepaalde tijd, maar de mensen met een contract voor bepaalde tijd kwamen naar verhouding vaker in de WW. Van de mensen die in september 2010 een baan met een contract voor bepaalde tijd hadden, zat een jaar later bijna 3 procent in de WW, van de mensen met een contract voor onbepaalde tijd ruim 1 procent.

³⁾ Overige uitkeringen zijn IOAW, IOAZ, Wachtgeld, Ziektewet en uitkeringen uit het buitenland.

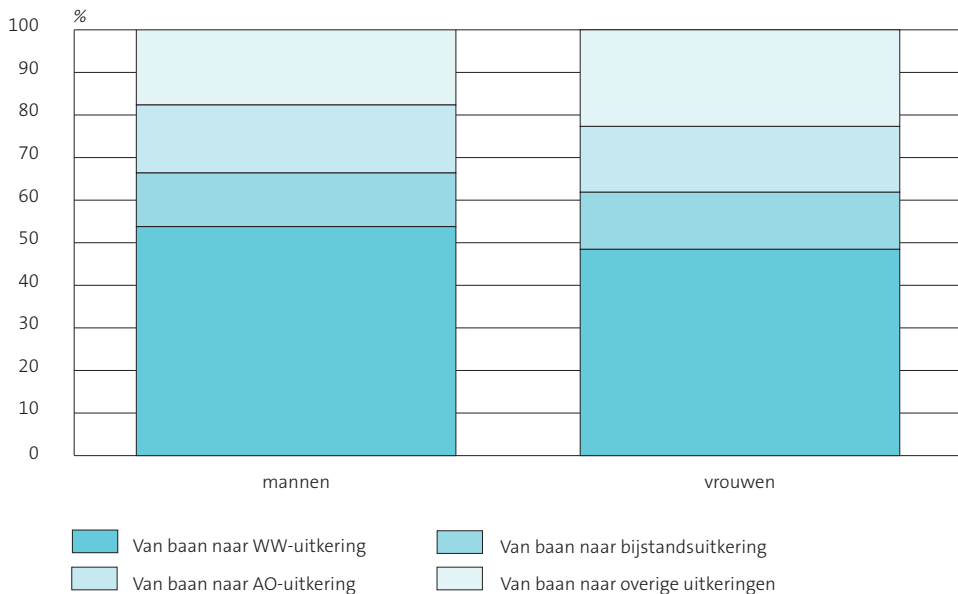
1.4.3 Uitstroom in loondienst naar uitkering¹⁾, september



Bron: CBS (SSB).

¹⁾ Als een persoon op de laatste vrijdag van september van het eerste jaar een baan heeft en op de laatste vrijdag van september van het tweede jaar geen baan, maar wel een bepaalde uitkering, wordt deze gekenmerkt als stromend van baan naar een uitkering tussen het eerste en het tweede jaar.

1.4.4 Uitstroom uit loondienst naar uitkeringen naar geslacht, 2009-2010



Bron: CBS (SSB).

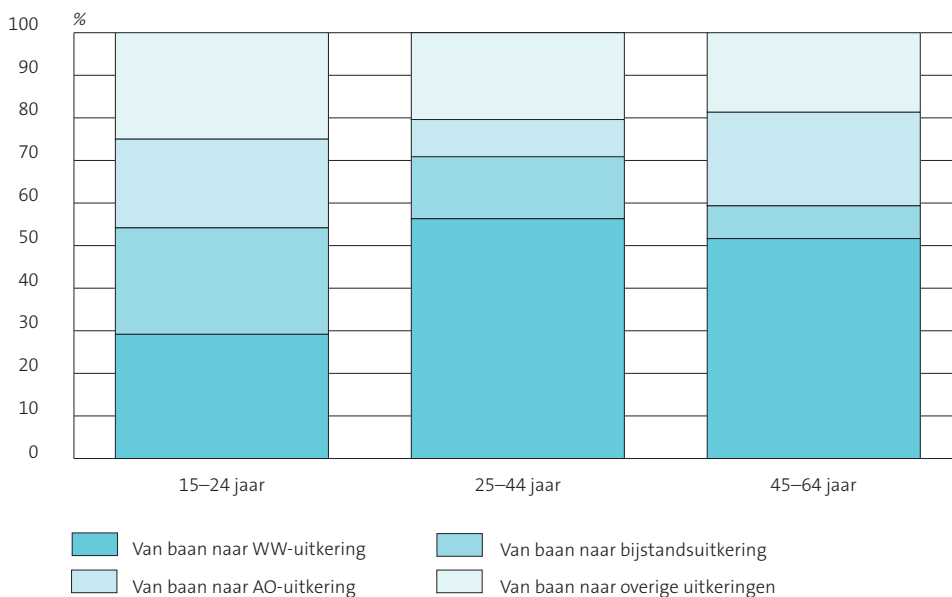
Kleine verschillen tussen mannen en vrouwen in type uitkering

In 2010 stroomden bijna 110 duizend mannen en ruim 90 duizend vrouwen naar een uitkering. De verdeling over de verschillende uitkeringen verschilt weinig tussen mannen en vrouwen. Van de mannen die van een baan als werknemer naar een uitkering gaan, krijgt bijna 60 procent een WW-uitkering, van de vrouwen is dit ruim 50 procent. Vrouwen komen na het verliezen van een baan wat vaker dan mannen in de bijstand of in overige uitkeringen.

Jongeren vaker naar bijstand, ouderen naar WW

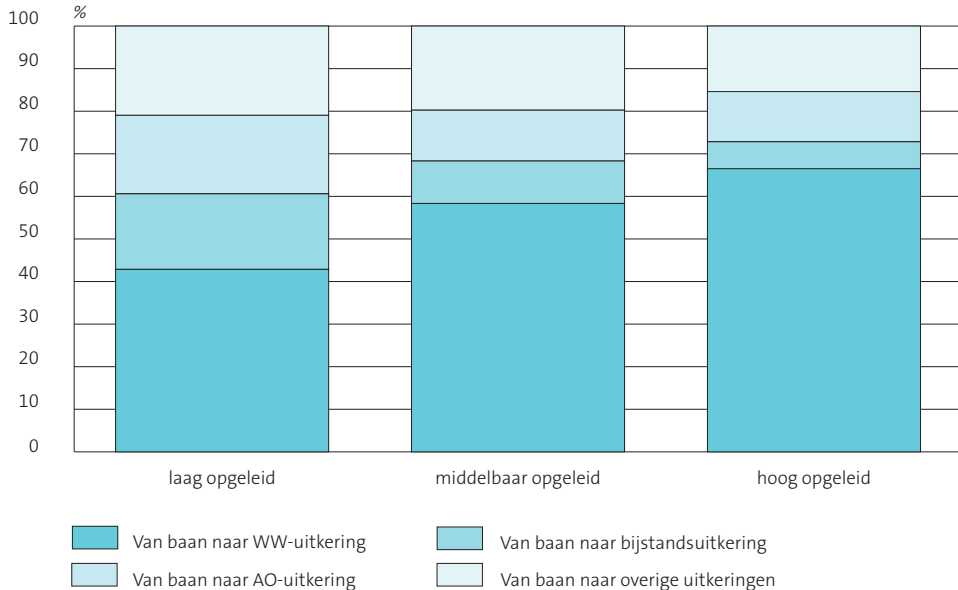
Naar leeftijd bestaan er grotere verschillen in de uitstroom naar type uitkering. Jongeren tot 25 jaar stroomden in 2010 vaker dan oudere werknemers naar een bijstandsuitkering of een overige uitkering. Zij stroomden minder vaak door naar de WW, wat te maken heeft met hun korte arbeidsverleden. Het merendeel van de 25-plussers stroomde na verlies van een baan als werknemer naar de WW. Werknemers van 45 jaar of ouder kwamen naar verhouding vaker dan 25–44-jarigen terecht in een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

1.4.5 Uitstroom uit loondienst naar uitkeringen naar leeftijd, 2009–2010



Bron: CBS (SSB).

1.4.6 Uitstroom uit loondienst naar uitkeringen naar opleidingsniveau, 2009–2010



Bron: CBS (SSB).

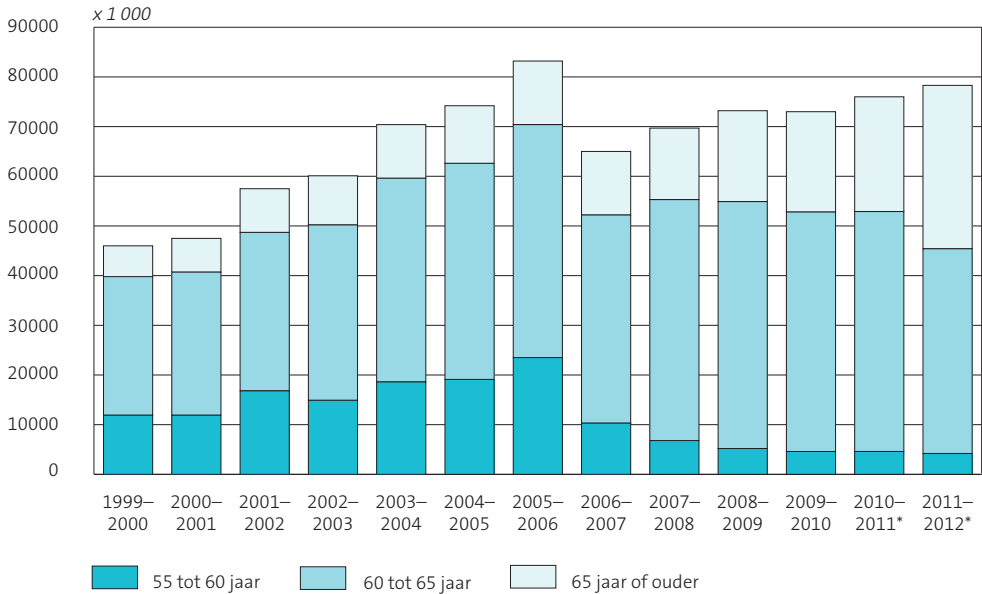
Laagopgeleiden vaker naar bijstand, hoogopgeleiden naar WW

Ook naar opleidingsniveau bestaan er verschillen in de uitstroom. De meeste hoogopgeleiden die in 2010 van een baan naar een uitkering stroomden, kwamen in de WW terecht. Laagopgeleide ex-werknemers kwamen daarentegen vaker in de bijstand of in een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Van werk naar pensioen

Een deel van de werknemers stroomt uit en gaat met pensioen. Sinds 2007 neemt het aantal werknemers dat met pensioen gaat licht toe, tot ruim 75 duizend in 2011. Vervroegde pensionering komt weinig meer voor na de afschaffing van de fiscale facilitering van vervroegde uittreding (VUT) vanaf 2006. Steeds minder mensen gaan voor hun 60ste met pensioen en steeds meer pensioengangers zijn 65 jaar of ouder. Nog altijd gaan de meeste mensen tussen hun 60ste en 65ste met pensioen.

1.4.7 Uitstroom van werknemers van 55 jaar en ouder naar pensioen, september



Bron: CBS (SSB).

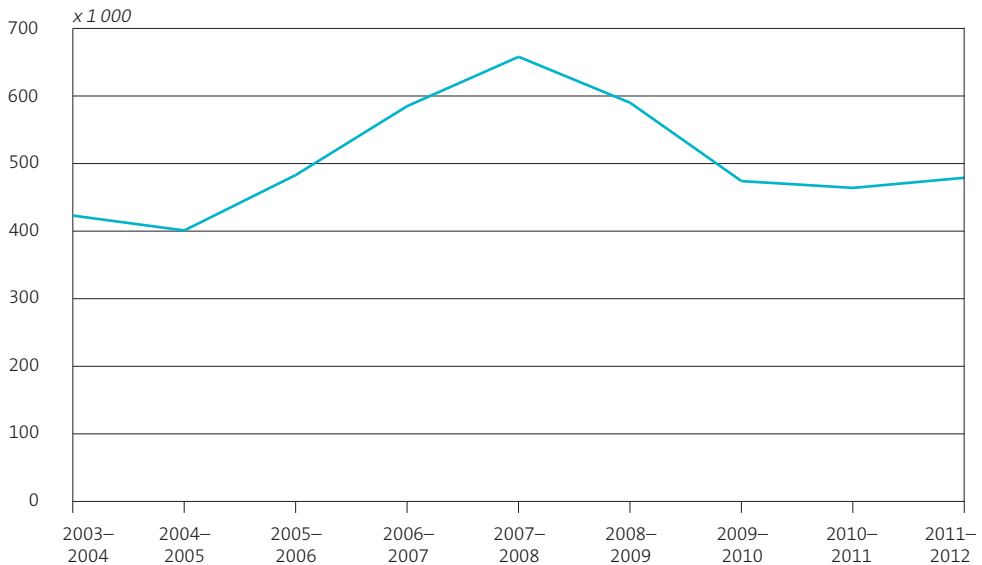
1.5 Transitie van werk naar werk

In 2012 veranderden 479 duizend werknemers van werkgever. In 2008 deden nog 658 duizend werknemers dit. De ontwikkeling van het aantal baanwisselingen volgt de situatie op de arbeidsmarkt. Verbeterd de arbeidsmarkt, zoals tussen 2005 en 2008, dan ontstaan er meer mogelijkheden om te wisselen van werkgever.

Jongere werknemers wisselen het vaakst van werkgever

In 2012 had bijna 24 procent van de jongeren een andere werkgever dan in 2011. Van de 25- tot 45-jarigen en de ouderen (45-plus) was dit 9 procent en 4 procent. Dat dit aandeel bij jongeren hoger ligt, verbaast niet. De periode na schoolverlaten wordt vaak gekenmerkt door wisselingen van banen. Daarbij duurt het vaak even voordat met een werkgever een goede match is gevonden. Na verloop van tijd wordt de beroepsloopbaan stabiel en blijven werknemers vaak voor een langere periode bij dezelfde werkgever.

1.5.1 Verandering van werkgever van werknemers



Bron: CBS (EBB).

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie wisselen vaak van werkgever

Acht procent van de werknemers wisselde in 2012 van werkgever. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie veranderen in verhouding vaker van werkgever dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Terwijl ongeveer één op de vijf werknemers een vast arbeidsrelatie heeft vormen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie de helft van alle werknemers die van werkgever wisselden.

Bij ongunstige arbeidsmarkt veel baanwisselingen van vaste naar flexibele arbeidsrelatie

Van de werknemers die in 2011 een vaste arbeidsrelatie hadden, heeft 49 procent na wisseling van werkgever in 2012 een flexibele arbeidsrelatie. Bij de gunstige arbeidsmarkt in 2007 ruilde 41 procent van de werknemers de vaste arbeidsrelatie in voor een flexibele bij een andere werkgever. Deze baanwisselingen gebeuren vaker als de arbeidsmarkt ongunstig is, met een hogere werkloosheid, zoals in 2012.

1.5.2 Verandering van werkgever van werknemers, 2011–2012

	Andere werkgever	waarvan		waarvan			
		totaal	vaste arbeidsrelatie in 2011		totaal	flexibele arbeidsrelatie in 2011	
			vaste arbeids- relatie in 2012	flexibele arbeids- relatie in 2012		vaste arbeids- relatie in 2012	flexibele arbeids- relatie in 2012
%							
Totaal	8	4	51	49	4	28	72
Geslacht							
man	9	5	51	49	4	28	72
vrouw	8	4	50	50	4	29	71
Leeftijd							
15 tot 25 jaar	24	8	44	56	16	27	73
25 tot 45 jaar	9	5	52	48	4	28	72
45 tot 65 jaar	4	2	53	47	1	31	69
Opleidingsniveau							
laag	9	4	50	50	4	26	74
middelbaar	8	4	48	52	4	26	74
hoog	9	5	55	45	4	34	66

Bron: CBS (EBB).

Voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie kan een verandering van werkgever een opstap zijn naar een vaste arbeidsrelatie. 28 procent van de werknemers die in 2011 nog een flexibele arbeidsrelatie hadden, maakte deze stap in 2012. In 2007 was dit 33 procent. Niettemin, als werknemers met een flexibele arbeidsrelatie van werkgever veranderen blijft het merendeel van hen in een flexibele arbeidsrelatie.

Bij dezelfde werkgever wisselde ruim de helft vanuit een flexibele naar vaste baan

In 2012 bleven de meeste mensen bij dezelfde werkgever werken. Bijna alle werknemers met een vaste arbeidsrelatie die bij dezelfde werkgever van baan wisselden, behielden deze status. Bij een flexibele arbeidsrelatie ligt dit anders. Ruim de helft van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie die bij dezelfde werkgever bleven, wisselde naar een vaste arbeidsrelatie.

Hoogopgeleide werknemers die bij dezelfde werkgever bleven werken, maakten in 2012 vaker dan middelbaar- of laagopgeleide werknemers de overstap van een flexibele naar een vaste arbeidsrelatie.

1.5.3 Verandering arbeidsrelatie van werknemers bij dezelfde werkgever, 2011–2012

	Zelfde werkgever	Totaal	Flexibele arbeidsrelatie in 2011	
			vaste arbeidsrelatie in 2012	flexibele arbeidsrelatie in 2012
	%			
Totaal	92	100	55	45
Geslacht				
man	91	100	57	43
vrouw	92	100	52	48
Leeftijd				
15 tot 25 jaar	76	100	54	46
25 tot 45 jaar	91	100	55	45
45 tot 65 jaar	96	100	53	47
Opleidingsniveau				
laag	91	100	50	50
middelbaar	92	100	53	47
hoog	91	100	59	41

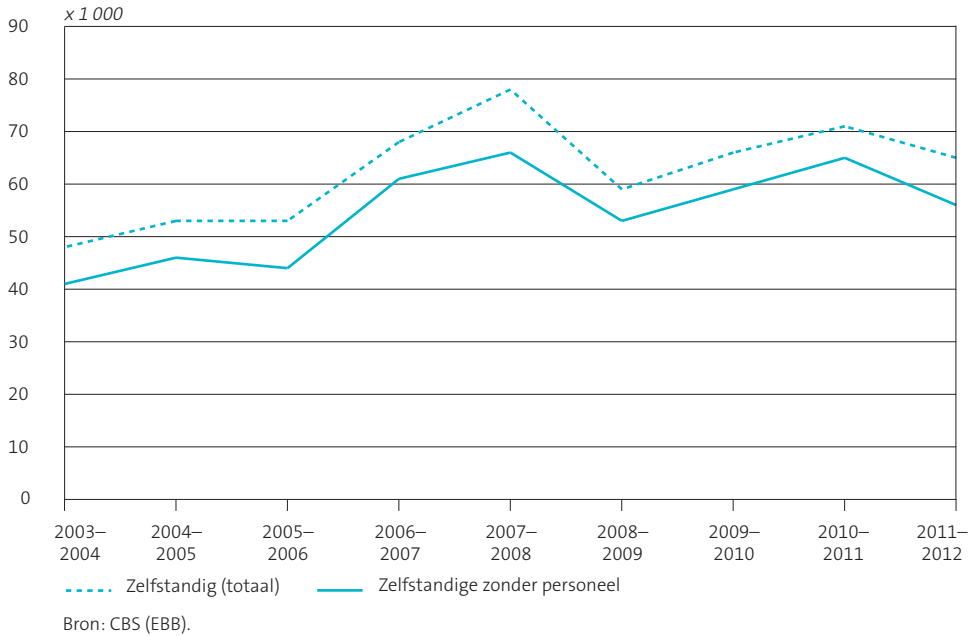
Bron: CBS (EBB).

Afgelopen jaren meer wisselingen van werknemer naar zelfstandige

Het aantal personen dat de overstap van werknemer naar zelfstandige heeft gemaakt, is in de afgelopen jaren toegenomen. In 2004 waren 48 duizend zelfstandigen een jaar eerder nog werknemer. In 2012 zijn dit er 65 duizend, 1,1 procent van de werknemers. Overigens loopt dit aantal niet continu op. In 2008 was het aantal wisselingen van werknemer naar zelfstandige het grootst. Toen de arbeidsmarkt een jaar later verslechterde, daalde dit aantal sterk. Ook in 2012 was het aantal transities van werknemer naar zelfstandige wat lager dan in 2011. Het merendeel van de werknemers die als zelfstandige verder gingen, deed dat als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

Mannen maken vaker dan vrouwen de overstap van werknemer naar zelfstandigheid. Ook mensen tot 45 jaar doen dit vaker dan ouderen (45-plus). Daarnaast zijn degenen die veranderen van werknemer naar zelfstandige eerder hoog- dan laagopgeleid.

1.5.4 Verandering van werkgever naar zelfstandige



1.5.5 Verandering van werknemer naar zelfstandige, 2011-2012

	Zelfstandige	w.v. zzp
	%	
Totaal	1,1	1,0
Geslacht		
man	1,3	1,2
vrouw	0,9	0,7
Leeftijd		
15 tot 25 jaar	1,4	1,2
25 tot 45 jaar	1,4	1,2
45 tot 65 jaar	0,6	0,5
Opleidingsniveau		
laag	0,6	0,5
middelbaar	1,0	0,9
hoog	1,5	1,4

Bron: CBS (EBB).

1.6 Tot slot

De afgelopen tien jaar werkten steeds meer mensen in een flexibele arbeidsrelatie tegenover steeds minder in een vaste arbeidsrelatie. Mensen met een flexibele arbeidsrelatie stromen vaker uit naar werkloosheid of inactiviteit dan mensen met een vaste arbeidsrelatie. Jongeren en laag- of middelbaaropgeleiden die hun baan verliezen, hadden vaak een flexibele arbeidsrelatie. Jongeren en laagopgeleiden die na een periode van werkloosheid of inactiviteit weer aan de slag gaan, komen relatief vaak in een flexibele arbeidsrelatie terecht. Ouderen en hoogopgeleiden gaan juist vaak als zelfstandige zonder personeel werken. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie veranderen vaker van werkgever dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Het merendeel komt na een verandering van werkgever opnieuw in een flexibele arbeidsrelatie terecht.

Uit stroomcijfers tussen uitkeringen en banen komt naar voren dat de dynamiek tussen banen en uitkeringen, met name tussen de WW en banen, groot is. Minder vaak stroomden mensen van en naar de bijstand, arbeidsongeschiktheid en overige uitkeringen. Daarbij nam het aantal mensen dat vanuit een baan in een uitkering belandde sinds 2008 aanzienlijk toe. Op hetzelfde moment gingen minder mensen dan daarvoor de tegenovergestelde weg: vanuit een uitkering naar een baan. En ook in 2011 vallen nog meer mensen van een baan terug op een uitkering dan andersom. De dynamiek tussen banen en uitkeringen is sterker dan in de jaren ervoor.

1.7 Technische toelichting

Positie op de arbeidsmarkt

Er zijn verschillende manieren mogelijk om de positie op de arbeidsmarkt te beschrijven, afhankelijk van het doel van de statistiek. Tot de werkzame beroepsbevolking behoren alle personen met betaald werk van 12 uur of meer. De reden daarvoor is dat mensen van een baan van minder dan 12 uur zich meestal niet als werkende beschouwen (Bierings, Imbens, & Van Bochove, 1991). Personen zonder werk, of met werk voor minder dan 12 uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor 12 uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar worden gerekend tot de werkloze beroepsbevolking. Inactieven, personen zonder betaald werk van minimaal 12 uur per week die niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken, behoren niet tot de beroepsbevolking.

Bij de beschrijving van de transitie tussen banen in loondienst en uitkeringen is uitgegaan van een baan vanaf 1 uur per week. Als een persoon op de laatste vrijdag van september van het eerste jaar een baan heeft en op de laatste vrijdag van september van het tweede jaar geen baan, maar wel een uitkering, is dit een transitie van een baan naar een uitkering.

Als een persoon op de laatste vrijdag van september van het eerste jaar wel een uitkering, maar geen baan heeft en op de laatste vrijdag van september van het tweede jaar een baan, dan is sprake van een transitie van een uitkering naar een baan.

Bedacht moet worden dat is gekeken naar twee peilmomenten die een jaar uit elkaar liggen. Mensen kunnen in dat jaar van een baan naar de bijstand zijn gestroomd via de WW. In dat geval wordt dit toch aangemerkt als een stroom van een baan naar de bijstand. Bij de analyses wordt gebruik gemaakt van een zwaartepunttypering. In het Sociaal Statistisch Bestand is voor alle inwoners van Nederland op maandbasis de inkomensbron beschikbaar vanaf 1999. Op basis van een vergelijking van de maandinkomsten wordt een zwaartepunt toegekend, waarbij het hoogste bedrag bepalend is. Een persoon wordt aangemerkt als stromend van onderwijs naar een baan als hij of zij in het eerste jaar de meeste inkomsten vergaarde uit een (studie)beurs en in het tweede jaar uit een baan.

Data

Het CBS heeft verschillende databronnen die informatie bevatten over de arbeidsmarkttransities die mensen doormaken. Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd. Het bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling en sociaaleconomische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en inkomstenbron (uitkering, loon).

Op basis van het SSB kunnen transitie van en naar betaald werk in kaart worden gebracht en transitie tussen werkkringen (baan-baanmobiliteit). De demografische gegevens komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerenadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst, de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (tot en met 2005), en de polisadministratie (vanaf 2006). Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten.

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van ongeveer 65 duizend huishoudens. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste face-to-face interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om zowel interne als externe arbeidsmarktobiliteit in kaart te brengen (Bekkum, van, et al, 2012, Bierings et al., 2009; Kerkhofs, 2009). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkring (bedrijf en bedrijfssector) en de opleidingsachtergrond van werkenden.

Het SSB en de EBB zijn in hoge mate complementair. Op basis van het SSB kan alleen worden vastgesteld of iemand betaald werk heeft, maar niet of hij of zij werkloos of inactief is. Hiervoor is namelijk informatie nodig over het baanzoekgedrag en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, informatie die wel in de EBB is opgenomen. Daar staat

tegenover dat op basis van het SSB kan worden vastgesteld of iemand zonder betaald werk een WW- of Bijstandsuitkering heeft. Verder bevat de EBB meer achtergrondkenmerken dan het SSB, zoals de opleidingsachtergrond en het beroep. De steekproefomvang stelt echter beperkingen aan de mate van detail waarmee informatie in kaart gebracht wordt. De informatie uit het SSB is daarentegen integraal beschikbaar zodat een hoge mate van detail, bijvoorbeeld naar leeftijd of herkomstgroep, mogelijk is.

2



Essay: De toekomst van flexibiliteit en zekerheid: naar een nieuw ‘Dutch Design’?

Ton Wilthagen

- 2.1** Inleiding
- 2.2** De deal uit de jaren negentig
- 2.3** De balans opnieuw opgemaakt
- 2.4** Fragmentatie van arbeid en afnemende rol van de arbeidsovereenkomst¹⁾
- 2.5** Een evaluatiekader voor de toekomst van flexibilisering
- 2.6** Een hernieuwd Dutch Design

¹⁾ Deze paragraaf is gebaseerd op Wilthagen (2013).

2.1 Inleiding

In deze bijdrage wordt kort gereflecteerd op de ontwikkeling van flexibilisering in Nederland, waarna de contouren worden geschetst van een nieuw 'Dutch design' dat gericht is op meer duurzame vormen van flexibiliteit. Flexibel én zeker werk. Deze bijdrage is in sterke mate gebaseerd op de uitkomsten van een ontwerpessie waaraan honderd mensen zonder last of ruggespraak hebben deelgenomen en waaruit in november 2012 een manifest is voortgevloeid (Wilthagen e.a., 2012).

De behoefte en noodzaak voor mensen en arbeidsorganisaties om zich tijdig aan te passen aan veranderende omstandigheden zijn de afgelopen jaren sterk gegroeid. De oorzaken zijn bekend: de nationale economieën zijn sterk met elkaar verbonden en van elkaar afhankelijk geraakt, het economisch zwaartepunt ligt niet langer uitsluitend in het westelijk werelddeel, technologische innovaties gaan razendsnel en hebben een enorme impact op de manier waarop we werken, de beroepsbevolking vergrijst, de arbeidsparticipatie van vrouwen is sterk gestegen en mensen hebben deels andere voorkeuren en verwachtingen ten aanzien van werk, zoals de wens om werk en privé goed met elkaar te verenigen. De verzorgingsstaat zal in zijn huidige vorm moeilijk overeind te houden zijn en zal (moeten) transformeren tot een participatiestaat, of beter gezegd: een inclusieve participatiemaatschappij, waarbinnen vele kanalen naar werk en inkomen leiden.

Dit alles vraagt om een strategische heroverweging van de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt en, daarmee samenhangend, van de arbeidsrelatie. Als uitgangspunt daarbij zou moeten gelden dat we streven naar een gelijkblijvende of groeiende welvaart en, zeker zo belangrijk, naar welzijn en welbevinden. We nemen onze economie als uitgangspunt. Bedrijven hebben daarbinnen een belangrijke rol te vervullen. In een spannend speelveld van globalisering, demografische veranderingen en technologische vooruitgang stellen we vast dat kosten en opbrengsten in een ander daglicht zijn komen staan en van dag tot dag op de voet dienen te worden gevolgd. Investeren in nieuwe technologie en menselijk kapitaal maakt een veel groter deel uit van de bedrijfsvoering dan in voorgaande decennia, om steeds bij te blijven en de concurrentieslag niet te verliezen. Individuen zullen, ook uit eigen belang, meer wendbaar en weerbaar moeten zijn. Het is zaak om dat uitgangspunt centraal te stellen in de vraag die voorligt: wat is de toekomst van flexibilisering en welke toekomstig ontwerp is wenselijk te achten.

2.2 De deal uit de jaren negentig

Zowel mensen als bedrijven hebben flexibiliteit nodig. Niet als doel op zich, maar als middel om respectievelijk werk- en inkomenszekerheid en een sterke markt- en concurrentiepositie te behouden. Elk land heeft zijn eigen mix – instituties en regels – van flexibiliteit

en zekerheid. Nederland heeft op dit gebied een reputatie op te houden. In de tweede helft van de jaren negentig voltrok zich een Dutch Miracle. Sociale partners, marktpartijen (bijvoorbeeld uitzendorganisaties) en kabinet kwamen in 1996 tot een nieuwe deal, die zou uitmonden in de in 1999 ingevoerde Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Dit initiatief heeft internationaal veel aandacht gekregen.

De strekking van de deal was dat we in Nederland niet zouden proberen om flexibiliteit op de arbeidsmarkt de kop in te drukken. Dat werd niet in het belang geacht van onze open, op export en handel gerichte economie. De bedoeling was om flexibele contracten – tijdelijke contracten, uitzendcontracten – meer ruimte te bieden, maar dit goed te regelen in wet en cao, en tegelijkertijd de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – het vaste contract – flexibeler en minder duur te maken, en dus aantrekkelijk te houden. Flexibele contracten zouden na verloop van tijd ook vaste(re) contracten moeten kunnen worden en dus als opstapje op de arbeidsmarkt kunnen fungeren. Anders gezegd: flexibiliteit zou 'normaal' moeten worden.

2.3 De balans opnieuw opgemaakt

Nu zijn we zo'n vijftien jaar verder en is het tijd om nog eens te kijken naar de manier waarop flexibiliteit en zekerheid in de praktijk werken. Dit boek geeft daartoe een rijkdom aan informatie. Een behoorlijk deel van de banengroei in Nederland heeft bestaan uit flexibele banen. Daarbij is sprake van veel dynamiek. Relatief veel mensen met een uitkering vinden werk via de flexmarkt. Het spiegelbeeld daarvan is dat relatief veel mensen via flexwerk in een uitkering terechtkomen. We zien dat de contractuele of externe flexibiliteit sterk is gestegen – ook in internationaal vergelijkend perspectief – met name in de vorm van arbeidscontracten voor bepaalde tijd (de regeling daarvan is in 1999 sterk versoepeld) en het werken als zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Intussen heeft ongeveer dertig procent van de werkzame beroepsbevolking geen vaste arbeidsrelatie als werknemer. Vooral jongeren krijgen tegenwoordig (eerst) een tijdelijk contract aangeboden.

De manier waarop contractuele flexibilisering in Nederland haar beslag heeft gekregen – de groei van een zogenoemde flexschil in bedrijven, rond de kern van vaste werknemers – is gerelateerd aan een aantal zaken. Na de oorlog heeft Nederland de preventieve ontslagtoetsing overgenomen die door de Duitse bezetter was ingesteld. Deze vergunningprocedure en de parallelle ontslagroute via de kantonrechter, in samenhang met de relatief hoge ontslagvergoedingen, maken dat het vaste contract in Nederland naar verhouding sterk belast is. De ontslagbescherming in Nederland is in Europees perspectief van gemiddeld niveau, doordat de bescherming van mensen met contracten voor onbepaalde tijd relatief sterk is, en de bescherming van mensen met een flexibel contract relatief laag. De deal van de sociale partners van 1996 heeft aan die sterke belasting voor de werkgever, anders dan verwacht, weinig veranderd. Sterker nog, de regeling en de lasten

van het vaste contract zijn verder verzwaaard door de later ingevoerde verplichting voor bedrijven om twee jaar lang het loon van zieke werknemers door te betalen.

Een andere factor die van invloed is geweest op de ontwikkeling van de flexibele schil is dat in Nederland veel flexvormen zijn opgekomen, die in andere landen minder worden gebruikt, niet nodig worden geacht of zelfs niet toegestaan zijn. Payrolling²⁾ is een van de voorbeelden. In Nederland is in dat opzicht een liberaal beleid gevoerd en Nederlandse ondernemers en intermediairs hebben zich creatief getoond. Vakbonden hebben zich lange tijd niet heel druk gemaakt over de contractuele flexibilisering omdat zij meer nadruk legden op de arbeidsvoorwaarden van de vaste werknemers. Gesteld zou kunnen worden dat we in Nederland inmiddels 'vijftig tinten flex' kennen.

Aan de huidige mix van flexibiliteit en zekerheid kleven duidelijke nadelen. Flexwerkers krijgen bijvoorbeeld significant minder loon dan mensen met een vast contract, ook als wordt gecorrigeerd voor opleiding, geslacht, functie, leeftijd en dergelijke. Ook de kans op scholing is aanzienlijk lager en een deel van de zzp'ers is niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid en heeft geen pensioenvoorziening. Flexwerkers hebben ook een probleem met hun kredietwaardigheid: het krijgen van een hypotheek of lening is niet makkelijk.

2.4 Fragmentatie van arbeid en afnemende rol van de arbeidsovereenkomst³⁾

Het is niet te verwachten dat de flexibilisering van de arbeid tot stilstand zal komen, ook al zijn bijvoorbeeld vakbonden zeer kritisch over bepaalde ontwikkelingen en zouden zij graag zien dat alle werkenden zoveel mogelijk een vast (loondienst)contract zouden krijgen en onder een cao zouden vallen. Historisch gezien, werken mensen nog maar relatief kort op basis van een loondienstcontract (Capelli, 2000). Het is nu nog de dominante werkvorm, maar deze neemt geleidelijk aan belang af: intussen heeft, zoals al aangegeven, in Nederland nog 70 procent van de werkzame beroepsbevolking een vaste arbeidsrelatie. Een kleine twintig jaar geleden (1996) was dit nog zo'n 75 procent.

De juridische figuur van de arbeidsovereenkomst kreeg in 1907 in Nederland een wettelijke regeling, nadat was geconstateerd dat er wel veel mensen op basis van een dergelijke overeenkomst werkzaam waren, dat er grote verschillen waren tussen die contracten, dat de rechtspraak terzake sterk uiteenliep en dat de (machts)balans sterk uitsloeg naar de

²⁾ Bij *payrolling* geeft een de verantwoordelijkheid voor zijn uit handen en komt het in dienst van een salarieringbedrijf.

³⁾ Deze paragraaf is gebaseerd op Wilthagen (2013).

werkgever. Vóór de wettelijke regeling bestonden er dus al wel loondienstverhoudingen. De wet van 1907 was een vorm van codificatie van de gegroeide praktijk. In contracten werd bijvoorbeeld geregeld wat een werkgever aan kost en inwoning aan een dienstbode verschuldigd was. Met de nieuwe wet werd een aantal zaken dwingend voorgeschreven (Fasseur, 2007).

Van te voren werd veel werk verricht voor ‘eigen risico en rekening’, zoals dat tegenwoordig heet, niet in loondienst, maar wel op basis van een opdracht of overeenkomst. Een werkcontract in plaats van een arbeidscontract. Vroeger werd werk vaak tijdelijk overeengekomen, op dagbasis of voor een relatief korte periode. Werknemers bleven daarbij vrij, zelfstandig om het zo te zeggen. Men ging als werkaanbieder vrijwillig een verbinding aan met een opdrachtgever of werkgever voor de duur van een overeengekomen periode. Bepaalde arbeid of een bepaald product werd geleverd tegen een afgesproken prijs. In het bijzonder werknemers met voor het bedrijf specifieke kennis en ambachtelijke vaardigheden, en in het bezit van productiemiddelen of instrumenten, waren in staat aantrekkelijke voorwaarden te bedingen waarbij ze controle behielden over de organisatie van hun werk, zowel qua ontwerp als uitvoering.

Met de verdere ontwikkeling van technologie en economische schaalvergroting boette het werkcontract aan betekenis in en kwamen steeds meer werkers in een afhankelijke positie ten opzichte van de ondernemer te staan. Arbeid werd op grootschalige en uniforme wijze georganiseerd in fabrieken en werkplaatsen. De arbeidsovereenkomst kende en kent een open karakter met maar weinig specificaties ten aanzien van het te verrichten werk. De werkgever, intussen in het bezit van de (massa)productiemiddelen, had en heeft binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur veel ruimte om op basis van zijn gezagsverhouding met de werkgever het werk in te richten. De arbeidskracht wordt nu verkocht tegen een prijs per tijdseenheid, dat wil zeggen: loon. Tegenover het verlies aan autonomie kwam nu meer rechtszekerheid te staan.

Voor de hypothese dat in ieder geval het vaste (loondienst)contract historisch gezien een anomalie is, een tijdelijk of relatief kortdurend verschijnsel – we keren weer terug naar werkcontracten – valt op het eerste oog dus wel iets te zeggen

Te verwachten is dat werk meer gefragmenteerd zal raken, meer opgedeeld in taken en rollen en minder in functies en beroepen, al is de empirische onderbouwing van deze aanname nog beperkt. De baan zal dan niet meer de standaardeenheid zijn waarin werk wordt uitgedrukt. Als arbeid meer gefragmenteerd raakt, zal ook de organisatie van de arbeid veranderen: een meer projectmatige netwerkorganisatie, en minder een organisatie op basis van langdurige loondienstverhoudingen. Zzp'ers en freelancers kunnen hier bij uitstek op inspelen. Alexander et al. (2010) verwachten dat de verdere groei en betekenis van ICT een belangrijke bijdrage zal leveren aan dit fragmentatieproces. Werk krijgt dan veel meer een *on-demand* en *as-needed* karakter, zoals Elance, een internationaal opererend platform voor online werk, verwacht. Dat is in lijn met hoe de vraag naar andere goederen en diensten dan arbeid zich ontwikkelt: we willen met z'n allen alleen die zaken op de momenten dat we ze nodig hebben – en daartoe gaan we geen langdurige verbintenissen aan.

Deze ontwikkeling staat zeker niet los van kostenbeheersing en het vermijden van (gepercipieerde) risico's van klassiek werkgeverschap. En dat kan weer leiden tot meer werk- en inkomensonzekerheid voor een aanzienlijk deel van de betrokken werkenden (Sennett, 1998; Beck, 2000; Kalleberg, 2009; Standing, 2011).

2.5 Een evaluatiekader voor de toekomst van flexibilisering

Mijn uitgangspunt hier is niet anders dan de stellingname van de sociale partners in 1996: Nederland heeft behoefte aan flexibiliteit – contractueel, maar ook qua organisatie van werk (bedrijfs- en arbeidstijden, arbeidsinhoud) en die behoefte is legitiem. Tegelijkertijd moet flexibiliteit goed en netjes worden geregeld en de nadelen ervan worden vermeden. Het volgende acht ik cruciaal:

- Geen afruil tussen enerzijds flexibiliteit en anderzijds productiviteit, kwaliteit en innovatie. Nederland moet flexibel kunnen zijn én blijven en tegelijkertijd hoogproductief en innovatief. We hebben geen belang bij een laagwaardige vorm van flexibilisering, zoals in diverse andere landen voorkomt, maar willen *world class* en hoogwaardig presteren en kwaliteit leveren met onze producten en diensten.
- Geen tweedeling op de arbeidsmarkt, maar verdere emancipatie en *empowerment* van werkende mensen. Flexibel werk moet niet gepaard gaan met grote werk- en inkomensonzekerheid en tweederangsbehandeling. Ook flexwerkers moeten een goede en betaalbare voorziening hebben voor scholing, arbeidsongeschiktheid en pensioen. Ook zij moeten kunnen meepraten over de manier waarop het werk wordt georganiseerd. en ook zij moeten net als vaste krachten kunnen beschikken over middelen en mogelijkheden om de regie te voeren over de loopbaan en de stap te kunnen maken van het huidige werk naar ander werk, wanneer dat wenselijk of noodzakelijk is. En flexwerkers mogen niet worden uitgesloten van het verkrijgen van een hypotheek, een lening of verzekering, louter vanwege het hebben van een flexcontract. We moeten stimuleren dat mensen werken, maar de vorm waarin mensen werken mag geen groot verschil uitmaken voor de arbeidsvoorwaarden en perspectieven. Het gaat dus om gelijke behandeling en om arbeidsvorm-neutrale regelingen en instituties.
- Geen onnodige complexiteit, onduidelijkheid en belemmeringen. Flexibiliteit moet transparant en fatsoenlijk zijn geregeld. Concurrenieren moet op kwaliteit, niet op contracten. Geen vage en kunstmatige constructies, maar ook geen onnodige belemmeringen en kosten: werkenden, werkgevers, inleners, opdrachtgevers en arbeidsmarktorganisaties moeten weten waar zij aan toe zijn. Regels met betrekking tot flexibiliteit en zekerheid moeten ook niet het ongewenste en onbedoelde effect hebben dat mensen in een draaideurconstructie belanden. Of dat tijdelijke werknemers

ondanks goed functioneren niet bij een bedrijf kunnen blijven werken, louter omdat hun contractuele ‘houdbaarheidsdatum’ is verstreken en er om die reden niet tot verlenging kan worden besloten. Dan loopt Nederland vast in flex. Want flexibiliteit is een middel, geen doel. Dat wil overigens niet zeggen dat een groep mensen, zoals een deel van de zelfstandigen zonder personeel (zzp’ers), er niet bewust voor kiest om flexibel te werken.

De groei van het aantal zzp’ers laat zien dat de arbeidsmarkt steeds meer als een markt functioneert, met zelfstandigen die ondernemend hun werk organiseren, opdrachtgevers die op maat kunnen worden bediend en bedrijven die hun personeelsbeleid bouwen op de flexibele inzet van vakmensen. Een goed functionerende arbeidsmarkt kan niet meer zonder de inzet van deze nieuwe groep werkenden. Desondanks worden er nog maar weinig stappen gezet om de flexibele schil te verduurzamen. Een duurzame schil kent zo min mogelijk belemmeringen voor transities van de ene arbeidsverhouding naar de andere, zorgt dat alle werkenden de plek krijgen waar hun talenten tot hun recht komen en biedt ook mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze laatsten willen graag naar de reguliere arbeidsmarkt, maar zitten niet te wachten op een positie met grote onzekerheid. Een goede, duurzame flexibele schil voorkomt bovendien excessen, zoals omzeiling van de Wet flexibiliteit- en zekerheid door gedwongen zelfstandigheid en andere schijnconstructies.

We hebben de terminologie al. Waar het om draait, is duurzame flexibiliteit (Molijn, 2012), flexibiliteit met perspectief (AWVN, 2012), wederkerig risicomanagement tussen werkgever/opdrachtgever en werkende, en *flexicurity* (Evers en Wilthagen, 2007), binnen (ver)nieuw(d)e arbeidsverhoudingen (FNV Bondgenoten, CNV, AWVN, 2011; Baliegroep, 2010). En, uiteraard, ‘fatsoenlijk’ (decent) werk in een inclusieve arbeidsmarkt (Van der Gaag en Van Boggelen, 2012).

2.6 Een hernieuwd Dutch Design

Zoals in de jaren negentig werd vastgesteld, gaat het bij flexibiliteit en zekerheid om een goede balans. Die balans is nooit statisch, maar altijd aan verandering onderhevig. Dat betekent dat elk ontwerp voor de arbeidsmarkt na verloop van tijd én tijdig opnieuw moet worden bekeken, en waar nodig herzien, ook als dat politiek of maatschappelijk lastig ligt. Er komen immers nog generaties na ons.

In de Nederlandse context moet worden ingezet op het aantrekkelijker maken van het vaste contract voor de werkgever, zoals dat in de jaren negentig de bedoeling was, maar niet is gebeurd, ook nadien niet. Tegelijkertijd is het in de Nederlandse context noch nodig, noch wenselijk of realistisch om duurzame en volwassen vormen van flexibel of ‘anders’ werken terug te dringen of zelfs te verbieden. Het is typisch Nederlands gebleken

(in termen van historie en padafhankelijkheid) om op deze diverse manier de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te (gaan) organiseren.

Regels, instituties en arbeidsorganisaties zijn voor een deel gaan achterlopen bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. En voor een deel zijn de ontwikkelingen anders gelopen dan in de jaren negentig was voorzien. Dat is uiteraard niet volledig te vermijden of te voorkomen. Maar mensen en bedrijven hebben er last van als kaders en organisaties niet meer goed passen bij de realiteit op de arbeidsmarkt. En Nederland – de samenleving, de economie – kan op enig moment forse schade oplopen als deze onbalans blijft voortbestaan.

Het komt er nu op aan om dit model uit de jaren negentig op een aantal punten te herontwerpen voor dat deel van de arbeidsmarkt en op die terreinen waar er problemen zijn, en om flexibiliteit in positieve en productieve zin definitief te normaliseren. In de uitzendbranche zijn daartoe in de nieuwe vijfjarige cao onlangs nieuwe stappen gezet, maar in andere flexibele contractvarianten is een wereld te winnen. Nederland moet niet voor laagwaardige flexibilisering kiezen. Ook economisch gezien is dat een doodlopende weg. Dat betekent dat we anderswerkenden bepaalde zekerheden niet kunnen onthouden. Evenmin kunnen we ze vertellen dat die zekerheden worden uitgesteld tot zij naar een vast contract doorstromen. Een aantal essentiële zekerheden moet nu in de flexibiliteit worden gebracht, niet ernaast of erna. Dat kunnen we doen door deze werkenden de optie te geven zich (her) aan te sluiten bij bestaande collectieve voorzieningen. Daardoor kunnen het draagvlak en de draagkracht van die voorzieningen toenemen. Ook kunnen we op nationaal niveau aanvullende voorzieningen treffen.

En er zijn nieuwe actoren actief die een goede rol kunnen spelen, zoals netwerken van zzp'ers. Bovendien zijn regio's de laatste jaren zeer actief geworden op het terrein van strategisch economisch beleid, innovatie en werk- en inkomenszekerheid. Dat doen ze uit welbegrepen eigen belang. Denk aan de Brainportregio rond Eindhoven en Value in the Valley rond de Universiteit van Wageningen. Regio's creëren daartoe in toenemende mate eigen en aanvullende middelen en voorzieningen, waarbij er ook oog is voor de positie van anderswerkenden. Want in topbedrijven is er geen andere keuze dan ook het kennis- en productiviteitsniveau van mensen die in de flexibele schil werkzaam zijn op het hoogste niveau te houden. De afruil tussen flexibiliteit en kwaliteit is daar onacceptabel.

We moeten al met al stimuleren dat mensen werken. De vorm waarin mensen werken mag geen verschil uitmaken voor arbeidsvoorwaarden en perspectieven. Concurrenieren doe je niet op basis van contractvormen, maar op basis van kwaliteit. Het gaat dus om gelijke behandeling en om arbeidsvorm-neutrale regelingen en dito instituties. En om meer zeggenschap en regie van mensen met betrekking tot de wijze waarop flexibiliteit en zekerheid worden georganiseerd. Door gebruik te maken van oude en/of nieuwe collectiviteiten kunnen de kosten voor het normaliseren van flexibel werken worden gedeeld: tussen werkgevers, overheid en werkenden. Daarmee moet en kan worden voorkomen dat arbeid aanmerkelijk duurder wordt gemaakt, hetgeen de komende jaren een *job rich recovery* in de weg zou kunnen staan.

Toegegeven, het is niet makkelijk om flexibiliteit goed te regelen, zodat de voordelen maximaal kunnen worden benut, door mensen en bedrijven, en risico's en nadelen zoals hier geschetst maximaal kunnen worden vermeden. De praktijk in sommige landen laat zien dat er wel degelijk een onwenselijke afruil kan ontstaan: tweedeling, een immobiele arbeidsmarkt, werkende armen, structurele werkloosheid, jongeren met een uitzichtloze positie, geringe productiviteit, achterblijvende innovatie en groei, en enorm complexe regels. Het bleek echter de afgelopen jaren ook in ons land moeilijk een constructieve, niet louter ideologische of emotionele dialoog te voeren over de vraag hoe flexibiliteit en zekerheid optimaal kunnen worden georganiseerd. Die constatering vormde de aanleiding tot ons initiatief voor een hernieuwd Dutch Design. Juist Nederland, met zijn pragmatische cultuur van overleg en samenwerking en zijn voorgeschiedenis op dit gebied, kan de wereld immers laten zien dat er wél een arbeidsmarktontwerp mogelijk is waarin flexibel én met zekerheid kan worden ingespeeld op de enorme uitdagingen die ons de komende jaren staan te wachten. En daar mogen we dan vervolgens ook best trots op zijn.

In een mix van het beter handhaven van de oude balans, het beredeneerd steunen van goede ontwikkelingen en het herontwerpen van een aantal zaken, kan een goed nieuw Dutch design worden gevonden. Het regeerakkoord van het Kabinet-Rutte II, *Bruggen slaan*, stelt zich eveneens tot doel de verschillen tussen vast en flexibel werken te verkleinen. De reeds aangekondigde maatregelen gaan wat betreft de positie van flexwerkers echter niet ver genoeg. Maar het akkoord bevat op het terrein van flexwerk nog een open paragraaf. Laten we die zo snel mogelijk gaan invullen. Zodoende kan de toekomst van flexibiliteit worden verzekerd.

Flexibiliteit en
ontwikkel-
mogelijkheden:
perspectief van
de werknemer

3



Flexibiliteit en ontwikkel- mogelijkheden: perspectief van de werknemer

Ellen van Wijk, John Klein Hesselink, Sarike Verbiest, Hanneke Kooij-de Bode en Anneke Goudswaard¹⁾

3.1 **Inleiding**

- Duurzame inzetbaarheid
- Leer- en ontwikkelmogelijkheden voor flexibele contracten

3.2 **Centrale vraagstelling**

3.3 **Data en methode**

- Constructie van de variabelen
- Onafhankelijke variabele: flexibele arbeidsovereenkomst
- Afhankelijke variabelen
- Controlevariabelen
- Statistische analyse

3.4 **Resultaten**

3.5 **Conclusie en discussie**

- Beleidsconclusies
- Technische toelichting

¹⁾ Met dank aan de redactie en Irene Houtman en Seth van den Bossche voor hun commentaar.

Studies laten zien dat flexwerkers minder leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben dan werknemers met een vaste aanstelling. De uitkomsten van eerdere studies zijn echter niet eenduidig, wat mogelijk verklaard kan worden doordat verschillende definities van flexibele contracten gehanteerd worden. Onduidelijk is of de aangetroffen verschillen in leer- en ontwikkelmogelijkheden tussen vaste contracten en flexibele contracten voor alle type flexibele contracten gelden. De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat is of het type contract een relatie heeft met formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden. De aanname wordt bevestigd dat hoe duurzamer de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de organisatie is, hoe meer formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden werknemers hebben. Ook als gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau is er een positieve relatie tussen de duurzaamheid van het contract en de leer- en ontwikkelmogelijkheden.

3.1 Inleiding

In geen land in Europa wordt zo veel met flexibele contracten gewerkt als in Nederland (Riedman et al., 2010). Volgens cijfers van het CBS had in 2011 bijna een op de vijf werknemers in Nederland een flexibel contract (CBS, mei 2012). Voor bedrijven zijn flexibele contracten een manier om pieken in de productie op te vangen of expertise in te huren. Bovendien is de inzet van flexibele contracten een middel om financiële risico's te beperken. In dit hoofdstuk richten wij ons op contractflexibiliteit als specifieke vorm van flexibiliteit. Voorbeelden hiervan zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en oproepcontracten. Werkgevers lijken geneigd te zijn om mensen een vast contract te bieden in tijden van economische voorspoed of als de arbeidsmarkt krap is. Afgezien van de conjuncturele ontwikkelingen groeit het aantal tijdelijke contracten structureel, terwijl de doorstroom vanuit tijdelijke contracten naar een vast contract gedaald is (Dekker et al., 2012).

Duurzame inzetbaarheid

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt neemt de baan zekerheid af. Daarnaast hebben flexwerkers vaak werk van lagere kwaliteit en met een verhoogde kans op werkloosheid (Dekker & Mooi-Reci, 2011; Smulders & Goudswaard, 2010; Felstead & Gallie, 2004). Deze factoren benadrukken het belang voor de individuele flexwerker om te werken aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid of *employability*. Hiermee wordt bedoeld dat een persoon in staat is werk te krijgen en te houden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (Forrier & Sels, 2005). Een van de middelen om duurzaam inzetbaar te blijven is het op peil houden of ontwikkelen van vakkennis en vaardigheden (Allen & de Grip, 2007). Gezien de dynamiek op de arbeidsmarkt wordt er ook wel gesproken over de noodzaak tot een leven lang leren.

Ook voor werkgevers is het van belang dat geïnvesteerd wordt in de vakkennis en vaardigheden van flexwerkers, zodat hun toegevoegde waarde op peil blijft en er voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is. Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van flexwerkers is dus een gedeeld belang van de flexwerker, de werkgever en eventueel de intermediair.

Leer- en ontwikkelmogelijkheden voor flexibele contracten

Volgens de *human capital* theorie (Becker, 1993) zijn flexwerkers slechter af dan vaste medewerkers als het om leer- en ontwikkelmogelijkheden gaat. Een werkgever zal eerder en/of meer investeren in een werknemer als hij het gevoel heeft dat de opbrengsten hoger zijn dan de kosten. Flexwerkers zijn vaak korter werkzaam in een organisatie, waardoor werkgevers minder in hun ontwikkeling zouden willen investeren. Uit studies blijkt inderdaad dat flexwerkers minder leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben dan werknemers met een vast contract (Cörvers et al., 2011; Felstead & Gallie, 2004; Finegold et al., 2005; Fouarge et al., 2012; Smulders & Goudswaard, 2010). Er zijn dus aanwijzingen dat flexwerkers, meer dan vaste medewerkers, zelf verantwoordelijkheid moeten nemen voor hun inzetbaarheid. En dat terwijl kwetsbare groepen zoals laagopgeleiden, vrouwen en mensen met gezondheidsklachten relatief vaker een flexibele arbeidsovereenkomst hebben (Gringhuis et al. in deze bundel; Wagenaar et al., 2012; Wagenaar et al. zie H9). Het is bekend dat met name laagopgeleiden, vrouwen en ouderen minder leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben dan hoger opgeleiden (de Beer, 2006; Evertsson, 2004; Fouarge et al., 2009; Goudswaard et al., 2011; Steemers, 2010). Zij lijken dus dubbel kwetsbaar te zijn als het gaat om hun duurzame inzetbaarheid.

De uitkomsten van deze studies zijn niet eenduidig. In de onderzoeken worden verschillende definities van flexibel contract gehanteerd, vaak worden verschillende typen flexibele contracten samengevoegd en ook de bestudeerde leer- en ontwikkelmogelijkheden variëren. Onduidelijk is of de geconstateerde verschillen in leer- en ontwikkelmogelijkheden tussen vaste contracten en flexibele contracten voor alle type flexibele contracten gelden. In aanvulling op eerdere studies onderzoeken we in dit hoofdstuk of het type contract een relatie heeft met formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden.

Deze vraag is om meerdere redenen relevant. Ten eerste is een onderscheid naar type contract relevant. Zoals gezegd, zal volgens de theorie een werkgever eerder investeren in een werknemer als hij het gevoel heeft dat de opbrengsten van de investering hoger zijn dan de kosten. Flexibele contracten variëren in de mate van duurzaamheid en dus ook in de mate waarin investeringen renderen. Op grond van de theorie is de verwachting dat hoe duurzamer de relatie tussen de werknemer en de organisatie is, hoe meer formele leer- en ontwikkelmogelijkheden er zijn.

Ten tweede is een onderscheid tussen formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden van belang. De meeste studies naar leer- en ontwikkelmogelijkheden kijken naar de deelname aan formele, vaak door de werkgever betaalde opleidingen (Fouarge et al., 2012;

Forrier & Sels, 2005). Veel werknemers volgen ook informele leer- en ontwikkeltrajecten. Voorbeelden zijn *learning on the job*, taakverbreding, taakverruiming of taakrotatie. Uit onderzoek is voorts bekend dat flexwerkers ook leren van collega's, door nieuwe dingen te doen en door het uitvoeren van zogenoemde leerrijke taken. Verschillende taken hebben de potentie voor leren in zich (Borghans et al., 2011; Finegold et al., 2005; Hackman & Oldham, 1980; Lantz & Andersson, 2009). De leeropbrengst is afhankelijk van de werktak complexiteit. In de *job diagnostic survey* van Hackman & Oldham (1980) worden de volgende leerrijke taken onderscheiden: taken die een variëteit aan vaardigheden vragen (gevarieerd werk), taken met een kop en een staart (taakidentiteit), belangrijke taken, taken met autonomie (zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd, zelf oplossingen bedenken) en taken waarin *feedback* wordt verkregen. Vaak gehoorde aanvullingen zijn taken die om samenwerking vragen, met een hoog niveau van verantwoordelijkheid en taken die cognitief uitdagend zijn (Lantz & Brav, 2007; Preenen et al., 2011; Van Vianen et al., 2008).

De empirische data zijn niet eenduidig over de leereffecten. In sommige studies is geconstateerd dat flexwerkers minder autonomie en invloed hadden dan vaste medewerkers (Aletraris, 2010; Hall, 2006), maar de Cuyper & De Witte (2006) troffen juist geen verschil in autonomie aan. Die verschillen zouden kunnen samenhangen met de diverse typen flexibel contract. Onderzoek laat zien dat flexibele banen vaker laaggekwalificeerde banen zijn. Makkelijke taken zijn relatief snel te leren, waardoor er minder productieverlies is door inwerktijd van de flexwerker. Dit lijkt mede afhankelijk van de duur van de arbeidsrelatie. De verwachting is dat hoe duurzamer de relatie tussen de werknemer en de organisatie is, des te meer informele leer- en ontwikkelmogelijkheden het werk biedt.

Op grond van deze twee verwachtingen is de volgende hypothese geformuleerd: hoe bestendiger de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de organisatie, des te meer formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden er zijn voor de werknemers.

We moeten er rekening mee houden dat de groep flexwerkers heterogeen is naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (Silla et al., 2005; Zarrinphaker, 2010; Bernhard-Oettel et al., 2008; De Jong & Schalk, 2009) en dat deze factoren van invloed zijn op de leer- en ontwikkelmogelijkheden. Om een uitspraak te kunnen doen over de relatie van het type contract met leer- en ontwikkelmogelijkheden worden geslacht, leeftijd en opleidingsniveau in ons onderzoek als controle variabele meegenomen.

3.2 Centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling in dit hoofdstuk is: *Heeft het type contract een relatie met formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden?* Om tot een antwoord op deze vraag te komen zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- 1 Hoe zijn de kenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau over de contracttypen verdeeld?
- 2 A Heeft het type contract een relatie met formele leer- en ontwikkelmogelijkheden?
B Heeft het type contract een relatie met informele leer- en ontwikkelmogelijkheden?
- 3 Wat is de invloed van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau op de uitkomsten van de vragen 2A en B?

3.3 Data en methode

Constructie van de variabelen

Voor de analyse is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden NEA, onderzoeksjaren 2009, 2010 en 2011 (Koppes et al., 2012). De steekproef waarmee de analyses in dit hoofdstuk zijn uitgevoerd omvat 69.545 respondenten.

Onafhankelijke variabele: flexibele arbeidsovereenkomst

De flexibiliteit van de arbeidsovereenkomst is samengesteld op basis van de vraag in de NEA: 'Wat is de aard van uw werkring?' De antwoordmogelijkheden zijn: (1) werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd), (2) werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast, (3) werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd, (4) uitzendkracht, (5) oproep- of invalkracht en (6) werkzaam via WSW (Wet Sociale Werkvoorziening). Omdat deze laatste groep doorgaans ook een vaste overeenkomst heeft, is deze bij de eerste categorie ondergebracht. Aangenomen wordt dat met deze reeks van contracttypen de variabele als een ordinale variabele kan worden opgevat, waarbij een vast dienstverband de meest duurzame en minst flexibele arbeidsrelatie weergeeft en oproep- en invalkracht de minst duurzame arbeidsrelatie.

Afhankelijke variabelen

Voor leer- en ontwikkelmogelijkheden zijn twee afhankelijke variabelen samengesteld: formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden. De variabele formele leer- en ontwikkelmogelijkheden beschrijft de leermogelijkheden via formele opleidingen en trainingen en is geconstrueerd uit de antwoorden op twee vragen uit de NEA: (1) 'Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?' en (2) 'Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?' De antwoordcategorieën zijn ja en nee. Omdat een ja-antwoord op beide variabelen erg kan verschillen

(externe opleiding van enkele weken of een bedrijfstraining van twee uur) is besloten de variabele voor formele leer- en ontwikkelmogelijkheden samen te stellen als een niet (geen interne of externe opleiding of cursus gevolgd) of een wel (ten minste één externe of interne opleiding of cursus gevolgd). De Cronbachs alfa is 0,65 (correlatie tussen beide variabelen is 0,48).

De variabele informele leer- en ontwikkelmogelijkheden staat voor het impliciete leren tijdens de uitvoering van het werk en is samengesteld uit de somscore van vier NEA-variabelen, te weten de antwoorden op de vragen: (1) 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?' (2) 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?' (3) 'Is uw werk gevarieerd?' en (4) 'Vereist uw baan creativiteit?' De antwoordcategorieën bij de eerste twee vragen zijn: ja regelmatig, ja soms, en nee. De antwoordcategorieën bij de vragen drie en vier: nooit, soms, vaak, en altijd. Voor de somscore zijn de antwoordcategorieën van de eerste twee vragen omgecodeerd zodat een variabele ontstaat met waarden die loopt van 0 (helemaal geen leermogelijkheden) tot en met 10 (maximale leermogelijkheden). De Cronbachs alfa is 0,66.

Controlevariabelen

Dit zijn geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Geslacht wordt weergegeven als het percentage mannen, leeftijd als de gemiddelde leeftijd in jaren. Opleidingsniveau is vastgesteld door het antwoord op de vraag: 'Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?' De antwoordcategorieën zijn: (1) geen opleiding gevolgd of afgemaakt, (2) basisonderwijs, (3) mavo, (4) Voorbereidend beroepsonderwijs, (5) havo/vwo, (6) middelbaar beroepsonderwijs, (7) hoger beroepsonderwijs en (8) wetenschappelijk onderwijs. Opleidingsniveau wordt weergegeven als de gemiddelde score tussen 1 en 8.

Statistische analyse

De analyses zijn gedaan door middel van variantie analyse met als onafhankelijke categorische variabele de flexibiliteit van de arbeidsovereenkomst. Voor het vaststellen van de relatie met formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden wordt de categorische variabele gezien als een variabele op intervalniveau. Dit vanwege de steeds lossere wordende relatie met de werkgever. Voor het vaststellen van de invloed van de onafhankelijke variabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau op de afhankelijke variabelen formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden is gebruik gemaakt van de regressieanalyse-optie bij de variantieanalyse. Voor het toetsen van de hypothese wordt gebruik gemaakt van polynomiale contrasten bij de variantieanalyse. De invloed van de onafhankelijke variabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau wordt vastgesteld door middel van Pearson product-moment correlatiecoëfficiënten.

3.4 Resultaten

De resultaten van het onderzoek worden in drie stappen weergegeven. Deze stappen corresponderen met de deelvragen die in de inleiding beschreven zijn.

Stap 1: Kenmerken van flexwerkers en werknemers met een vast dienstverband

De eerste vraag is hoe de kenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zijn verdeeld over de contracttypen. Tabel 3.4.1 geeft een antwoord op deze vraag.

3.4.1 Verdeling van de kenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau per type arbeidsovereenkomst

Type arbeidsovereenkomst	Geslacht (percentage mannen)	Leeftijd (gemiddeld in jaren)	Opleidingsniveau (gemiddeld: 1= laag t/m 8=hoog)
Vast dienstverband	0,54	42,30	5,70
Tijdelijk dienstverband, uitzicht vast	0,50	31,50	5,50
Tijdelijk dienstverband, bepaalde tijd	0,47	29,10	5,20
Uitzendkracht	0,58	33,50	5,10
Oproep-, invalkracht	0,43	26,20	4,60
Totaal	0,53	39,90	5,60

Bron: TNO/CBS, NEA 2009-2011.

Alle verschillen tussen de contractgroepen bij de drie onafhankelijke variabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zijn statistisch significant. Vooral bij de oproep- en invalkrachten zijn er veel vrouwen, bij de uitzendkrachten niet. De vier groepen flexwerkers zijn gemiddeld relatief jong, vooral de oproep- en invalkrachten. Dat komt omdat het vaak gaat om bijbaantjes naast een studie, in de horeca of de handel. Dat verklaart deels ook het relatief lage opleidingsniveau van deze groep: werknemers in deze groep zijn nog vaak met een opleiding bezig. Daarnaast is veel oproepwerk relatief eenvoudig werk waarvoor geen hoge opleiding nodig is. Uitzendkrachten zijn gemiddeld de oudste groep. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat relatief veel ontslagen oudere werknemers via uitzendwerk weer aan de slag proberen te komen.

Stap 2: Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden per type arbeidsovereenkomst

Het gaat hier om een antwoord op de vraag wat de relatie is van het type arbeidsovereenkomst met de formele en informele leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarbij wordt tegelijk hypothese 1 getoetst. Er is een positieve relatie tussen de bestendigheid van de arbeidsrelatie en de formele en informele leer- en opleidingsmogelijkheden (hypothese 1). Het eerste deel van tabel 3.4.2 geeft een overzicht van de uitkomsten.

3.4.2 Gemiddelde scores voor leer- en ontwikkelmogelijkheden per type contract en toetsing van de verschillen tussen de typen contracten.

	Gemiddelde score leer- en ontwikkelmogelijkheden					totaal	F	Sign.	R
	vast	tijdelijk met uitzicht op vast	tijdelijk voor bepaalde tijd	uitzendkrachten	oproep invalkrachten				
Analyses stap 2									
formeel (nee=0, ja=1)	0,683	0,579	0,444	0,36	0,271	0,64	833	0	-0,211
informeel (schaal 1-10=max)	6,881	6,642	5,728	4,949	5,317	6,703	820	0	-0,206
Analyses stap 3									
formeel (nee=0, ja=1)	0,68	0,577	0,462	0,383	0,323	0,641	597	0	-
informeel (schaal 1-10=max)	6,825	6,767	6,008	5,186	5,855	6,707	426	0	-

Bron: TNO/CBS, NEA 2009-2011.

De bovenste helft van de tabel laat zien dat er sprake is van een relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Werknemers met een vaste baan hebben de meeste formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden. Werknemers met een tijdelijke baan met uitzicht op een vaste baan hebben minder mogelijkheden, gevolgd door werknemers met een tijdelijke baan voor bepaalde tijd en uitzendkrachten. Bij de oproep- en invalkrachten is deze relatie iets complexer. Zij hebben de minste formele mogelijkheden maar wel meer informele mogelijkheden dan uitzendkrachten. Oproepkrachten hebben meer uitdagend werk dan uitzendkrachten.

Met deze relaties wordt hypothese 1 bevestigd. De polynomiale toetsing en de correlaties van iets boven de 0,20 geven aan dat er een relatief sterk significante, positieve relatie is tussen de bestendigheid van de relatie tussen de werknemer en de organisatie en de leer- en opleidingsmogelijkheden. Alleen bij de oproep- en invalkrachten is er een afwijking van deze relatie bij de informele leer- en ontwikkelmogelijkheden.

Stap 3: Invloed van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau op de uitkomsten van stap 2

De onderste helft van tabel 2 laat zien dat de relaties die bij stap 2 vastgesteld zijn, beïnvloed worden door verschillen in geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Na controle voor deze variabelen blijken er iets meer leer- en ontwikkelmogelijkheden te zijn dan zonder controle hiervoor. Vooral de aanwezigheid van laagopgeleiden en een gemiddeld lagere leeftijd bij de flexwerkers verklaren het kleine aangetroffen verschil (tabel 3.4.3).

3.4.3 Pearson correlaties voor formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden met de kenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau per type contract

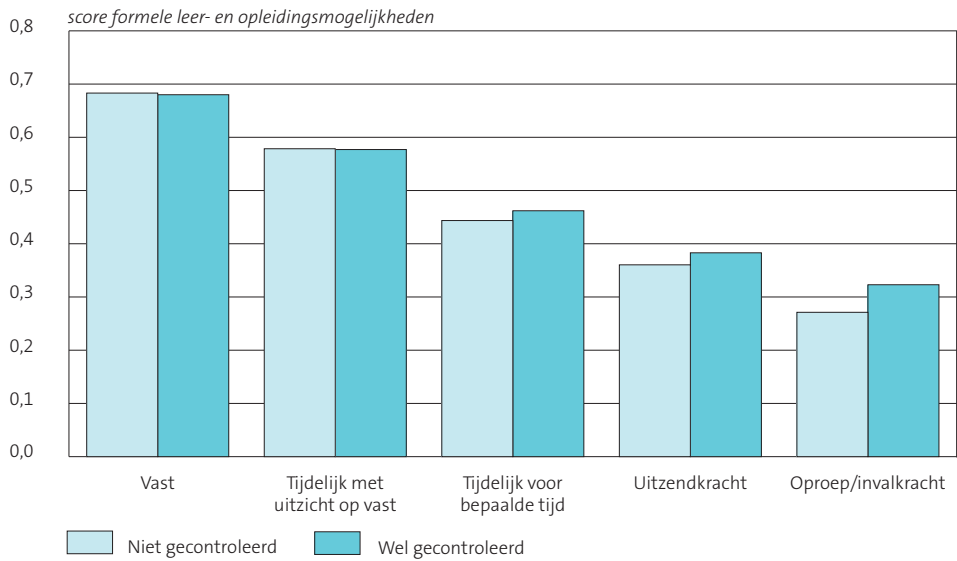
	Totaal	Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk voor bepaalde tijd	Uitzendkrachten	Oproep invalkrachten
Formele mogelijkheden						
geslacht (<i>percentage mannen</i>)	-0,05	-0,05	-0,02	-0,03	-0,08	-0,03
leeftijd (<i>gemiddeld in jaren</i>)	0,07	-0,03	-0,04	0,08	0,06	0,15
opleidingsniveau (<i>1=laag-8=hoog</i>)	0,24	0,23	0,17	0,2	0,02	0,15
Informele mogelijkheden						
geslacht (<i>percentage mannen</i>)	-0,11	-0,12	-0,07	-0,03	-0,11	0,03
leeftijd (<i>gemiddeld in jaren</i>)	0,14	0,06	0,04	0,2	0,11	0,17
opleidingsniveau (<i>1=laag-8=hoog</i>)	0,31	0,3	0,23	0,36	0,07	0,19

Bron: TNO/CBS, NEA 2009-2011.

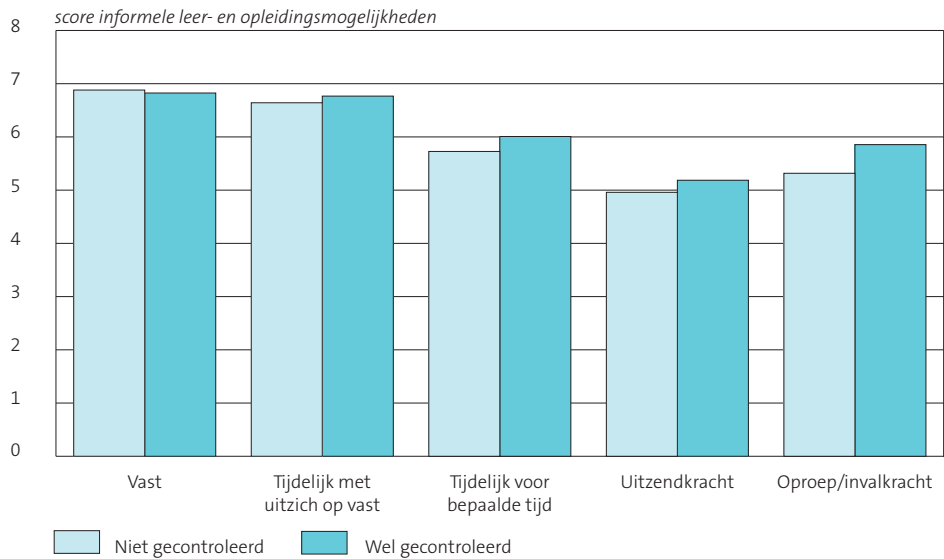
De figuren 3.4.4 en 3.4.5 visualiseren de invloed van de controlevariabelen op de positieve relatie tussen de duurzaamheid van de baan en de leer- en opleidingsmogelijkheden. Wanneer gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zien we bij de formele leer- en ontwikkelmogelijkheden wat meer leer- en ontwikkelmogelijkheden voor werknemers met tijdelijke contracten voor bepaalde tijd, uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten. Bij de informele leer- en ontwikkelmogelijkheden zien we na controle voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau meer leer- en ontwikkelmogelijkheden voor alle flexibele contracten.

Hoewel de controlevariabelen van invloed zijn op de hoeveelheid leer- en ontwikkelmogelijkheden bij flexibele contracten, is na controle nog steeds sprake van een sterk significante relatie tussen leer- en ontwikkelmogelijkheden en de bestendigheid van het contract en ook de aflopende lijn is nog steeds significant ($p < .000$). Hypothese 1 blijft dus bevestigd: er is een positieve relatie tussen de bestendigheid van de arbeidsrelatie en de formele en informele leer- en opleidingsmogelijkheden. Flexibele contracten bieden minder leer- en ontwikkelmogelijkheden dan vaste contracten.

3.4.4 Formele leer- en opleidingsmogelijkheden per type arbeidsovereenkomst niet en wel gecontroleerd voor de invloed van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau



3.4.5 Informele leer- en opleidingsmogelijkheden per type arbeidsovereenkomst niet en wel gecontroleerd voor de invloed van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau



3.5 Conclusie en discussie

Het doel van dit hoofdstuk was om een antwoord te geven op de vraag of het type contract een relatie heeft met formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden. De aanname was dat werknemers meer formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben als de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de organisatie duurzamer was. Deze aanname wordt door de analyses in dit hoofdstuk bevestigd. In deze analyses is een onderscheid gemaakt naar formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden. In lijn met onze aanname laten de uitkomsten zien dat werknemers met een vaste baan de meeste formele leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben en oproep- en invalkrachten de minste. Bij de informele leer- en ontwikkelmogelijkheden wordt de aanname ook bevestigd. De relatie tussen de duurzaamheid van het contract met leer- en ontwikkelmogelijkheden is echter iets complexer. De oproep- en invalkrachten hebben meer informele mogelijkheden dan uitzendkrachten. Kennelijk hebben oproep- en invalkrachten uitdagender werkzaamheden dan uitzendkrachten.

Onze studie bevestigt dat kwetsbare groepen zoals laagopgeleiden en vrouwen, relatief vaker een flexibele arbeidsovereenkomst hebben. De aanwezigheid van deze groepen in flexibele arbeidsovereenkomsten wordt vaak als mogelijke verklaring genoemd voor lagere scores op leer- en ontwikkelmogelijkheden bij dit type contracten (Finegold et al., 2005). Inderdaad drukken met name de aanwezigheid van laagopgeleiden en een gemiddelde lagere leeftijd van flexwerkers de scores op leer- en ontwikkelmogelijkheden. De studie laat tevens zien dat leeftijd en opleidingsniveau geen afdoende verklaring bieden voor de gevonden relatie tussen de verschillende typen contract en leer- en ontwikkelmogelijkheden. Ook als gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau is er een positieve relatie tussen de bestendigheid van de arbeidsrelatie en de leer- en ontwikkelmogelijkheden. Flexibele contracten bieden minder leer- en ontwikkelmogelijkheden dan vaste contracten.

Naast kwantiteit is ook de kwaliteit van de opleiding (inhoud, vorm en doel) een belangrijke factor om vaardigheden en kennis op peil te krijgen en te houden (Smits, 2006). Op grond van deze studie kan geen uitspraak worden gedaan over de kwaliteit van de leer- en ontwikkelmogelijkheden. Om een uitspraak te kunnen doen over gewenste leer- en ontwikkelmogelijkheden wordt geadviseerd in vervolgonderzoek ook te kijken naar kwalitatieve aspecten van de leer- en ontwikkelmogelijkheden.

Beleidsconclusies

De uitkomsten tonen aan dat juist de contracttypen die de minste baanzekerheid bieden, en waarmee relatief veel kwetsbare groepen werken, de minste leer- en ontwikkelmogelijkheden bieden. Dit maakt de duurzame inzetbaarheid van flexwerkers kwetsbaar. Ontwikkeling is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer, in dit

geval ook de flexwerker. Maar zonder zicht op baan zekerheid en met beperkte financiële middelen is het lastig voor flexwerkers om zelf het initiatief te nemen. Welke vaardigheden en welke kennis moet de flexwerker specifiek ontwikkelen en wie betaalt dat? Bovendien laat de studie van Fouarge et al. (2012) zien dat flexwerkers vaker zelf hun studie betalen, maar dat vooral door de werkgever betaalde leer- en ontwikkelmogelijkheden (vaak bedrijfsspecifiek) bijdragen aan het vinden van een vaste baan.

Voor het bieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden lijkt dus een belangrijke rol weggelegd voor de werkgever of de intermediaire organisatie. Maar zij zullen waarschijnlijk pas echt investeren in flexwerkers als meer inzichtelijk wordt gemaakt wat zij ermee winnen. Op macroniveau is de winst van investeren in leer- en ontwikkelmogelijkheden ruimschoots aangetoond. Werkgevers moeten ervan overtuigd worden dat dit op microniveau ook voor hen geldt.

Technische toelichting

De NEA is een grootschalige, representatieve enquête onder werknemers (niet onder zzp'ers) in Nederland. De NEA heeft plaatsgevonden in 2003 en in de periode 2005–2011 en wordt uitgevoerd door TNO en het CBS met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De NEA bevroegt de arbeidssituatie van werknemers met vier hoofdelementen: arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Ontwikkeling en kenmerken van tijdelijke banen in crisis- tijd (2007–2010)

4



Ontwikkeling en kenmerken van tijdelijke banen in crisistijd (2007–2010)

Gerda Gringhuis, Caroline Bloemendal en Ruben van Gaalen

4.1 Inleiding

4.2 Onderzoeksvragen

4.3 Data

4.4 Resultaten

- Ontwikkeling van het aantal banen
- Baan- en inkomensonzekerheid
- Inkomensonzekerheid binnen banen
- Hoge en lage inkomensonzekerheid
- Inkomensonzekerheid naar geslacht
- Inkomensonzekerheid naar leeftijd
- Inkomensonzekerheid naar opleidingsniveau
- Inkomensonzekerheid naar bedrijfstak
- Multivariaat model

4.5 Conclusie en discussie

4.6 Technische toelichting

- Wettelijke regelgeving rondom tijdelijke contracten
- Polisadministratie en Sociaal Statistisch Bestand (SSB)

In dit hoofdstuk beschrijven we de omvang en kenmerken van tijdelijk werk tussen 2007 en 2010. De kenmerken zijn baancontinuïteit, duur van de verloonde periode en of er wel of niet wordt overgegaan naar vast werk. Daarnaast wordt de mate van baan- en inkomensonzekerheid van tijdelijk werk ten opzichte van vast werk in beeld gebracht. Nieuw is hier dat wordt gekeken naar de verschillen tussen langdurig tijdelijk en vast werk. Met data uit de Polisadministratie/SSB kunnen we laten zien dat de inkomensonzekerheid ongelijk is verdeeld tussen de werkenden. Werknemers met relatief hoge inkomensonzekerheid zijn vooral vrouwen, jongeren, laagopgeleiden en werkenden in de commerciële dienstverlening.

4.1 Inleiding

In deze bijdrage wordt nagegaan hoe de omvang van tijdelijk werk zich heeft ontwikkeld in de crisisjaren 2007–2010. Verder wordt de mate van baanonzekerheid en de hiermee gepaard gaande inkomensonzekerheid van tijdelijk werk onderzocht. Voor het eerst is daarbij gekeken naar de verschillen tussen langdurig vast en tijdelijk werk. De mate van baan- en inkomensonzekerheid van vaste en tijdelijke werknemers is in kaart gebracht aan de hand van een aantal baankenmerken: baancontinuïteit, duur van de verloonde periode en overgang naar vast werk.

Aan tijdelijk werk zitten voordelen en nadelen, voor werkgevers en werknemers. Werkgevers die in perioden van economische neergang personeel kwijt willen, lossen dat meestal eerst op door tijdelijke contracten niet te verlengen (Smits, 2012). Naast deze inzet van tijdelijk personeel bij conjunctuurschommelingen worden tijdelijke contracten ook vaak gebruikt als een proeftijd (Kösters, 2011). Tijdelijke banen kunnen werknemers voordelen bieden. Een tijdelijke baan geeft hen de mogelijkheid ervaring op te doen, een groter sociaal netwerk te vormen en zogeheten scholingsveroudering tegen te gaan. Een tijdelijke baan kan ook een opstap zijn naar een vaste baan. Volgens Graaf-Zijl, Van den Berg en Heyma verkorten tijdelijke banen de werkloosheidsduur. Zij toonden bovendien aan dat het loon uit vaste banen die uit werkloosheid volgden lager was dan van vaste banen die volgden uit een tijdelijke baan. Vooral tijdens hoogconjunctuur blijkt tijdelijk werk vaker gunstig voor latere baankansen (Graaf-Zijl, Van den Berg en Heyma, 2009). Bosch, Euwals, en Hopman (2011) vonden dat vooral mannen en hoogopgeleiden die in de periode 2001–2007 in een tijdelijke baan begonnen een goede kans hadden om jaren later nog steeds aan het werk te zijn. Tijdelijke banen verkorten de werkloosheidsduur en verbeteren de kans op werk, maar ze vergroten niet de kans op een vaste baan (Graaf-Zijl, Van den Berg en Heyma, 2009).

Tijdelijk werk kan echter ook nadelen hebben voor werknemers. Zo bieden tijdelijke dienstverbanden vaak minder mogelijkheden tot scholing. Werknemers met een flexibel contract nemen minder vaak deel aan trainingen dan werknemers met een vast contract. Tijdelijke werknemers die deelnemen aan trainingen die betaald worden door het bedrijf, hebben meer kans door te stromen naar vast werk dan degenen die de training zelf financierden. Voor de laatste groep is de training alleen een manier om een andere, meestal tijdelijke, baan te vinden (Cörvers, Euwals en De Grip, 2011). Tijdelijke werknemers verdienen bovendien gemiddeld minder. Zij hadden vaak al eerder een tijdelijk contract en worden vaker (weer) werkloos (Dekker en Mooi-Reçi, 2011). En bij conjunctuurschommelingen worden zij vaak als eersten op non-actief gezet. Tijdelijk werk wordt dan een kenmerk van een onzekere beroepsloopbaan.

Beleidshalve worden tijdelijke banen wel gezien als een oplossing voor arbeidsmarktproblemen. Bedrijven zijn flexibeler en werknemers hebben betere kansen op werk en profiteren van het opstapeffect.

4.2 Onderzoeksvragen

Met het oog op deze mogelijke tweedeling door de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt is het van belang te weten wat de omvang en kenmerken zijn van tijdelijk werk en hoe dat in de afgelopen jaren is veranderd. Daarnaast willen we meer weten over de mate van baanonzekerheid en de hiermee gepaard gaande inkomensonzekerheid van tijdelijk werk ten opzichte van vast werk. Voor het eerst wordt hier gekeken naar de verschillen tussen langdurig vast en tijdelijk werk.

Twee onderzoeksvragen staan centraal:

- 1 Hoe is de ontwikkeling van het aantal banen van werknemers naar contractsoort tussen 2007 en 2010?
- 2 Waarin verschilt vast werk van tijdelijk werk qua baan- en persoonskenmerken?

We beschrijven de baan- en inkomensonzekerheid van de banen van uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten en reguliere werknemers op 31 december 2009 gedurende de drie voorafgaande jaren en aan de hand van een aantal baankenmerken. Deze kenmerken zijn: baancontinuïteit, duur van de verloonde periode en overgang naar vast werk. Hierbij wordt ook gekeken naar geslacht, leeftijd, bedrijfstak en opleidingsniveau (zie kadertekst). Er wordt eveneens een logistisch regressiemodel geschat waarin de kenmerken simultaan worden meegenomen.

4.3 Data

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van de gegevens van de Polisadministratie, de basisregistratie van de Belastingdienst, het UWV en het CBS. In de Polisadministratie zijn de gegevens van werknemers en hun inkomstenverhoudingen opgeslagen die met de loonaangifte van de werkgevers aan de Belastingdienst, het UWV en het CBS zijn verstrekt. De gecontroleerde en verwerkte polisdata zijn opgenomen in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB)¹⁾ van het CBS. Dit onderzoek heeft betrekking op banen van werknemers. Iemand kan meer dan één baan hebben. In dat geval komt deze persoon meerdere keren in het bestand voor.

4.4 Resultaten

Ontwikkeling van het aantal banen

In januari 2007 bedroeg het totaal aantal banen van werknemers 7,6 miljoen, waarvan 1,7 miljoen met een tijdelijk contract en 5,8²⁾ miljoen met een vast contract.³⁾ In 2008 verslechterde de economische situatie. In figuur 4.4.1 wordt de verandering van het aantal banen in een maand ten opzichte van dezelfde maand een jaar eerder weergegeven. Het aantal banen van werknemers nam in 2008 ten opzichte van dezelfde maand in 2007 nog steeds toe, maar de toename wordt geleidelijk minder. In maart 2009, wordt het omslagpunt bereikt en neemt het totaal aantal banen voor het eerst af. In 2010 trekt de economie wat aan, waardoor in september 2010 het aantal banen weer toeneemt.

Het aantal tijdelijke banen ligt in januari 2008 250 duizend hoger dan in januari 2007. In de maanden erna groeit het aantal tijdelijke banen nog wel maar steeds minder als gevolg van de economische crisis. In oktober 2009 neemt het aantal tijdelijke banen voor het eerst af. De daling gaat door tot juli 2010. Daarna neemt het aantal tijdelijke banen licht toe. Het aantal banen met een vast contract daalt gedurende de gehele periode van januari 2008 tot en met december 2010.

¹⁾ Het SSB bestaat uit een aantal gekoppelde registers waarin demografische, sociaalculturele en sociaaleconomische gegevens zijn opgenomen.

²⁾ Onafgerond komt de som van 1,7 miljoen tijdelijke banen en 5,8 miljoen vaste banen overeen met 7,6 miljoen banen.

³⁾ Bij de contracten van directeuren-grotaandeelhouders staat in de polisadministratie 'niet van toepassing' vermeld. Vanwege het relatief aanzekere karakter van deze banen zijn deze dga's bij de vaste contracten geteld. Het gaat om ca. 200 duizend banen.

Baan- en inkomensonzekerheid

Onderzocht wordt wat de mate van baan- en inkomensonzekerheid is bij banen van werknemers op peildatum 31 december 2009.⁴⁾ Er worden drie groepen werknemers onderscheiden: 1) uitzendkrachten, 2) oproep- en invalkrachten, en 3) reguliere werknemers. Reguliere werknemers zijn werknemers die niet als uitzend-, oproep- en invalkracht werken. Voor de doelpopulatie zijn drie baankenmerken samengesteld, die de mate van baan- en inkomensonzekerheid binnen de baan gedurende de drie voorafgaande jaren weergeven. Dat zijn:

a) Baancontinuïteit

Het volgende criterium is gehanteerd: wanneer er binnen het dienstverband van de baan in elke maand uren⁵⁾ zijn gewerkt waarvoor loon is ontvangen, spreken we van een baan zonder onderbreking.⁶⁾ Wanneer er binnen de baan één of meer maanden geen uren zijn gewerkt en er geen loon is ontvangen, spreken we van een baan met onderbreking.

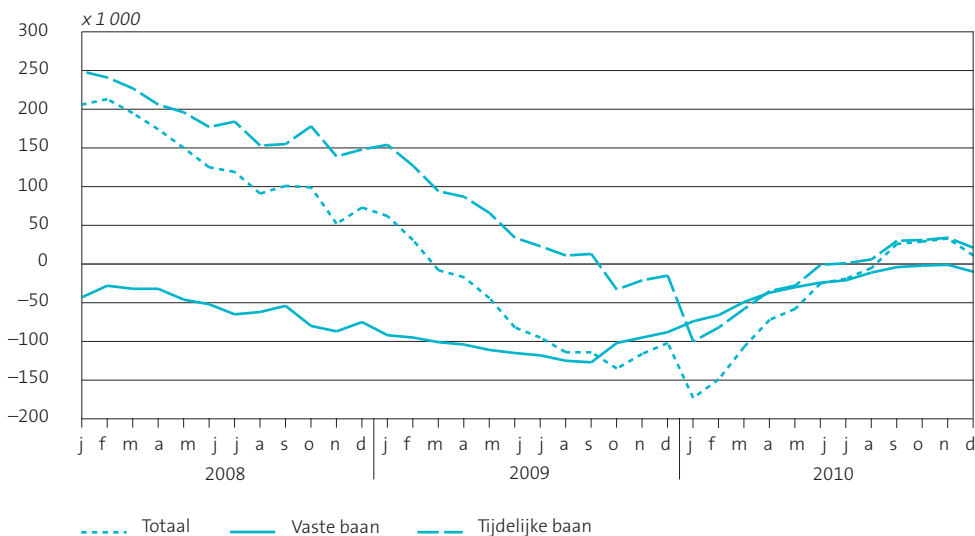
b) Duur van de verloonde periode

Uitgegaan wordt van het aantal dagen dat de baan heeft bestaan (tussen 1 januari 2007 en 31 december 2009) en waarin er uren zijn verloond. Hierbij wordt rekening gehouden met de begin- en einddatum van de baan, maar niet met de wekelijkse arbeidsduur. Perioden waarin de baan is onderbroken en er geen verloonde uren zijn, worden niet meegeteld. Het totaal aantal dagen in de verloonde periode is omgerekend naar en uitgedrukt in jaren. Wanneer de verloonde periode binnen een baan met óf zonder onderbrekingen in totaal 365 dagen telt, kom dit overeen met één jaar; 731 dagen komt overeen met 2 jaar (365 + 366 in verband met het schrikkeljaar 2008); 1 096 dagen is gelijk aan 3 jaar. De banen zijn vervolgens ingedeeld in vier durklassen: verloonde periode korter dan 1 jaar, 1 tot 2 jaar, 2 tot 3 jaar, en 3 jaar.⁷⁾

c) De overgang naar vast werk

Een eventuele verandering van de contractsoort binnen de baan: is er een tijdelijk contract, een vast contract of is een tijdelijk contract in de voorafgaande drie jaar omgezet naar vast.

4.4.1 Toe/afname van het aantal banen van werknemers in een maand t.o.v. dezelfde maand een jaar eerder



Bron: CBS (SSB).

⁴⁾ Het peilmoment 31 december 2009 is gekozen omdat dit peilmoment m.b.t. de longitudinaal gekoppelde banen de meeste informatie geeft over de drie voorafgaande jaren (zie ook de Technische toelichting). De verdeling van het aantal banen met een contract voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd op het peilmoment 31 december 2009 wijkt niet sterk af van de verdeling van alle banen in 2009 naar contractsoort.

⁵⁾ Minimaal 4 uur per aangiftetijdvak.

⁶⁾ Kortere onderbrekingen van bijvoorbeeld een week worden hier niet meegenomen. Er kan ook sprake van zijn van meerdere onderbrekingen binnen de baan van één maand of langer.

⁷⁾ Een voorbeeld: een uitzendkracht die op 15 maart 2009 als parttimer voor twee dagen in de week is begonnen in een baan en werkt tot en met 30 april, in de maand mei niet werkt, vervolgens van 1 juni tot en met 31 juli werkt. Het aantal dagen in de verloonde periode is: 17+30+30+31=108 dagen. De baan wordt dan ingedeeld in de categorie 'verloonde periode korter dan 1 jaar'.

Het aandeel tijdelijke banen bedraagt in september 2007 26 procent van het totaal aantal banen. In september 2010 is dit aandeel 29 procent. Dit zijn 2,3 miljoen banen, waarvan 593 duizend kleine banen van minder dan 12 uur per week⁸⁾ (zie tabel 4.4.2). Het aandeel tijdelijke banen onder de kleine banen is met 52 procent aanzienlijk hoger dan onder de grotere banen (25 procent). Voor zowel de kleine als de grote banen geldt dat het aandeel tijdelijke banen ten opzichte van 2007 flink is toegenomen.

4.4.2 Banen van werknemers naar contractsoort en 12-uurs grens in september 2007 en 2010

	< 12 uur per week	≥ 12 uur per week	Totaal
	%		
September 2007			
Tijdelijk contract	48	23	26
Vast contract	52	77	74
Totaal	100	100	100
Totaal (<i>x duizend</i>)	1 077	6 809	7 886
September 2010			
Tijdelijk contract	52	25	29
Vast contract	48	75	71
Totaal	100	100	100
Totaal (<i>x duizend</i>)	1 133	6 766	7 899

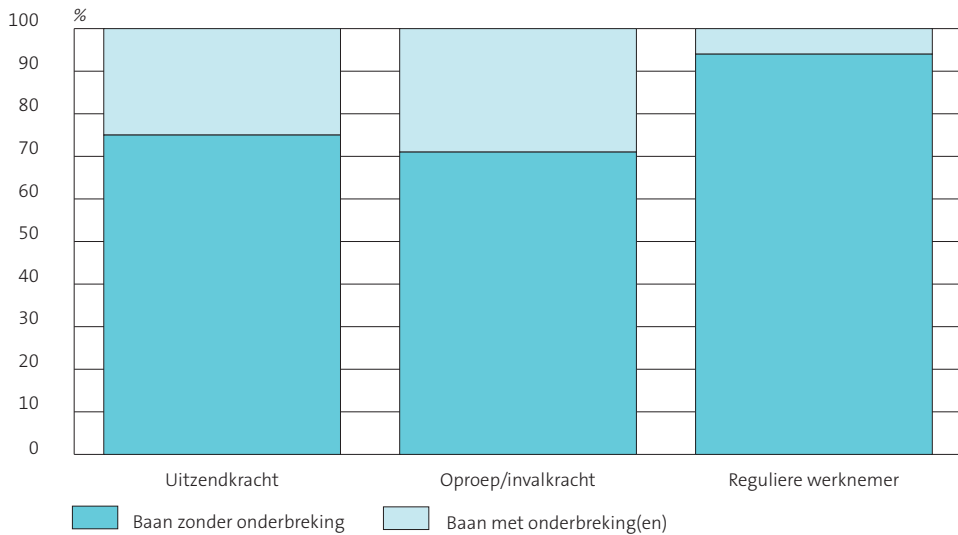
Bron: Statistiek Werkgelegenheid en Lonen 2007 en 2010.

Inkomensonzekerheid binnen banen

Het aantal banen van werknemers op 31 december 2009 bedroeg 7,8 miljoen. Hiervan zijn 7,0 miljoen banen van reguliere werknemers (van wie 199 duizend directeuren-grootaandeelhouders), 380 duizend banen van uitzendkrachten en 414 duizend banen van oproep- en invalkrachten.

⁸⁾ De wekelijkse arbeidsduur is bij benadering bepaald op basis van de verloonde uren in de Polisadministratie.

4.4.3 Banen van werknemers op 31 december 2009 naar soort arbeidsrelatie en baancontinuïteit



Bron: CBS (SSB).

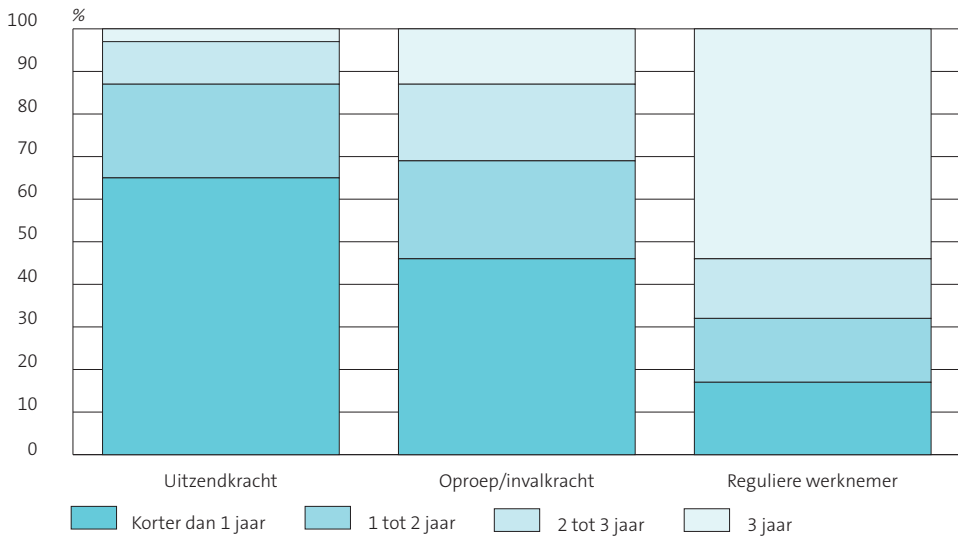
Figuur 4.4.3 laat zien dat gedurende de periode 2007–2009 in 94 procent van de banen van reguliere werknemers er zonder onderbreking is gewerkt. In de overige 6 procent van de banen is minimaal één maand niet gewerkt en is er geen loon ontvangen. Bij uitzendkrachten is dit aandeel aanzienlijk hoger, te weten 25 procent, bij oproep- en invakkrachten is het 29 procent.

De duur van de verloonde periode geeft een indicatie van de inkomensonzekerheid.

Figuur 4.4.4 laat de verloonde periode van de banen in jaren zien. Bij 66 procent van de uitzendbanen duurde de verloonde periode korter dan één jaar. In deze banen is vrijwel zonder onderbreking gewerkt. Bij de reguliere werknemersbanen ligt het aandeel banen met een korte verloonde periode lager, te weten 17 procent. In 54 procent van de reguliere werknemersbanen is gedurende de gehele periode van drie jaar loon ontvangen. Opvallend is dat daarnaast nog eens 13 procent van de oproep- en invakkrachten de gehele periode loon heeft ontvangen. Van de uitzendkrachten is dit maar 3 procent.

De mate van inkomensonzekerheid hangt ook samen met het soort contract dat de werknemer heeft. Werknemers met een tijdelijk contract lopen altijd het risico dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, bijvoorbeeld als het slechter gaat met de economie.

4.4.4 Banen van werknemers op 31 december 2009 naar soort arbeidsrelatie en duur van de verloonde periode

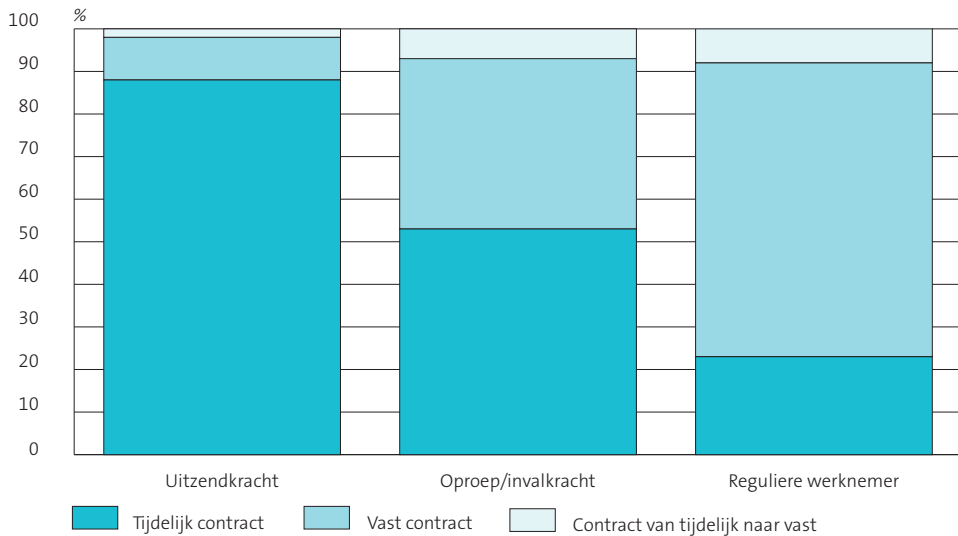


Bron: CBS (SSB).

Van de 7,8 miljoen banen op 31 december 2009 zijn er 5,6 miljoen met een vast contract en 2,2 miljoen banen met een tijdelijk contract. Van de vaste banen zijn 601 duizend omgezette tijdelijke banen. Van de reguliere werknemersbanen heeft 77 procent een vast contract, waarvan 8 procentpunt is omgezet van tijdelijk naar vast (figuur 4.4.4), 23 procent heeft een tijdelijk contract. Bij de oproep- en invakkrachten heeft 47 procent een vast contract, waarvan 7 procentpunt is omgezet van een tijdelijk naar een vast contract. Iets meer dan de helft, 53 procent, heeft een tijdelijk contract.

Voor uitzendkrachten is het aandeel tijdelijke contracten het hoogst, te weten 88 procent. Slechts 12 procent heeft een vast contract. Dit zijn uitzendkrachten werkzaam in fase C of fase 4 volgens de Flexwet.

4.4.5 Banen van werknemers op 31 december 2009 naar soort arbeidsrelatie en de verandering van het contract binnen de baan



Bron: CBS (SSB).

Hoge en lage inkomensonzekerheid

In tabel 4.4.6 zijn de baankenmerken baancontinuïteit, duur van de verloonde periode en verloop van de contractsoort gecombineerd en onderscheiden naar de soort arbeidsrelatie. Te zien is dat 51 procent van de banen van reguliere werknemers vaste banen zijn waarin gedurende drie jaar zonder onderbreking loon is ontvangen. Het betreft 3,6 miljoen banen. Opvallend is dat er daarnaast een grote groep oproep- en invalkrachten is die een relatief lage inkomensonzekerheid kennen terwijl zij een vast contract hebben en een baan waarin de voorgaande drie jaar zonder onderbreking loon is ontvangen. Het gaat om 49 duizend banen, 12 procent van alle banen van oproep- en invalkrachten. Het zijn (continue) langlopende vaste banen met een relatief lage inkomensonzekerheid.

49 procent van de uitzendkrachten heeft een tijdelijk contract en heeft korter dan één jaar zonder onderbreking loon ontvangen. Het gaat om 186 duizend uitzendbanen. In dezelfde categorie valt 25 procent van de banen van oproep- en invalkrachten, dat zijn 102 duizend banen. Van de reguliere werknemers heeft 10 procent een dergelijke baan. In totaal gaat het om 728 duizend kortlopende tijdelijke banen met een relatief hoge inkomensonzekerheid.

4.4.6 Banen van werknemers op 31 dec 2009 uitgesplitst naar het soort arbeidsrelatie, de continuïteit van de baan, de duur van de verloonde periode en de verandering van de contractsoort binnen de baan tussen 1 januari 2007 en december 2009

	Soort arbeidsrelatie			Totaal
	uitzendkracht	oproep/ invalkracht	reguliere werknemer ¹⁾	
Baancontinuïteit, duur verloonde periode en verandering contractsoort				
	%			
Baan zonder onderbreking				
korter dan 1 jaar				
tijdelijk contract	49	25	10	13
vast contract	4	10	5	6
contract van tijdelijk naar vast	0	0	0	0
1 tot 2 jaar				
tijdelijk contract	11	9	5	6
vast contract	2	4	6	6
contract van tijdelijk naar vast	0	1	2	2
2 tot 3 jaar				
tijdelijk contract	4	4	3	3
vast contract	1	3	6	5
contract van tijdelijk naar vast	0	1	3	2
3 jaar				
tijdelijk contract	1	1	3	3
vast contract	1	10	48	44
contract van tijdelijk naar vast	1	2	3	3
Baan met onderbreking(en)				
korter dan 1 jaar				
tijdelijk contract	12	6	1	2
vast contract	1	4	1	1
contract van tijdelijk naar vast	0	0	0	0
1 tot 2 jaar				
tijdelijk contract	8	5	1	1
vast contract	1	4	1	1
contract van tijdelijk naar vast	0	1	0	0
2 tot 3 jaar				
tijdelijk contract	3	3	1	1
vast contract	0	6	2	2
contract van tijdelijk naar vast	0	1	0	0
Totaal	100	100	100	100
Totaal (<i>x duizend</i>)	380	414	7 008	7 802

Bron: Statistiek Werkgelegenheid en Lonen 2007-2009.

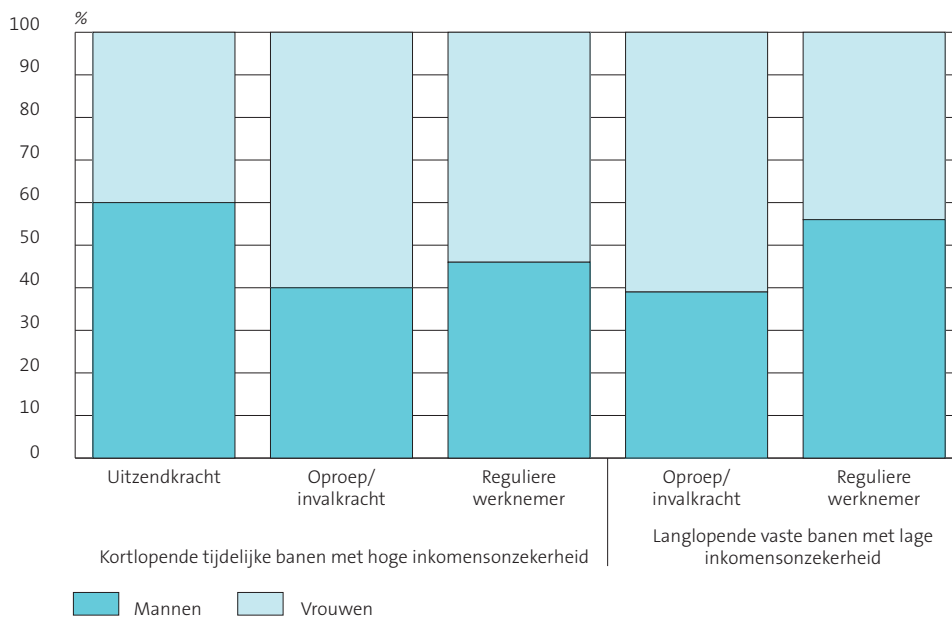
¹⁾ Inclusief de directeur-grootaandeelhouders die m.b.t. de contractsoort zijn ingedeeld in de categorie met een vast contract.

In de volgende paragrafen wordt nagegaan waarin de diverse groepen werknemers met tijdelijke en vaste contracten verschillen. De achtergrondkenmerken waarnaar wordt gekeken zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfstak. Er wordt een multinomiale logistische regressieanalyse geschat om na te gaan welke achtergrondkenmerken statistisch het meest samenhangen met het behoren tot één van de afgebakende groepen.

Inkomensonzekerheid naar geslacht

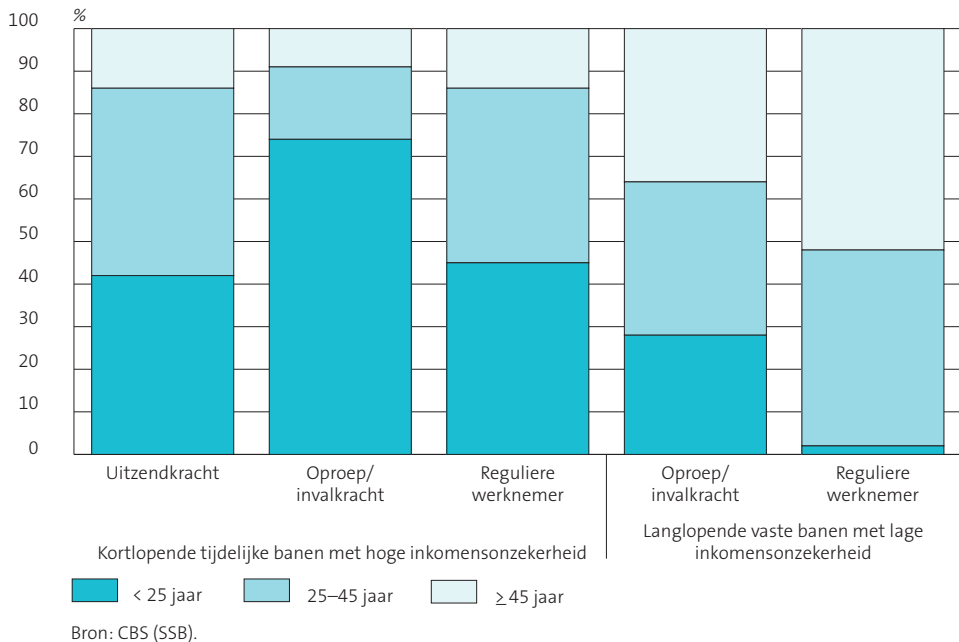
In figuur 4.4.7 is te zien dat onder reguliere werknemers met een kortlopende tijdelijke baan meer vrouwen (54 procent) zijn dan mannen. Van de uitzendkrachten met een korte tijdelijke baan hebben juist meer mannen (60 procent) dan vrouwen (40 procent) een hogere inkomensonzekerheid. Van de reguliere werknemers met een vaste langlopende baan is het aandeel mannen met 56 procent hoger. Van de oproep- en invalkrachten zijn in alle banen meer vrouwen dan mannen.

4.4.7 Hoge versus lage inkomensonzekerheid naar soort arbeidsrelatie en geslacht, 31 december 2009



Bron: CBS (SSB).

4.4.8 Hoge versus lage inkomensonzekerheid naar soort arbeidsrelatie en leeftijd, 31 december 2009



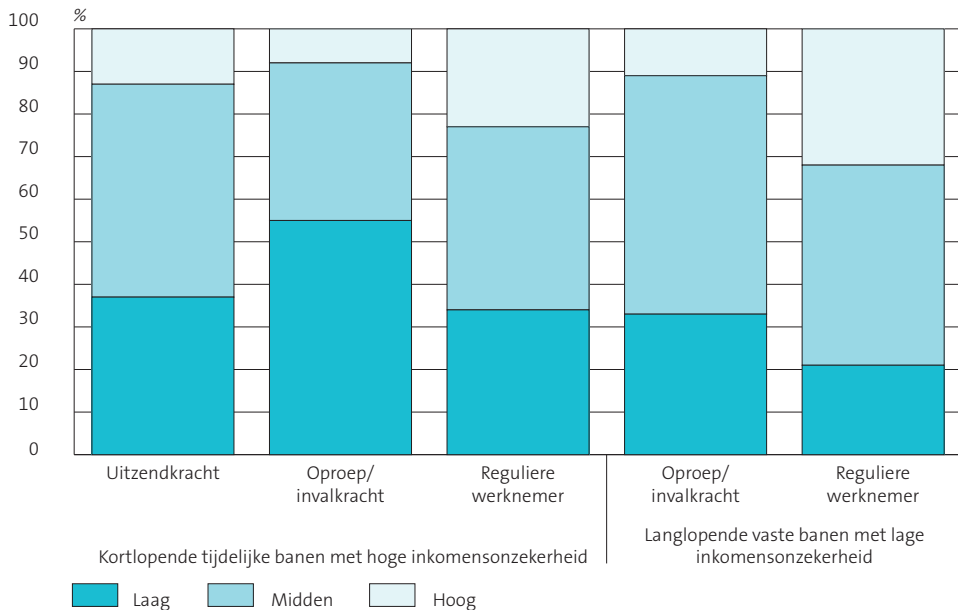
Inkomensonzekerheid naar leeftijd

Naar leeftijd zijn de verschillen tussen de diverse groepen groter. In figuur 4.4.8 valt direct op dat 74 procent van de oproep- en invalkrachten met een kortlopende tijdelijke baan jonger is dan 25 jaar. De leeftijdssamenstelling van de oproep- en invalkrachten met een langlopende vaste baan ziet er heel anders uit. Slechts 28 procent is jonger dan 25 jaar, 36 procent is tussen 25 en 45 jaar en nog eens 36 procent is 45 jaar of ouder. Onder werknemers met een langlopende vaste baan is 46 procent tussen 25 en 45 jaar, en 52 procent is 45 jaar of ouder.

Inkomensonzekerheid naar opleidingsniveau

Het aandeel hoogopgeleiden is binnen de groep reguliere werknemers het hoogst (32 procent) en binnen de groep oproep- en invalkrachten met een kortlopende tijdelijke baan het laagst (8 procent) (figuur 4.4.9). Binnen de eerste groep is het aandeel laagopgeleiden juist het kleinst (21 procent) en onder de oproep- en invalkrachten met een kortlopende tijdelijke baan het grootst (55 procent). Opvallend is dat het aandeel middel- en hoogopgeleiden onder oproep- en invalkrachten met een langlopende baan relatief hoog is (56 procent).

4.4.9 Hoge versus lage inkomensonzekerheid naar soort arbeidsrelatie en opleidingsniveau, 31 december 2009



Bron: CBS (SSB).

Inkomensonzekerheid naar bedrijfstak

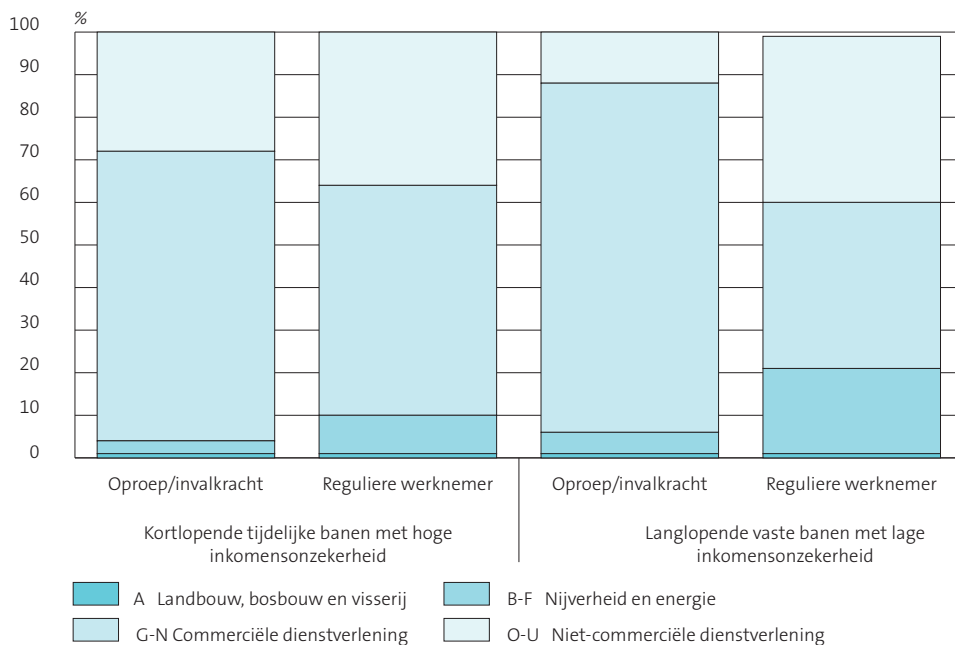
De verschillen naar geslacht en leeftijd hangen samen met de bedrijfstak⁹⁾ waarin werknemers werkzaam zijn. Van de reguliere werknemers met langlopende vaste banen werkt 39 procent in de niet-commerciële dienstverlening, van wie 17 procentpunt in de gezondheids- en welzijnszorg, 10 procentpunt in het openbaar bestuur en overheidsdiensten en nog eens 9 procentpunt in het onderwijs (figuur 4.4.11 en tabel 4.4.10). Nog eens 39 procent heeft een baan in de commerciële dienstverlening en 20 procent in de nijverheid en energie.

Van de werknemers met een kortlopende tijdelijke baan werkt een hoger percentage, 54 procent, in de commerciële dienstverlening. Dit zijn grotendeels banen in de handel, de horeca en de verhuur en overige zakelijke diensten. Tot de laatste bedrijfsklasse behoren ook de uitzendbureaus waar het banenverlies tijdens de economische crisis als eerste zichtbaar werd.

⁹⁾ Uitzendkrachten worden waargenomen bij de uitzendbureaus waarvoor ze werken en worden daarom ingedeeld bij de bedrijfstak commerciële dienstverlening.

Oproep- en invalkrachten met een kortlopende tijdelijke baan zijn werkzaam in andere bedrijfsklassen dan oproep- en invalkrachten met een langlopende vaste baan. Van de eerste groep heeft 44 procent een baan in de handel, 22 procent in de gezondheids- en welzijnszorg en 12 procent in de horeca. Van de oproep- en invalkrachten met een langlopende vaste baan werkt het merendeel (63 procent) in de handel.

4.4.10 Hoge versus lage inkomensonzekerheid naar soort arbeidsrelatie en bedrijfstak, 31 december 2009



Bron: CBS (SSB).

Multivariaat model

Tabel 4.4.12 laat de resultaten van de multinomiale logistische regressieanalyse zien. De uitzendbanen zijn in de analyse uitgesloten, omdat binnen deze groep geen variatie bestaat in bedrijfsklassen. De kenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau bevestigen het beeld uit de beschrijvende analyses. Jongeren, laagopgeleiden en vrouwen hebben veel vaker een baan met de grootste inkomensonzekerheid, en vooral een kortlopende tijdelijke oproep- of invalbaan. Mensen die werken in de cultuursector of horeca hebben ten opzichte van de handelssector ook het vaakst een tijdelijke, kortlopende oproep-/invalbaan. Ten opzichte van de referentiegroep komen oproep- en invalkrachten met een vast contract (49 duizend banen) het vaakst voor in de handel en de horeca.

4.4.11 Banen van werknemers naar soort arbeidsrelatie, kortlopende versus langlopende baan, tijdelijk versus vast contract op 31 dec 2009 uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, sbi bedrijfstak, sbi bedrijfsklasse en opleidingsniveau

	Soort arbeidsrelatie				
	uitzendkracht met kortlopende baan en tijdelijk contract	oproep/invaliditeit met kortlopende baan en tijdelijk contract	reguliere werknemer met kortlopende baan en tijdelijk contract	oproep/invaliditeit met langlopende baan en vast contract	reguliere werknemer met langlopende baan en vast contract
	%				
Geslacht					
Mannen	60	40	46	39	56
Vrouwen	40	60	54	61	44
Leeftijd					
< 25 jaar	42	74	45	28	2
25-45 jaar	45	17	41	36	46
>= 45 jaar	14	9	14	36	52
Bedrijfstak					
A Landbouw, bosbouw en visserij		1	1	1	1
B-F Nijverheid en energie		3	9	5	20
G-N Commerciële dienstverlening	100	68	54	82	39
O-U Niet-commerciële dienstverlening		28	36	12	39
Onbekend		0	0		0
Bedrijfsklasse					
A Landbouw, bosbouw en visserij		1	1	1	1
B Delfstoffenwinning		0	0	0	0
C Industrie		2	5	3	14
D Energievoorziening		0	0		0
E Waterbedrijven en afvalbeheer		0	0	0	1
F Bouwnijverheid		1	3	2	6
G Handel		44	20	63	14
H Vervoer en opslag		3	5	4	5
I Horeca		12	7	9	2
J Informatie en communicatie		1	3	0	3
K Financiële dienstverlening		0	2	0	5
L Verhuur en handel van onroerend goed		0	1	0	1
M Specialistische zakelijke diensten	0	3	6	2	6
N Verhuur en overige zakelijke diensten	100	5	11	3	3
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten		0	4	0	10
P Onderwijs		2	7	0	9
Q Gezondheids- en welzijnzorg		22	20	8	17
R Cultuur, sport en recreatie		3	2	2	1
S Overige dienstverlening		1	2	1	2
T Huishoudens		0	0	0	0
U Extraterritoriale organisaties			0		0
Onbekend		0	0		0
Opleidingsniveau					
Laag	37	55	34	33	21
Midden	50	37	43	56	47
Hoog	13	8	23	11	32
Totaal	100	100	100	100	100
Totaal (x duizend)	186	102	728	49	3 592

Bron: Statistiek Werkgelegenheid en Lonen 2007–2009.

¹⁾ Inclusief de directeur-grootaandeelhouders die m.b.t. de contractsoort zijn ingedeeld in de categorie met een vast contract.

4.4.12 Multinomiale logistische regressie (odds ratio's). Relatieve kansverhouding verschillende baantypen ten opzicht van een reguliere werknemer met langlopende baan met vast contract, 31 december 2009

	Soort arbeidsrelatie (tov reguliere werknemer met langlopende baan voor onbepaalde tijd (3.592 duizend) ¹⁾)		
	oproep/invalkracht met kortlopende baan en tijdelijk contract	reguliere werknemer met kortlopende baan en tijdelijk contract	oproep/invalkracht met langlopende baan en vast contract
Geslacht			
Mannen	0,71	0,80	0,58
Vrouwen (<i>referentie</i>)	1,00	1,00	1,00
Leeftijd			
< 25 jaar	43,64	16,24	7,48
25-45 jaar (<i>referentie</i>)	1,00	1,00	1,00
>= 45 jaar	0,45	0,30	ns
Opleidingsniveau			
Laag	2,65	1,73	0,91
Midden (<i>referentie</i>)	1,00	1,00	1,00
Hoog	0,80	1,13	0,69
Bedrijfsklasse			
A Landbouw, bosbouw en visserij	0,32	0,53	0,42
C Industrie	0,12	0,56	0,06
D Energievoorziening	0,44	1,12	0,00
E Waterbedrijven en afvalbeheer	0,02	0,78	0,06
F Bouwnijverheid	0,11	0,64	0,12
G Handel (<i>referentie</i>)	1,00	1,00	1,00
H Vervoer en opslag	0,42	1,29	0,22
I Horeca	1,63	2,11	1,12
J Informatie en communicatie	0,27	1,04	0,06
K Financiële dienstverlening	0,08	0,61	0,01
L Verhuur en handel van onroerend goed	0,43	1,28	0,11
M Specialistische zakelijke diensten	0,45	1,20	0,07
N Verhuur en overige zakelijke diensten	0,79	3,20	0,24
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,01	0,71	0,01
P Onderwijs	0,29	1,24	0,01
Q Gezondheids- en welzijnszorg	1,04	1,40	0,11
R Cultuur, sport en recreatie	1,20	1,79	0,32
S Overige dienstverlening	0,33	1,45	0,16
T Huishoudens	---	1,30	0,05
Aantal banen (<i>x duizend</i>)	102	728	49

Bron: Statistiek Werkgelegenheid en Lonen 2007–2009.

Alle variabelen $p < .001$.
Pseudo- R^2 14%.

¹⁾ Modellschattingen voor uitzendwerk niet in model: geen variatie in bedrijfsklasse.

4.5 Conclusie en discussie

Tussen september 2007 en september 2010 is het aandeel tijdelijke banen opgelopen van 26 procent naar 29 procent. Het aandeel tijdelijke banen is aanzienlijk hoger onder de kleine banen dan onder de grotere banen (52 procent tegen 25 procent). Op de peildatum 31 december 2009 was slechts 6 procent van de banen van reguliere werknemers in de voorafgaande drie jaar onderbroken. Bij uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten was dit 25 procent en 29 procent. Het merendeel van de reguliere werknemersbanen (54 procent) werd niet onderbroken. Opvallend is dat 13 procent van de oproep- en invalkrachten zonder onderbreking heeft gewerkt. In maar liefst 66 procent van de uitzendbanen werd korter dan één jaar aaneengesloten gewerkt, tegen 17 procent van de reguliere werknemersbanen.

Acht procent van de werknemers met een vast contract op 31 december 2009 had eerder, tot drie jaar voor die datum, een tijdelijk contract. Van de oproep- en invalkrachten was dat 7 procent.

De conclusie is dat de inkomensonzekerheid niet gelijk is verdeeld tussen de werkenden. Banen van werknemers met relatief hoge inkomensonzekerheid worden vooral bezet door vrouwen, jongeren, laagopgeleiden en werknemers in de commerciële dienstverlening.

Tot slot: de gebruikte afbakening van banen (vooral het baankenmerk contractsoort) is technisch mogelijk vanaf 2007. Toekomstig onderzoek is nodig om te bezien of baanonzekerheid ook in toenemende mate werk- en dus inkomensonzekerheid betekent. Hoe zullen de omvang van de gevonden typen baan zich in de tijd ontwikkelen? Vindt er inderdaad een verdere tweedeling plaats tussen de werknemers zonder en met inkomensonzekerheid?

4.6 Technische toelichting

Wettelijke regelgeving rondom tijdelijke contracten

Een werkgever kan een contract voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) om allerlei redenen omzetten in een contract voor onbepaalde tijd (vast contract). Daarbij is geen sprake van een verandering van de rechtsbetrekking. Er zijn ook situaties waarin een contract voor bepaalde tijd automatisch overgaat in een contract voor onbepaalde tijd. Daarvoor gelden wettelijke regels (www.werk.nl):

- Na drie tijdelijke arbeidscontracten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, is het vierde arbeidscontract automatisch een vast dienstverband.¹⁰⁾
- Als tijdens het tweede of volgende contract de duur van 36 maanden wordt overschreden, dan verandert dit contract automatisch in een vast contract. De periode tussen contracten mag maximaal drie maanden zijn. Als het tweede contract binnen drie maanden afloopt, gaat het tijdelijke contract niet automatisch over in een vast contract. Overschrijdt het nieuwe contract die drie maanden wel, dan is er een vast dienstverband.

Werkgever en werknemer mogen onderling andere afspraken maken. Bijvoorbeeld dat de werknemer al na één of twee tijdelijke arbeidscontracten in vaste dienst komt, of na twee jaar. Het is echter niet mogelijk af te spreken dat de werknemer pas later dan de drie contracten in vaste dienst komt. In een cao mogen wel andere afspraken worden vastgelegd. Zo kan in de cao staan dat een vast dienstverband pas ontstaat na zes in plaats van drie tijdelijke arbeidscontracten of na 42 in plaats van 36 maanden.

Polisadministratie en Sociaal Statistisch Bestand (SSB)

De gaaf gemaakte data uit de Polisadministratie zijn opgenomen in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS en zijn gebruikt voor de analyse in dit hoofdstuk.

Bedrijven met personeel in loondienst doen periodiek, meestal per maand of vier weken, loonaangifte bij de Belastingdienst. De loonheffing en premies werknemersverzekeringen worden per bedrijf geïnd. Het CBS ontvangt van de Belastingdienst op bedrijfsniveau informatie over de premiegrondslagen en bijbehorende heffingen en premies. De Belastingdienst levert de informatie over de beloning per baan aan het UWV, dat daarmee de zogenoemde Polisadministratie opbouwt. Hierin wordt het arbeidsverleden van alle werknemers geregistreerd.

Het UWV levert deze data op baanniveau aan het CBS. Het CBS controleert de polisdata op interne consistentie en volledigheid. Ook wordt gekeken of de ontwikkeling met voorgaande jaren plausibel is. Waar nodig worden de gegevens gaaf gemaakt. Ontbrekende gegevens worden geschat. Het CBS publiceert op basis van de gaaf gemaakte polisdata periodiek over banen van werknemers naar verschillende achtergrondkenmerken. De uitkomsten hebben betrekking op alle werknemersbanen in Nederland, in praktijk gebracht door alle banen die onder de Nederlandse loonheffing vallen. Banen van Nederlanders die in het buitenland werken vallen hier niet onder, banen van buitenlanders die in Nederland werken wel. Er gelden geen beperkingen van leeftijd of wekelijkse arbeidsduur. Banen van zelfstandigen vallen buiten het onderzoek.

¹⁰⁾ Tussen 9 juli 2010 en 1 januari 2012 was het tijdelijk mogelijk om jongeren tot 27 jaar een vierde tijdelijk contract te geven.

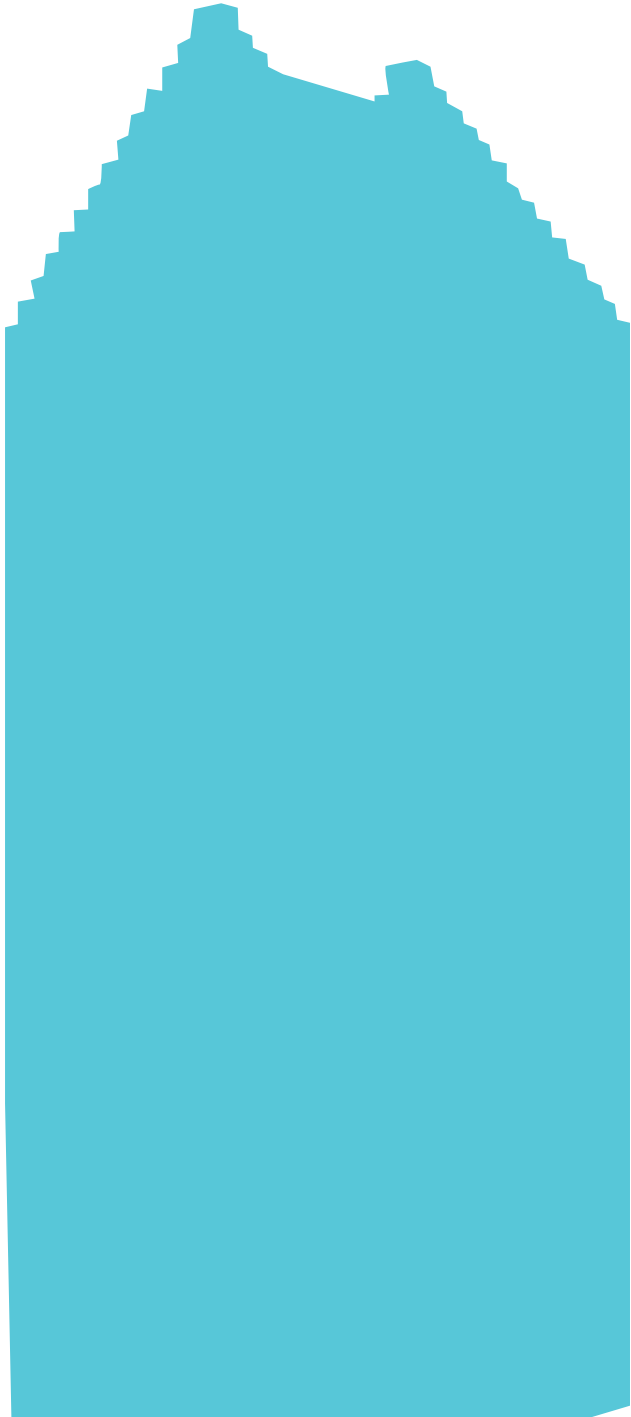
Een baan wordt door het CBS gedefinieerd als een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waar een (financiële) beloning tegenover staat. Als een persoon meer dan een werkring heeft, telt elke werkring als een afzonderlijke baan. Bij de bepaling van het gemiddeld aantal banen over een periode wordt rekening gehouden met de begin- en einddatum van de baan, echter niet met de wekelijkse arbeidsduur. Twee opeenvolgende banen met elk een duur van zes maanden tellen voor één baan in het jaargemiddelde, los van de vraag of het om een voltijd- of deeltijdbaan gaat.

In de Polisadministratie zit een aantal variabelen die informatie geven over werknemers in de flexibele schil. Voor de analyse in deze publicatie is onder andere gebruik gemaakt van de variabelen¹¹⁾ 'Code soort inkomstenverhouding', 'Code aard arbeidsverhouding', 'Code invloed verzekeringsplicht' en 'Code contract onbepaalde/bepaalde tijd'. Voor de longitudinale analyse van de banen van werknemers, waarbij veranderingen van kenmerken binnen de baan worden gevolgd, zijn de aangiftetijdvakken van de inkomstenverhoudingen (banen) van werknemers in 2007, 2008 en 2009 gekoppeld. Vanwege een wijziging in de identificatie van de inkomstenverhouding in 2010 is op dit moment nog geen (volledige) volgtijdelijke vergelijkbaarheid met de banen vanaf 2010 mogelijk. Daarom is het jaar 2010 in de longitudinale analyse buiten beschouwing gebleven. Omdat het eerste jaar van de Polisadministratie (2006) van mindere kwaliteit is, is ook dit jaar buiten beschouwing gelaten.

¹¹⁾ Zie voor meer informatie: Toelichting Elektronische Aangifte Loonheffing 2009, versie 1.1 20 november 2008

Kan arbeids-
contract-
flexibiliteit
samengaan
met innovatie?

5



Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie?

Paul Preenen, Robert Vergeer en Anneke Goudswaard¹⁾

5.1 **Inleiding**

5.2 **Achtergrond en hypothesen**

- Flexibele arbeid en arbeidscontractflexibiliteit

5.2 **Methoden en analyses**

- Data: de Werkgevers Enquête Arbeid
- Studiev variabelen
- Covariabelen
- Schattingsstrategie

5.3 **Resultaten**

- Beschrijvende statistieken
- Hypothesetoetsing
- Opleidingsniveau

5.4 **Discussie**

- Beperkingen en toekomstig onderzoek
- Afsluitend

¹⁾ De auteurs bedanken Peter Oeij voor zijn commentaar op eerdere versies van dit artikel.

In deze studie is onderzocht wat de relatie is tussen de mate waarin bedrijven gebruik maken van flexibele contracten en de externe oriëntatie en innovatieve output van bedrijven. Uit de resultaten blijkt dat, na het controleren voor bedrijfsleeftijd, bedrijfs-grootte en bedrijfssector, arbeidscontractflexibiliteit licht positief is gerelateerd aan de externe oriëntatie en innovatieve output van organisaties. Arbeidscontractflexibiliteit kan dus samengaan met innovatieve output binnen bedrijven. Echter, de verklaarde variaties van de geschatte modellen zijn klein, waardoor voorzichtigheid is geboden met het verbinden van conclusies. Meer onderzoek is nodig voor een genuanceerder inzicht in de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie.

5.1 Inleiding

Naar de vraag of arbeidscontractflexibiliteit, de mate waarin bedrijven gebruik maken van flexibele contracten, samengaat met innovatie van organisaties is nog relatief weinig onderzoek gedaan (Zhou, Dekker & Kleinknecht, 2011). Het weinige onderzoek dat is verricht, laat uiteenlopende resultaten zien. Zo werden in het onderzoek van Zhou en collega's (2011) licht positieve relaties gevonden tussen het aandeel tijdelijke contracten bij organisaties en de verkoop van nieuwe producten voor het bedrijf (innovatieprestatie). Er werden geen relaties gevonden tussen het aandeel werknemers dat vertrok of bij de organisatie kwam en de innovatieve output. Wel was er een licht negatieve relatie tussen het aandeel tijdelijke contracten en de nieuwe producten voor de markt. Ook in andere studies zijn er negatieve relaties geconstateerd tussen het aandeel tijdelijke contracten en innovatie (Michie & Sheehan, 1999, 2001).

Vanuit empirisch oogpunt is de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie dus interessant om verder te onderzoeken. Echter, gezien de enorme toename van het aantal flexibele arbeidscontracten in de afgelopen jaren in Nederland (UWV, 2010), en het grote belang dat de Nederlandse overheid toekent aan innovatie is het ook vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt interessant om meer inzicht in deze relatie te krijgen.

De centrale vraag in onderhavig onderzoeksartikel is: 'Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie?'

We stellen ons ten doel om te beredeneren en te onderzoeken wat de samenhang kan zijn tussen arbeidscontractflexibiliteit en de innovatieve output op bedrijfsniveau in Nederland. Een innovatie zien wij als een nieuw product, proces of dienst, dan wel een combinatie van bestaande kennis en bronnen (Schumpeter, 1934). Wij richten ons niet op de bredere macro-economische vraag of arbeidsmarktflexibilisering samengaat met innovatie. Verder willen wij onderzoeken in hoeverre arbeidscontractflexibiliteit binnen organisaties samenhangt met de externe oriëntatie, dat wil zeggen de mate waarin organisaties deelnemen aan professionele netwerken en samenwerken met andere organisaties.

Via een grotere externe oriëntatie kunnen organisaties het contact met de omgeving bevorderen, hetgeen gunstig is voor de innovatie binnen bedrijven (Fagerberg, 2006; Oeij, Klein Hesselink & Dhondt, 2012; Oeij & Vaas, 2011).

Ons onderzoek draagt hiermee bij aan de schaarse onderzoeksliteratuur naar de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en de innovatiekracht van organisaties. Voor zover bekend is de specifieke relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie en externe oriëntatie zelden het centrale thema geweest van onderzoek. Daarnaast dragen wij bij aan de theorievorming en de inzichten over de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie en externe oriëntatie van bedrijven.

Voor het onderzoek gebruiken we de dataset van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) waarin ruim 5.500 Nederlandse bedrijven zijn geënquêteerd over arbeidsomstandigheden als personeelsbeleid, bedrijfsbeleid, en werkomstandigheden. Deze enquête geeft een representatief beeld van het Nederlandse bedrijfsleven (Oeij, de Vroome, Kraan, & Van den Bossche, 2011).

Eerst gaan we in op de begrippen flexibele arbeid en arbeidscontractflexibiliteit. Daarna bespreken en beargumenteren we de mogelijke relaties tussen arbeidscontractflexibiliteit en externe oriëntatie. Hierna evalueren we de bestaande onderzoeken aangaande de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie. Daarna beredeneren we de mogelijke relaties tussen flexibele arbeidscontracten en de innovatieve output van organisaties en leiden hypothesen af. Vervolgens bespreken we de methoden en resultaten. We sluiten af met een discussie van de resultaten, tekortkomingen, en aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

5.2 Achtergrond en hypothesen

Flexibele arbeid en arbeidscontractflexibiliteit

In de literatuur worden twee hoofdcategorieën flexibele arbeid onderscheiden, te weten functionele en numerieke flexibiliteit (Atkinson, 1984). Functionele flexibiliteit is het wisselen van medewerkers van de ene naar de andere functie. Het geeft bedrijven de mogelijkheid hun werknemersbestand snel en tegen weinig kosten te herorganiseren. Numerieke flexibiliteit heeft betrekking op het kunnen fluctueren van het aantal werknemers en/of het aantal arbeidsuren. Dan gaat het om het aanpassen van het werknemersbestand door werknemers aan te nemen of te ontslaan. Wij richten ons in het vervolg op de zogeheten externe numerieke flexibiliteit of arbeidscontractflexibiliteit. Dit behelst het inschakelen van tijdelijke werknemers via uitzendcontracten en tijdelijke contracten.

Arbeidscontractflexibiliteit en externe oriëntatie

Externe oriëntatie van organisaties, waarbij wordt deelgenomen aan professionele netwerken en samenwerkingen met andere partijen, zou van belang kunnen zijn voor de prestatie van organisaties en innovatie op bedrijfsoverstijgend niveau. Het zou de kansen op *partnerships* en andere samenwerkingen op het gebied van innovatie en onderzoek en ontwikkeling (R&D) tussen organisaties wellicht kunnen verhogen. Samenwerking en contact met de omgeving is bevorderlijk voor de innovatie (Fagerberg, 2006; Oeij, Klein Hesselink, & Dhondt, 2012; Oeij & Vaas, 2011). Door bijvoorbeeld samen te werken in professionele netwerken met andere partijen zoals klanten, leveranciers of concurrenten, kan men nieuwe kennis en kunde uitwisselen en ontwikkelen en samen bedrijfsoverstijgende innovatieve projecten starten. Innovatie vindt dan ook vaak plaats in samenwerking met verschillende partijen (Fagerberg, 2006). Tot op heden is er geen onderzoek verricht naar de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en de externe oriëntatie van organisaties in Nederland.

De relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en externe oriëntatie kan zowel positief zijn als negatief. Zo brengen nieuwe werknemers in het algemeen (toegang tot) nieuwe contacten, *stakeholders* en netwerken mee. Zij fungeren als een brug tussen de verschillende organisaties waar men voor heeft gewerkt. Omdat tijdelijke krachten vaak in diverse organisaties hebben gewerkt, hebben deze werknemers een groter en meer divers netwerk, wat positief kan zijn voor de externe oriëntatie. De vraag blijft hierbij wel of zij bereid zijn dit netwerk te delen. Mensen met tijdelijke contracten kunnen hun loyaliteit ten opzichte van de organisaties die ze hebben verlaten verloren hebben, bijvoorbeeld omdat hun contract niet verlengd werd.

Een hogere mate van contractflexibiliteit kan de externe oriëntatie binnen een organisatie ook tegenwerken. Om relevante netwerken en samenwerkingen op te bouwen en te onderhouden voor een specifieke organisatie en kennis en ervaring op te bouwen is tijd en ervaring nodig (De Leede & Goudswaard, 2010; Lucidi & Kleinknecht, 2009). Hiervoor zijn juist langetermijnverbintenissen noodzakelijk, die mensen met een tijdelijk arbeidscontract niet hebben.

Al met al valt een eenduidige relatie moeilijk te voorspellen. Op basis van de bovenstaande tegengestelde redeneringen leiden we de volgende conflicterende studiehypothesen af:

Hypothese 1a: Arbeidscontractflexibiliteit is positief gerelateerd aan de externe oriëntatie van organisaties.

Hypothese 1b: Arbeidscontractflexibiliteit is negatief gerelateerd aan de externe oriëntatie van organisaties.

Arbeidscontractflexibiliteit en innovatie

Empirisch onderzoek naar de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie is nog relatief schaars. Bovendien laat het bestaande onderzoek tegengestelde resultaten zien (Zhou et al., 2011).

Recent zijn licht positieve relaties gevonden tussen het aandeel tijdelijke contracten bij bedrijven en de verkoop van nieuwe producten (Zhou et al., 2011). Er zijn geen samenhangen

gevonden tussen het aandeel werknemers dat vertrok of nieuw was bij de organisatie en diverse vormen van innovatieve output. In een andere studie van Zhou en collega's (2010) is een zwakke, positieve relatie gevonden tussen het aandeel flexwerkers met een langer tijdelijk contract (langer dan 9 maanden) en de innovatieve prestatie.

In verschillende studies worden negatieve relaties gerapporteerd. Zo is in twee studies (Michie & Sheehan, 1999, 2001) met behulp van Britse data op bedrijfsniveau een negatieve correlatie tussen numerieke flexibiliteit en innovatie aangetoond. Chadwick en Cappelli (2002) vonden vergelijkbare resultaten in een studie uit de Verenigde Staten. Zhou en collega's (2011) hebben een licht negatieve relatie beschreven tussen het aandeel tijdelijke contracten en producten die nieuw waren voor de markt.

Arvanitis (2005) vond een positieve relatie tussen tijdelijke werkinhuur en innovatie, maar een negatieve relatie als parttimewerk de indicator was van flexibele arbeid. Het is echter de vraag of parttime werk een goede indicator is voor arbeidscontractflexibiliteit (Bentolila, Dolado, Franz, & Pissarides, 1994).

Op basis van de empirische resultaten is het lastig om een eenduidige relatie te veronderstellen en te onderbouwen. Ook vanuit de theoretische literatuur is het moeilijk om een eenduidige relatie te voorspellen, aangezien er voor- en tegenargumenten voorhanden zijn. Wij zullen daarom de vraag of arbeidscontractflexibiliteit samengaat met innovatie als een open vraag beschouwen en zowel de voor- als tegenargumenten bespreken. Vanwege de tegengestelde argumenten zullen wij twee alternatieve hypothesen afleiden en toetsen die zowel een positieve als een negatieve relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie ondersteunen.

- Argumenten voor

Vanuit de literatuur kan een reeks argumenten worden aangedragen die een positieve relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie ondersteunen. Allereerst zijn er argumenten aan te dragen op het individuele niveau, dus vanuit de inbreng van werknemers gezien.

Organisaties komen via arbeidscontractflexibiliteit met nieuwe medewerkers in aanraking. Nieuwe medewerkers brengen veelal nieuwe ideeën, contacten en kennis met zich mee, wat de innovatie kan stimuleren (OESO, 2003). Tevens kan vernieuwing van personeel de kans verkleinen dat medewerkers conservatiever worden en gehecht raken aan ouderwetse producten en processen (Ichniowski & Shaw, 1995). Nieuwe medewerkers die nog niet zijn 'vastgeroest' hebben vaak een frisse, onafhankelijke blik op hun werkomgeving en werkprocessen. Dit kan de bedrijfsprestaties en innovativiteit ten goede komen. Echter, dit zal wellicht minder gelden voor medewerkers die minder inbreng hebben op de invulling van hun taken.

Daarnaast maken nieuwkomers bij een bedrijf de bestaande medewerkers wellicht bewuster van hun eigen (oude) werkmanieren en taken. Hierdoor gaan medewerkers kritischer en met een frisse blik naar hun werkzaamheden kijken. Ingesleten en verouderde taken, werkmanieren en doelen worden onder de loep genomen, aangepast en uitdagender gemaakt, waardoor medewerkers gemotiveerder zijn en meer leren (Preenen,

De Pater, Van Vianen & Keijzer, 2011; Preenen, Van Vianen & De Pater, 2013). Dit kan een positief effect hebben op de creativiteit en innovativiteit van mensen, van afdelingen en organisaties. Dit geldt minder voor werknemers die weinig inbreng hebben in hun taken. Een tijdelijk contract kan mensen scherp, betrokken en productief houden, contractverlenging is immers de inzet. Dit blijkt vooral als men het idee heeft kans op contractverlenging te maken (Clinton, Bernhard-Oettel, Rigotti, & de Jong, 2011).

Verder zou vanuit een organisatieperspectief arbeidscontractflexibiliteit kunnen voorkomen dat de lonen te hoog worden. Hoge lonen drukken de winst, wat schadelijk kan zijn voor innovatie aangezien er hierdoor minder geïnvesteerd zou worden in innovaties (Malcomson, 1997).

Verder is uit onderzoek bekend dat meer arbeidscontractflexibiliteit het eenvoudiger kan maken voor organisaties om minder productief personeel te vervangen door meer productief personeel (Zhou et al., 2011). Daaraan gerelateerd is het argument dat een toename van het aandeel flexibele arbeidscontracten binnen een bedrijf het mogelijk maakt om een deel van het ondernemersrisico dat gepaard gaat met innoveren af te wentelen op de werknemers (Bartelsman et al. 2011, 2012). Verder blijkt dat bedrijven effectiever kunnen voldoen aan hun behoefte aan gespecialiseerde diensten door gebruik te maken van uitzendarbeid (Arvanitis, 2005) en tijdelijke contracten.

Arbeidscontractflexibiliteit kan ook worden beschouwd als een manier om de kennispositie van de organisatie te beïnvloeden, nieuwe kennis te importeren en de innovatie te verhogen (De Leede & Goudswaard, 2010; Matusik & Hill, 1998). Juist organisaties die opereren in dynamische, kennisintensieve omgevingen en extreme concurrentie, kunnen profiteren van flexibele arbeidscontracten. Kennis veroudert in dit soort omgevingen snel. Daarom is het van belang om nieuwe kennis snel te benutten. Via arbeidscontractflexibiliteit zijn organisaties daar wellicht beter toe in staat. Dit zal wellicht vooral gaan om de inhuur van hoger opgeleide werknemers.

Vanuit macro-economisch perspectief bezien kan arbeidscontractflexibiliteit de herverdeling van arbeid van oude en achterhaalde industrieën naar nieuwe, vooruitstrevende industrieën eenvoudiger maken en zo de innovatie bevorderen. Ook kan het zijn dat dit arbeidsbesparende innovaties in de weg staat wanneer het moeilijker is om mensen te ontslaan (Bassanini & Ernst, 2002; Nickell & Layard, 1999; Scarpetta & Tressel, 2004).

- Argumenten tegen

Er zijn dus argumenten te noemen waarbij een hoog percentage arbeidscontractflexibiliteit samen zou kunnen gaan met innovatieve output. Er kunnen echter ook argumenten worden aangedragen die een negatieve relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie ondersteunen.

Ten eerste kan arbeidscontractflexibiliteit leiden tot een verzwakking van het 'historische geheugen' van organisaties (Zhou et al., 2011). Medewerkers vertrekken sneller en kennis wordt niet gewaarborgd wat verlies van innovatief vermogen kan betekenen (Lucidi & Kleinknecht, 2009). Daarnaast wordt het aandeel vaste medewerkers kleiner terwijl dit juist een belangrijke groep kan zijn voor innovatie. Uit recent onderzoek blijkt

dat juist werknemers die relatief veel innovatieve werkzaamheden uitvoeren vaker een vast contract hebben, vaker voltijd werken en werken op reguliere uren (Smulders, Pot & Dhondt, 2013). In het overdragen en inhuren van kennis gaat bovendien veel tijd en energie zitten. Arbeidscontractflexibiliteit zou er zelfs toe kunnen leiden dat technologische en commerciële kennis makkelijker naar concurrenten gelekt wordt. Dit kan de oude organisatie ten goede komen maar de nieuwe juist niet.

Tegenover het idee dat tijdelijke contracten werknemers scherper en meer betrokken maakt, staat het idee dat zij juist minder betrokken zijn door de lage baanzekerheid (Aletaris, 2010). Kortere baanduren kunnen dus wellicht ook leiden tot minder binding en minder loyaliteit naar de organisatie toe. In dit geval zal men belangrijke kennis ook sneller voor zich houden. Zo vertonen uitzendkrachten over het algemeen een lagere organisatiebetrokkenheid dan vaste medewerkers (Biggs & Swailes, 2006). Minder loyaliteit schept vaak meer behoefte aan controle en toezicht door het management, wat weer nadelig zou kunnen zijn voor innovatie.

Arbeidscontractflexibiliteit kan de overheveling van arbeid uit ouderwetse naar nieuwere bedrijfstakken mogelijk bevorderen, maar men zou ook kunnen redeneren dat bij eenvoudiger ontslag en kortere baanduren er minder in scholing en opleiding wordt geïnvesteerd. Flexwerkers blijken inderdaad minder training te krijgen van de werkgever dan vaste medewerkers (Fouarge et al., 2012). Dat gaat dan misschien weer ten koste van de kennis, kunde en innovativiteit van medewerkers.

Waar Malcolmson (1997) redeneert dat lagere looneisen van werknemers de investeringen in innovatie bevorderen, stellen Vergeer & Kleinknecht (2011) juist dat een zwakke onderhandelingspositie van werknemers die werkzaam zijn met een flexibel contract bedrijven lui maakt. Het wordt dan immers makkelijker om op kosten te concurreren, waardoor een belangrijke prikkel om te innoveren wegvalt.

Verder blijkt uit onderzoek dat een versterking van ontslagbescherming samengaat met meer innovatie, gemeten naar het aantal octrooien (Acharya, Baghai & Subramanian, 2010). Hun argument is dat beter beschermde werknemers meer lef tonen en risico's durven te nemen bij het zoeken naar innovatieve oplossingen. Mensen met tijdelijke contracten zoeken misschien naar minder risicovolle oplossingen, wat innovatie in de weg kan staan.

Al met al leiden we uit bovenstaande voor- en tegenargumenten de volgende tegen-gestelde studiehypothesen af:

Hypothese 2a: Arbeidscontractflexibiliteit is positief gerelateerd aan de innovatieve output van organisaties.

Hypothese 2b: Arbeidscontractflexibiliteit is negatief gerelateerd aan de innovatieve output van organisaties.

5.2 Methoden en analyses

Data: de Werkgevers Enquête Arbeid

We hebben de hypothesen getoetst met data van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010 (Oeij et al., 2011). De WEA is een grootschalig, tweejaarlijks en representatief vragenlijstenonderzoek onder Nederlandse bedrijven op vestigingsniveau. Het doel van de WEA is ontwikkelingen in organisaties te volgen en inzicht te vergaren op het terrein van arbeid. De WEA is een gezamenlijk initiatief van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Er is een steekproef getrokken onder 14.943 Nederlandse bedrijven en instellingen op vestigingsniveau met ten minste twee werkzame personen. Hiervoor is het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en Vestigingen Register gebruikt (LISA vestigingenregister). De steekproef is gestratificeerd naar sector en bedrijfsgrootte. De vestigingen zijn schriftelijk en telefonisch benaderd. De netto respons (37 procent) van de WEA bestaat uit 5.518 vestigingen van bedrijven en instellingen. De respondenten zijn directieleden of HR-managers. De responsgroep is representatief voor de Nederlandse populatie van vestigingen. Voor het WEA-sample en de methodologie van de WEA verwijzen we naar het rapport *Werkgevers Enquête Arbeid 2010: Methodologie en beschrijvende resultaten* (www.tno.nl/wea).

Studievariabelen

Arbeidscontractflexibiliteit van een organisatie is gemeten als percentage werknemers met een tijdelijk contract plus het aantal uitzendkrachten van het totale aantal werknemers binnen een organisatie. Deze gegevens zijn door de bedrijven verstrekt.

Externe oriëntatie is gemeten aan de hand van de vraag in hoeverre men het eens of oneens was met de volgende stelling: 'Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken.' Hierbij kon men aangeven op een schaal variërend van 1 (volledig mee oneens) tot 5 (volledig mee eens) in hoeverre dit van toepassing was.

Innovatieve output is gemeten met WEA-vraag 2.53: 'Heeft dit bedrijf in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?' Hierbij kon men 1 (ja), 2 (nee) of 3 (weet niet) antwoorden.

Covariabelen

Om te controleren voor andere factoren dan contractflexibiliteit die de innovatieve output van organisaties kunnen verklaren, hebben we tevens bedrijfsleeftijd, bedrijfsgrootte en sector meegenomen als covariabelen in de analyses aangezien deze van invloed kunnen

zijn op innovatie (Roca-Puig, Beltran-Martin & Cipres, 2012; Sanchez, Jimenez, Perez-Perez, de Luis Carnicer, 2008; Zhou et al. 2011).

Als indicator voor bedrijfsleeftijd is de natuurlijke logaritme van de leeftijd van het bedrijf genomen. Deze variabele gedraagt zich meer conform de normale verdeling dan de absolute bedrijfsleeftijd (Zhou et al., 2011). Bedrijfsgrootte is onderverdeeld in vijf grootte-categorieën: (1) 2 tot 5 werknemers, (2) 5 tot 10 werknemers, (3) 10 tot 50 werknemers, (4) 50 tot 100 werknemers, en (5) 100 werknemers of meer). De categorieën zijn als dummy-variabelen meegenomen in de regressieanalyses, waarbij categorie (1) bedrijfsgrootte 2 tot 5 werknemers de referentiecategorie is. Voor sector zijn de elf hoofdcategorieën volgens de Standaard bedrijfsindeling (SBI) van het CBS gehanteerd: (1) landbouw, bosbouw en visserij, (2) industrie, (3) bouwnijverheid, (4) handel, (5) horeca, (6) vervoer en communicatie, (7) financiële instellingen, (8) zakelijke dienstverlening, (9) onderwijs, (10) gezondheids- en welzijnszorg, (11) overige dienstverlening. Ook deze zijn per categorie als dummy-variabele opgenomen in de analyses waarbij de referentiecategorie (4) handel is.

Schattingstrategie

We toetsen onze hypothesen via twee lineaire regressiemodellen waarbij contractflexibiliteit en de covariabelen (sector, bedrijfsgrootte en bedrijfsleeftijd) als onafhankelijke, voorspellende variabelen, en externe oriëntatie en innovatieve output respectievelijk als afhankelijke variabelen zijn ingevoerd. Met andere woorden, we toetsen het 'effect' van contractflexibiliteit op externe oriëntatie enerzijds en innovatieve output anderzijds, waarbij we controleren voor de covariabelen.

5.3 Resultaten

Beschrijvende statistieken

Tabel 5.3.1 toont de descriptieve gegevens (aantallen, gemiddelden, standaardafwijkingen en correlatiecoëfficiënten) van onze hoofdonderzoeksvARIABLEN uit de WEA-steekproefpopulatie. In tabel 5.3.2 zijn de verdelingen van de steekproefpopulatie naar bedrijfs-grootte en sector weergegeven.

5.3.1 Descriptieve Gegevens van de Studiev variabelen^a

	N	Gemiddelde	Standaard- afwijking	Correlaties			
				1	2	3	4
Variabele							
1. Arbeidscontractflexibiliteit	5 207	0,13	0,19	–			
2. Logbedrijfsleeftijd	5 127	2,78	1,07	–0,08	–		
3. Externe oriëntatie	5 452	3,44	1,00	0,03*	–0,08	–	
4. Innovatieve output	5 149	1,62	0,49	–0,07	–0,19	0,07	–

^a Alle correlatiecoëfficiënten zijn significant op het $p < .01$ niveau, behalve waar superscript * is aangegeven is $p < .10$.

^b Nee = 0, ja = 1.

5.3.2 Verdeling van de Steekproefpopulatie naar Bedrijfs grootte en Sector

	Populatie	Arbeidscontract- flexibiliteit
	%	
Bedrijfs grootte		
2–4	54	13
5–9	22	12
10–49	20	13
50–99	2	13
100+	2	13
Totaal	100	
Sector		
Landbouw, bosbouw en visserij	1	9
Industrie	7	9
Bouwnijverheid	8	12
Handel	30	13
Horeca	8	22
Vervoer & communicatie	4	13
Financiële instellingen	3	10
Zakelijke dienstverlening	19	11
Onderwijs	4	7
Gezondheids- & welzijnszorg	10	11
Overige dienstverlening	6	15
Totaal	100	

Hypothesetoetsing

In tabel 5.3.3 zijn de resultaten van de regressieanalyses weergegeven.

Externe oriëntatie (hypothesen 1a en 1b)

De resultaten van de relatie tussen contractflexibiliteit en externe oriëntatie zijn te zien in de eerste kolom. Contractflexibiliteit en de controlevariabelen (log bedrijfsleeftijd, bedrijfsgrootte en sector) verklaren 9,6 procent van de mate van externe oriëntatie ($R^2 = .096$, $F [15,4853] = 33.89$, $p < .001$). We constateren dat de bedrijfsleeftijd negatief ($\beta = -.07$, $p < .001$) en de bedrijfsgrootte met b's oplopend van .16 (bedrijfsgrootte 5 tot 10 werknemers) naar .51 (bedrijfsgrootte 100 werknemers of meer) ($p < .001$) ten opzichte van de referentiecategorie (bedrijfsgrootte 2 tot 5 werknemers) positief samenhangen met de externe oriëntatie van het bedrijf.

In lijn met hypothese 1a blijkt dat contractflexibiliteit licht positief is gerelateerd aan externe oriëntatie ($\beta = .03$, $p < .05$). Hypothese 1b, die uitging van een negatieve relatie, wordt in deze studie dus verworpen. De bevindingen geven een voorzichtige indicatie dat contractflexibiliteit wel kan samengaan met de externe oriëntatie van het bedrijf.

De verklaarde variantie die contractflexibiliteit toevoegt bovenop de controlevariabelen is echter laag met 0,1 procent ($\Delta R^2 = .001$, $F \text{ change } (1,4837) = 4.52$, $p < .05$).

Innovatieve output (hypothesen 2a en 2b)

In kolom 2 van tabel 3 zijn de resultaten van de regressieanalyse op innovatieve output weergegeven. Contractflexibiliteit en de controlevariabelen (log bedrijfsleeftijd, bedrijfsgrootte en sector) verklaren 3,3 procent van de mate van innovatieve output ($R^2 = .033$, $F [15, 4591] = 9.80$, $p < .001$). We constateren dat de bedrijfsleeftijd negatief ($\beta = -.08$, $p < .001$) en de bedrijfsgrootte met b's oplopend van .08 (bedrijfsgrootte 5 tot 10 werknemers) tot .21 (bedrijfsgrootte 100 werknemers of meer, $p < .001$) ten opzichte van de referentiecategorie (bedrijfsgrootte 2 tot 5 werknemers) positief samenhangt met de innovatieve output van het bedrijf.

Zoals verondersteld in hypothese 2a blijkt dat contractflexibiliteit licht positief is gerelateerd aan innovatieve output ($\beta = .07$, $p < .001$). Hypothese 2b, waarin een negatieve relatie werd verondersteld, wordt dus verworpen. Het lijkt erop dat contractflexibiliteit kan samengaan met de mate waarin bedrijven nieuwe of verbeterde producten of diensten introduceren. De toegevoegde verklaarde variantie bovenop de controlevariabelen is klein met 0,4 procent ($\Delta R^2 = .004$, $F \text{ change } (1, 4574) = 19.07$, $p < .001$).

Opleidingsniveau

De regressies zijn herhaald waarbij gecontroleerd is voor het opleidingsniveau van de werknemers. Dit om na te gaan of de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en externe oriëntatie en innovatieve output wordt verklaard door het opleidingsniveau van de werknemers. De resultaten verschillen echter niet in kwalitatieve zin: voor externe oriëntatie $\Delta R^2 = .001$, F change (1, 4485) = 7.37, $p < .01$, ($\beta = .04$, $p < .01$); voor innovatieve output $\Delta R^2 = .00$, F change (1, 4255) = 22.27, $p < .001$, ($\beta = .07$, $p < .001$).

5.3.3 Regressieresultaten van Externe Oriëntatie en Innovatieve Output^a

	Externe oriëntatie	Innovatieve output
Variabele		
Arbeidscontractflexibiliteit	0,03*	0,07***
Logbedrijfsleeftijd	-0,07***	0,08***
Bedrijfs grootte 5-9	0,16***	0,08***
Bedrijfs grootte 10-49	0,23***	0,10***
Bedrijfs grootte 50-99	0,35***	0,15***
Bedrijfs grootte 100+	0,51***	0,21***
Landbouw, bosbouw en visserij	0,27	-0,065
Industrie	0,15**	-0,019
Bouwnijverheid	0,17**	-0,15***
Horeca	-0,16**	-0,07*
Vervoer & communicatie	0,20**	-0,19***
Financiële instellingen	0,34***	-0,11*
Zakelijke dienstverlening	0,60***	-0,03
Onderwijs	0,59***	-0,01
Gezondheids- & welzijnszorg	0,59***	0,04
Overige dienstverlening	0,18**	0,01
N	4 853	4 591
R ² Model	0,096***	0,033***
ΔR^2 Contractflexibiliteit	0,001*	0,004***

^a Gerapporteerde coëfficiënten betreffen ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (*b*'s) voor bedrijfs grootte en bedrijfssector en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β 's) voor arbeidscontractflexibiliteit en bedrijfsleeftijd. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. In de analyses zijn bedrijfs grootte en bedrijfssector meegenomen via dummyvariabelen met respectievelijk *bedrijfs grootte 2-4* en *handel* als referentiecategorieën. De regressies zijn herhaald waarbij gecontroleerd is voor het gemiddelde opleidingsniveau van de werknemers van de organisatie. Resultaten verschillen niet in kwalitatieve zin. Regressies zijn tevens herhaald met een logistische regressie-procedure die rekening houdt met het binaire karakter van de afhankelijke variabelen. Resultaten verschillen niet in kwalitatieve zin. Tot slot is getoetst voor non-lineaire verbanden, deze zijn niet gevonden.

5.4 Discussie

Doel van dit onderzoek was om de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en de externe oriëntatie en innovatieve output van organisaties nader te onderzoeken. Onze hoofd-onderzoeksvraag luidde: 'Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie?'

Uit de resultaten kwam naar voren dat contractflexibiliteit zwak positief gerelateerd is aan de externe oriëntatie van organisaties. Hypothese 1a werd ondersteund. Hiermee is een licht bewijs gevonden dat een hoger aandeel flexibele contracten inderdaad kan samengaan met de mate waarin werknemers deelnemen aan professionele netwerken en samenwerkingen met andere partijen. De bevindingen bieden verder lichte ondersteuning voor de gedachte dat bedrijven via contractflexibiliteit een betere toegang hebben tot nieuwe werknemers en tot nieuwe contacten, stakeholders en externe netwerken. Dit hoeft uiteraard niet te betekenen dat contractflexibiliteit per definitie gunstig is voor de externe oriëntatie van bedrijven. Het toont alleen aan dat in de WEA-dataset een verband is gevonden. Het idee dat een vermindering van het aantal vaste medewerkers nadelig is voor langetermijnrelaties en -samenwerkingen kan nog steeds standhouden. Echter, via het aantal tijdelijke contracten komen er misschien net wat meer nieuwe contacten bij. Het kan wellicht juist gaan om het vinden van net de juiste balans hierin. Toekomstig onderzoek zal meer duidelijkheid moeten geven.

Verder blijkt dat in lijn met Hypothese 2a arbeidscontractflexibiliteit licht positief is gerelateerd aan de innovatieve output van bedrijven. Hoe hoger de mate van contractflexibiliteit binnen een organisatie, hoe meer nieuwe producten of diensten worden uitgebracht. Zo bezien zou contractflexibiliteit dus inderdaad kunnen samengaan met innovatieve output van bedrijven.

De resultaten sluiten aan bij recente eerdere onderzoeksbevindingen (Zhou, et al., 2010; 2011) waar licht positieve relaties werden gevonden tussen het aandeel tijdelijke contracten en de mate van nieuwheid van uitgebrachte producten. Het zou dus kunnen zijn dat arbeidscontractflexibiliteit via nieuwe medewerkers inderdaad een licht positieve invloed heeft op het innovatievermogen van organisaties. Vernieuwing van personeel kan de kans net wat kleiner maken dat medewerkers conservatiever worden en gehecht raken aan ouderwetse producten en processen (Ichniowski & Shaw, 1995) of bestaande werknemers bewuster maken van hun werkgedrag. Ook kan het dus zijn dat contractflexibiliteit vanuit een breder perspectief gezien kan worden als een klein middel of uiting van het unieke vermogen van organisaties om interne en externe factoren te managen (Story, Quitas, Taylor, & Fowle 2002) en hierdoor innovatiever te zijn. Meer onderzoek is echter wederom nodig.

De bevindingen gaan in tegen studies die negatieve relaties rapporteerden (Chadwick & Capelli, 2005; Michie & Sheehan, 1999, 2001). De reden waarom er geen negatieve relatie is gevonden tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatieve output zou kunnen liggen in de operationalisering van innovatieve output in de WEA dataset, die geen onderscheid toestaat tussen producten en diensten die nieuw zijn voor het bedrijf of nieuw zijn voor de markt. Zo vonden Zhou en collega's (2011) in hun studie wel een licht negatieve relatie tussen aandeel tijdelijke contracten en producten die nieuw waren voor de markt. Het zou kunnen dat respondenten de vraag puur hebben opgevat als producten nieuw voor het bedrijf. Vervolgonderzoek zou zich hierop kunnen richten.

Concluderend, kan voorzichtig gesteld worden dat arbeidscontractflexibiliteit inderdaad kan samengaan met de output van nieuwe producten op bedrijfsniveau, maar dat grote voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van de resultaten.

Beperkingen en toekomstig onderzoek

Het is verleidelijk om te veronderstellen dat bedrijven met arbeidscontractflexibiliteit hun externe oriëntatie en innovatie simpelweg kunnen vergroten. Zo eenvoudig kan het echter niet gesteld worden. . Allereerst worden in de literatuur diverse negatieve consequenties verbonden aan arbeidscontractflexibiliteit, die indruisen tegen de invoering van meer flexibiliteit. Zo zijn de ontwikkelingskansen van mensen met een flexibel arbeidscontract lager dan van mensen met een vast contract, kampen flexwerkers vaker met gezondheidsproblemen, en is hun sociaal-economische positie qua inkomen zwakker dan van werknemers met een vast contract (De Beer et al., 2011; Vergeer, & Dhondt, 2013). Er zijn nog een aantal beperkingen. Zo is de verklaarde variantie van de regressiemodellen erg laag. Het blijft dan ook de vraag of de gevonden verbanden overeind blijven als meer controlevariabelen worden toegevoegd. Omdat kleine effecten van groot (praktisch) belang kunnen zijn (Prentice & Miller, 1992), is voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de bevindingen. Als het gevonden verband inderdaad een klein bestaand effect is, zullen andere factoren een grotere rol hebben op innovatie dan arbeidscontractflexibiliteit.

Er is in het onderzoek geen ruimte om uitsluitsel te geven over de onderliggende verklaringen voor de gevonden relaties. Hoewel we diverse nieuwe ideeën hebben opgeworpen en belangrijke controlevariabelen (bedrijfsleeftijd, bedrijfsgrootte en bedrijfssector) hebben meegenomen, zal toekomstig onderzoek moeten uitrafelen wat de onderliggende verklaringen zijn. Daarnaast zou onderzoek zich kunnen richten op de vraag hoe deze relaties zich in verschillende specifieke situaties gedragen.

Onze analyses zijn uitgevoerd op cross-sectionele data, waardoor we voorzichtig moeten zijn met uitspraken over de richting van de gevonden relaties. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat arbeidscontractflexibiliteit een kenmerk is van extern georiënteerde, innovatieve organisaties in plaats van dat contractflexibiliteit een positieve invloed heeft op innovatieve output. Longitudinaal onderzoek en veldexperimenten zouden hierover uitsluitsel kunnen geven.

De variabelen van de WEA zijn met een enquête gemeten en om die reden aan subjectiviteit onderhevig. Dit kan leiden tot *common method bias* (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). De antwoorden zouden beïnvloed kunnen zijn door de subjectieve manier van meten en vragen. Toekomstig onderzoek zou dan ook, waar mogelijk, harde data moeten verzamelen. Vanuit praktisch oogpunt is dit helaas vaak zeer lastig.

Een punt van discussie is de operationalisering van externe oriëntatie en innovatieve output met ieder één item. Het is verstandig om in toekomstig onderzoek uitgebreidere

operationalisering te hanteren. Bij dergelijke grootschalige veldonderzoeken moet er vaak een balans worden gevonden tussen de lengte van de vragenlijst en de beoogde respons. In het geval van de WEA is er een zeer grote dataset gevormd met informatie over ruim vijfduizend unieke bedrijfsvestigingen. De kracht van de dataset zit hem dus bovenal in de unieke grootte en generaliseerbaarheid.

In het onderzoek hadden we helaas geen zicht op het aandeel ingehuurde zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op de vraag of de verbanden overeind blijven, of juist zwakker worden, wanneer het aantal zzp'ers in het aandeel flexibele arbeid is meegenomen. Gezien de voortdurende toename van het aantal zzp'ers lijkt dit een zeer interessante onderzoeksrichting.

Toekomstig onderzoek kan zich ten slotte richten op het verder uitdiepen van modereerende variabelen en omstandigheden in de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie. Het kan zijn dat arbeidscontractflexibiliteit onder bepaalde omstandigheden een grotere positieve, of juist negatieve relatie heeft met innovatie. Deze omstandigheden kunnen helpen verklaren waarom tot op heden de resultaten niet eensluidend zijn en kunnen bedrijven meer inzicht geven in hoe zij arbeidscontractflexibiliteit kunnen faciliteren. Hoe mensen omgaan met flexibele arbeidscontracten zou bijvoorbeeld kunnen verschillen per persoon of per bedrijfscultuur. Misschien wordt het ene individu juist positief getriggerd door tijdelijke arbeidscontracten en remt het de motivatie en het innovatieve gedrag van anderen. En misschien leidt arbeidscontractflexibiliteit bij een gesloten, conservatieve bedrijfscultuur tot minder innovatie dan bij een open, moderne bedrijfscultuur.

Op organisatieniveau kan het inleenmotief van het bedrijf dat flexwerkers inhuurt (Goudswaard, De Leede, Van Hooff, Brugman, Klein Hesselink, et al., 2007) van invloed zijn op de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie. Bedrijven die flexwerkers inhuren om hun kennis te vergroten zijn misschien innovatiever dan bedrijven die dit niet bewust hierom doen.

Afsluitend

Al met al leveren onze bevindingen, die zijn gebaseerd op een unieke en representatieve dataset van het Nederlandse bedrijfsleven ($N = 5.518$) een bijdrage aan het schaarse onderzoek over de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie en externe oriëntatie. Daarnaast hebben we nieuwe theorie aangedragen die toekomstige onderzoekers en beleidsmakers kan helpen meer grip te krijgen op de complexe relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie.

Meer onderzoek is echter noodzakelijk. Het belang van een verbeterd inzicht in de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie lijkt ons in deze tijd van arbeidsmarktflexibilisering en de nadruk op innovatie uiterst interessant en relevant.

Tijdelijk met
uitzicht op
vast

6



Tijdelijk met uitzicht op vast

De doorstroom naar vast werk van een groeiende groep flexibele werknemers

Hester Houwing en Lian Kösters

6.1 Inleiding

6.2 Achtergrond van het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract

- Tijdelijk werk functioneert na invoering van de Flexwet meer als proeftijd
- Wat betekent 'uitzicht op een vast contract'?

6.3 Ontwikkeling in aandeel tijdelijk met uitzicht op een vast contract

6.4 Instroom in tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract

6.5 Wie hebben een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract?

6.6 Baanzekerheid: doorstroom naar vast, baanwisselingen en uitval uit de arbeidsmarkt

- Meer doorstroom naar vast werk vanuit een 'verlengde proeftijd'?
- Meer uitval uit de arbeidsmarkt?
- Welke flexibele werknemers wisselen vaker van werkgever?
- Doorstroom afhankelijk van contractvorm of van individuele kenmerken?

6.7 Conclusie

6.8 Technische toelichting

6.1 Inleiding

Het aandeel werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt dat werkt in een flexibele arbeidsrelatie is de afgelopen tien jaar toegenomen van 13 procent (2002) tot 19 procent (2012). De snelst groeiende groep zijn werknemers met een tijdelijk dienstverband dat uitzicht biedt op een vast dienstverband. Die groep is gegroeid van ruim 4 procent tot bijna 7 procent, ruim een derde van alle flexwerkers (Smits 2012).

Met de introductie van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) in 1999 zijn de mogelijkheden om gebruik te maken van tijdelijke contracten verruimd. Werkgevers kregen meer mogelijkheden om tijdelijke contracten te gebruiken als een ‘verruimde proeftijd’¹⁾. Gezien de groei van het aantal tijdelijke contracten ‘met uitzicht op een vast contract’ lijkt het erop dat werkgevers van deze mogelijkheden in de Flexwet gebruik hebben gemaakt. Voor werknemers betekenden de ruimere mogelijkheden om tijdelijke contracten te gebruiken meer baan- en inkomensonzekerheid. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat tijdelijke werknemers relatief vaak aanspraak maken op een uitkering voor werkloosheid (UWV 2011)²⁾. Het is van belang om te weten of tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract in de praktijk inderdaad meer fungeren als een ‘verlengde proeftijd’ en deze contracten in de mate van baanzekerheid (zoals doorstroom naar vast werk en uitblijven van werkloosheid) te onderscheiden zijn van reguliere tijdelijke contracten.

In dit hoofdstuk wordt onderzocht wie werkzaam zijn in een tijdelijke baan met uitzicht op een vast contract en hoe groot de baanzekerheid van deze groep is in vergelijking met andere typen contracten. Grote baanzekerheid betekent 1) dat de doorstroom naar een vast contract binnen dezelfde baan groot is; 2) het uitblijven van werkloosheid of inactiviteit, en 3) dat er weinig baanwisselingen zijn.

Allereerst wordt de ontstaansgeschiedenis van het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract beschreven, en wat het geboden ‘uitzicht op een vast contract’ kan betekenen. Vervolgens wordt onderzocht hoe het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract zich heeft ontwikkeld in relatie tot andere vormen van flexibel werk, uit welke arbeidsmarktsituatie werknemers met deze contractvorm afkomstig zijn, en welke kenmerken deze werknemers hebben. Tot slot is nagegaan in hoeverre tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract te onderscheiden zijn van andere vormen van flexibel werk op de bovengenoemde drie aspecten van baanzekerheid.

¹⁾ Kst 25263. *Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. Den Haag, 29 oktober 1997, p. 4

²⁾ In dit onderzoek is geen onderscheid gemaakt tussen tijdelijke werknemers met en zonder uitzicht op een vast dienstverband. UWV

6.2 Achtergrond van het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract

Tijdelijk werk functioneert na invoering van de Flexwet meer als proeftijd

Voorafgaand aan de Flexwet, in 1995, wierp minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Ad Melkert in zijn *Nota Flexibiliteit en Zekerheid* de vraag op hoe om te gaan met proeftijden en tijdelijke contracten. Melkert stelde de mogelijkheid voor de proeftijd op te rekken van twee naar zes maanden. Hij vroeg de Stichting van de Arbeid hierop te reageren. Deze gaf aan de bestaande proeftijd van twee maanden in veel gevallen nog steeds voldoende te vinden. Voor complexere functies zou twee maanden echter te kort zijn en zou een langere proeftijd, bijvoorbeeld in de vorm van een tijdelijk contract, aangehouden kunnen worden. De Stichting van de Arbeid stelde daarbij voor om de maximale termijn waarvoor tijdelijke contracten afgesloten konden worden uit te breiden van de 24 maanden die in de nota waren voorgesteld naar 36 maanden. De termijn van 36 maanden is overgenomen in de Flexwet omdat het in stand houden van de proeftijd van 2 maanden, met tegelijkertijd de mogelijkheid langere tijdelijke contracten af te sluiten, als een goede balans werd gezien³⁾. De regering betoogde dat deze situatie, waarbij de werknemer na het verstrijken van de proeftijd beschermd is tegen ontslag gedurende de tijdelijke arbeidsovereenkomst een betere bescherming biedt dan de situatie waarin een werknemer een proeftijd zou hebben van zes maanden (i.e. zonder ontslagbescherming). De regering gaf aan dat hiermee een goed evenwicht was gewaarborgd tussen de belangen van beide partijen⁴⁾. Hierbij moet opgemerkt worden dat een verwijzing naar 'complexere functies' niet is opgenomen in de Flexwet en een beperking op het gebruik van een tijdelijk contract alleen voor complexe functies (voor zover bekend) ook geen rol speelt in de praktijk.

Wat betekent 'uitzicht op een vast contract'?

Als een werknemer in dienst treedt op tijdelijke basis maar uitzicht heeft op een vast contract, is het waarschijnlijk dat de werkgever voorwaarden stelt aan de doorstroom naar een vast contract. De toezegging van een vast contract, de voorwaarden om dat contract te krijgen, en de mate waarin de werknemer aan de voorwaarden voldoet

³⁾ Kst 25263, nr. 33. *Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. Den Haag, 29 oktober 1997. p. 4

⁴⁾ MvA I 06-03-1998 25 263 nr. 132b, p. 5

zouden ergens moeten worden vastgelegd⁵⁾. Een toezegging kan mondeling of schriftelijk worden vastgelegd, al is een mondelinge toezegging vaak lastig te bewijzen. Een schriftelijke toezegging versterkt de claim van de werknemer en kan op verschillende manieren worden gedaan. Zo kan een aparte bepaling worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst of in het verslag van het beoordelingsgesprek⁶⁾. Het is ook mogelijk dat een tijdelijk contract valt onder een CAO waarin een bepaling is opgenomen over het gebruik van tijdelijke contracten. Soms is het lastig aan te tonen of sprake is van een concrete toezegging. Zo vragen sommige werknemers een werkgeversverklaring aan in het kader van het verkrijgen van een hypotheek, die vervolgens wordt gebruikt om het uitzicht op een vast contract zwart-op-wit te krijgen. Uit jurisprudentie blijkt dat een werkgeversverklaring door de rechter niet wordt gezien als toezegging van een vast contract. Deze verklaringen worden niet met die intentie verstrekt en vaak ook niet door een persoon die bevoegd is daarover toezeggingen te doen⁷⁾.

Vaak is 'goed functioneren' de belangrijkste voorwaarde om door te stromen naar een vast contract. Het functioneren van een werknemer wordt goed geregistreerd in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Toch blijkt uit rechtspraak dat een werkgever nog een zekere beleidsvrijheid heeft om te oordelen of iemand wel of niet in aanmerking komt voor een vast contract. Ondanks deze vrijheid is het niet nakomen van een toezegging van een vast contract bij een goed functionerende werknemer in strijd met goed werkgeverschap, en daarmee onrechtmatig. Een werkgever kan alleen afwijken van een toezegging als daarvoor goede redenen zijn en voor zover dit redelijk is. Het kan hierbij gaan om disfunctioneren van de werknemer of er zijn bedrijfseconomische of organisatorische redenen. Als een werknemer volgens een rechter toch recht heeft op een vast contract betekent dat in de praktijk niet dat de werkgever ook een vast contract moet aanbieden. Veelal willen werknemers dat ook niet meer omdat de relatie met de werkgever zo verstoord is dat het niet aantrekkelijk meer is bij de werkgever in dienst te blijven. Als een werknemer al gelijk krijgt van de rechter, krijgt deze meestal alleen een schadevergoeding, al dan niet met doorbetaling van het loon.

⁵⁾ Deze paragraaf is gebaseerd op een niet gepubliceerd artikel van El Kebir, Houwing en Verhulp in Tijdschrift Recht en Arbeid over de juridische betekenis van het tijdelijke contract met uitzicht op vast.

⁶⁾ Ktr. s'Gravenhage 20 juli 2005, JAR 2005/211 en Ktr. Amsterdam 12 juli 2006, JAR 2006/176

⁷⁾ Ktr. S' Hertogenbosch 5 februari 2007, JAR 2007/190.

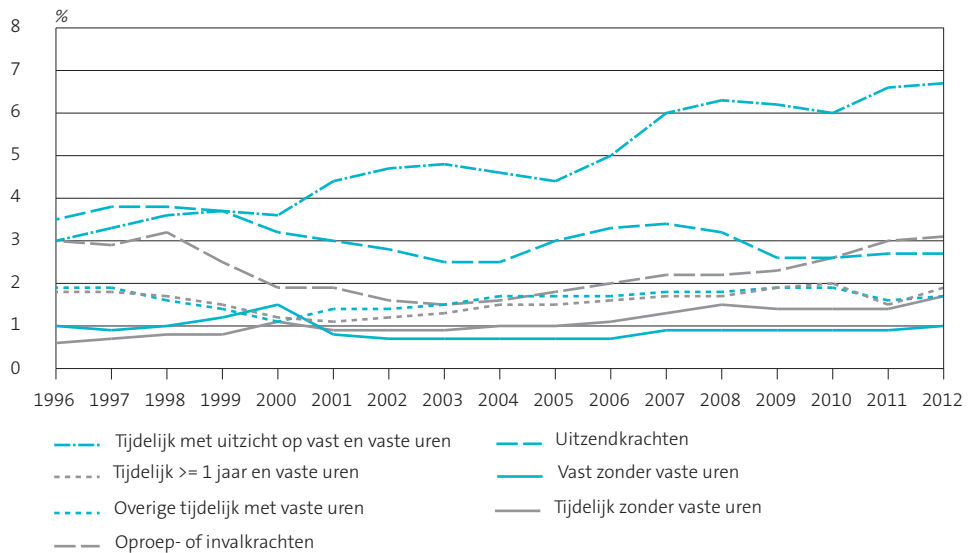
6.3 Ontwikkeling in aandeel tijdelijk met uitzicht op een vast contract

Werknemers die op basis van een vast contract voor een vast aantal uren in dienst zijn, hebben de hoogste mate van baanzekerheid. Zij hebben een vaste arbeidsrelatie, alle andere werknemers hebben een flexibele arbeidsrelatie. Omdat de mate van flexibiliteit verschillend is, worden op basis van de contractvorm en de flexibiliteit in de uren verschillende typen flexibele arbeidsrelaties onderscheiden⁸⁾. De typen zijn: tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract en vaste uren, de langlopende tijdelijke contracten (langer dan 1 jaar) met vaste uren en de overige tijdelijke contracten (korter dan 1 jaar, geen uitzicht op een vast contract) met vaste uren. Oproepkrachten en uitzendkrachten worden ongeacht het contract en de uren onderscheiden. Tot slot worden nog twee restgroepen onderscheiden, te weten de tijdelijke contracten zonder vaste uren en de vaste contracten zonder vaste uren.

Van alle typen flexibele arbeidsrelaties is het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract de afgelopen ruim vijftien jaar het meest gegroeid (figuur 6.3.1). In 1996 had nog maar 3 procent van de werknemers een dergelijk contract, in 2012 was dat al bijna 7 procent. Deze cijfers zijn gebaseerd op zelfrapportage. Mensen die worden geënquêteerd in het kader van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) geven zelf aan of met de werkgever afspraken zijn gemaakt over een uitzicht op een vast dienstverband. In alle andere typen flexibele arbeidsrelaties lag het aandeel werknemers rond 1 á 3 procent.

⁸⁾ Deze onderverdeling is gebaseerd op de onderverdeling in groepen binnen het totaal aan flexibele arbeid, die het CBS sinds mei 2012 hanteert.

6.3.1 Ontwikkeling aandeel verschillende typen flexibele arbeidsrelaties van werknemers



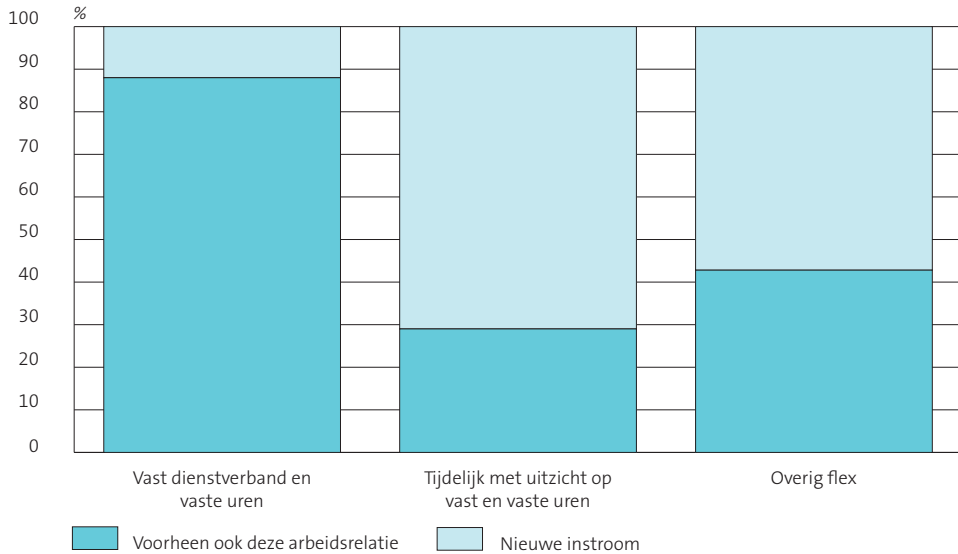
Bron: CBS (EBB).

6.4 Instroom in tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract

Bijna drie van de tien (29 procent) werknemers die in 2012 een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract hadden, had dit een jaar eerder ook al. De overige 71 procent betrof nieuwe instroom (figuur 6.4.1).

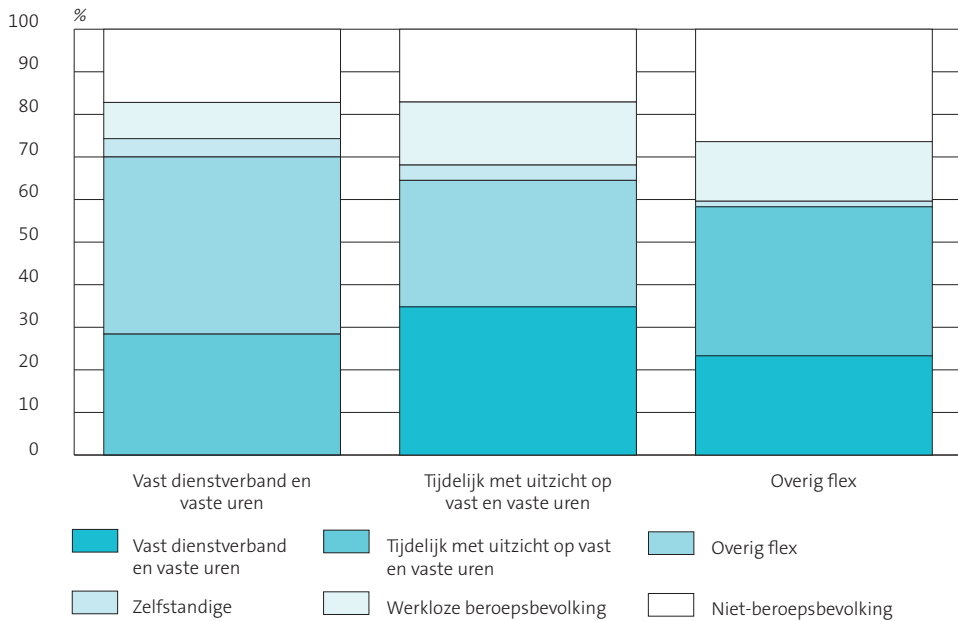
De nieuwe instroom is veel groter dan bij werknemers die een vaste arbeidsrelatie hebben. Binnen deze groep had bijna 90 procent een jaar geleden ook al dit contract. Binnen de overige typen flexibele arbeidsrelaties was de nieuwe instroom iets kleiner (57 procent). In figuur 6.4.2 is de herkomst van de nieuwe instroom weergegeven. De nieuwe instroom in tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract is vrij divers. Bijna een derde was een jaar geleden niet werkzaam en behoorde nog tot de werkloze of de niet-beroepsbevolking, nog eens een derde had een jaar eerder een vaste arbeidsrelatie. Ongeveer 30 procent had eerder een ander type flexibel dienstverband, een heel klein deel was voorheen zelfstandige.

6.4.1 Nieuwe instroom van werknemers met een vaste of een flexibele arbeidsrelatie, 2012



Bron: CBS (EBB).

6.4.2 Herkomst nieuwe instroom, 2012



Bron: CBS (EBB).

Voor de overige typen flexibele dienstverbanden bestond de instroom voor een groot deel uit personen die voorheen niet werkzaam waren, 26 procent behoorde niet tot de beroepsbevolking en bijna 14 procent was werkloos. De nieuwe instroom in de vaste arbeidsrelaties bestond grotendeels uit personen die voorheen nog een flexibel dienstverband hadden. Zo had ruim 28 procent een jaar eerder nog een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract.

6.5 Wie hebben een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract?

Het zijn met name de jonge werknemers tot 35 jaar die een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract hebben, alsmede middelbaar- en hogeropgeleiden. Daarentegen komt dit contract wat betreft het niveau van het beroep iets vaker bij de lagergeschoolde functies dan bij de hogere functies voor. In arbeidsduur zijn het hoofdzakelijk werknemers die voltijd werken. Bijna de helft van de werknemers die een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract hebben, zit nog geen jaar in deze baan. Een groot deel is werkzaam in de overheid en zorgsector of in de handel, maar ook in de zakelijke dienstverlening komen deze contracten in verhouding vaker voor. Een overzicht van de verschillende kenmerken is opgenomen in de kerncijfertabel.

In een multivariate analyse is gekeken naar de kans dat een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract heeft ten opzichte van een ander type flexibele arbeidsrelatie. Hierbij zijn de verschillende persoonskenmerken en kenmerken van de baan in samenhang bekeken. De resultaten in tabel 6.5.1 laten zien dat leeftijd een belangrijke rol speelt. Zo is de kans dat de flexibele werknemer een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract heeft ten opzichte van een ander flexibel dienstverband groter voor 25- tot 35-jarigen dan voor 15- tot 25-jarigen (de referentiegroep). Voor 55- tot 65-jarigen is de kans juist kleiner. Ook zien we dat de kans op een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract ten opzichte van een ander type flexibele arbeidsrelatie voor allochtonen kleiner is dan voor autochtonen, voor deeltijders kleiner dan voor voltijders, en ook bij grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) kleiner dan bij hele kleine bedrijven (2 tot 10 werknemers). Deze kans is groter bij hogere beroepsniveaus dan bij een elementair beroepsniveau. Geslacht en onderwijsniveau blijken geen rol te spelen. Ten slotte is de kans voor flexibele werknemers om een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract te hebben in alle bedrijfssectoren groter dan in de landbouw, met uitzondering van de cultuursector.

6.5.1 Kans dat een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract heeft ten opzichte van een ander flexibel contract, 2011

	Parameterschatting	Standaardfout
Geslacht (ref.=Vrouw)		
man	-0,016	0,066
Leeftijd (ref.=15 tot 25 jaar)		
25 tot 35 jaar	0,272***	0,090
35 tot 45 jaar	0,208*	0,109
45 tot 55 jaar	-0,153	0,114
55 tot 65 jaar	-0,873***	0,159
Herkomst (ref.=Autochtoon)		
westers allochtoon	-0,162*	0,095
niet-westers allochtoon	-0,394***	0,094
Onderwijsniveau (ref.=Laag)		
middelbaar	0,080	0,077
hoog	0,079	0,102
onbekend	0,094	0,556
Positie in het huishouden (ref.=Overig lid)		
eenpersoonshuishouden	0,159	0,109
eenouder	0,992***	0,163
lid ouderpaar	0,687***	0,107
lid paar (geen ouder)	0,548***	0,097
Arbeidsduur per week (ref. =35 uur of meer)		
12 tot 20 uur	-1,502***	0,106
20 tot 35 uur	-0,522***	0,067
Beroepsniveau (ref.=Elementair)		
lager	0,501***	0,111
middelbaar	0,997***	0,114
hoger	1,042***	0,140
wetenschappelijk	0,805***	0,163
onbekend	0,302	0,254
Bedrijfstak (ref.=Landbouw, bosbouw, visserij)		
nijverheid en energie	0,735***	0,264
bouwnijverheid	0,656**	0,277
handel, vervoer en horeca	0,803***	0,256
informatie en communicatie	1,096***	0,293
financiële dienstverlening	0,539*	0,317
verhuur en handel van onroerend goed	1,701***	0,432
zakelijke dienstverlening	0,598**	0,264
overheid en zorg	0,665**	0,263
cultuur, recreatie en overige diensten	0,466	0,286
onbekend	0,545	0,333
Grootte van het bedrijf (ref.=2 tot 10 werknemers)		
10 tot 20 werknemers	0,311***	0,096
20 tot 50 werknemers	0,128	0,089
50 tot 100 werknemers	-0,034	0,102
100 werknemers of meer	-0,268***	0,083
N	7 360	
Rsquare (%)	17	

N.B. De multivariate analyse is over het jaar 2011 uitgevoerd omdat voor 2012 zowel onderwijs, beroep als sector nog niet volledig beschikbaar zijn.

* Significantiënniveau $p < 0,1$.

** Significantiënniveau $p < 0,05$.

*** Significantiënniveau $p < 0,01$.

6.6 Baanzekerheid: doorstroom naar vast, baanwisselingen en uitval uit de arbeidsmarkt

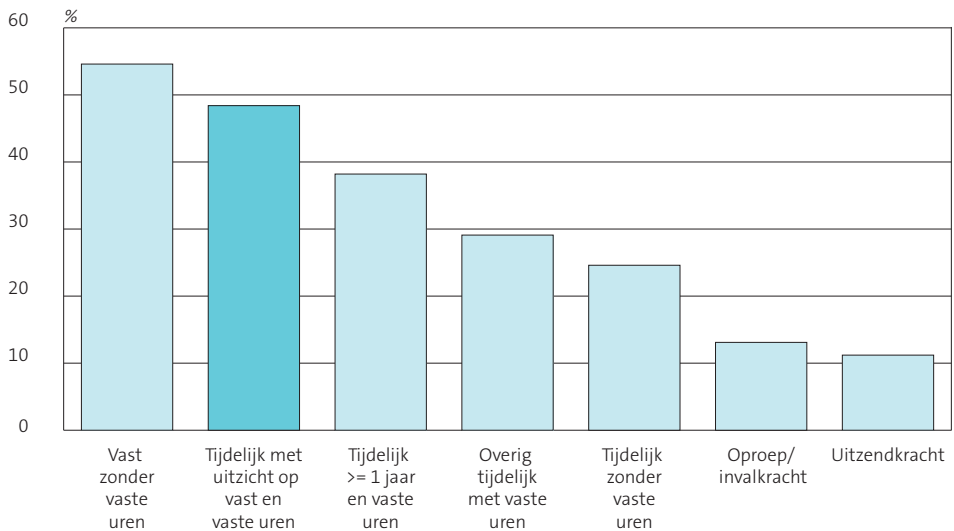
In deze paragraaf is onderzocht hoeveel baanzekerheid werknemers met een tijdelijk contract en uitzicht op een vast contract nu eigenlijk hebben. Baanzekerheid is hier gemeten als de kans op vast werk bij dezelfde werkgever, de kans op uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit en op doorstroom naar een andere werkgever.

Meer doorstroom naar vast werk vanuit een ‘verlengde proeftijd’?

Door te bekijken wat de feitelijke doorstroom is naar een vaste arbeidsrelatie van tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract kan vastgesteld worden of tijdelijke contracten dienst doen als een verlengde proeftijd. Niet iedereen komt door zijn of haar proeftijd heen, dus ook niet iedereen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract zal doorstromen naar een vast contract. De verwachting is wel dat deze groep significant vaker doorstroomt dan werknemers met een ‘gewoon’ tijdelijk contract.

In een eerder onderzoek is de doorstroom naar vast werk van verschillende flexibele arbeidsrelaties vergeleken (Dekker, Houwing & Kösters 2012). De doorstroom naar vast werk van werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract kon toen nog niet vastgesteld worden omdat gegevens over deze doorstroom nog niet beschikbaar waren. Inmiddels zijn deze gegevens er wel en kan onderzocht worden of werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract daadwerkelijk meer kans hebben om een vast dienstverband te krijgen. Een beperking hierbij is dat deze gegevens er pas zijn vanaf het eerste kwartaal van 2012. Het in kaart brengen van ontwikkelingen in deze doorstroom over een langere periode dan een jaar is daarom nog niet mogelijk. Daarnaast is vanuit het oogpunt van baanzekerheid, in tegenstelling tot werkzekerheid, gekozen om alleen te kijken naar de doorstroom naar vast werk bij dezelfde werkgever.

6.6.1 Werknemers per contracttype die na één jaar vast werk hebben met vaste uren bij dezelfde werkgever, 2011



Bron: CBS (EBB).

Figuur 6.6.1 laat zien hoeveel procent van de mensen die een bepaald type flexibele arbeidsrelatie hadden na een jaar vast werk hebben bij dezelfde werkgever. Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband en uitzicht op een vast contract is de doorstroom naar vast werk zoals verwacht relatief hoog. Bijna de helft van deze werknemers had na een jaar de vaste aanstelling met vaste uren gekregen. Voor werknemers met een vast dienstverband zonder vaste uren is dit aandeel zelfs nog iets hoger, bijna 55 procent. Zij hadden immers al een vast contract; alleen het aantal uren dat ze gemiddeld werkten lag niet vast. Voor werknemers met flexibele dienstverbanden zonder uitzicht op een vast contract was de doorstroom lager. Voor werknemers met een langdurig tijdelijk dienstverband was dat 38 procent. Voor de overige tijdelijke dienstverbanden met en zonder vaste uren was het respectievelijk 29 procent en 25 procent, voor oproepkrachten en uitzendkrachten was het 13 procent en 11 procent.

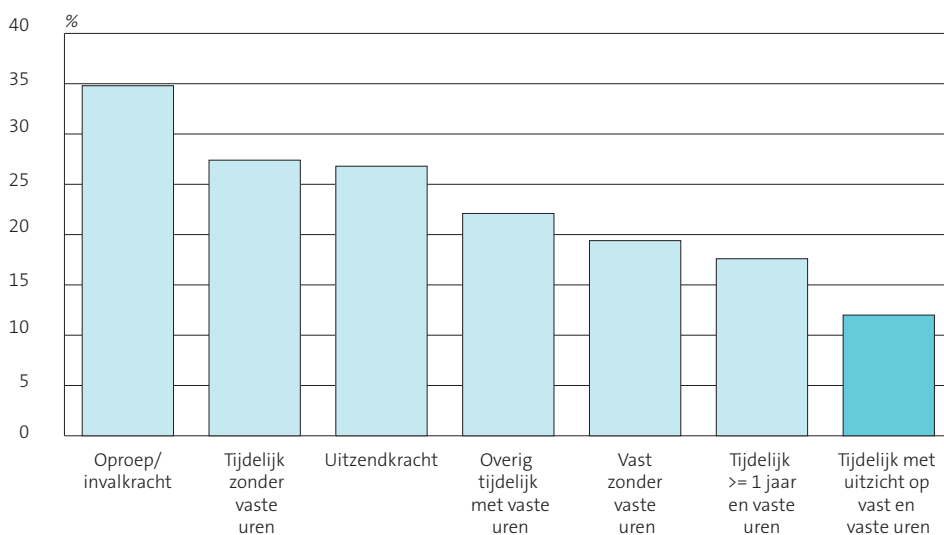
Meer uitval uit de arbeidsmarkt?

Naast de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever is ook onderzocht hoeveel mensen vanuit een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract uitstromen vanwege werkloosheid of inactiviteit. Het uitgangspunt is dat een hoge doorstroom naar

een vast contract bij dezelfde werkgever duidt op een hoge baan zekerheid, een hoge doorstroom naar werkloosheid of inactiviteit wijst op een geringe baan zekerheid.

Het onderzoek laat zien dat van alle typen flexibele arbeidsrelaties werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract het minst vaak na één jaar werkloos of inactief werden. Slechts 12 procent van de werknemers met een dergelijk contract was een jaar later werkloos of behoorde niet meer tot de beroepsbevolking. Ook voor werknemers met een tijdelijk dienstverband van een jaar of langer met vaste uren en voor de vaste werknemers zonder vaste uren was de doorstroom hoger, maar nog onder de 20 procent. Voor oproepkrachten was de doorstroom naar werkloosheid of inactiviteit het hoogst, 35 procent.

6.6.2 Werknemers per contracttype die na één jaar tot de werkloze of niet-beroepsbevolking behoren, 2011



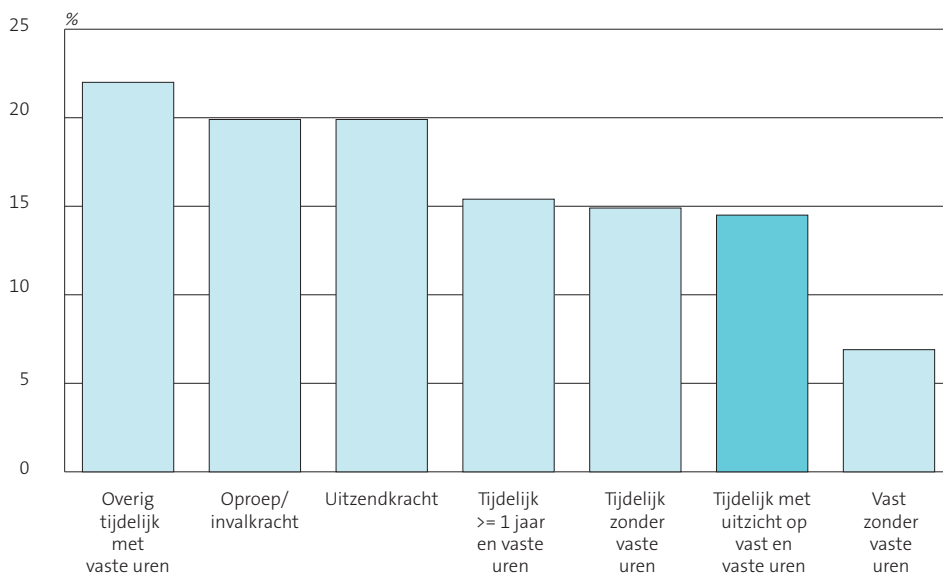
Bron: CBS (EBB).

Welke flexibele werknemers wisselen vaker van werkgever?

Naast doorstroom naar vast werk en uitval is onderzocht hoe vaak werknemers met een flexibel contract wisselen van werkgever. Als zij vaak wisselen van werkgever wijst dat op een lage baan zekerheid. Figuur 6.6.3 laat zien dat de werknemers met de minst flexibele arbeidsrelatie, vast werk zonder vaste uren, ook het minst vaak van werk wisselen. Slechts 7 procent van de werknemers met een dergelijk contract was na één jaar gewisseld. De mobiliteit was het hoogst bij overige tijdelijke dienstverbanden zonder vaste uren en bij

zowel oproep- als uitzendkrachten, respectievelijk 22 procent en 20 procent had na één jaar een andere werkgever. Dat juist uitzendwerk een vrij hoge mate van flexibiliteit kent, bleek al uit eerdere analyses (Houwing en Van den Berg 2012). Werknemers met een tijdelijk contract en uitzicht op een vast contract kenden het op één na laagste percentage werkwisselaars, bijna 15 procent.

6.6.3 Werknemers per contracttype die na één jaar van werkgever zijn gewisseld, 2011



Bron: CBS (EBB).

Doorstroom afhankelijk van contractvorm of van individuele kenmerken?

Tot dusverre lijkt het onderzoek erop te wijzen dat het hebben van uitzicht op vast werk wel degelijk meer zekerheid biedt dan een flexibel dienstverband dat dit niet heeft. De doorstroom naar vast werk bij dezelfde werkgever is relatief hoog, de uitstroom naar werkloosheid is laag en ook wisselen ze relatief weinig van werkring. Dit kan samenhangen met de persoonskenmerken van werknemers met een dergelijk contract of met mogelijke andere kenmerken van de baan, en niet met het contract zelf. Om dit te onderzoeken is een multivariate analyse uitgevoerd. In deze analyse is de arbeidsmarktsituatie na één jaar de afhankelijke variabele. Er zijn vier arbeidsmarktsituaties gedefinieerd: 1. de persoon is werknemer met een vaste arbeidsrelatie met vaste uren bij dezelfde werkgever; 2. de persoon is nog altijd werkzaam in een flexibele arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever

(referentiecategorie); 3. de persoon is van werkring gewisseld; en 4. de persoon is uitgestroomd en is werkloos of hoort tot de niet-beroepsbevolking.

De analyse is in twee stappen uitgevoerd. In de eerste stap is gekeken of het hebben van een bepaald type flexibel werk op het eerste peilmoment effect heeft op de arbeidsmarkt-situatie een jaar later. In de tweede stap is een aantal persoonskenmerken toegevoegd om na te gaan of deze het effect van het type flexibel baan beïnvloeden. De resultaten zijn weergegeven in tabel 6.6.4.

Uit de eerste stap blijkt dat alleen werknemers met een vast dienstverband zonder vaste uren vaker dan werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract doorstromen naar een vaste arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever. Voor alle andere flexibele arbeidsrelaties, die geen uitzicht op een vast contract hebben, is deze kans juist kleiner. Dit geldt in het bijzonder voor uitzendkrachten en oproepkrachten. Voor het wisselen van werkring heeft het type contract geen groot significant effect. Alleen werknemers met overige tijdelijke dienstverbanden met vaste uren zijn na één jaar vaker van werkring gewisseld dan werknemers die een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract hebben. Het type contract is wel relevant voor de uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit. De kans dat een werknemer met een flexibel dienstverband zonder uitzicht op een vast contract na één jaar is uitgestroomd is groter dan voor werknemers met uitzicht op een vast contract.

Uit de tweede stap blijkt dat het effect van het type contract op de kans om na één jaar vast werk te hebben bij dezelfde werkgever overeind blijft na het toevoegen van een aantal persoons- en baankenmerken. Ook na correctie voor deze kenmerken geldt dus dat een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract meer kansen biedt om door te stromen naar een vast contract dan andere flexibele contracten. Alleen werknemers met een vast contract zonder vaste uren hebben meer kans. Verder blijkt dat met name de arbeidsduur een rol speelt bij de kans om een vast dienstverband te krijgen. Flexibele werknemers die voltijd werken maken meer kans dan werknemers die deeltijd werken. Voor het wisselen van werkring speelt met name leeftijd een belangrijke rol. De kans dat jongeren (15 tot 25 jaar) met een flexibele arbeidsrelatie na één jaar van werk gewisseld zijn, is veel groter dan voor andere leeftijdsgroepen. Het type contract speelt hier vrijwel geen rol in.

Het effect van het type contract op de kans voor een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie om na één jaar uit te stromen uit het arbeidsproces verdwijnt bijna wanneer er gecorrigeerd wordt voor persoons- en baankenmerken. Alleen voor vaste contracten zonder vaste uren blijft een significant effect over. Ook blijkt dat niet-westers allochtonen met een flexibele arbeidsrelatie meer kans hebben dan autochtonen om na één jaar uitgestroomd te zijn naar werkloosheid of inactiviteit. Daarnaast maken laagopgeleiden meer kans dan hoogopgeleiden. Flexibele werknemers met een deeltijdbaan hebben meer kans dan flexwerkers met een voltijdbaan om uit te stromen. Ook flexibele werknemers die werken in een beroep op elementair niveau maken meer kans om uit te stromen naar werkloosheid of inactiviteit dan flexibele werknemers met een hoger beroepsniveau dan zij.

6.6.4 Kans voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie om na één jaar van arbeidsmarkt-positie te wisselen t.o.v. dezelfde houden bij dezelfde werkgever, 2011

	Vaste werknemer met vaste uren bij zelfde werkgever		Van werkring gewisseld		Werkloze/niet-beroepsbevolking	
	parameter- schatting	standaardfout	parameter- schatting	standaardfout	parameter- schatting	standaardfout
Stap 1 (Nagelkerke R²=14%)						
Type contract (ref.=tijdelijk met uitzicht op vast)						
tijdelijk >= 1 jaar en vaste uren	-0,397***	0,112	0,008	0,147	0,289*	0,150
overig tijdelijk met vaste uren	-0,656***	0,133	0,446**	0,152	0,707***	0,155
uitzendkrachten	-1,841***	0,135	-0,143	0,136	0,314**	0,135
oproep- of invalkrachten	-1,711***	0,132	-0,055	0,135	0,894***	0,126
vast zonder vaste uren	0,453**	0,147	-0,200	0,226	0,849***	0,189
tijdelijk zonder vaste uren	-0,937***	0,128	-0,207	0,160	0,595***	0,146
Stap 2 (Nagelkerke R²=24%)						
Type contract (ref.=tijdelijk met uitzicht op vast)						
tijdelijk >= 1 jaar en vaste uren	-0,315***	0,121	-0,001	0,158	0,160	0,164
overig tijdelijk met vaste uren	-0,583***	0,143	0,353**	0,163	0,267	0,172
uitzendkrachten	-1,833***	0,149	-0,229	0,155	0,115	0,154
oproep- of invalkrachten	-1,537***	0,149	-0,190	0,158	0,158	0,148
vast zonder vaste uren	0,585***	0,159	-0,260	0,248	0,462**	0,206
tijdelijk zonder vaste uren	-0,780***	0,142	-0,238	0,179	0,241	0,165
Geslacht (ref.=Vrouw)						
man	0,072	0,092	0,188*	0,109	-0,130	0,103
Leeftijd (ref.=15 tot 25 jaar)						
25 tot 35 jaar	-0,174	0,139	-0,581***	0,159	-0,324**	0,161
35 tot 45 jaar	-0,281*	0,162	-0,766***	0,190	-0,176	0,188
45 tot 55 jaar	-0,172	0,162	-0,794***	0,191	-0,136	0,184
55 tot 65 jaar	-0,539***	0,192	-1,291***	0,243	-0,055	0,202
Herkomst (ref.=autochtoon)						
westers allochtoon	-0,078	0,138	-0,065	0,170	0,190	0,157
niet-westers allochtoon	-0,775***	0,155	-0,375**	0,173	0,324**	0,143
Onderwijsniveau (ref.=laag)						
middelbaar	0,064	0,109	0,037	0,125	-0,020	0,111
hoog	-0,198	0,144	0,017	0,168	-0,351**	0,160
Positie in het huishouden (ref.=overig lid)						
eenpersoonshuishouden	0,543**	0,233	0,634**	0,270	0,238	0,261
eenouder	0,234*	0,132	-0,102	0,158	-0,352**	0,155
lid ouderpaar	0,100	0,131	-0,099	0,154	-0,208	0,155
lid paar (geen ouder)	0,099	0,163	-0,372**	0,181	0,257	0,175
Arbeidsduur per week (ref.=35 uur of meer)						
12 tot 20 uur	-0,697***	0,138	-0,055	0,152	0,899***	0,135
20 tot 35 uur	-0,297***	0,096	-0,034	0,116	0,284**	0,116
Beroepsniveau (ref.=elementair)						
lager	0,075	0,150	-0,192	0,155	-0,418***	0,133
middelbaar	0,147	0,158	-0,265	0,170	-0,531***	0,152
hoger	0,322*	0,193	-0,099	0,219	-0,354*	0,205
wetenschappelijk	0,188	0,221	-0,094	0,261	-0,823***	0,279
onbekend	0,462	0,361	0,421	0,374	-0,215	0,387
Bedrijfstak (ref.=landbouw, bosbouw, visserij)						
nijverheid en energie	0,657*	0,347	-0,570*	0,331	0,292	0,365

6.6.4 Kans voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie om na één jaar van arbeidsmarktpositie te wisselen t.o.v. dezelfde houden bij dezelfde werkgever, 2011 (slot)

	Vaste werknemer met vaste uren bij zelfde werkgever		Van werkkring gewisseld		Werkloze/niet-beroepsbevolking	
	parameter-schatting	standaardfout	parameter-schatting	standaardfout	parameter-schatting	standaardfout
bouwnijverheid	0,470	0,369	-0,465	0,359	0,217	0,403
handel, vervoer en horeca	0,474	0,333	-0,412	0,306	0,324	0,342
informatie en communicatie	0,319	0,392	-0,638	0,401	0,243	0,436
financiële dienstverlening	0,820**	0,416	-0,854*	0,470	0,058	0,489
verhuur en handel van onroerend goed	0,508	0,591	-0,113	0,625	0,662	0,653
zakelijke dienstverlening	0,638*	0,348	-0,461	0,328	0,406	0,361
overheid en zorg	0,718**	0,342	-0,668**	0,325	0,280	0,357
cultuur, recreatie en overige diensten	0,244	0,375	-0,438	0,359	0,210	0,390
onbekend	0,232	0,439	-1,371***	0,520	0,445	0,434
Grootte van het bedrijf (ref.=2 tot 10 werknemers)						
10 tot 20 werknemers	0,087	0,140	0,138	0,161	-0,028	0,153
20 tot 50 werknemers	0,069	0,125	-0,031	0,149	-0,179	0,139
50 tot 100 werknemers	0,072	0,143	-0,149	0,174	-0,163	0,163
100 werknemers of meer	0,129	0,117	0,001	0,141	-0,054	0,131

* Significantiëniveau $p < 0,1$.

** Significantiëniveau $p < 0,05$.

*** Significantiëniveau $p < 0,01$.

6.7 Conclusie

Met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid uit 1999 werd beoogd om tijdelijke contracten meer in te zetten als verlengde proeftijd. Het gebruiken van tijdelijke contracten om de reguliere proeftijd van maximaal twee maanden te verlengen zou een verklaring kunnen zijn voor de sterke stijging van het aantal tijdelijke contracten met een uitzicht op een vast contract. In dit hoofdstuk is gekeken of deze tijdelijke contracten zich inderdaad onderscheiden van andere soorten flexibele contracten in de mate van doorstroom naar vast werk bij dezelfde werkgever. Daarnaast is gekeken naar twee andere indicatoren van baan-zekerheid, te weten doorstroom naar inactiviteit en baanwisselingen.

Voordat deze doorstroomindicatoren in beeld zijn gebracht, is eerst onderzocht wat de herkomst was van werknemers met deze contractvorm en wat hun kenmerken waren. De herkomst van werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract is vrij gevarieerd in tegenstelling tot bijvoorbeeld vaste werknemers, van wie ruim negen op de tien dit contract een jaar eerder ook al hadden. Bij werknemers met een tijdelijk contract en uitzicht op een vast contract hadden drie van de tien een jaar eerder een ander type flexibel dienstverband. Ruim een derde had eerder nog een vaste arbeidsrelatie. Bijna

15 procent was in het jaar daarvoor werkloos en 17 procent was voorheen helemaal niet actief op de arbeidsmarkt. Ook wat betreft persoons- en baankenmerken is de groep vrij heterogeen.

Onderzocht is verder hoe groot de baanzekerheid is van werknemers met tijdelijke contracten en uitzicht op een vast contract in vergelijking met andere vormen van flexibel werk. De baanzekerheid is relatief hoog. Werknemers met deze sterk in opkomst zijnde contractvorm stromen ook echt vaker door naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Het tijdelijke contract lijkt allengs meer gebruikt te worden als verlengde proeftijd. Het tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract is dus wel degelijk van een andere aard dan andere flexibele contractvormen. Zelfs in een periode van economische crisis is de doorstroom naar een vast contract significant hoger dan bij andere vormen van flexibele arbeid. Daarnaast stromen deze werknemers relatief minder vaak uit naar werkloosheid of inactiviteit en wisselen ze relatief weinig van werkgever. Wanneer gecontroleerd wordt voor persoons- en baankenmerken blijft het effect van het type contract voor de doorstroom naar vast een rol spelen. Werknemers met een tijdelijk contract en uitzicht op een vast contract hebben relatief meer kans om na één jaar vast werk te hebben bij dezelfde werkgever. Alleen voor werknemers met vaste dienstverbanden zonder vaste uren is deze kans groter. Voor het wisselen van werkgever is niet zozeer het type contract van belang, maar spelen persoons- en baankenmerken de belangrijkste rol. Zo is voor wisselingen van werkgever leeftijd eerder bepalend.

6.8 Technische toelichting

Voor de analyses in dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een roterend panelonderzoek onder ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om de dynamiek van de beroepsbevolking in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs et al., 2009).

Werknemers die aangeven een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract te hebben, kregen tot 2012 de vragen over het type contract niet opnieuw gesteld in de vervolgpeilingen. Er werd vanuit gegaan dat zij dit vaste contract ook zouden krijgen en met het oog op respondentvriendelijkheid is hen er daarom niet expliciet naar gevraagd. Vanaf 2012 worden de vragen over het type contract wel teruggekoppeld. Dit maakt het mogelijk om de dynamiek van deze groep te analyseren zoals in dit hoofdstuk is gebeurd.

De cijfers in dit hoofdstuk hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar die gemiddeld 12 uur of meer per week werken.

Kerncijfertabel Profiel werkzame beroepsbevolking naar positie in de werkkring, 2012

	Werkzame beroeps- bevolking	Werknemers: vast dienst- verband en vaste uren	Werknemers: tijdelijk met uitzicht op vast en vaste uren	Werknemers: overig flex	Zelfstandigen
	x 1000				
Geslacht					
totaal	7 387	5 115	421	756	1 658
man	4 069	2 756	222	365	1 009
vrouw	3 318	2 359	200	391	648
Leeftijd					
15 tot 25 jaar	753	318	96	305	295
25 tot 35 jaar	1 638	1 117	161	192	303
35 tot 45 jaar	1 878	1 358	96	109	387
45 tot 55 jaar	1 968	1 469	55	96	411
55 tot 65 jaar	1 149	853	13	54	262
Onderwijsniveau*					
laag	1 601	1 077	84	218	393
middelbaar	3 140	2 193	182	328	700
hoog	2 586	1 822	148	191	540
onbekend	68	43	5	11	17
Herkomst					
autochtoon	5 979	4 208	322	555	1 300
westers allochtoon	699	460	43	84	174
niet-westers allochtoon	700	443	55	115	180
onbekend
Arbeidsduur per week					
12 tot 20 uur	698	415	32	194	224
20 tot 35 uur	2 364	1 692	142	284	459
35 uur of meer	4 325	3 008	247	278	975
Anciënniteit					
0-5 maanden	508	120	105	242	248
6-11 maanden	420	142	102	131	146
12-23 maanden	617	282	120	136	176
24 maanden of meer	5 842	4 571	94	246	1 087
Beroepsniveau*					
elementair	519	325	34	135	148
lager	1 640	1 073	104	287	404
middelbaar	2 729	1 933	161	185	583
hoger	1 672	1 214	80	80	349
wetenschappelijk	737	523	36	48	144
onbekend	96	67	4	13	21
Bedrijfssector**					
landbouw, bosbouw, visserij	172	58	4	17	92
nijverheid en energie	920	743	49	71	57
bouwnijverheid	473	301	22	27	123
handel, vervoer en horeca	1 620	1 069	109	219	223
informatie en communicatie	291	195	18	19	59
financiële dienstverlening	236	198	11	13	14
verhuur en handel onroerend goed	64	46	4	3	11
zakelijke dienstverlening	848	489	57	96	207
overheid en zorg	2 375	1 923	119	182	148
cultuur, recreatie en overige diensten	314	150	17	34	113
onbekend	79	20	7	20	31

* Voor onderwijsniveau en beroepsniveau zijn nog geen gegevens beschikbaar over het vierde kwartaal van 2012, het betreft hier daarom een gemiddelde van de eerste drie kwartalen van 2012.

** De gegevens over bedrijfssector hebben betrekking op 2011 omdat gegevens over 2012 nog niet beschikbaar zijn.

Combinatie-
banen en
duurzame
inzetbaarheid

7



Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid

Jos Sanders, Jan Fekke Ybema en Ellen van Wijk

7.1

Inleiding

- Combinatiebanen
- Invloed van combinatiebanen op duurzame inzetbaarheid

7.2

Methode en data

- Data
- Variabelen
- Analyses

7.3

Resultaten

- Beschrijving: wie combineren meerdere banen
- Samenhang
- Selectie (logistische regressies)
- Effecten

7.4

Conclusie

Meer dan een half miljoen Nederlanders combineren meerdere banen. De combinatiebaan is daarmee allesbehalve een marginaal verschijnsel op de Nederlandse arbeidsmarkt. Toch krijgt deze vorm van arbeid weinig aandacht, niet alleen in het flexibilisering-debat, maar ook niet in de nationale en internationale literatuur. De aandacht die er is, gaat uit naar de motieven van werknemers om meerdere banen te combineren.

In deze bijdrage stellen we de gevolgen van het combineren van banen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers centraal. We laten met gegevens over ruim zeven duizend werknemers in het NEA-cohortonderzoek, verzameld in de periode 2007–2009, de effecten zien van de combinatiebaan op de duurzame inzetbaarheid. Het combineren van banen blijkt de ervaren gezondheid positief te beïnvloeden. Er zijn geen effecten op andere indicatoren voor duurzame inzetbaarheid, zoals de werk-privébalans en het langer willen of kunnen doorwerken. We concluderen daarom dat de combinatiebaan geen negatieve effecten heeft voor de duurzame inzetbaarheid.

7.1 Inleiding

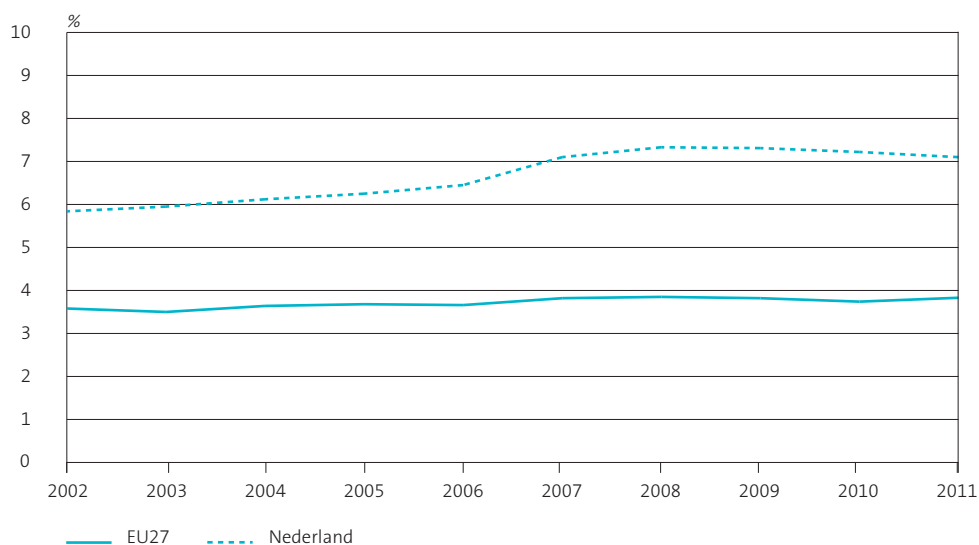
De laatste jaren gaat de aandacht in het flexibiliseringdebat in Nederland vooral naar werknemers met tijdelijke, flexibele contracten of zzp'ers en de rechts- en werkzekerheid van deze groepen. In het debat, maar ook in de vak- en wetenschappelijke literatuur, krijgen andere vormen van flexibilisering weinig aandacht. In deze bijdrage behandelen we één van deze onderbelichte flexibiliseringvormen: het combineren van twee of meer banen door één persoon, kortweg: de combinatiebaan. Op dit moment combineren zo'n 600 duizend Nederlandse werknemers diverse banen. De combinatiebaan is dus geen marginaal verschijnsel, maar een relevante vorm van (flexibele) arbeid, die meer aandacht verdient in de Nederlandse, maar ook in de internationale vak- en wetenschappelijke literatuur. Het combineren van meerdere (belastende) banen zou immers best eens gepaard kunnen gaan met een verslechtering van de gezondheid of met een verstoring van de werk-privébalans, waardoor de inzetbaarheid van werknemers op termijn zou kunnen verslechteren. Het combineren van een zittend beroep en een fysieke baan met veel beweging, zou de inzetbaarheid daarentegen kunnen bevorderen. In deze bijdrage gaan we na wat de consequenties zijn van het hebben van meerdere banen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Combinatiebanen

In 2011 bestond het werk van 600 duizend Nederlandse werkenden uit een combinatie van meerdere banen. Dat is ruim 7 procent van de werkenden (Eurostat, 2012: zie figuur 7.1.1). Dit percentage is tussen 2001 en 2008 gestegen van 5,8 naar 7,3. Sinds 2009 zijn zowel

het aantal als het aandeel werkenden met een combinatiebaan stabiel. Nederland scoort niet alleen ten opzichte van de meeste andere landen in de Europese Unie en het EU-27-gemiddelde hoog, maar ook ten opzichte van de Verenigde Staten, waar iets meer dan 5 procent meerdere banen combineert (Hipple, 2010; Neefs & Herremans, 2011). Alleen in de Scandinavische landen ligt het percentage werkenden met twee of meer banen iets hoger. In België en Duitsland is het percentage werkenden met een tweede baan lager, rond de 4 procent.

7.1.1 Percentage werkenden met een tweede baan, Nederland en EU27



Bron: Eurostat.

Combinatiebanen en mogelijkheden voor flexibilisering

Het combineren van banen heeft een relatie met meer traditionele flexibele contractvormen. Huiskamp, Sanders en Van den Bossche (2011) bevestigen in een recente studie dat mensen met meerdere banen vaker een tijdelijk contract hebben in hun eerste baan. Ook in Duitsland en Groot-Brittannië bevestigt onderzoek dat het hebben van een tijdelijk en een kleiner contract in de hoofdbaan de kans vergroot dat werknemers er een andere baan op na houden. (Heineck & Schwarze, 2004; Dickey, Watson & Zangelidis, 2009; en Panos, Poulidakas & Zangelidis, 2009). De combinatiebaan heeft daarmee een duidelijke relatie met flexibele arbeid. Het is een vorm bovendien die in opmars is. Van de combinatiebaan valt dan ook te verwachten dat ze kan bijdragen aan een flexibeler arbeidsmarkt.

In de spaarzame literatuur over het combineren van banen wordt deze verwachting deels bevestigd. De combinatiebaan kan bijvoorbeeld als opstap dienen naar een nieuwe volledige baan, zoals dat in Rusland het geval is (Guariglia & Kim, 2006) en in Schotland

(Dickey et al., 2009) of als buffer tegen werkloosheid bij verlies van een baan, zoals in Groot-Brittannië (Bell, Hart & Wright, 1997). Uit recent onderzoek van Urlings (2009) blijkt bovendien dat de combinatiebaan ‘aspirant zelfstandig ondernemers’ tijdelijk de zekerheid geeft die zij nodig hebben om de sprong naar het zelfstandig ondernemerschap te wagen. Ongeveer één op de drie werknemers die deze sprong wagen, houden hun oude baan in loondienst in deeltijd aan. Ook Panos, Pouliakas & Zangelidis (2009) laten zien dat de combinatiebaan kan fungeren als opstap naar zelfstandig ondernemerschap. De combinatiebaan lijkt bovendien te kunnen bijdragen aan de flexibiliteit van de individuele werknemer. Lilja (1991) en Smith Conway & Kimmel (1998) en later ook Kimmel & Smith Conway (2001), Boheim & Taylor (2004) en Renna & Oaxaca (2006) benaderen de combinatiebaan bijvoorbeeld vanuit de behoefte van werknemers aan een bredere benutting van hun competenties, het vinden van meer werkplezier, afwisseling en voldoening in het werk.

Combinatiebanen: uitdaging of noodzakelijk kwaad

Het verschijnsel combinatiebanen, in de Engelstalige literatuur bekend als *moonlighting* (Stinson, 1987; Kimmel & Smith Conway, 2001; Amuedo-Dorantes & Kimmel, 2005) of *multiple jobs* (Bell et al., 1997; Dickey et al., 2009; Livanos & Zangelidis 2008; Hipple, 2010), wordt benaderd vanuit een tweetal hypothesen. De eerste is de *hoursconstraint*-hypothese, de tweede de *heterogeneous jobs*-hypothese.

De *hoursconstraint*-hypothese stelt dat het hebben van meerdere banen vooral een verschijnsel is aan de onderkant van de arbeidsmarkt en dat werknemers een tweede baan nodig hebben om financieel rond te komen. Volgens deze ‘meer uren/meer loon’-hypothese hebben werknemers een tweede baan dus vooral uit noodzaak. De *heterogeneous jobs*-hypothese lokaliseert het verschijnsel van meerdere banen meer aan de bovenkant van de arbeidsmarkt en stelt dat werknemers naast hun hoofdbaan werkzaamheden in een tweede baan verrichten om meer afwisseling en uitdaging te vinden.

Huiskamp et al. (2011) waren de eersten die beide hypothesen toetsten aan de hand van data over Nederlandse werknemers met meerdere banen. Hun studie toont aan dat Nederlandse werknemers die in hun eerste baan niet het aantal gewenste uren werken, een grotere kans hebben op een tweede baan en dat een laag gezinsinkomen deze kans verder vergroot. Zij concluderen dat de keuze voor een tweede baan een door de financiële situatie gedwongen keuze lijkt. Werknemers kiezen voor een tweede baan omdat zij in hun hoofdbaan niet het gewenste aantal uren kunnen of mogen werken en omdat zij, mede daardoor, niet het inkomen hebben dat zij zouden willen hebben of dat zij nodig hebben om rond te komen. Dit sluit aan bij de resultaten van onderzoek in de Verenigde Staten (Smith Conway & Kimmel, 1998; Renna & Oaxaca, 2006), Groot-Brittannië (Heineck & Schwarze, 2004; Boheim & Taylor, 2004 en Robinson & Wadsworth, 2006) en Duitsland (Heineck & Schwarze, 2004) die ook meer bevestiging vinden voor de ‘meer uren/ meer loon’-hypothese dan voor de hypothese dat een combinatiebaan een behoefte aan afwisseling en uitdaging in het werk vervult. Deze conclusie wekt de indruk dat de combinatiebaan voor werknemers ook een noodzakelijk kwaad kan zijn. In die zin zou de combinatiebaan een

bedreiging kunnen vormen voor de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers, als de keuze voor een combinatiebaan een negatieve of min of meer gedwongen keuze is. Waar over de motieven van werknemers om meerdere banen te combineren veel bekend is (zie Huiskamp et al. (2011) voor een overzicht), is het inzicht in de gevolgen van het combineren van banen nog zeer beperkt. In deze bijdrage willen we deze kennislacune opvullen door de gevolgen van het combineren van banen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers te analyseren.

De volgende onderzoeksvraag staat in deze bijdrage centraal: Welke effecten heeft het combineren van meerdere banen op de duurzame inzetbaarheid van werknemers?

Invloed van combinatiebanen op duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is in korte tijd een populair begrip geworden in management- en arbeidsmarktbeleidskringen. Het denken over inzetbaarheid kent echter een lange traditie. In de jaren zeventig van de vorige eeuw werd het begrip *employability* geïntroduceerd als 'vaardigheden die zijn verbonden aan het verkrijgen en behouden van een baan' (Mangum, 1976). Aan het begrip zijn in de loop der jaren ook gezondheid, relationele vaardigheden, zelfvertrouwen en vitaliteit, maar ook wendbaarheid, werkgewoonten, handigheid en kwalificaties gekoppeld. In de werkdefinitie van duurzame inzetbaarheid die Van der Klink *et al.* (2010) geven na uitvoerige studie van nationale en internationale literatuur komen deze elementen terug: 'Duurzaam inzetbaar' betekent dat medewerkers op ieder moment in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een (werk)context die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten'. In deze studie beschouwen we duurzame inzetbaarheid als een dispositie die werknemers in staat stelt en motiveert om door te werken tot of zelfs na hun 65^{ste} en niet 'vervroegd uit te treden'. We meten duurzame inzetbaarheid door te kijken naar ervaren gezondheid (gezondheid en welzijn), de motivatie om tot het 65^{ste} levensjaar door te werken (attitude en motivatie), het vermogen om dat te doen (voorwaarde) en de werk-privébalans (context). Om de effecten van het combineren van banen op de duurzame inzetbaarheid te meten, toetsen we een viertal hypothesen.

Allereerst kijken we naar de invloed van het hebben van meerdere banen op de ervaren gezondheid. Ervaren gezondheid vormt een belangrijke voorspeller voor duurzame inzetbaarheid in termen van vervroegde pensionering en langer doorwerken (zie: Brouwer et al., 2012; p. 80 en p. 89 voor een overzicht).

De relatie van het combineren van banen met de ervaren gezondheid is nog niet eerder onderzocht. We gaan er vanuit dat het combineren van meerdere banen meer 'afstemmingsproblemen' geeft, dan het hebben van één baan. Die afstemmingsproblemen geven een grotere mate van ervaren (werk)stress (combinatiedruk). Deze extra druk heeft naar verwachting een negatieve samenhang met de ervaren gezondheid. Onderzoek van

Huiskamp et al. (2011) laat zien dat het combineren van banen samenhangt met een lager gezinsinkomen. Een laag gezinsinkomen hangt samen met een minder goede gezondheid en een grotere kans op gezondheidsbeperkingen en chronische aandoeningen (Henkens et al. 2009). Onze eerste hypothese luidt derhalve:

Hypothese 1: een combinatiebaan heeft een negatieve invloed op de ervaren gezondheid.

Onze tweede hypothese ligt in het verlengde van de eerste. De Zwart, Molenaars & Molenaar-Cox (2006) lieten in onderzoek onder werkende 65-plussers zien dat de behoefte om tijd te hebben voor andere zaken in de thuissituatie negatief samenhangt met de kans om langer door te werken. Ervaren werk-privébalans lijkt daarmee een voorspeller van (duurzame) inzetbaarheid. Naar de relatie tussen het combineren van banen met de werk-privébalans is, voor zover ons bekend, nog niet eerder onderzoek gedaan. We gaan er in onze studie vanuit dat het afstemmen van meerdere banen op de privésituatie tot afstemmingsproblemen leidt. Het bewaken van de balans tussen werk en privé lijkt lastiger te worden als iemand meerdere banen gaat combineren, te meer daar het aantal gewerkte uren ook zal toenemen. We verwachten daarom een negatief effect van het hebben van meerdere banen op de ervaren werk-privébalans. Onze tweede hypothese luidt:

Hypothese 2: een combinatiebaan heeft een negatieve invloed op de ervaren werk-privébalans

Twee hypothesen hebben betrekking op de wil en het vermogen van werknemers om langer door te werken. De motivatie en het vermogen om langer door te werken vormen belangrijke voorspellers voor inzetbaarheid, participatie, langer doorwerken en het uitstellen van pensioen (zie Brouwer et al., 2012, p. 50 en verder voor een overzicht; zie ook Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). De relatie tussen het combineren van meerdere banen en de wil en het vermogen om langer door te werken is nog niet eerder onderzocht. Huiskamp et al. (2011) laten wel zien dat werknemers die meerdere banen combineren dat vooral doen uit financiële noodzaak. We gaan ervan uit dat de ervaring van deze noodzaak niet bijdraagt aan welzijn, welbevinden en de algemene tevredenheid van de werknemers met meerdere banen en dat zij die situatie dan ook het liefst zouden vermijden, maar in ieder geval zo kort mogelijk zouden willen laten duren. Dat gaat mogelijk ten koste van de motivatie en het zelf ingeschatte vermogen om langer door te werken, wat ten koste gaat van de duurzame inzetbaarheid. De derde en vierde hypothese luiden:

Hypothese 3: een combinatiebaan heeft een negatieve invloed op de mate waarin een werknemer wil doorwerken tot de pensioenleeftijd

Hypothese 4: een combinatiebaan heeft een negatieve invloed op de mate waarin een werknemer denkt te kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd

7.2 Methode en data

Data

Voor de analyses in deze bijdrage maken we gebruik van de gegevens van het Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden Cohort onderzoek (Koppes, de Vroome & Van den Bossche, 2011). Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS in de periode 2007, 2008 en 2009 en bevat drie metingen. Respondenten die in 2007 aan de NEA hebben deelgenomen (Van den Bossche, Koppes, Granzier, De Vroome en Smulders, 2008) werden voor het cohortonderzoek in 2008 en 2009 opnieuw bevraagd met een vergelijkbare enquête. In 2007 namen 22.759 werknemers deel aan het NEA-onderzoek. In 2008 hebben 10.393 werknemers de eerste vervolgvragenlijst ingevuld.

In 2009 vulden 7.909 werknemers de tweede vervolgvragenlijst in. De voor deze bijdrage gebruikte dataset bevat data van 7.254 werknemers die aan de drie metingen hebben deelgenomen. Voor meer informatie zie ook: www.tno.nl/nea.

Variabelen

In schema 7.2.1 geven we een compleet overzicht van de in dit onderzoek gebruikte indicatoren en de operationalisering ervan.

7.2.1 Variabelen en operationalisaties

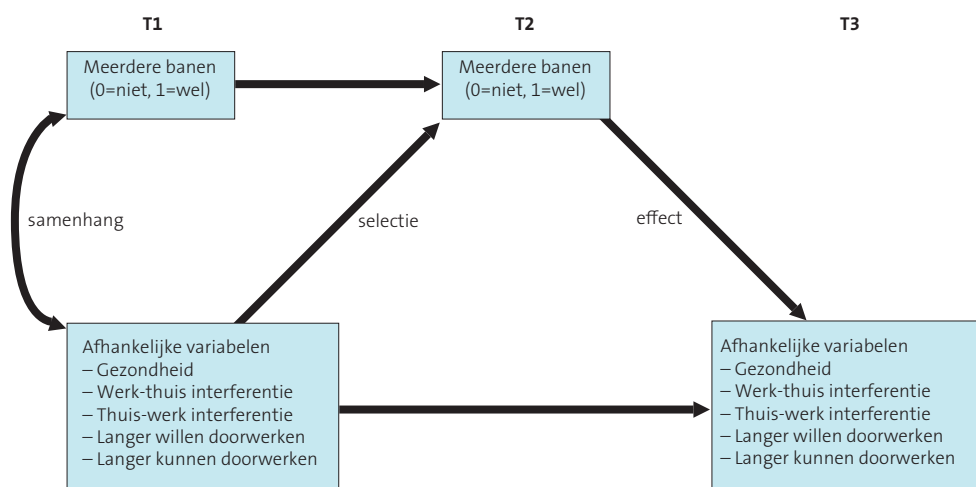
Variabele		
Combinatiebaan	Heeft u momenteel een betaalde baan? En zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?	1 = Nee, géén betaalde baan 2 = Ja, één betaalde baan 3 = Ja, meerdere betaalde banen
Duurzame inzetbaarheid: Ervaren gezondheid	Wat vindt u in het algemeen genomen van uw gezondheid?	Van 1 = Slecht T/m 5 = Uitstekend
Duurzame inzetbaarheid: Werk-privé balans:	Werk/ thuis interferentie (WTI): Mist of verwaarloost u familie- of gezins-activiteiten door uw werk?	Van 1 = Nee, nooit T/m 4 = Ja, zeer vaak
	Thuis/ werk interferentie (TWI): Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?	Van 1 = Nee, nooit T/m 4 = Ja, zeer vaak
Duurzame inzetbaarheid: Langer willen doorwerken	Vraagstelling T1: 2007 – Wilt u tot uw 65ste levensjaar werkzaam blijven?	1 = Ja 2 = Nee Weet niet
	Vraagstelling T2 en T3: 2008 en 2009 – Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	Tot mijn ____ ste jaar Weet niet
Duurzame inzetbaarheid: Langer kunnen doorwerken	Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten?	1 = Ja 2 = Nee Weet niet

Analyses

Samenhang

Schema 7.2.2 geeft een samenvatting van de gevolgde analysestrategie in deze bijdrage. Allereerst gaan we met behulp van correlaties na in hoeverre het hebben van meerdere banen op de eerste meting samenhangt met duurzame inzetbaarheid in termen van de ervaren gezondheid, de werk-privébalans en het langer kunnen en willen doorwerken. In schema 2 wordt deze fase aangeduid als samenhang.

7.2.2 Analysestrategie



Selectie

Met logistische regressieanalyses gaan we na of het hebben van meerdere banen op de tweede meting (T2), afhankelijk is van de ervaren gezondheid, de werk-thuis- en de thuis-werk-interferentie en het langer kunnen en willen doorwerken op de eerste meting (T1). Hierbij wordt gecorrigeerd voor het hebben van meerdere banen op de eerste meting (T1). De logistische regressie geeft inzicht in de mate waarin (veranderingen in) het al dan niet hebben van meerdere banen afhankelijk is van de duurzame inzetbaarheid in termen van gezondheid, werk-privébalans en langer kunnen en willen doorwerken tot de pensioenleeftijd. In schema 2 wordt deze analysefase aangeduid als selectie.

Effect

Om de effecten van de combinatiebaan op de duurzame inzetbaarheid vast te stellen voeren we ten slotte een lineaire regressieanalyse uit op de afhankelijke variabelen algemene gezondheid, werk-thuis en thuis-werk-interferentie en het langer kunnen en willen

doorwerken op de derde meting (T_3).¹⁾ Bij elk van deze analyses worden de score op de betreffende afhankelijke variabele op de eerste meting (T_1) én het al dan niet hebben van meerdere banen op de tweede meting (T_2) ingevoerd als predictoren.

Deze laatste serie analyses geeft inzicht in de effecten van het hebben van meerdere banen op de duurzame inzetbaarheid, in termen van gezondheid, werk-privébalans en het kunnen en willen doorwerken tot de pensioenleeftijd. In schema 2 wordt deze analysefase aangeduid als effect. Door bij de effectanalyses te controleren voor ervaren gezondheid, het willen en kunnen doorwerken en de werk-privébalans op T_1 , controleren we automatisch voor factoren buiten het model die mogelijk wel van invloed zijn op de effectvariabelen, zoals leeftijd, geslacht of opleiding.

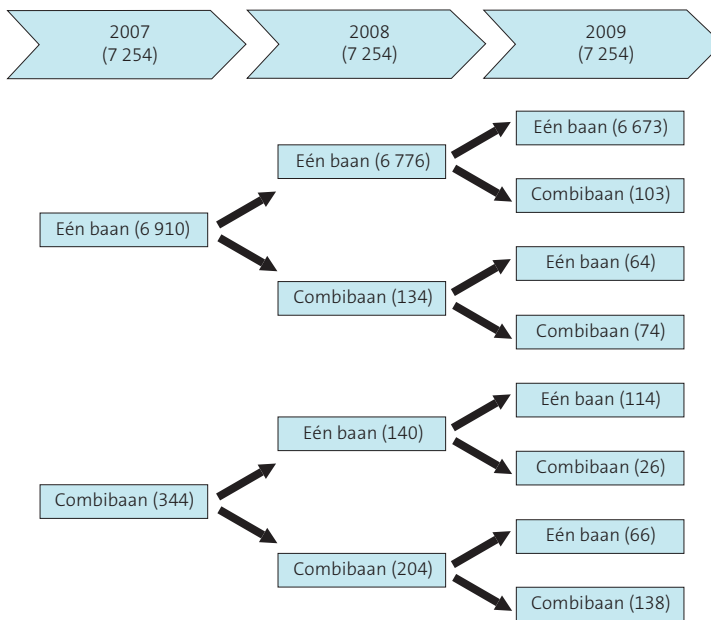
7.3 Resultaten

In figuur 7.3.1 geven we het loopbaanpatroon weer van de respondenten die zowel in 2007, 2008 als 2009 deel uitmaakten van het NEA-cohort. Van de 7.254 werknemers die aan alle drie metingen hebben deelgenomen, hadden 6.910 werknemers in 2007 één betaalde baan, 344 werknemers hadden meerdere betaalde banen. Van de 6.910 werknemers met één betaalde baan gaven er 134 op het tweede meetmoment in 2008 aan meerdere banen te hebben. Van de 344 werknemers met meerdere banen in 2007 hadden er 204 in 2008 nog steeds meerdere banen, de andere 140 werknemers hadden nog maar één baan. Van de 338 werknemers met meerdere banen op het tweede meetmoment hadden er op het derde meetmoment in 2009 nog 208 meerdere banen, 130 werknemers met meerdere banen in 2008 hadden in 2009 (weer) één baan.

Al met al gingen in de onderzoeksperiode 263 werknemers van één betaalde baan naar meerdere betaalde banen, 270 werknemers maakten een verandering door van meerdere banen naar één baan. Voor 6.811 van de 7.254 werknemers veranderde er tussen 2007 en 2009 in het aantal banen niets: 138 werknemers bleven de hele onderzoeksperiode in meerdere banen werken en 6.673 werknemers werkten diezelfde periode in één betaalde baan. Negentig werknemers gingen gedurende het onderzoek van één baan naar meerdere betaalde banen en weer terug naar één baan. Een kwart (26 werknemers) van deze werknemers had in 2007 meerdere banen, in 2008 hadden zij nog maar één baan en in 2009 hadden zij er weer meer. Driekwart van deze werknemers (64 werknemers) had in 2007 één baan, in 2008 meerdere en in 2009 weer één.

¹⁾ Voor langer kunnen doorwerken en langer willen doorwerken zijn tevens logistische regressieanalyses verricht. Deze analyses leveren dezelfde resultaten op als de hier gepresenteerde lineaire regressies.

7.3.1 Loopbaanpatronen werknemers NEA Cohortonderzoek



Beschrijving: wie combineren meerdere banen

Mannen hebben in 2008 (T₂) iets minder vaak dan vrouwen meerdere banen (tabel 7.3.2). Hoogopgeleiden hebben iets vaker dan laagopgeleiden meerdere banen en jongere werknemers hebben vaker meer banen dan werknemers van middelbare leeftijd (25 tot 45 jaar) of hogere leeftijd (45 tot 65 jaar). Daarbij gaat het mogelijk vooral om scholieren met meerdere bijbaantjes. Ook zien we dat alleenstaanden iets vaker en gehuwden/samenwonenden zonder thuiswonende kinderen juist iets minder vaak meerdere banen hebben. Ten slotte blijkt uit de verbijzondering naar type contract dat het combineren van banen vaker voorkomt onder werknemers met tijdelijke, oproep- en uitzendcontracten en wat minder vaak onder werknemers met een vast dienstverband. Het combineren van meerdere banen lijkt zich daarmee te concentreren bij werknemers met flexibele arbeidscontracten en heeft een verband met flexibilisering van de arbeid.

7.3.2 Beschrijving: Wie combineren meerdere banen?

	Nee	Ja	Totaal
	%		
Totaal (N= 7.240)	95	5	100
Geslacht (N = 7.225)			
man	96	4	49
vrouw	95	5	51
Opleidingsniveau (N=7.218)			
laag <= VMBO	97	3	18
midden HAVO/MBO/VWO	95	5	38
hoog HBO/WO	95	5	44
Leeftijd (N=7.196)			
15–24	89*	11*	5
25–34	96	4	18
35–44	96	4	23
45–54	95	5	35
55+	96	4	20
Huishoudenssamenstelling (N=7.234)			
gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	96	4	33
gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	95	5	46
éénouder-huishouden	97	3	3
alleenstaand	94	6	15
anders	90*	10*	3
Type contract (N=7.240)			
werknemer met vast dienstverband voor onbepaalde tijd	96*	4*	90
werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	93	7	6
werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	87*	13*	3
uitzendkracht	85*	15*	1
oproepkracht/ invalkracht	80*	20*	1
werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening	93	7	1

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'.

* $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20.

Bron: NEA Cohortonderzoek 2007–2009

Samenhang

Uit de correlatietabel (tabel 7.3.3) blijkt dat de samenhang tussen het hebben van een combinatiebaan op de eerste meting (T1) met de afhankelijke variabelen (T1) bescheiden is. De correlaties zijn niet significant of verwaarloosbaar klein (willen doorwerken tot 65 jaar; $r = .04$).

7.3.3 Samenhang, correlatiematrix T1

	1	2	3	4	5	6
1: Combinatiebaan						
2: Duurzame inzetbaarheid: Ervaren gezondheid (5=uitstekend)	0,02					
3: Duurzame inzetbaarheid: Werk/thuis interferentie	0,01	-0,08*				
4: Duurzame inzetbaarheid: Thuis/werk interferentie	-0,01	-0,06*	0,39*			
5: Duurzame inzetbaarheid: Willen doorwerken tot 65e (1=ja)	0,04*	0,07*	0,01	-0,01		
6: Duurzame inzetbaarheid: Kunnen doorwerken tot 65e (1=ja)	-0,01	0,17*	-0,09*	-0,02	0,24*	

* = significant op $p < 0,01$ (2-zijdig).

Bron: NEA Cohort 2007–2009

Selectie (logistische regressies)

Aan de voorspelling van het hebben van meerdere banen op T2 (2008) dragen – na correctie voor het hebben van meerdere banen op T1 (2007) – noch gezondheid, noch werk-thuis- en thuis-werk-interferentie, noch het kunnen of willen doorwerken bij (tabel 7.3.4). Er is géén sprake van selectie in de zin dat vooral gezonde werknemers of werknemers die willen of kunnen doorwerken tot hun 65^{ste} kiezen voor een combinatiebaan. Deze regressieanalyse is vervolgens ook uitgevoerd voor de groep tot 45 jaar en voor de groep 45 jaar en ouder. Bij werknemers tot 45 jaar blijkt geen sprake van selectie. Bij 45-plussers zien we op T2 een iets grotere kans op het combineren van banen onder de werknemers die op T1 aangaven te willen doorwerken tot het 65^{ste} levensjaar (na correctie voor het hebben van meerdere banen op T1).

7.3.4 Selectie, logistische regressie op het hebben van een combinatiebaan op T2

	OR	Sig.	95% C.I. for EXP(B)	
			lower	upper
1: Combinatiebaan	73,96*		55,99	97,68
2: Duurzame inzetbaarheid: Ervaren gezondheid (5=uitstekend)	0,94		0,79	1,11
3: Duurzame inzetbaarheid: Werk/thuis interferentie	1,14		0,92	1,40
4: Duurzame inzetbaarheid: Thuis/werk interferentie	0,84		0,63	1,12
5: Duurzame inzetbaarheid: Willen doorwerken tot 65e (1=ja)	1,12		0,84	1,49
6: Duurzame inzetbaarheid: Kunnen doorwerken tot 65e (1=ja)	1,14		0,86	1,52
N	7	154		
Verklaarde variantie (Nagelkerke R2)		0,39		

* = significant op $p < 0,01$ (2-zijdig).

Bron: NEA Cohort 2007–2009

Effecten

De centrale onderzoeksvraag voor deze studie is of het hebben van meerdere banen van invloed is op de duurzame inzetbaarheid. Om deze vraag te beantwoorden zijn regressie-analyses verricht waarbij we nagaan of het hebben van meerdere banen op T2 van invloed is op de duurzame inzetbaarheid op T3, na correctie voor de duurzame inzetbaarheid op T1. De regressieanalyses zijn weergegeven in tabel 7.3.5.

Uit de analyses blijkt dat het hebben van meerdere banen op T2 bijdraagt aan een betere ervaren gezondheid op T3, na correctie voor de ervaren gezondheid op T1. Dit geeft aan dat het hebben van meerdere banen een positief effect heeft op de ervaren gezondheid. Hypothese 1 stelt dat het hebben van meerdere banen een negatief effect heeft op de ervaren gezondheid. Deze hypothese wordt dus verworpen. Het hebben van meerdere banen op T2 draagt niet bij aan de regressie van de overige afhankelijke variabelen op T3 (werk-thuis- en thuis-werk-interferentie, het willen en kunnen doorwerken) na correctie voor de betreffende variabele op T1. Ook de hypothesen 2, 3 en 4 zijn daarmee verworpen. De regressieanalyse is vervolgens ook afzonderlijk uitgevoerd voor de groepen tot 45 jaar en 45 jaar en ouder. Bij de werknemers van 45 jaar en ouder zien we dat het combineren van banen op T2 bijdraagt aan meer werk-thuis-interferentie op T3. Verder zijn er geen verschillen in effecten van het combineren van banen tussen werknemers tot 45 jaar en werknemers van 45 jaar en ouder.

7.3.5 Effecten, regressieanalyses op uitkomstmaten T3

	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
T3 Duurzame inzetbaarheid: Ervaren gezondheid				
T1 Duurzame inzetbaarheid: Ervaren gezondheid	0,61*	0,01	0,61*	0,01
T2 Combinatiebaan			0,11*	0,04
N	7 188		7 188	
R2	0,357		0,358	
Delta R2			0,001	
F	3 984,85*		1 999,38*	
T3 Duurzame inzetbaarheid: Werk-thuis interferentie				
T1 Duurzame inzetbaarheid: Werk-thuis interferentie	0,47*	0,01	0,47*	0,01
T2 Combinatiebaan			0,02	0,03
N	7 151		7 151	
R2	0,253		0,253	
Delta R2			0,000	
F	2 425,56*		1 212,78*	
T3 Duurzame inzetbaarheid: Thuis-werk interferentie				
T1 Duurzame inzetbaarheid: Thuis-werk interferentie	0,32*	0,01	0,32*	0,01
T2 Combinatiebaan			-0,01	0,03

7.3.5 Effecten, regressieanalyses op uitkomstmaten T3 (slot)

	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
N	7 131		7 131	
R2	0,107		0,107	
Delta R2			0,000	
F	850,99*		425,46*	
T3 Duurzame inzetbaarheid: Willen doorwerken tot 65e				
T1 Duurzame inzetbaarheid: Willen doorwerken tot 65e	0,34*	0,01	0,34*	0,01
T2 Combinatiebaan			0,04	0,02
N	7 120		7 120	
R2	0,134		0,135	
Delta R2			0,001	
F	1 105,1*		553,90*	
T3 Duurzame inzetbaarheid: Kunnen doorwerken tot 65e				
T1 Duurzame inzetbaarheid: Kunnen doorwerken tot 65e	0,40*	0,01	0,40*	0,01
T2 Combinatiebaan			0,03	0,03
N	7 170		7 170	
R2	0,160		0,160	
Delta R2			0,000	
F	1 363,16*		682,25*	

* = significant op $p < 0,01$ (2-zijdig).

Bron: NEA Cohort 2007–2009

7.4 Conclusie

In deze bijdrage hebben we gekeken naar de effecten van het al dan niet hebben van meerdere banen op de duurzame inzetbaarheid van werknemers in termen van ervaren gezondheid, werk-privébalans en het langer kunnen en willen doorwerken. We hebben laten zien dat er van een combinatiebaan geen negatieve effecten te verwachten zijn voor de duurzame inzetbaarheid. Werknemers met meerdere banen ervaren geen extra verstoring van de werk-privébalans (hypothese 2) en er zijn geen effecten op de wil om door te werken tot 65 jaar (hypothese 3) of op de mate waarin werknemers denken te kunnen doorwerken tot hun 65^{ste} (hypothese 4). Op de ervaren gezondheid heeft het hebben van een combinatiebaan zelfs een positief effect (hypothese 1). Werknemers die banen combineren voelen zich gezonder.

De conclusie is dat mogelijke negatieve gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid geen reden hoeven zijn om de combinatiebaan als beleidsinstrument terzijde te schuiven.

Integendeel, de ervaren gezondheid lijkt erbij gebaat dat mensen combinaties maken van banen. In die zin zou het creëren van mogelijkheden om banen te combineren zelfs kunnen bijdragen aan de duurzaamheid van inzetbaarheid.

We plaatsen bij deze conclusie enkele belangrijke kanttekeningen. De eerste kanttekening is dat we niet hebben onderzocht of de betere ervaren gezondheid ook een direct gevolg is van het combineren van banen of dat er sprake is van indirecte effecten via specifieke elementen van bijvoorbeeld een tweede of een derde baan. Mogelijk is er sprake van een effect dat loopt via het extra verworven inkomen via de tweede of derde baan. Internationaal onderzoek in de traditie van de meer-uren-meer-loon-benadering laat immers zien dat mensen vooral banen combineren uit financiële overwegingen (Dickey et al., 2009; Hipple, 2010). Huiskamp et al. (2011) bevestigen dat ook voor Nederland.

De samenhang tussen inkomen en gezondheid is in de literatuur al veelvuldig aangetoond, ook in Nederland (Bierings & Smits, 2008; Wingen & Otten, 2008; Kippersluis, Van Doorslaer & Van Ourti, 2009). Het extra inkomen dat mensen verdienen wanneer zij er een baan bijnemen helpt mogelijk bij het financieren van een gezondere leefstijl en leidt dan ook tot een betere ervaren gezondheid. Het NEA-cohort bevat zelf geen inkomensgegevens, maar het is wel mogelijk om via datakoppelingen aan Inkomensstatistieken bij CBS over inkomensgegevens te beschikken voor de gehele periode. Aldus zou in vervolgonderzoek kunnen worden vastgesteld of de combinatie van banen tot extra inkomen heeft geleid en hoeveel en in hoeverre die inkomensstijging de verbetering van de ervaren gezondheid verklaart. Bovendien is het raadzaam om de analyses te repliceren met een andere dataset om na te gaan hoe robuust de bevinding is dat combineren van banen goed is voor de ervaren gezondheid. Er zijn naast dat effect van inkomen ook andere (indirecte) effecten op de ervaren gezondheid voorstelbaar. Hipple (2010) laat bijvoorbeeld zien dat ruim 17 procent van de Amerikanen een tweede baan heeft 'omdat zij dat plezierig vinden'. Het waarom van dat plezier heeft Hipple niet onderzocht. Onderzoek van Kimmel & Smith Conway (2001), Boheim & Taylor (2004), Renna & Oaxaca (2006) en Dickey et al., (2009) hebben laten zien dat plezierig zou kunnen slaan op meer flexibiliteit, bredere benutting van competenties, meer werkplezier, meer afwisseling en meer voldoening. Te verwachten is dat het nemen van een extra baan 'omdat dat plezierig is' positieve effecten heeft en dat dit ook positief doorwerkt op de ervaren gezondheid. Om deze relaties beter te kunnen onderzoeken is echter vooral informatie nodig over de kenmerken van de tweede of derde baan en de waardering van de werknemer voor die kenmerken. De data in het NEA-cohort bevatten vooral informatie over de baan waar werknemers de meeste tijd aan besteden. Over de kenmerken van een tweede of derde (kleinere) baan ontbreken dus gegevens.

Een tweede kanttekening is dat we nog geen onderscheid hebben gemaakt naar de overwegingen van mensen om een tweede of derde baan te nemen. Voorstelbaar is dat zich onder werknemers die puur uit financiële noodzaak een combinatiebaan nemen, er wel degelijk negatieve gevolgen zijn voor de duurzame inzetbaarheid. Deze vooronderstelling zal in vervolgonderzoek op de NEA-data in 2013 worden getoetst. Daartoe zijn enkele aanvullende vragen opgenomen in de NEA-vragenlijst. Het is echter ook raadzaam om ook vragen naar de overwegingen om een tweede of derde baan te nemen in volgende

cohortonderzoeken op te nemen. Om duidelijkheid te krijgen over de bijdrage die de combinatiebaan levert aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt pleiten wij in eerste instantie voor gericht verdiepend kwalitatief onderzoek onder werknemers en zelfstandigen die meerdere banen combineren. Doel van een dergelijk onderzoek is na te gaan welke combinaties van banen worden gevormd, wat de reden is voor mensen om banen te combineren en wat de kenmerken zijn van de gecombineerde banen. Dergelijk onderzoek zou inzicht kunnen bieden in de verschillende effecten van het combineren van banen uit financiële noodzaak en de effecten van het combineren van banen vanuit de behoefte aan meer afwisseling. Voor werknemers die een tweede of derde baan nemen om financieel rond te kunnen komen (een 'negatieve keuze'), lijkt immers het risico dat de duurzame inzetbaarheid wordt geschaad groter dan voor werknemers die een tweede of derde baan nemen omdat hen dat leuk lijkt, of om wat extra's te verdienen (een 'positieve keuze'). Ook al weten beide groepen door de combinatiebaan hun werkbehoeften beter in te vullen, de gevolgen voor de inzetbaarheid kunnen zeer verschillend zijn. In het beoogde kwalitatieve onderzoek zou in ieder geval ook moeten worden gevraagd naar de kenmerken en de kwaliteit van de tweede, en eventueel ook derde baan en naar het inkomen uit elk van de gecombineerde banen.

Voor deze bijdrage hebben we ten slotte nog enkele analyses uitgevoerd om na te gaan of er verschillen zijn in de effecten van het combineren van banen tussen werknemers tot 45 jaar en werknemers van 45 jaar en ouder. Deze analyses laten zien dat het combineren van banen voor werknemers van 45 jaar en ouder bijdraagt aan meer werk-thuis-interferentie. Dat effect is er niet voor werknemers jonger dan 45 jaar. Deze bevinding nodigt uit tot vervolgonderzoek, waarbij met name wordt gekeken naar de verschillen in de effecten van het combineren van banen tussen werknemers in diverse levensfasen.

8



De ene zzp'er is de andere niet

Lian Kösters, Wendy Smits en Robert de Vries

8.1 Inleiding

8.2 Welke zelfstandigen bieden eigen arbeid aan?

- Persoonskenmerken
- Arbeidsduur en een tweede baan
- Bedrijfssector en beroep

8.3 Werkgelegenheidsdynamiek van zelfstandigen en werknemers

8.4 Wie beginnen als zelfstandige zonder personeel?

- Van werknemer naar zzp'er
- Van werkloze of inactieve naar zelfstandige

8.5 Wie stoppen als zelfstandige zonder personeel?

8.6 Conclusie

8.7 Technische toelichting Enquête Beroepsbevolking

Ongeveer driekwart van de zelfstandigen zonder personeel biedt eigen arbeid aan, een kwart verkoopt producten. De eersten zijn jonger, hoger opgeleid en werken minder uren en waren voor hun start als zzp'er vaak werknemer. Als zij als zzp'ers stoppen gaan ze meestal aan de slag als werknemer. Startende zzp'ers die producten verkopen waren eerder vaker niet werkzaam en zij stromen vaker uit naar werkloosheid of inactiviteit.

8.1 Inleiding

Het aantal zelfstandigen zonder personeel is de laatste jaren sterk toegenomen, van 400 duizend in 1999 tot ruim 750 duizend in 2012. Deze sterke toename heeft gevolgen voor de structuur van de arbeidsmarkt. Het scherpe onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen lijkt te vervagen. Het is nog niet duidelijk wat dit betekent voor het bestaande stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid dat nog in sterke mate stoelt op de traditionele tweedeling (SER, 2010). Vaak wordt de zorg geuit dat de opkomst van de zzp'er op den duur de solidariteit van het sociale zekerheidsstelsel voor werknemers zal ondermijnen. Dat zou gebeuren als zzp'ers werk verrichten dat ze ook in loondienst hadden kunnen doen.

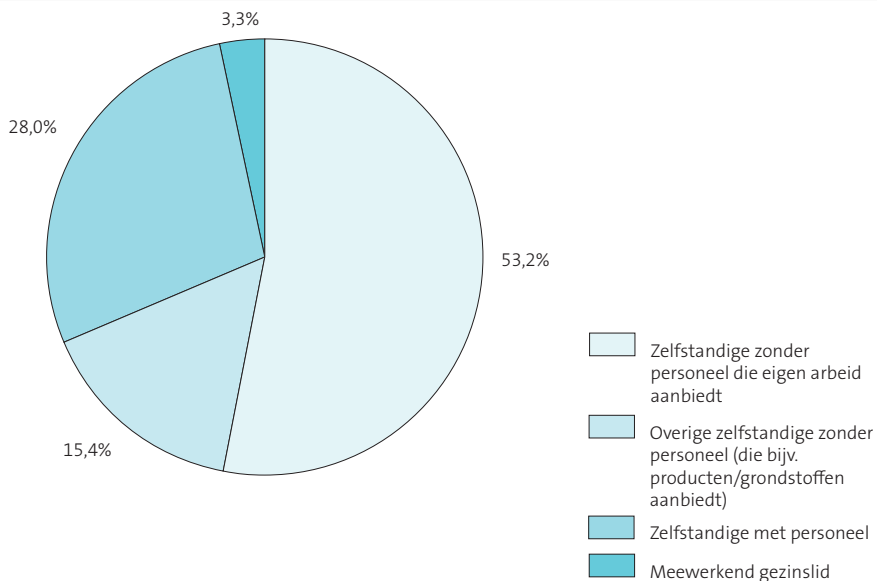
De zelfstandige zonder personeel, zoals de slager of de bakker die zonder hulp van personeel zijn zaak beheert, bestaat overigens al lang. Aan het eind van de jaren negentig kwam hier een nieuwe groep bij van werknemers die hun beroep niet meer in loondienst uitoefenden, maar als eigen baas zonder personeel in dienst aan de slag gingen. Hun opdrachtgever was soms hun voormalig werkgever, waardoor ze eigenlijk een soort verkapte werknemers waren, of schijnzelfstandigen (SER, 2010).

Over deze specifieke groep was tot voor kort nog weinig bekend. Sinds 2011 vraagt het CBS echter expliciet aan zelfstandigen zonder personeel of hun bedrijf tot doel heeft om goederen of grondstoffen te verkopen of dat zij alleen hun eigen arbeid aanbieden (Kösters, 2012). Op basis van deze nieuwe meting wordt in dit hoofdstuk een beeld gegeven van de omvang van deze laatste groep. Vervolgens wordt in kaart gebracht hoe deze groep in individuele kenmerken en baankenmerken verschilt van andere groepen zelfstandigen, zoals zzp'ers die producten verkopen, zelfstandigen met personeel, en van werknemers. Ten slotte wordt de werkgelegenheidsdynamiek van zelfstandigen onderzocht. Wie beginnen als zelfstandige zonder personeel en wie stoppen? Hebben zzp'ers die eigen arbeid aanbieden een grotere kans om weer te stoppen en (weer) als werknemer aan de slag te gaan?

8.2 Welke zelfstandigen bieden eigen arbeid aan?

Van de bijna 1,1 miljoen zelfstandigen in 2012 heeft ruim twee derde geen personeel in dienst, 28 procent heeft wel personeel en 3 procent is werkzaam als meewerkend gezinslid. Ongeveer driekwart van de zelfstandigen zonder personeel is een zzp'er die eigen arbeid aanbiedt. Het gaat om bijna 590 duizend personen. Nog eens 170 duizend zzp'ers verkopen voornamelijk producten.

8.2.1 Zelfstandigen naar type, 2012

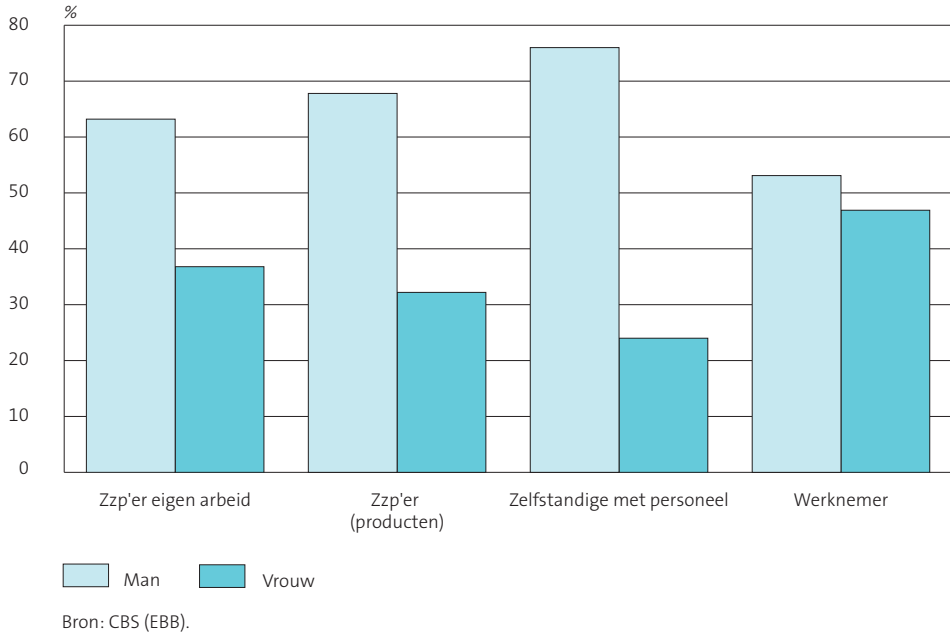


Bron: CBS (EBB).

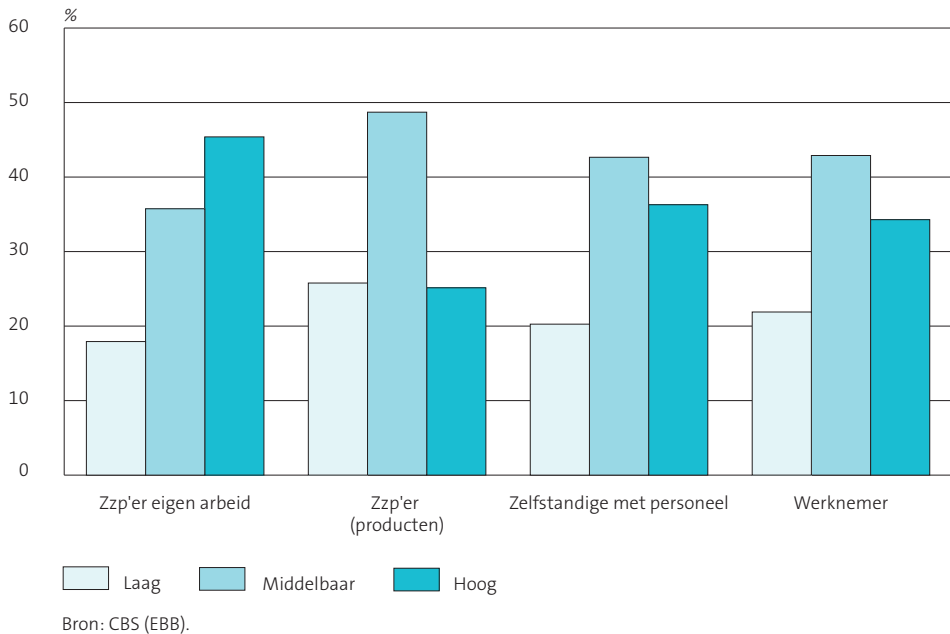
Persoonskenmerken

Onder de zzp'ers-eigen-arbeid zijn meer vrouwen dan onder zzp'ers-producten. Zij zijn ook jonger en vaker hoogopgeleid. Bijna de helft is ouder dan 45 jaar, 45 procent is hoogopgeleid. Van de zzp'ers-producten is bijna 60 procent 45-plus, 25 procent is hoogopgeleid. Voor werknemers ligt dit laatste percentage op 34.

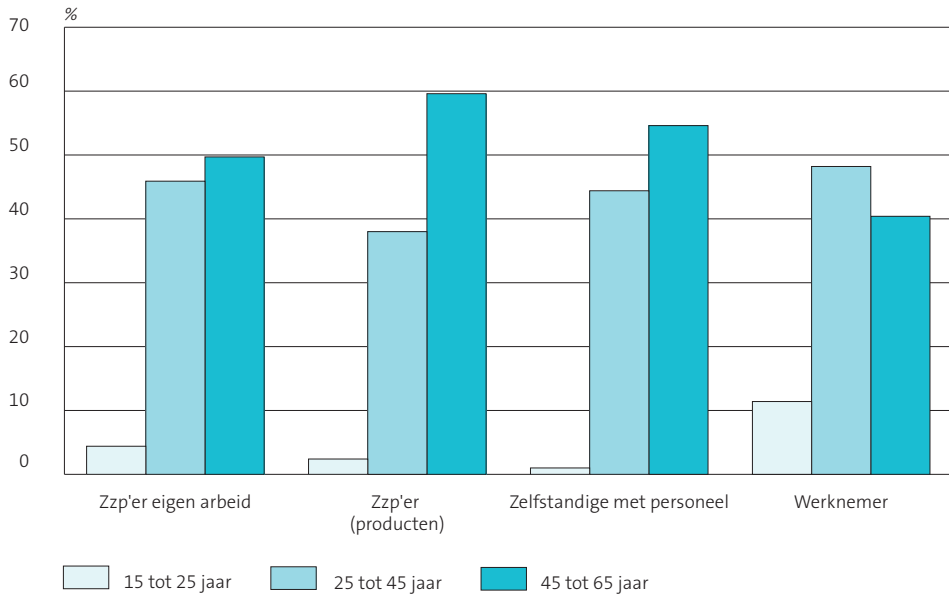
8.2.2 Mannen en vrouwen per type zelfstandige en werknemers, 2012



8.2.3 Onderwijsniveau per type zelfstandige en werknemers, 2012 (gemiddelde eerste drie kwartalen)



8.2.4 Leeftijden per type zelfstandige en werknemers, 2012

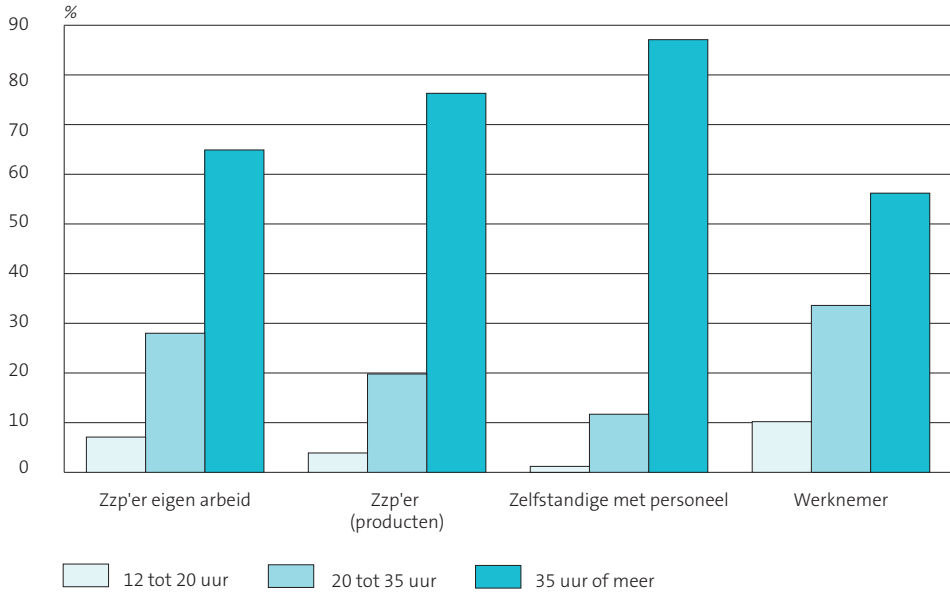


Bron: CBS (EBB).

Arbeidsduur en een tweede baan

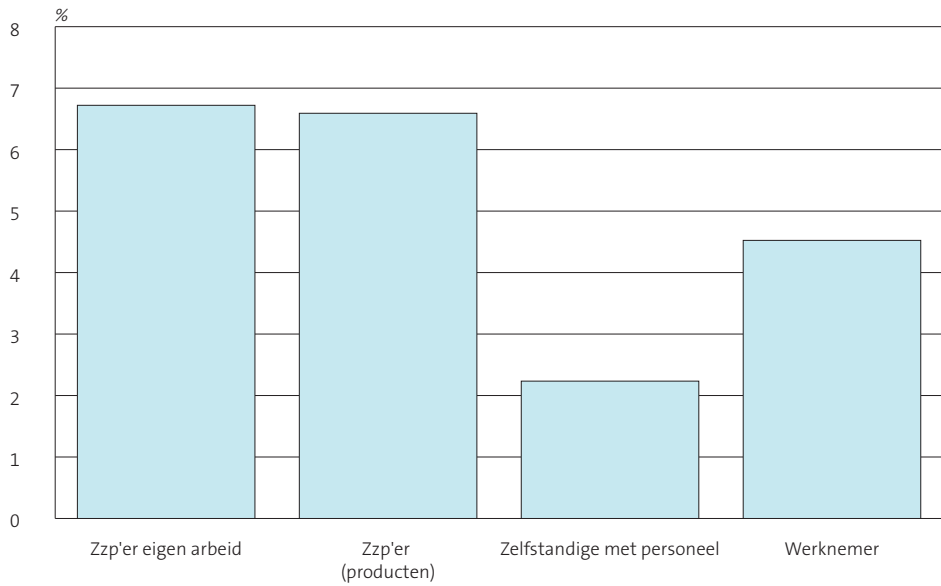
Zzp'ers-eigen-arbeid werken over het algemeen minder uren dan andere zzp'ers. Maar liefst 35 procent werkte per week minder dan 35 uur. Van de zzp'ers-producten was dit 24 procent. Gemiddeld werkten zij bijna 8 uur per week minder dan zzp'ers-producten. Van de zelfstandigen met personeel werkte maar 13 procent minder dan 35 uur per week. Deze patronen in werktijden gelden voor mannen en vrouwen. Van de vrouwelijke zzp'ers-eigen-arbeid en overige zzp'ers werkte respectievelijk 59 procent en 49 procent minder dan 35 uur, van de vrouwelijke zelfstandigen met personeel is dat percentage 35. Bijna 7 procent van de zelfstandigen zonder personeel heeft een baan erbij als werknemer. Zelfstandigen met personeel hebben veel minder vaak een tweede baan als werknemer.

8.2.5 Wekelijkse arbeidsduur per type zelfstandige en werknemers, 2012



Bron: CBS (EBB).

8.2.6 Zelfstandigen en werknemers met een tweede baan als werknemer, 2012



Bron: CBS (EBB).

Bedrijfssector en beroep

Zzp'ers-eigen-arbeid zijn vooral te vinden in de dienstverlenende sectoren, de bouw en de zorg. Laagopgeleiden werken relatief vaak in lagere en middelbare bouwberoepen, bijvoorbeeld als timmerman of schilder, middelbaaropgeleiden zijn eveneens relatief vaak in bouwberoepen te vinden. Een relatief groot deel is werkzaam als kapper of schoonheidsspecialist, tekenaar of ontwerper, of werkt in de zorg. Relatief veel hoogopgeleide zzp'ers-eigen-arbeid zijn bedrijfsorganisatiedeskundige, arts, beeldend kunstenaar of schrijver. De zzp'ers-producten zijn veelal werkzaam in agrarische beroepen, bijvoorbeeld als bedrijfs- hoofd kleine (pluim-)veehouderij, detailhandelaar, groothandelaar of straatverkoper.

8.2.7 Meest voorkomende beroepen van zzp'ers-eigen-arbeid naar opleidingsniveau, 2012 (gemiddelde eerste drie kwartalen 2012)

	%
Laagopgeleid	
Betontimmerman, parketvloerenlegger, monteur systeembouw; bouwvaktimmerman (lager)	9,5
Huisschilder, verfspuiter (excl constructiewerk, wegmarkering, auto's, decoratie aardewerk)	5,2
Aannemer timmerwerk (klein bedrijf)	4,5
Leerling-verpleegkundige z, kinderverzorgende particulieren; bejaarden-, zwakzinnigenverzorg	3,8
Metselaar, tegelzetter, voeger, steenbewerker	3,6
Middelbaar opgeleid	
Kapper, pruikenmaker, grimeur, schoonheidsspecialist	8,5
Aannemer timmerwerk (klein bedrijf)	3,4
Boekillustrator, sneltekenaar; decor-, reclame-, grafisch ontwerper (middelbaar)	3,3
Decor-, markiezen-, rolluikentimmerman; bouwvaktimmerman (middelbaar)	3,2
Crecheleidster; bejaarden-, zwakzinnigenverzorgende (middelbaar)	2,9
Hoogopgeleid	
Bedrijfsorganisatiedeskundige (ex. technisch), personeelsorganisatie-adviseur (hoger/wetens)	8,3
Beeldend kunstenaar; museummedewerker presentaties; mode-ontwerper; decor-, reclame-, grafis	4,4
Huis-, bedrijfs-, consultatiebureau-, schoolarts; arts-specialist (excl psychiater, sexuoeloo	4,3
Auteur, scenarioschrijver, tolk, vertaler	3,3
Cursusleider, cursuscoördinator (lesgevend)	2,9

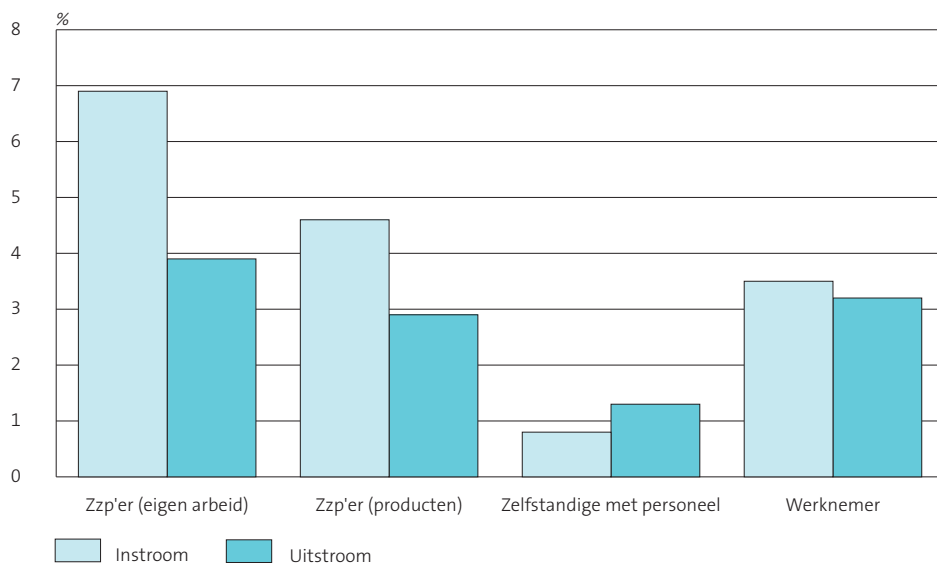
8.3 Werkgelegenheidsdynamiek van zelfstandigen en werknemers

Elk kwartaal zijn er mensen die beginnen als zelfstandige zonder personeel en mensen die stoppen. De werkgelegenheidsdynamiek is veel groter dan voor zelfstandigen met personeel en er zijn naar verhouding meer mensen die beginnen en meer mensen die stoppen.

Bij het laatste speelt een rol dat beginnende ondernemers pas personeel in dienst nemen wanneer het goed gaat met het bedrijf. Hierdoor is het aandeel succesvolle bedrijven onder zelfstandigen met personeel waarschijnlijk groter dan onder zelfstandigen zonder personeel en is de kans op uitval in de laatste groep groter.

De zzp'ers-eigen-arbeid hebben de hoogste werkgelegenheidsdynamiek, hoger nog dan van werknemers. Mogelijk is voor veel mensen het werken als zzp'er een tijdelijke oplossing bij (dreigend) baanverlies. Op het moment dat er weer gelegenheid is om te werken als werknemer, stoppen zij als zzp'er.

8.3.1 In- en uitstroom¹⁾ zelfstandigen en werknemers, 2012 kwartaal I-IV



¹⁾ Als percentage van het gemiddeld aantal werkzame personen per type arbeidsrelatie

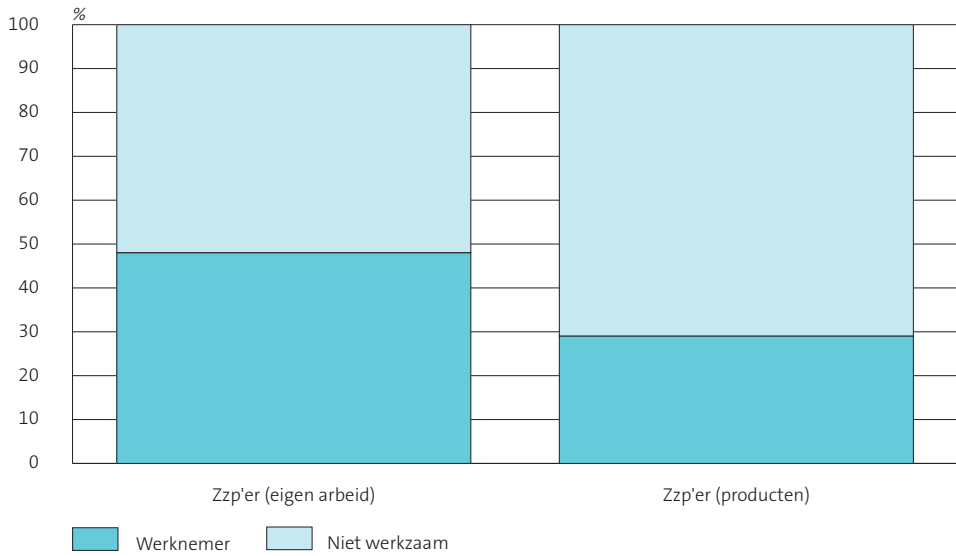
Bron: CBS (EBB).

In 2012 begonnen elk kwartaal zo'n 45 duizend personen als zzp'er-eigen-arbeid en stopten er ruim 26 duizend. Het aantal mensen dat begon als zzp'er-producten was gemiddeld 8 duizend per kwartaal, terwijl elk kwartaal ruim 5,5 duizend stopten.

Iets meer dan de helft van de zzp'ers die eigen arbeid aanbieden had een kwartaal daarvoor niet een baan van minimaal 12 uur per week, 48 procent was eerder werkzaam als werknemer. Van de startende zzp'er-producten was bijna 30 procent eerder werknemer, 70 procent was voorheen werkloos of inactief.

Meer dan 60 procent van de gestopte zzp'ers-eigen-arbeid zijn een kwartaal later (weer) werknemer. Dit wijst erop dat de scheidslijn tussen zzp'ers die eigen arbeid aanbieden en werknemers niet zo scherp is. Gestopte zzp'ers-producten gaan veel minder vaak als werknemer aan de slag.

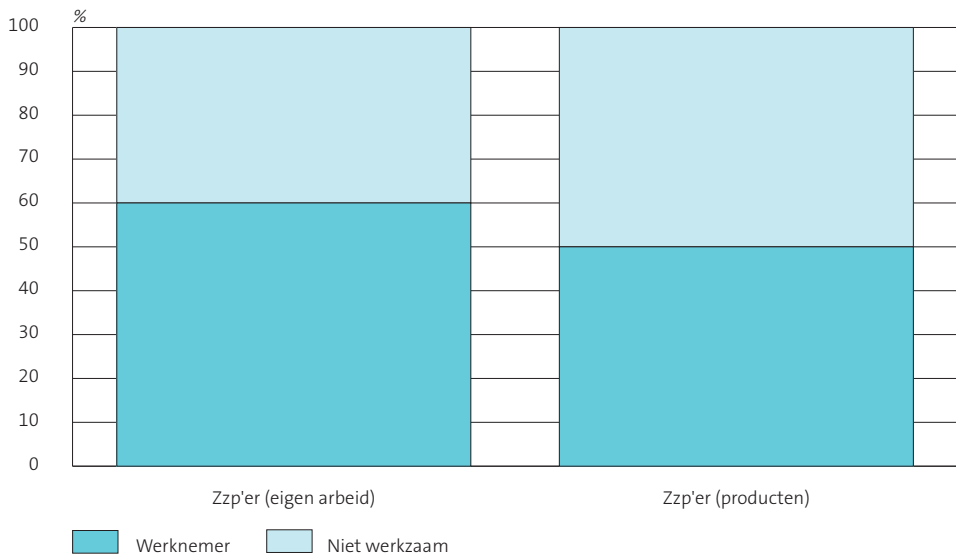
8.3.2 Herkomst van zelfstandigen zonder personeel die beginnen, 2012 kwartaal I-IV¹⁾



¹⁾ Exclusief zelfstandigen zonder personeel die een kwartaal eerder als een ander type zelfstandige werkzaam waren.

Bron: CBS (EBB).

8.3.3 Bestemming van zelfstandigen zonder personeel die stoppen, 2012 kwartaal I-IV¹⁾



¹⁾ Exclusief zelfstandigen zonder personeel die een kwartaal later als een ander type zelfstandige werkzaam waren.

Bron: CBS (EBB).

8.4 Wie beginnen als zelfstandige zonder personeel?

Van werknemer naar zzp'er

Tabel 8.4.1 geeft de resultaten van een multinominale logitanalyse van de kans dat een werknemer een kwartaal later aan het werk is als zzp'er of als werknemer bij een andere werkgever. Mannen hebben een grotere kans om zzp'er te worden dan vrouwen en hebben ook een iets grotere kans om van werkgever te wisselen. Bij de kans om als zzp'er-eigenarbeid te gaan werken speelt leeftijd een minder grote rol dan bij de kans om van werkgever te wisselen. Jongeren onder de 25 jaar hebben zowel de grootste kans om van werkgever te wisselen als om zzp'er-eigenarbeid te worden. De kans om van werkgever te wisselen daalt vanaf 35 jaar echter snel, terwijl werknemers van 35 tot 45 jaar zelfs nog een iets grotere kans hebben om zzp'er-eigenarbeid te worden dan werknemers tussen 25 en 35 jaar. Middelbaar- en hoogopgeleide werknemers hebben een grotere kans om als zelfstandige zonder personeel te beginnen dan lager opgeleide werknemers, maar een kleinere kans om een baan bij een andere werkgever te vinden.

8.4.1 Multinomiale logit van de kans dat een werknemer een kwartaal later als zzp'er of bij een andere werkgever werkzaam is (referentie is werknemer bij dezelfde werkgever), 2012

	Zzp'er (eigen arbeid)		Zzp'er (producten)		Werknemer bij andere werkgever	
	odds ratio	st. fout	odds ratio	st. fout	odds ratio	st. fout
Geslacht (ref=vrouw)						
man	1,647	0,143***	2,330	0,461*	1,139	0,051**
Leeftijd (ref=15 tot 25 jaar)						
25 tot 35 jaar	0,477	0,196***	2,513	0,783	0,458	0,061***
35 tot 45 jaar	0,448	0,188***	1,669	0,789	0,250	0,066***
45 tot 55 jaar	0,263	0,201***	0,820	0,827	0,153	0,071***
55 tot 65 jaar	0,315	0,223***	0,486	1,009	0,089	0,108***
Herkomst (ref=autochtoon)						
allochtoon	1,739	0,150***	0,679	0,607	1,317	0,061***
Onderwijsniveau (ref=laag)						
middelbaar	1,470	0,195**	2,979	0,759	0,855	0,057***
hoog	2,725	0,194***	4,070	0,760*	0,923	0,063
Arbeidsduur (ref=meer dan 35 uur)						
35 uur of minder	1,326	0,151*	1,447	0,489	0,832	0,056***
Nagelkerke R ²	0,062					
N	128 570					

De kansen op een transitie naar werkloosheid of inactiviteit en een transitie naar zmp/meewerkende zijn ook in het model meegenomen, de modelschattingen van deze transities worden niet in de tabel getoond. Gecontroleerd voor kwartaal.

* p<0,10.

** p<0,05.

*** p<0,01.

Van werkloze of inactieve naar zelfstandige

Inactieven die de stap naar de arbeidsmarkt maken worden eerder zzp'er dan werklozen die aan de slag gaan (tabel 8.4.2). Mannen die (weer) gaan werken worden vaker zzp'er dan vrouwen. De kans dat iemand die vanuit werkloosheid of inactiviteit aan de slag gaat als zelfstandige zonder personeel loopt sterk op met de leeftijd. De verschillen tussen jongeren en ouderen zijn het grootst voor zzp'ers-producten. Jongeren tot 25 jaar die vanuit werkloosheid of inactiviteit aan het werk gaan, worden zelden zzp'er-producten. Hoger en middelbaar opgeleide werklozen en inactieven hebben een grotere kans, zowel om zzp'er-eigen-arbeid als zzp'er-producten te worden.

8.4.2 Multinomiale logit van de conditionele kans dat iemand die werkloos of inactief was een kwartaal later betaald werk heeft als zzp'er (werknemer is referentie), 2012

	Zzp'er (eigen arbeid)		Zzp'er (producten)	
	odds ratio	st. fout	odds ratio	st. fout
Arbeidsmarktstatus voor werk (ref=werkloos)				
inactief	1,388	0,064***	2,540	0,173 ***
Geslacht (ref =vrouw)				
man	1,336	0,051***	1,523	0,123 ***
Leeftijd (ref=15 tot 25 jaar)				
25 tot 35 jaar	2,228	0,099***	17,074	0,258 ***
35 tot 45 jaar	4,708	0,081***	26,770	0,239 ***
45 tot 55 jaar	5,333	0,072***	25,259	0,229 ***
55 tot 65 jaar	5,880	0,070***	30,690	0,221 ***
Herkomst (ref=autochtoon)				
allochtoon	1,304	0,065***	1,183	0,158
Onderwijsniveau (ref=laag)				
middelbaar	1,333	0,060***	1,309	0,134 **
hoog	3,964	0,065***	1,651	0,155 ***
Nagelkerke R ²	0,364			
N	68 416			

De kans op instroom als zelfstandige met personeel en meewerkende is ook in het model meegenomen, de modelschattingen van deze transitie worden niet in de tabel getoond.

Gecontroleerd voor kwartaal.

* p<0,10.

** p<0,05.

*** p<0,01.

8.5 Wie stoppen als zelfstandige zonder personeel?

Tabel 8.5.1 geeft de resultaten van een multivariate analyse van de kans dat een zelfstandig ondernemer een kwartaal later is gestopt, uitgestroomd naar werkloosheid of niet-beroepsbevolking of (weer) aan de slag gegaan als werknemer. Het blijkt dat zzp'ers-producten een kleinere kans hebben om werknemer te worden dan zzp'er-eigen-arbeid (model 1). De kans om uit te stromen naar de niet-beroepsbevolking of werkloosheid verschilt niet significant tussen beide groepen zelfstandigen zonder personeel.

Indien wordt gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (model 2) blijft het verschil in de kans om als werknemer aan de slag te gaan tussen zzp'ers-eigen-arbeid en zzp'ers-verkoper significant. De kans dat een zzp'er aan de slag gaat als werknemer neemt af met de leeftijd. De kans dat een zzp'er stopt met werken en werkloos of inactief wordt, is het grootst voor jongeren onder de 25 jaar, gevolgd door ouderen van 55 tot 65 jaar. Hoger opgeleide zzp'ers hebben een iets grotere kans om werknemer te worden. De kans dat een zelfstandige werkloos of inactief wordt is kleiner voor middelbaar- en hoogopgeleide zelfstandigen dan voor lager opgeleiden.

In model 3 is een dummyvariabele toegevoegd voor het hebben van meerdere werkkringen en zijn anciënniteit en bedrijfssector aan het model toegevoegd. De verschillen tussen zzp'ers-eigen-arbeid en zzp'ers-producten zijn nu niet meer significant. Zelfstandigen met meer dan één baan hebben een grotere kans om werknemer te worden. Vaak zijn dit zelfstandigen die naast hun eigen bedrijf nog een baan als werknemer hadden en die hun activiteiten als zelfstandige hebben teruggeschroefd of volledig zijn gestopt als zelfstandige. Het blijkt dat zelfstandigen die recent zijn begonnen de grootste kans hebben om uit te stromen als werknemer. De kans om uit te stromen naar werkloosheid of inactiviteit neemt ook af met anciënniteit. De bedrijfssector waarin zelfstandigen werkzaam zijn heeft geen invloed op de uitstroomkans.

8.5.1 Multinomiale logitanalyse van de kans om een kwartaal later te stoppen als zelfstandige, 2012 (referentie is werkzaam blijven als zelfstandige zonder personeel)

	Werknemer		Werkloos/inactief	
	odds ratio	st. fout	odds ratio	st. fout
Model 1				
Soort zelfstandige (ref= zzp eigen arbeid)				
zzp'er (producten)	0,484	0,179 ***	0,812	0,176
nagelkerke R ²	0,006			
Model 2				
Soort zelfstandige (ref= zzp eigen arbeid)				
zzp'er (producten)	0,631	0,182 **	0,912	0,183
Geslacht (ref=vrouw)				
man	0,769	0,118 **	0,538	0,162 ***
Leeftijd (ref=15 tot 25 jaar)				
25 tot 35 jaar	0,338	0,183 ***	0,198	0,256 ***
35 tot 45 jaar	0,167	0,183 ***	0,140	0,226 ***
45 tot 55 jaar	0,132	0,182 ***	0,110	0,223 ***
55 tot 65 jaar	0,092	0,224 ***	0,283	0,193 ***
Herkomst (ref=autochtoon)				
allochtoon	1,063	0,166	1,224	0,192
Onderwijsniveau (ref=laag)				
middelbaar	1,032	0,166	0,499	0,164 ***
hoog	1,387	0,169 *	0,393	0,185 ***
Nagelkerke R ²	0,088			
Model 3¹⁾				
Soort zelfstandige (ref= zzp eigen arbeid)				
zzp'er (producten)	0,769	0,208	0,919	0,209
Geslacht (ref=vrouw)				
man	1,141	0,133	0,679	0,158 **
Leeftijd (ref=15 tot 25 jaar)				
25 tot 35 jaar	0,682	0,204 *	0,373	0,270 ***
35 tot 45 jaar	0,408	0,205 ***	0,296	0,244 ***
45 tot 55 jaar	0,309	0,204 ***	0,258	0,241 ***
55 tot 65 jaar	0,197	0,241 ***	0,590	0,212 **
Herkomst (ref=autochtoon)				
allochtoon	1,103	0,169	1,117	0,196
Onderwijsniveau (ref=laag)				
middelbaar	1,047	0,176	0,543	0,170 ***
hoog	1,151	0,188	0,396	0,201 ***
Anciënniteit (ref= meer dan 24 maanden)				
0-6 maanden	2,907	0,213 ***	9,490	0,249 ***
6-12 maanden	2,419	0,217 ***	4,395	0,304 ***
12-24 maanden	1,313	0,228	1,832	0,358 *
onbekend	4,368	0,165 ***	8,321	0,194 ***
Aantal werkkringen (referentie= 1 werkkring)				
meerdere werkkringen	5,593	0,130 ***	0,285	0,393 ***
Nagelkerke R ²	0,182			
N	14 583			

¹⁾ In model 3 wordt gecontroleerd voor bedrijfssector en kwartaal.

* p<0,10

** p<0,05

*** p<0,01

8.6 Conclusie

Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden verschillen aanzienlijk van zzp'ers die producten verkopen. Ze zijn jonger, hoger opgeleid en werken minder uren. Bovendien zijn ze werkzaam in andere beroepen. Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden zijn meestal werkzaam in de bouw of in hogere administratieve beroepen. Zzp'ers-producten zijn relatief vaak werkzaam in agrarische beroepen of in de detailhandel. De werkgelegenheidsdynamiek is voor zzp'ers-eigen-arbeid groter dan voor overige zzp'ers. Startende zzp'ers die eigen arbeid aanbieden waren eerder vaak werknemer. Startende zzp'ers-producten waren vaker voorheen niet werkzaam. Zzp'ers-eigen-arbeid stoppen vaker als zelfstandige dan zzp'ers-producten. Als zzp'ers-eigen-arbeid stoppen gaan ze meestal aan de slag als werknemer, zzp'ers-producten stromen vaker uit naar werkloosheid of inactiviteit.

Op basis van dit onderzoek kan niet worden vastgesteld wat de oorzaak is van de grotere werkgelegenheidsdynamiek van zzp'ers die eigen arbeid aanbieden. Mogelijk is het zelfstandig ondernemerschap voor hen vaak een tijdelijke oplossing op het moment dat zij er niet in slagen een geschikte baan als werknemer te vinden. Een andere mogelijkheid is dat zzp'ers die eigen arbeid aanbieden minder grote investeringen hoeven te doen in producten en kapitaalgoederen dan andere zzp'ers, waardoor het makkelijker is om te beginnen én te stoppen.

Om een duidelijker beeld te krijgen van de achtergronden van de grotere dynamiek is het nodig om meer te weten te komen over de motieven om te beginnen of te stoppen als zzp'er. Hiertoe biedt de Zelfstandigen Enquête Arbeid van CBS en TNO – waarvoor in 2012 een eerste pilotmeting heeft plaatsgevonden – op termijn mogelijk perspectief. In deze enquête is informatie beschikbaar over het belang dat wordt gehecht aan allerlei aspecten van het werk als zelfstandige en over de omstandigheden die maakten dat men als zelfstandige is gaan werken.

8.7 Technische toelichting Enquête Beroepsbevolking

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2011 en 2012. De EBB is een roterend panelonderzoek onder ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Tussen elk interview zit ongeveer 3 maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om de dynamiek van de beroepsbevolking in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs et al, 2009).

Tot 2011 kon op basis van de EBB wel de totale groep zelfstandigen zonder personeel in dienst worden gemeten maar kon er geen onderscheid worden gemaakt tussen zzp'ers-eigen-arbeid en zzp'ers-producten. Vanaf 2011 is in de EBB een vraag toegevoegd waarmee dit onderscheid wel gemaakt kan worden. Aan zelfstandigen die geen personeel in dienst hebben wordt gevraagd: 'Gaaf het hierbij om een bedrijf met als belangrijkste doel de verkoop van goederen of grondstoffen of biedt u vooral uw eigen arbeid of diensten aan?' Deze vraag wordt in de eerste peiling altijd gesteld. In de vervolgpeilingen wordt deze vraag alleen gesteld wanneer men van werk is gewisseld. Is dat niet het geval, dan worden de gegevens van de eerste peiling overgenomen.

De cijfers over zelfstandigen en werknemers in dit hoofdstuk hebben steeds betrekking op personen die minimaal 12 uur per week werkzaam waren. Werknemers en zelfstandigen die minder dan 12 uur per week werkten, zijn of werkloos (als ze wel minimaal 12 uur per week zouden willen werken en ook actief op zoek zijn naar dergelijk werk), of behoren tot de niet-beroepsbevolking.

De arbeidsmarktmobiliteit van zelfstandigen en werknemers wordt in dit hoofdstuk gemeten door de arbeidsmarktpositie in een kwartaal te vergelijken met die positie een kwartaal eerder. Een voorbeeld: de instroom van zzp'ers-eigen-arbeid is gelijk aan het aantal zzp'ers dat een kwartaal eerder niet werkzaam was, of werkzaam was als werknemer of als een ander type zelfstandige. De uitstroom is gelijk aan het aantal mensen dat niet werkzaam is, een baan heeft als werknemer of als een ander type zelfstandige en die een kwartaal eerder nog wel werkzaam waren als zzp'er-eigen-arbeid.

9



Flexibiliteit, kwaliteit van arbeid en gezondheid

Alfred Wagenaar, Irene Houtman, Seth van den Bossche, Michiel Kompier en Toon Taris

9.1 **Inleiding**

9.2 **Achtergrond**

9.3 **Onderzoeksvragen**

9.4 **Drie empirische studies**

9.5 **Resultaten**

- Verschillen tussen tijdelijk en vast werk (onderzoek 1)
- Arbeidsmarktposities en werknemerkenmerken (onderzoek 2 en 3)

9.6 **Conclusie**

- Samenvatting resultaten
- Vervolgonderzoek
- Slotconclusie

In Nederland hebben vooral tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract, en in het bijzonder uitzendkrachten, relatief vaak werk met een hoge baanonzekerheid en een lage kwaliteit van arbeid. Hierdoor lopen zij risico's ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en inzetbaarheid. Als een werknemer wisselt van werkgever (wat een hoge mate van inzetbaarheid suggereert), leidt dit vaak tot een verbetering van de arbeidsituatie, gezondheid en het welzijn van de werknemer (ongeacht of het hierbij om een vaste of tijdelijke aanstelling gaat). Een slechtere gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn verhogen ten slotte het risico op precair tijdelijk werk en werkloosheid.

9.1 Inleiding

Vanaf de jaren tachtig is de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt voortdurend toegenomen. Deze trend komt vooral voort uit de wens van werkgevers om beter te kunnen concurreren. Daarom passen veel bedrijven één of meerdere vormen van flexibiliteit toe. Het huidige hoofdstuk richt zich op één van deze vormen, te weten externe numerieke flexibiliteit. Dit is het voortdurend aanpassen van het personeelsbestand aan de marktsituatie door onder andere het inhuren van tijdelijke werknemers (Dekker en Olsthoorn, 2011). De focus ligt in dit hoofdstuk op de mogelijke negatieve invloed van tijdelijk werk op de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers. Om hier een beeld van te krijgen zal aan de hand van drie recent gepubliceerde wetenschappelijke onderzoeken op basis van representatieve Nederlandse data een antwoord gegeven worden op de vraag hoe diverse vormen van tijdelijk werk verschillen van vast werk ten aanzien van de baanonzekerheid en de kwaliteit van het werk en, daarmee samenhangend, de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast zal de vraag beantwoord worden welke werknemerkenmerken bijdragen aan het krijgen van een stabielere arbeidsmarktpositie (een vast contract), of een minder stabiele arbeidsmarktpositie (een meer tijdelijk contract of werkloosheid).

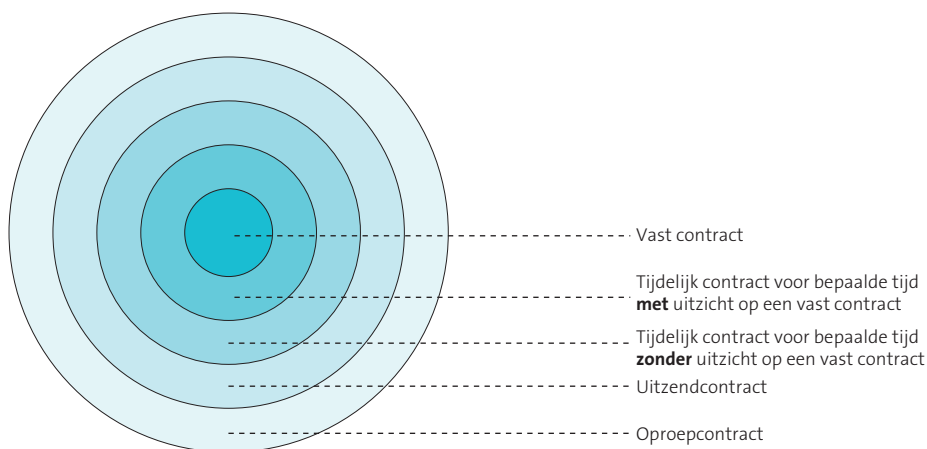
Hiertoe wordt allereerst onderzocht wat de rol is van gezondheid, arbeidsgeschiktheid en het welzijn van de werknemer, en daarmee samenhangend de rol van de inzetbaarheid van de werknemer, dat wil zeggen, het kunnen wisselen van werkgever. In dit hoofdstuk wordt tijdelijk werk gedefinieerd als 'arbeid in loondienst met een beperkte duur'. Hierbij gaat het om werknemers met een tijdelijk contract voor bepaalde tijd (met of zonder uitzicht op vast werk) en om uitzend- en oproepkrachten (met een tijdelijk dienstverband¹⁾).

¹⁾ Staat tussen haakjes omdat het in de beschreven studies in dit hoofdstuk niet valt uit te sluiten dat er binnen de groep uitzend- en oproepkrachten zich ook enkele werknemers met een vast dienstverband bevinden.

9.2 Achtergrond

Tijdelijk werk wordt vaak voorgesteld als onzeker werk van lage kwaliteit (De Cuyper et al., 2008), dat daarom negatieve gevolgen kan hebben voor de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van de werknemer (Cheng & Chan, 2008; De Cuyper et al., 2008; Kompier, 2003). Dit inzicht is onder andere gebaseerd op segmentatietheorieën (Atkinson, 1984; Becker, 1993; Doeringer & Piore, 1971), die de arbeidsmarkt indelen in een primair (kern-) segment en een secundair (perifeer) segment (Hudson, 2007). Werknemers in het primaire segment beschikken over specifieke vaardigheden, waardevolle kennis en belangrijke werkervaring. Ze zijn daardoor moeilijker te vervangen dan de meer algemeen inzetbare werknemers in het secundaire segment. Als gevolg hiervan zullen primaire werknemers over het algemeen zekerder (vaster) werk en kwalitatief beter werk krijgen, in termen van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, dan secundaire werknemers. Deze redenering leidt tot een kern-periferievisie op arbeidscontracten: vaste werknemers vormen de kern van een organisatie met 'zeker' en 'goed' werk, welke wordt omgeven door een buffer van diverse lagen van tijdelijk werk (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002; Ferrie, Westerlund, Virtanen, Vahtera, & Kivimäki, 2008). In figuur 9.2.1 zijn de Nederlandse arbeidscontracten volgens dit kern-periferieprincipe weergegeven, waarbij verondersteld kan worden dat van de kern van vast werk naar de uiterste periferie van uitzend- en oproepwerk de kwaliteit van het werk afneemt en de baanonzekerheid toeneemt. Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat het voor de Nederlandse situatie onduidelijk is of oproepkrachten wel in de periferie thuis horen omdat bepaalde vormen van oproepwerk (zoals een nulurencontract of een min-maxcontract) zowel voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd kunnen zijn.

9.2.1 Kern-periferiemodel van arbeidscontracten



Uit onderzoek is bekend dat tijdelijk werk gerelateerd is aan een hogere mate van baanonzekerheid (De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009; Letourneux, 1998) en een lagere kwaliteit van arbeid, onder andere in termen van salaris, trainingsmogelijkheden, autonomie en fysieke belasting (Aronsson et al., 2002; Booth, Francesconi, & Frank, 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Kompier, Ybema, Janssen, & Taris, 2009; Wagenaar, Taris, et al., 2012). Diverse studies bevestigen daarnaast dat tijdelijk werk een negatieve invloed heeft op de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers.

Toch zijn deze onderzoeken niet eenduidig. Zo wordt in sommige studies geen (duidelijk) verschil aangetoond tussen de kwaliteit van arbeid (bijv. sociale steun van collega's of van de leidinggevende), werktevredenheid en gezondheid van vaste en tijdelijke werknemers (Benach, Gimeno, Benavides, Martínez, & Del Mar Torné, 2004; Bernhard-Oettel, Sverke, & De Witte, 2005; De Cuyper et al., 2008; Kompier et al., 2009). Daarnaast laten andere studies zien dat tijdelijke werknemers minder taakeisen ervaren, minder stress rapporteren en minder vaak verzuimen van hun werk dan werknemers met een vast contract (Kompier et al., 2009; Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002; Benach et al., 2004; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003).

Samenvattend, kunnen we concluderen dat er zeker aanwijzingen zijn voor een negatieve invloed van tijdelijk werk op de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers, maar dat deze invloed niet altijd kan worden aangetoond. De twee belangrijkste redenen die hiervoor vaak genoemd worden zijn het samenvoegen van verschillende soorten tijdelijk werk en het gebrek aan onderzoek met meerdere meetmomenten om oorzaak-en-gevolg-relaties te kunnen vaststellen (longitudinaal onderzoek). Ten eerste leidt het samenvoegen van uiteenlopende typen tijdelijke contracten ertoe dat verschillen tussen deze contracten veronachtzaamd worden, bijvoorbeeld met betrekking tot de contractduur, baanonzekerheid, kwaliteit van arbeid en demografische samenstelling in termen van leeftijd, opleidingsniveau en burgerlijke staat (Bernhard-Oettel et al., 2005; De Cuyper et al., 2008; Galarneau, 2005; Kalleberg, 2000; Silla, Gracia, & Peiró, 2005]). Als gevolg hiervan blijft het onduidelijk hoe verschillende typen tijdelijke contracten de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van de werknemer beïnvloeden. Ten tweede is er een gebrek aan longitudinaal onderzoek. Hierdoor blijft het onduidelijk wat de causaliteit is in de relatie tussen tijdelijk werk en de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers. Tijdelijk werk kan bijvoorbeeld leiden tot een verslechtering van de gezondheid, maar een slechtere gezondheid kan ook leiden tot tijdelijk werk doordat men geen vaste baan aangeboden krijgt. Daarnaast blijven in onderzoek met één meetmoment de langetermijneffecten van tijdelijk werk onduidelijk: veel tijdelijke werknemers stromen door naar een vaste baan, terwijl anderen geen vast contract kunnen krijgen en daardoor 'gevangen' blijven zitten in tijdelijk werk of zelfs het risico lopen werkloos te worden (Booth, Francesconi, et al., 2002; Gash, 2008; Tunny & Mangan, 2004). Longitudinaal onderzoek is nodig om de langetermijneffecten van tijdelijk werk in kaart te brengen en duidelijkheid te scheppen in de causale link tussen tijdelijk werk en gezondheid, welzijn en inzetbaarheid.

9.3 Onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk staan twee vragen centraal. Ten eerste zal de vraag beantwoord worden hoe de diverse typen tijdelijke werknemers van vaste werknemers verschillen in baanonzekerheid, kwaliteit van arbeid, gezondheid, welzijn en inzetbaarheid. Beantwoording van deze vraag is noodzakelijk om te bepalen of tijdelijk werk 'slechter' is in termen van baanonzekerheid en de kwaliteit van het werk dan vast werk, en om te bepalen welk type tijdelijk werk hierbij de grootste risico's met zich meedraagt voor de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid. Voorts zal onderzocht worden welke werknemerkenmerken bijdragen aan het feit dat men in dit 'slechte' (tijdelijke) werk terecht komt of zelfs werkloos raakt. Onderzocht zal worden welke werknemerkenmerken de kans verhogen op het krijgen van een stabielere arbeidsmarktpositie (een vaster contract), of een minder stabiele arbeidsmarktpositie (een meer tijdelijk contract of werkloosheid²⁾).

9.4 Drie empirische studies

De basis van dit hoofdstuk wordt gevormd door de resultaten van drie recent gepubliceerde onderzoeken (Wagenaar, Kompier, Houtman, Van den Bossche, Smulders, et al., 2012; Wagenaar, Kompier, Houtman, Van den Bossche, & Taris, 2012a, 2012b). In het eerste onderzoek is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2008 (Koppes, Vroome, Mol, Janssen & Bossche, 2009); geen longitudinale data. In het tweede en derde onderzoek is gebruik gemaakt van de longitudinale NEA-cohortstudie (Bossche, Koppes, Granzier, Vroome & Smulders, 2008; Koppes, De Vroome & Van den Bossche, 2011).

De NEA is een jaarlijks terugkerende representatieve steekproef onder Nederlandse werknemers, uitgevoerd door TNO en het CBS, met als doel om de kwaliteit van arbeid van de Nederlandse beroepsbevolking in kaart te brengen. In de NEA 2008 ging het hierbij om 22.025 werknemers. Hoewel de NEA-cohortstudie inhoudelijk sterk overeenkomt met de jaarlijks terugkerende NEA, betreft het hier een eenmalige longitudinale studie waarin een grote groep Nederlandse werknemers van 2007 tot en met 2009 gevolgd is. Deze studie is gestart in 2007 met 22.759 deelnemers, van wie er 10.393 opnieuw hebben deelgenomen in 2008 en 7.909 nog eens in 2009.

²⁾ Wanneer in dit hoofdstuk gesproken wordt over werkloosheid gaat het om mensen met een werkloosheidsuitkering die in principe kunnen en willen werken.

De eerste onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van de resultaten van de NEA-studie uit 2008. In dit onderzoek is vast werk vergeleken met tijdelijk werk voor bepaalde tijd (met en zonder uitzicht op vast werk), uitzendwerk en oproepwerk in termen van baanonzekerheid, kwaliteit van arbeid (autonomie en werkdruk), gezondheid (algemene gezondheid, lichamelijke klachten en emotionele uitputting), welzijn (werktevredenheid en verlooptentatie) en inzetbaarheid binnen de organisatie. Er deden 21.639 werknemers met een vast of tijdelijk contract mee aan deze studie. Verdere details over de opzet en onderzoeksmethoden van dit onderzoek zijn te vinden in Wagenaar, Kompier, Houtman, Van den Bossche, Smulders, et al. (2012).

De tweede onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van de NEA-cohortstudie. In het tweede onderzoek is de volgende hypothese getoetst: gezondere werknemers hebben een grotere kans op een vast contract, terwijl minder gezonde werknemers een grotere kans op precair tijdelijk werk en werkloosheid. Deze veronderstelling is getoetst tijdens de recente economische recessie, door gebruik te maken van de NEA-cohortstudie 2008 en 2009. Hierbij zijn diverse 'opwaartse' en 'neerwaartse' (contract-)trajecten voorspeld die plaats hebben gehad tussen 2008 en 2009, op basis van de gezondheid (algemene gezondheid, lichamelijke klachten en emotionele uitputting), arbeidsgeschiktheid (algemeen, mentaal en fysiek) en het welzijn (werktevredenheid en toewijding aan het werk) van de betrokken werknemers in 2008. In totaal ging het om zes trajecten: drie neerwaartse trajecten vanuit vast werk, te weten: 1 = naar tijdelijk werk met uitzicht op vast werk; 2 = naar tijdelijk werk zonder uitzicht op vast werk; 3 = naar werkloosheid. Daarnaast is er één neerwaarts traject geanalyseerd van tijdelijk werk met uitzicht op vast werk naar tijdelijk werk zonder uitzicht op vast werk (4) en zijn er twee opwaartse trajecten geanalyseerd vanuit tijdelijk werk naar vast werk: van tijdelijk werk met uitzicht op vast werk naar vast werk (5), en van tijdelijk werk zonder uitzicht op vast werk naar vast werk (6).

De werknemers met 'tijdelijk werk zonder uitzicht op vast werk' zijn in deze studie zowel werknemers met een tijdelijk contract voor bepaalde tijd zonder uitzicht op vast werk als uitzendkrachten. Oproepkrachten zijn buiten beschouwing gelaten omdat studie 1 heeft laten zien dat deze werknemers moeilijk te vergelijken zijn met andere groepen tijdelijke werknemers, zoals uitzendkrachten. In totaal maakten 7.112 werknemers deel uit van één van de onderzochte transitiegroepen. Voor verdere details van dit onderzoek zie Wagenaar, Kompier, et al. (2012a).

In de derde studie is onderzocht wat de invloed is van een verandering van contract en/of werkgever op de baanonzekerheid, kwaliteit van arbeid (fysieke arbeidsomstandigheden, werkdruk, autonomie en sociale steun van de leidinggevende en van collega's), gezondheid (algemene gezondheid, lichamelijke klachten en emotionele uitputting) en welzijn (werktevredenheid en verlooptentatie) van werknemers. Om dit te onderzoeken is gebruik gemaakt van de in 2007 en 2008 uitgevoerde metingen van de NEA-cohortstudie, waarbij alle werknemers die hetzelfde contract hebben gehouden tussen 2007 en 2008 vergeleken zijn met alle werknemers die een vaster contract hebben gekregen ('opwaartse verandering'), en met alle werknemers die een meer tijdelijk contract hebben gekregen ('neerwaartse verandering'). Daarnaast zijn alle analyses uitgesplitst voor werknemers die

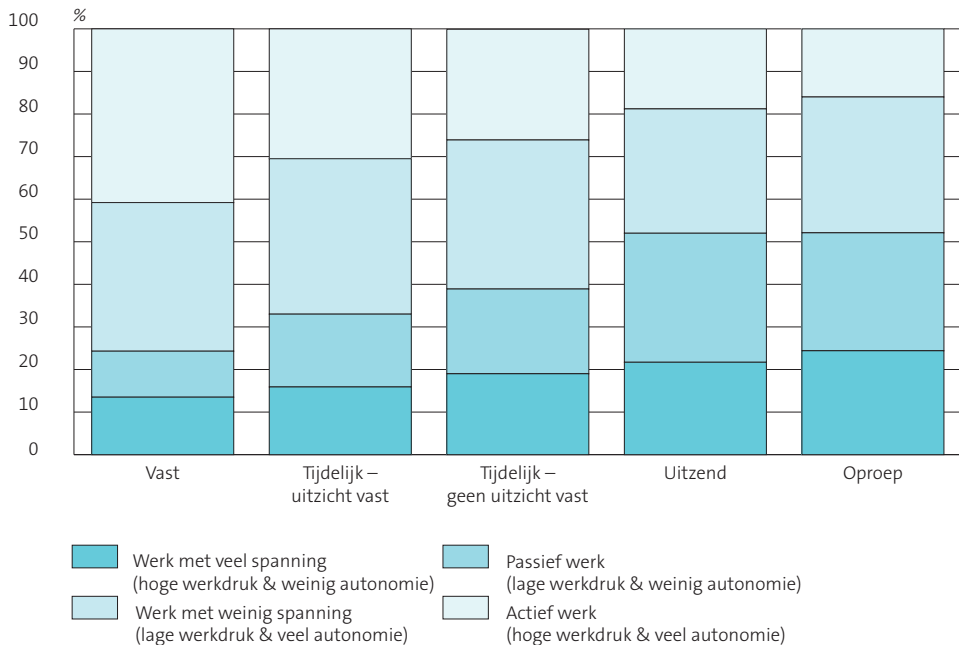
gewisseld zijn van werkgever tussen 2007 en 2008 en werknemers die in dezelfde tijdsperiode niet van werkgever veranderd zijn. Merk op dat ook in deze studie oproepkrachten buiten beschouwing zijn gelaten vanwege de grote verschillen met andere typen tijdelijke werknemers. In totaal had deze studie betrekking op 9.686 werknemers. Voor verdere details van dit onderzoek verwijzen we naar Wagenaar, Kompier, et al. (2012b).

9.5 Resultaten

Verschillen tussen tijdelijk en vast werk (onderzoek 1)

Het eerder beschreven kern-periferiemodel leidt tot de verwachting dat vaste werknemers het meest baanzeker zijn en de beste kwaliteit van arbeid hebben, terwijl het tegenovergestelde geldt voor werknemers met een uitzend- of oproepcontract. Hetzelfde valt te verwachten met betrekking tot de gezondheid (algemene gezondheid, lichamelijke klachten en emotionele uitputting), het welzijn (werktevredenheid en verlooptentatie) en de inzetbaarheid (binnen de organisatie), die zullen afnemen naarmate men zich meer in de periferie bevindt. De kwaliteit van arbeid is in dit onderzoek gemeten als de combinatie van werkdruk en autonomie. Deze combinatie is gebaseerd op het 'Demand-Control' model van Karasek (1979), dat veronderstelt dat werk met veel spanning (een hoge werkdruk in combinatie met weinig autonomie) negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, terwijl het tegenovergestelde geldt voor werk met weinig spanning (lage werkdruk en veel autonomie). Daarnaast suggereert het model dat passief werk (lage werkdruk en weinig autonomie) samenhangt met een verminderde inzetbaarheid, terwijl actief werk (hoge werkdruk en veel autonomie) juist samenhangt met een betere inzetbaarheid (Van der Doef & Maes, 1999; Karasek, 1979). Vanuit de kern-periferiegedachte valt te verwachten dat tijdelijk werk vaak werk zal zijn met veel spanning (hoge werkdruk en weinig autonomie). Hoewel onderzoek inderdaad laat zien dat tijdelijke werknemers minder autonomie in hun werk ervaren dan vaste werknemers, ervaren zij niet altijd een hogere werkdruk (Letourneux, 1998). Sterker nog, een substantieel deel van de tijdelijke werknemers geeft aan overgekwalificeerd te zijn voor hun baan, te weinig taken te hebben en hun baan niet uitdagend genoeg te vinden (Goudswaard & Andries, 2002; Letourneux, 1998). Daarom wordt verwacht dat tijdelijk werk niet alleen vaker werk is met veel spanning (hoge werkdruk en weinig autonomie), maar ook vaker passief werk is (lage werkdruk en weinig autonomie), terwijl vast werk vaker actief werk zal zijn (hoge werkdruk en veel autonomie).

9.5.1 Verdeling van de kwaliteit van arbeid in termen van werkdruk en autonomie combinaties per contracttype



Figuur 9.5.1 laat de de verdeling zien van de verschillende combinaties van werkdruk en autonomie voor alle vijf contractgroepen. In tabel 9.5.2 staan de gemiddelde scores van baanonzekerheid, de gezondheid- en welzijnsindicatoren en inzetbaarheid per contracttype.

Het blijkt dat de kwaliteit van arbeid, zoals verwacht, afneemt met de tijdelijkheid van het contract: tijdelijk werk was vaker werk met veel spanning, maar ook vaker passief werk, terwijl vast werk vaker actief werk was. Hierbij kan opgemerkt worden dat ongeveer één op de vijf tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast werk 'ongezond' werk had, dat wil zeggen, werk met veel spanning. Tabel 1 bevestigt de verwachting dat de baanonzekerheid toeneemt met de tijdelijkheid van het contract. Vaste werknemers rapporteerden de laagste baanonzekerheid, uitzendkrachten de hoogste. In tegenstelling tot deze verwachting bleken oproepkrachten even baanzeker te zijn als vaste werknemers. Hetzelfde was het geval voor de gezondheidsindicatoren: uitzendkrachten scoorden relatief ongunstig, oproepkrachten relatief gunstig.

9.5.2 Arbeidscontracten en baanonzekerheid, gezondheid, welzijn en inzetbaarheid (gemiddelde scores)

	Vast	Tijdelijk – met uitzicht	Tijdelijk – zonder uitzicht	Uitzend	Oproep	Grootste Cohen's D^1	F
	<i>N</i>						
Concept (antwoordmogelijkheden; interpretatie)	17 225	1 826	993	373	456		
Baanonzekerheid (1–2; geen-veel)	1,15	1,25	1,36	<u>1,47</u>	1,20	1,00**	205,35**
Gezondheid							
algemene gezondheid (1–5; slecht-goed)	3,41	3,52	3,51	<u>3,36</u>	3,57	0,25**	14,08**
klachten bewegingsapparaat (1–5; geen-veel)	2,02	1,95	2,05	<u>2,07</u>	1,86	0,23*	5,90**
emotionele uitputting (1–7; geen-veel)	2,00	1,85	<u>2,08</u>	2,07	1,72	0,30**	16,22**
Welzijn							
werktevredenheid (1–5; laag-hoog)	3,82	3,87	3,66	<u>3,59</u>	3,83	0,31**	19,46**
verloopintentie (1–2; laag-hoog)	1,36	1,40	1,49	<u>1,58</u>	1,44	0,54**	56,05**
Inzetbaarheid (1–3; laag-hoog)	2,50	2,37	2,31	<u>2,31</u>	2,35	0,32**	53,53**

Bron: Aangepaste tabel op basis van de gegevens in de Tabellen 2-4 in Wagenaar, Kompier, Houtman, Van den Bossche, Smulders, et al. (2012).

¹⁾ Grootste verschil in termen van effectgrootte (Cohen's d : klein effect = 0.2-0.5; gemiddeld effect = 0.5-0.8; groot effect \geq 0.8): verschil tussen de meest 'positieve' score (vetgedrukt) en de meest 'negatieve' score (onderstreept).

* $p < .05$.

** $p < .01$.

Tot slot meldden uitzendkrachten, evenals tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast werk, een lagere werktevredenheid en hogere verloopintentie dan vaste werknemers, terwijl alle tijdelijke werknemers een lagere inzetbaarheid (binnen de organisatie) rapporteerden dan vaste werknemers. De meeste verschillen zijn overigens klein. In lijn met het kern-periferiemodel kunnen we concluderen dat in Nederland werknemers met een uitzendcontract de grootste gezondheids- en welzijnsrisico's lopen. In tegenstelling tot de verwachting bleek dit niet te gelden voor oproepkrachten. Om dit opvallende verschil tussen uitzendkrachten en oproepkrachten te verklaren zijn beide groepen werknemers vergeleken op basis van hun socio-demografische kenmerken. Hieruit bleek dat uitzendkrachten ten opzichte van oproepkrachten minder vaak jong (respectievelijk 14 procent en 45 procent was jonger dan 20 jaar) en laagopgeleid (29 procent en 39 procent) waren en gemiddeld meer dagen (4,2 en 2,7) en meer uren (28,3 en 7,6) per week werkten. Daarnaast waren uitzendkrachten relatief vaak werkzaam in de zakelijke dienstverlening (36 procent), industrie (13 procent) of in de sector vervoer en communicatie (11 procent). Oproepkrachten werkten vaker in de gezondheids- en welzijnszorg (28 procent), horeca (19 procent) of in de handel (20 procent). Veel oproepkrachten zijn daarom waarschijnlijk scholieren of studenten die een kleine parttimebaan hebben naast hun studie, wat aansluit bij cijfers

van het CBS (Bierings & Siermann, 2006). Het feit dat ze maar een klein baantje hebben betekent dat het belang van hun baan, en daarmee ook de invloed op hun gezondheid en welzijn, veel lager is dan voor uitzendkrachten.

We kunnen concluderen dat vooral de uitzendkrachten onder de Nederlandse tijdelijke werknemers gezondheids- en welzijnsrisico's lopen. De gemiddelde oproepbaan in Nederland leidt tot weinig gezondheidsproblemen omdat de meeste oproepbanen maar kleine baantjes zijn. Tot slot hebben tijdelijke werknemers in vergelijking met vaste werknemers relatief vaak passief werk (lage werkdruk en weinig autonomie), waardoor zij het risico lopen om vast te blijven zitten in hun tijdelijke baan vanwege een verminderde inzetbaarheid.

Arbeidsmarktposities en werknemerkenmerken (onderzoek 2 en 3)

Arbeidsmarktpositie en gezondheid en welzijn (onderzoek 2)

Tijdens de recente periode van economische neergang zagen veel tijdelijke werknemers hun contract aflopen en zijn veel vaste werknemers ontslagen. Het is aannemelijk dat werkgevers bij het nemen van deze beslissingen ook naar de gezondheid en arbeidsgeschiktheid en het welzijn van deze werknemers hebben gekeken. Deze veronderstelling is gebaseerd op onderzoek naar de oorzaken van het healthy worker effect: de observatie dat de werkzame beroepsbevolking gemiddeld gezonder is dan de gehele bevolking (Shah, 2009). Dit effect zou veroorzaakt worden doordat ongezondere mensen minder snel een (vaste) baan krijgen en sneller uitvallen uit het werk dan anderen, de zogeheten uitsselectie. Op basis van het kern-periferiemodel valt hierbij te verwachten dat vooral minder gezonde en minder arbeidsgeschikte tijdelijke werknemers met een lager welzijn het risico lopen om werkloos te worden, aangezien tijdelijk werk vaak gebruikt wordt als een beschermende schil rondom de kern van vaste werknemers. Echter, tijdens een recessie ontkomen veel werkgevers er niet aan om ook vaste werknemers te ontslaan, waarbij het voor de hand ligt dat werknemers met een minder goede gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn hun baan verliezen.

Samenvattend is de veronderstelling dat werknemers met een betere gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een beter welzijn een grotere kans hebben op een stabiele arbeidsmarktpositie (het krijgen van een vast contract). Aan de andere kant zullen werknemers met een slechtere gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn eerder in een meer precaire (onzekere) arbeidsmarktpositie terecht komen. In dit onderzoek zijn drie precaire arbeidsmarktposities onderscheiden: tijdelijk werk met uitzicht op een vast contract ('enigszins precair'), tijdelijk werk zonder uitzicht op een vast contract ('precair') en werkloosheid ('zeer precair').

Het onderzoek bevestigt bovenstaande veronderstelling gedeeltelijk (zie tabel 9.5.3). Ten eerste hadden vaste werknemers met een slechtere gezondheid in 2008 en in mindere mate diegenen met een hogere emotionele uitputting in 2008, een grotere kans om binnen een jaar werkloos te worden dan gezondere werknemers (traject 3). Hetzelfde geldt voor een geringere arbeidsgeschiktheid (zowel algemeen als mentaal), dat een neerwaarts traject (tussen 2008 en 2009) voorspelde vanuit vast werk naar precair tijdelijk werk (traject 2), en vanuit vast werk naar werkloosheid (traject 3). Ten slotte werden alle neerwaartse transitie, dus zowel vanuit vast werk als vanuit tijdelijk werk (trajecten 1 tot en met 4), voorspeld door een lagere werktevredenheid, terwijl alle neerwaartse transitie vanuit vast werk (trajecten 1 tot en met 3) daarnaast voorspeld werden door een geringere toewijding aan het werk. Merk op dat deze effecten bleven bestaan na controle voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, huwelijkse status en contractuele wettelijke arbeidsuren.

Met betrekking tot de opwaartse transitie zijn er aanzienlijk minder significante effecten (tabel 9.5.3, trajecten 5 en 6). Hoewel de resultaten suggereren dat vooral tijdelijke werknemers met een goede fysieke gezondheid in 2008 een betere kans hadden om binnen een jaar een vast contract te krijgen, werden de meeste effecten verklaard door de gebruikte controlevariabelen, waaronder geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Dit suggereert dat werkgevers bij het aanbieden van een vast contract niet alleen naar de gezondheid van werknemers kijken, maar ook naar aspecten als leeftijd en opleidingsniveau. De economische recessie van 2008–2009 is een andere verklaring voor het feit dat er weinig bewijs werd gevonden voor gezondheidselectie bij 'opwaartse' trajecten. Werkgevers hadden in deze periode waarschijnlijk weinig vaste contracten te vergeven. Daarom ligt het voor de hand dat ook veel relatief gezonde tijdelijke werknemers – in het bijzonder diegenen met uitzicht op een vast contract – (toch) geen vast contract hebben gekregen.

Al met al kunnen we concluderen dat werknemers met een slechtere gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn een verhoogd risico lopen om in een (zeer) precare arbeidsmarktpositie terecht te komen.

9.5.3 Neerwaartse en opwaartse contractveranderingen tussen 2008 en 2009 voorspeld op basis van de gezondheid, arbeidsgeschiktheid en het welzijn van de werknemers in 2008 (odds ratios)

	Neerwaartse contractveranderingen				Opwaartse contractveranderingen	
	traject 1: omlaag naar tijdelijk uitz. (1) vs. blijven in vast werk (0)	traject 2: omlaag naar tijdelijk (1) vs. blijven in vast werk (0)	traject 3: omlaag naar werkloosheid (1) vs. blijven in vast werk (0)	traject 4: omlaag naar tijdelijk (1) vs. blijven in tijdelijk uitz. (0)	traject 5: omhoog naar vast werk (1) vs. blijven in tijdelijk uitz. (0)	traject 6: omhoog naar vast werk (1) vs. blijven in tijdelijk (0)
Gezondheid						
Lagere algemene gezondheid	0,87	1,02	<u>1,43*</u>	1,11	1,14	1,06
Klachten bewegingsapparaat	1,00	1,07	1,10	1,14	1,19	<u>0,66*²</u>
Emotionele uitputting	1,10	1,05	<u>1,21¹</u>	1,10	1,12	0,83
Arbeidsgeschiktheid						
Lagere algemene arbeidsgeschiktheid	1,09	<u>1,39*</u>	<u>1,52**</u>	0,77	0,85	1,19
Lagere fysieke arbeidsgeschiktheid	0,96	1,13	1,33	0,80	<u>0,71*²</u>	1,18
Lagere mentale arbeidsgeschiktheid	0,95	<u>1,23¹</u>	<u>1,67**</u>	1,14	1,07	0,87
Welzijn						
Lagere werktevredenheid	<u>1,45**</u>	<u>1,39*</u>	<u>2,20**</u>	<u>1,35¹</u>	0,97	0,85
Minder toewijding aan het werk	<u>1,88**</u>	<u>1,74**</u>	<u>2,39**</u>	0,98	<u>0,62**</u>	0,70

Bron: Aangepaste versie van Tabel 3 en 4 in Wagenaar, Kompier, et al. (2012a).

Notitie: Tijdelijk uitz. = Tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract; Tijdelijk = Tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract; Werkloosheid = werknemers met een werkloosheidsuitkering. Alle voorspellers zijn continue variabelen en los van elkaar getest (ruwe odds ratios). Significante effecten zijn onderstreept.

¹⁾ *Significant* na controle voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke-financiële status en wekelijkse contractuele arbeidsuren (d.w.z., $p < .05$).

²⁾ *Niet significant* na controle voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke-financiële status en wekelijkse contractuele arbeidsuren (d.w.z., $p > .05$).

Arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid (onderzoek 3)

De segmentatiedgedachte dat vast werk meestal 'zeker en kwalitatief goed' werk is en tijdelijk werk vooral 'onzeker en kwalitatief minder goed' werk is, leidt tot duidelijke verwachtingen ten aanzien van de gezondheid en het welzijn van werknemers die wisselen van contract. Zo kan verwacht worden dat wanneer werknemers een vaster contract krijgen hun kwaliteit van arbeid verbetert en dat hun baanonzekerheid afneemt, wat positieve gevolgen zal hebben voor hun gezondheid en welzijn. Aan de andere kant zullen deze aspecten verslechteren als zij een meer tijdelijk contract krijgen. Deze verwachtingen houden echter geen rekening met het feit dat contractveranderingen vaak samengaan met een, al dan niet door de werknemer zelf geïnitieerde, verandering van werkgever

of functie. In theorieën over personeelsverloop wordt gesteld dat dergelijke wisselingen vaak geïnitieerd worden door werknemers om hun arbeidssituatie te verbeteren (Steel & Lounsbury, 2009). Daarmee zal ook de kwaliteit van arbeid (gemeten door fysieke arbeidsomstandigheden, werkdruk, autonomie, sociale steun van de leidinggevende en van collega's) erop vooruit gaan en dat zal weer een positieve invloed hebben op hun gezondheid (algemene gezondheid, lichamelijke klachten en emotionele uitputting) en welzijn (werktevredenheid en verloopintentie). Het ligt hierbij voor de hand dat deze positieve invloed onafhankelijk is van een eventuele verandering van contracttype. Zo is het niet ondenkbaar dat veel vaste werknemers met 'slecht' werk (een lage kwaliteit van arbeid) voor een tijdelijke baan zullen kiezen als zij hierdoor beter passend werk kunnen krijgen. Kortom, verwacht kan worden dat een wisseling van werkgever over het algemeen leidt tot een betere arbeidsmarktpositie in termen van de kwaliteit van het werk, ongeacht of de werknemer hetzelfde contract behoudt, een vast contract krijgt of een meer tijdelijk contract krijgt.

Bovenstaande verwachting wordt grotendeels bevestigd (tabel 9.5.4). Alle werknemers die tussen 2007 en 2008 gewisseld zijn van werkgever rapporteerden een toename van sociale steun van de leidinggevende of van collega's, en van welzijn (hogere werktevredenheid en lagere verloopintentie), ongeacht het contracttraject waarin ze zaten. Daarnaast ervaren werknemers die naast een nieuwe werkgever ook een beter contract kregen minder baanonzekerheid en emotionele uitputting, hun algemene gezondheid is echter wat afgenomen. Werknemers die 'omhoog' zijn gegaan in contract meldden een verbetering in termen van hun fysieke arbeidsomstandigheden, taakeisen en emotionele uitputting.

Hoewel de meeste verschillen klein zijn, blijkt een verandering van werkgever zoals verwacht een betere arbeidsmarktpositie te faciliteren. Dit blijkt vooral als we kijken naar de resultaten van werknemers die tussen 2007 en 2008 niet gewisseld zijn van werkgever. Voor deze groep werknemers is er nauwelijks iets veranderd in de kwaliteit van arbeid, gezondheid en welzijn. Maar werknemers die 'omhoog' zijn gegaan in contract bij hun huidige werkgever zijn er in allerlei opzichten op achteruit gegaan: zij rapporteerden een afname van sociale steun van hun leidinggevende, een toename in baanonzekerheid, een afname in werktevredenheid en een verhoogde verloopintentie.

Samenvattend leidt een wisseling van werkgever over het algemeen tot een betere arbeidsituatie (werk van hogere kwaliteit). Een verandering van werkgever kan dus dienen als 'ontsnappingsroute' uit vast of tijdelijk werk van lage kwaliteit. Vooral voor Nederlandse werknemers met een tijdelijk contract die in vergelijking met vaste werknemers relatief vaak kwalitatief slecht werk hebben, betekent dit dat een brede inzetbaarheid essentieel is voor het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie.

9.5.4 Veranderingen in contract en werkgever tussen 2007 en 2008: samenhang met de kwaliteit van arbeid, baanonzekerheid, gezondheid en werkgerelateerde houdingen

Verandering in werkgever tussen 2007 en 2008:	Nee, werkzaam bij dezelfde werkgever			Ja, werkzaam bij nieuwe werkgever		
Verandering in contract tussen 2007 en 2008:	Nee, zelfde contract (N ¹ = 8,208)	Omhoog naar vastere contract (N = 509)	Omlaag naar tijdelijker contract (N = 105)	Nee, zelfde contract (N = 385)	Omhoog naar vastere contract (N = 118)	Omlaag naar tijdelijker contract (N = 335)
Kwaliteit van arbeid						
Fysieke arbeidsomstandigheden	=	=	=	=	=	+
Werkdruk	=	=	=	=	=	+
Autonomie	=	=	=	=	+	=
Sociale steun van leidinggevende	=	=	-	+	=	+
Sociale steun van collega's	=	=	=	+	+	=
Baanonzekerheid	=	+	-	=	+	=
Gezondheid						
Algemene gezondheid	=	=	=	=	-	=
Klachten bewegingsapparaat	=	=	=	=	=	=
Emotionele uitputting	=	=	=	=	+	+
Welzijn						
Werktevredenheid	=	=	-	+	+	+
Verloopintentie	=	=	-	+	+	+

Bron: Aangepaste versie van Tabel 2 en 3 in Wagenaar, Kompier, et al. (2012b).

= : geen verandering tussen 2007 en 2008 (d.w.z. niet significant of met een zeer kleine effect grootte: Cohen's $d < .20$).

+ : verbetering tussen 2007 en 2008 ($p < .05$ en Cohen's $d \geq .20$).

- : verslechtering tussen 2007 en 2008 ($p < .05$ en Cohen's $d \geq .20$).

¹⁾ Totaal aantal mensen: de daadwerkelijke groepsgroottes wisselden per analyse vanwege missende waarden.

9.6 Conclusie

Samenvatting resultaten

Het doel van dit hoofdstuk was om antwoord te geven op twee kernvragen over de gevolgen van tijdelijk werk in Nederland voor de gezondheid, het welzijn en de inzetbaarheid van de werknemer. De eerste vraag luidde: 'Hoe verschillen tijdelijke werknemers van vaste werknemers met betrekking tot hun baanonzekerheid, kwaliteit van arbeid, gezondheid, welzijn en inzetbaarheid?' Geconcludeerd is dat er in Nederland een kern-periferie-structuur van arbeidscontracten zichtbaar is. Van de kern tot de periferie neemt de kwaliteit van het werk af en neemt de baanonzekerheid toe. Vooral uitzendkrachten bleken

relatief vaak banen te hebben van een lage kwaliteit (een hoge werkdruk in combinatie met weinig autonomie) en een hoge mate van onzekerheid. Een situatie die negatieve gevolgen lijkt te hebben gehad voor hun gezondheid en welzijn. Oproepkrachten hebben ook relatief vaak kwalitatief slecht werk, maar dat bleek niet negatief samen te hangen met hun gezondheid en werktevredenheid. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat oproepkrachten vaak scholieren of studenten zijn met kleine baantjes. Hun werk heeft daarom nauwelijks invloed op hun gezondheid en welzijn.

Verder hebben tijdelijke werknemers in vergelijking met vaste werknemers relatief vaak 'passief' werk, dat wil zeggen: een lage werkdruk in combinatie met weinig autonomie. Dat kan negatieve gevolgen hebben voor hun inzetbaarheid. Inderdaad rapporteerden alle groepen tijdelijke werknemers een lagere inzetbaarheid (binnen hun organisatie) dan vaste werknemers. Al met al kunnen we concluderen dat relatief veel Nederlandse werknemers met een tijdelijk contract, en vooral uitzendkrachten, risico's lopen ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en inzetbaarheid.

De tweede onderzoeksvraag was: 'Welke werknemerkenmerken verhogen de kans op het krijgen van een stabielere arbeidsmarktpositie (een vaster contract), dan wel het terecht komen in een minder stabiele arbeidsmarktpositie (een meer tijdelijk contract of werkloosheid)?'

Voor de beantwoording van deze vraag is gekeken naar de rol van de gezondheid, de arbeidsgeschiktheid en het welzijn van de werknemer, en van baanalternatieven. Hieruit bleek ten eerste dat werknemers met een minder goede gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn een groter risico hadden om in precair tijdelijk werk of in werkloosheid terecht te komen dan werknemers die gunstiger op deze aspecten scoorden. Aan de andere kant suggereren de resultaten dat een goede fysieke gezondheid en arbeidsgeschiktheid, en een sterke toewijding aan het werk de kans op een stabiele arbeidsmarktpositie, dat wil zeggen een vast contract, verhogen. Ten slotte blijkt een wisseling van werkgever meestal tot kwalitatief beter en gezonder werk te leiden. Dit suggereert dat werknemers met kwalitatief slecht werk vooral gezondheid- en welzijnsrisico's lopen wanneer zij geen baanalternatieven hebben, en dus beperkt inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Vervolgonderzoek

Na het onderzoek zijn enkele dingen nog steeds onduidelijk. Ten eerste is gebleken dat relatief veel, maar lang niet alle tijdelijke banen van een lage kwaliteit zijn. Hierbij aansluitend blijken veel vaste en tijdelijke werknemers te wisselen van werkgever, wat over het algemeen kwalitatief beter werk oplevert, ook wanneer dit een tijdelijke baan is. Dit roept de vraag op welke tijdelijke banen precies slecht zijn en welke werknemers in deze banen terecht komen. Mogelijk zal het gaan om werknemers met een minder goede gezondheid en arbeidsgeschiktheid en een lager welzijn, aspecten die een preciaire arbeidsmarktpositie

voorspellen. De vraag is of deze precare arbeidsmarktposities altijd ongewenst en negatief zijn. In het geval van werkloosheid is dit vrij duidelijk en zal veelal ontslag door de werkgever een rol hebben gespeeld. Bij een neerwaartse transitie naar tijdelijk werk zijn de gevolgen echter veel minder duidelijk, aangezien het hierbij regelmatig zal gaan om een bewuste keuze van de werknemer, bijvoorbeeld de keuze voor een tijdelijke baan met kwalitatief beter werk of een tijdelijke baan met minder zwaar werk. Vervolgonderzoek zou zich daarom vooral moeten richten op de vraag welke werknemers vast blijven zitten in een ongewenste, negatieve arbeidsmarktpositie en daarmee het risico lopen om langdurig werkloos te raken. Om een goed antwoord te geven op deze vraag is er longitudinaal onderzoek nodig over een langere tijdsperiode van bijvoorbeeld vijf jaar met vaste meetmomenten, bijvoorbeeld ieder half jaar, waarin een combinatie gemaakt wordt tussen het type contract en het type werk. Op deze manier kan vastgesteld worden welke werknemers in zeker en kwalitatief goed werk terecht komen en welke werknemers in onzeker en kwalitatief slecht werk terecht komen en op termijn (langdurig) werkloos raken.

Slotconclusie

Samengevat, kunnen we in de eerste plaats concluderen dat in Nederland relatief veel tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract, maar vooral veel uitzendkrachten, risico's lopen ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en inzetbaarheid. Deze negatieve uitkomsten zijn tevens risicofactoren voor 'neerwaartse' transities naar precair (tijdelijk) werk of werkloosheid. In Nederland is er daarom mogelijk sprake van een vicieuze cirkel tussen onzeker en kwalitatief 'slecht' werk enerzijds, en gezondheid- en welzijnsproblemen en beperkingen ten aanzien van de inzetbaarheid anderzijds. Dit laatste, een goede inzetbaarheid, lijkt essentieel om uit deze vicieuze cirkel te 'ontsnappen' en een betere arbeidsmarktpositie te krijgen. Om dit beter te onderzoeken is er longitudinaal onderzoek met frequente meetmomenten over een lange tijdsperiode nodig.

Internationale
oriëntatie van
bedrijven en
baanzekerheid
van werk-
nemers

10



Internationale oriëntatie van bedrijven en baanzekerheid van werknemers

Marjolein Korvorst, Ben Kriechel en Wendy Smits

10.1 Inleiding

10.2 Data en methode

10.3 Resultaten

- Tijdelijke contracten
- Werknemersdynamiek op bedrijfsniveau

10.4 Conclusie

10.5 Bijlage: Data

Bedrijven die in buitenlandse handen zijn en bedrijven die internationale handelsrelaties hebben maken vaker gebruik van tijdelijke contracten. Bij het gebruikmaken van tijdelijke contracten is het aandeel werknemers in deze bedrijven met een tijdelijk contract daarentegen lager dan in Nederlandse bedrijven en in bedrijven die geen internationale handelsrelaties hebben. De werknemersdynamiek in internationaal georiënteerde bedrijven is iets hoger dan bij Nederlandse bedrijven, al zijn de verschillen klein.

10.1 Inleiding

In 2008 kwam ongeveer 12 procent van de werkgelegenheid in Nederland voor rekening van bedrijven in buitenlands eigendom, in 2006 was dat nog ruim 10 procent (CBS, 2011). Het aandeel bedrijven dat aan internationale handel doet is in dezelfde periode toegenomen van 15 procent in 2006 tot 17 procent in 2008 (Jaarsma, 2012). In 2008 waren deze bedrijven goed voor 49 procent van de banen in Nederland, in 2006 was dit nog 38 procent. Uit verschillende internationale onderzoeken blijkt dat buitenlandse bedrijven en bedrijven die aan internationale handel doen over het algemeen een hogere arbeidsproductiviteit kennen, een hoger aandeel hooggekwalificeerd personeel en hogere lonen betalen (Feliciano & Lipsey, 1999, Griffith & Simpson, 2003, Görg et al., 2007). Ook in Nederland liggen de lonen bij internationaal georiënteerde bedrijven hoger (Fortanier & Korvorst, 2009; Korvorst, 2012; Statistics Netherlands, 2011, 2012).

Er is echter nog weinig bekend over de baanzekerheid van werknemers die in dienst zijn bij internationaal georiënteerde bedrijven. Enerzijds ondervinden bedrijven die op een internationale markt opereren meer concurrentie, hetgeen gepaard gaat met zowel meer baancreatie als baanvernietiging (Pisu, 2008) en met minder baanzekerheid. Bovendien kunnen deze bedrijven makkelijker bedrijfsonderdelen naar het buitenland verplaatsen (Scheve & Slaughter, 2004). Anderzijds vraagt het opzetten en onderhouden van internationale (handels)relaties goed gekwalificeerd personeel (Statistics Netherlands 2011). Investerings in (bedrijfsspecifieke) kennis en vaardigheden van medewerkers lonen alleen als medewerkers langere tijd bij het bedrijf in dienst blijven (Becker, 1993). Van belang is ook uit welk land een buitenlands bedrijf afkomstig is (Fortanier, 2008). Bedrijven uit landen waar de baanzekerheid van werknemers gering is, zoals in Angelsaksische landen (Venn, 2009), zijn wellicht eerder geneigd te werken met tijdelijke contracten dan bedrijven uit landen waar werknemers meer bescherming hebben en waar men minder aan flexibiliteit gewend is.

De internationale literatuur geeft geen eenduidig beeld van de effecten van de internationale oriëntatie van bedrijven op de baanzekerheid van werknemers. Traferri (2008) laat zien dat in Spanje buitenlandse bedrijven een lager aandeel tijdelijke werknemers hebben vergeleken met binnenlandse bedrijven. Andrew et al. (2007) concluderen dat de uitstroom van werknemers in buitenlandse bedrijven weliswaar groter is maar dat het verschil met

binnenlandse bedrijven erg klein is. Bovendien gaat het met name om bedrijven die niet exporteren. In internationale bedrijven die wel exporteren is de uitstroom juist lager dan in binnenlandse bedrijven. Görg & Görlich (2012) vinden dat in Duitsland werknemers in de dienstensector een grotere kans hebben om werkloos te worden naarmate er in de sector waarin ze werkzaam zijn meer wordt geëxporteerd. Een voorbeeld is de transportsector. Met name voor werknemers met een tijdelijk contract neemt de baan zekerheid af met de exportintensiteit.

In deze bijdrage zal de baan zekerheid van werknemers bij internationaal georiënteerde bedrijven vergeleken worden met de baan zekerheid van werknemers van nationaal georiënteerde bedrijven. Daarbij worden twee indicatoren van baan zekerheid op bedrijfsniveau bekeken, te weten 1. het aandeel werknemers per bedrijf dat een tijdelijk contract heeft, en 2. het aandeel werknemers per bedrijf dat in- en uitstroomt.

10.2 Data en methode

Voor de analyses is gebruik gemaakt van administratieve gegevens over banen en lonen op persoonsniveau uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) gekoppeld met enquêtegegevens op bedrijfsniveau (Korvorst & Fortanier, 2011, Korvorst 2012, en technische toelichting). We richten ons op twee dimensies van de internationale oriëntatie van bedrijven, te weten buitenlands eigendom en de handelsstatus. Een bedrijf is in buitenlandse handen wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is. Daarbij is wat betreft besluitvorming niet alleen van belang of een bedrijf in buitenlandse handen is maar ook in welk land het hoofdkantoor gevestigd is. We hebben de volgende landen-indeling gebruikt: Angelsaksische landen, Scandinavische landen, Continentaal Europa, Oost- en Zuid-Europa en overige landen. Met betrekking tot de handelsstatus van een bedrijf onderscheiden we importeurs, exporteurs en bedrijven die zowel importeren als exporteren (*two-way traders*).

Wij richten ons op twee indicatoren van baan zekerheid. De eerste is het gebruik van tijdelijke contracten. Werknemers met een tijdelijke aanstelling vormen het deel van het persoonsbestand dat een bedrijf op vrij korte termijn tegen geringe kosten kan aanpassen. Een deel van de bedrijven heeft geen enkele werknemer in dienst op basis van tijdelijke contracten. Tussen bedrijven die wel met tijdelijke contracten werken zijn er verschillen in het aandeel werknemers dat een tijdelijk contract heeft (Traferri, 2011). Zowel de kans dat een bedrijf met tijdelijke contracten werkt als het aandeel werknemers met een tijdelijk contract bij bedrijven die met tijdelijke contracten werken kan samenhangen met de internationale oriëntatie. Deze samenhang hoeft echter niet voor beide factoren gelijk te zijn. We analyseren daarom de kans dat een bedrijf gebruik maakt van tijdelijke contracten en het aandeel werknemers met een tijdelijk contract bij bedrijven die gebruik maken van tijdelijke contracten afzonderlijk.

De tweede indicator is de in- en uitstroom van werknemers op bedrijfsniveau (werknemersdynamiek). In het algemeen zijn relatief grote stromen een teken van flexibiliteit. Deze stromen kunnen het gevolg zijn van feitelijk groei of krimp van een bedrijf, maar er kan ook sprake zijn van overmatige dynamiek die niet gerelateerd is aan groei of krimp. Bedrijven die hun personeel niet weten te binden en continu nieuwe werknemers van buiten het bedrijf of sector moeten aantrekken, zullen immers ook een hoge in- en uitstroom hebben. Vanzelfsprekend is er een relatie tussen het aandeel tijdelijke werknemers in een bedrijf en de baandynamiek, omdat een hoger aandeel tijdelijke werknemers tot lagere aanpassingskosten voor bedrijven zal leiden (Cao & Leung, 2010).

Bij het bepalen van de jaarlijkse in- en uitstroom van werknemers per bedrijf worden de werknemers die gedurende een kalenderjaar in- en uitstromen niet meegeteld. Deze stromen zijn over het algemeen gerelateerd aan seizoenfluctuaties van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld in de horeca (ijssalons, strandtenten). Deze seizoenfluctuaties laten we in dit hoofdstuk buiten beschouwing. Op basis van in- en uitstroom van werknemers berekenen we de reallocatie en de *excess* reallocatie van werknemers per bedrijf. De reallocatie is gedefinieerd als de som van de in- en uitstroom van werknemers en is een maat voor de totale dynamiek in het bedrijf. De *excess* reallocatie geeft de totale reallocatie minus de netto verandering van de werkgelegenheid in het bedrijf en is een maat voor overmatige dynamiek. Het geeft de reallocatie die niet nodig is om de feitelijke werkgelegenheidsgroei of krimp te bewerkstelligen. Het kan dan gaan om werknemers die van baan wisselen of om werknemers met een aflopend tijdelijk contract, die vervangen moeten worden. Naarmate de *excess* reallocatie hoger is, is de baanzekerheid van werknemers in het bedrijf lager.

De werknemersdynamiek wordt steeds gerelateerd aan de omvang van het bedrijf. Deze wordt gedefinieerd als het gemiddelde tussen de werkgelegenheid aan het begin van het jaar en aan het einde.

Eerst presenteren we een aantal statistieken over de verschillen in tijdelijke contracten en werknemersdynamiek in internationaal georiënteerde bedrijven. Vervolgens wordt een aantal multivariate analyses uitgevoerd waarin de indicatoren van baanzekerheid worden gerelateerd aan de internationale oriëntatie van een bedrijf, de bedrijfssector, de bedrijfsomvang en de opbouw van het personeelsbestand. Zoals eerder aangegeven, blijkt uit verschillende onderzoeken dat internationaal georiënteerde bedrijven beter betaald en hoger geschoold personeel in dienst hebben. Omdat tijdelijke contracten vaker voorkomen bij laagbetaalde, laaggeschoolde werknemers zou een deel van een verschil in baanzekerheid kunnen voortkomen uit het verschil in de personeelsopbouw. Om die reden nemen we het aandeel laag- en hoogbetaalden per bedrijf als controlevariabelen op.

Een ander aandachtspunt is dat buitenlandse bedrijven wellicht (tijdelijke) werknemers uit het thuisland naar Nederland hebben uitgezonden. Als tijdelijk uitgezonden werknemers bij de Nederlandse vestiging op de loonlijst staan, heeft dit invloed op de werknemersdynamiek. Om die reden controleren we ook voor het aandeel allochtonen dat werkzaam is per bedrijf.

10.3 Resultaten

Buitenlandse bedrijven hebben vaker één of meer werknemers in dienst met een tijdelijk contract dan Nederlandse bedrijven. In 2008 maakte 66 procent van de buitenlandse bedrijven en 39 procent van de Nederlandse bedrijven gebruik van tijdelijke contracten. Ook bedrijven die aan internationale handel doen hebben relatief vaak één of meer werknemers in dienst met een tijdelijk contract, met name bedrijven die zowel importeren als exporteren. Van deze groep had in 2008 58 procent één of meer werknemers in dienst met een tijdelijk contract. Het aandeel buitenlandse bedrijven dat gebruikt maakt van tijdelijke contracten is weliswaar groter, het aandeel tijdelijke werknemers dat deze bedrijven in dienst hebben (29 procent) is lager dan in Nederlandse bedrijven (51 procent).

De instroom van werknemers in Nederlandse bedrijven en bedrijven die niet aan internationale handel deden was hoger dan in internationaal georiënteerd bedrijven. De uitstroom van werknemers was het laagst bij Nederlandse bedrijven. Om die reden was de werkgelegenheidsgroei in 2008 bij Nederlandse bedrijven gemiddeld hoger dan bij buitenlandse bedrijven.¹⁾ De excess reallocatie lag het hoogst bij buitenlandse bedrijven en bij importerende bedrijven, maar de verschillen zijn vrij klein.

10.3.1 Baanzekerheid naar internationale oriëntatie, 2008¹⁾

	Instroom	Uitstroom	Groei	Reallocatie	Excess reallocatie	Aandeel bedrijven dat tijdelijke contracten gebruikt	Aandeel werknemers met een tijdelijk contract per bedrijf ²⁾
	%						
Alleen importeur	38	25	14	63	29	52	48
Alleen exporteur	35	21	14	55	22	46	44
Importeur/exporteur	30	20	10	50	23	58	35
Geen internationale handel	44	21	23	66	23	35	54
Nederlands eigendom	42	21	21	64	23	39	51
Buitenlands eigendom	32	35	-4	67	27	66	29
Totaal	42	21	21	64	23	39	50

¹⁾ Gemiddelde op bedrijfsniveau, niet gewogen naar aantallen banen per bedrijf.

²⁾ Gemiddelde over bedrijven die gebruik maken van tijdelijke contracten.

¹⁾ Merkt op dat dat niet betekent dat ook de totale werkgelegenheidsgroei in buitenlandse bedrijven lager was dan bij Nederlandse bedrijven want de cijfers zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand per bedrijf.

Tijdelijke contracten

Tabel 10.3.2 geeft de resultaten van de probit analyse dat een bedrijf werknemers in dienst heeft met een tijdelijk contract. Uit de analyses blijkt dat, gecorrigeerd voor bedrijfssector en bedrijfsomvang, meer buitenlandse bedrijven werknemers met een tijdelijk contract in dienst hebben. Met name tussen bedrijven uit Zuid- en Oost-Europa is het verschil groot. Indien ook wordt gecontroleerd voor de samenstelling van het personeelsbestand, dan wordt het verschil tussen Nederlandse en buitenlandse bedrijven groter. Dat komt doordat bedrijven in buitenlands eigendom naar verhouding vaker hoogbetaalde werknemers en minder vaak laagbetaalde werknemers in dienst hebben. Bedrijven met relatief veel laagbetaalden maken vaker gebruik van tijdelijke contracten. Verder maken bedrijven die internationale handelsrelaties hebben, en dan met name bedrijven die zowel importeren als exporteren, eveneens vaker gebruik van tijdelijke contracten. Dat verschil blijft staan als wordt gecontroleerd voor kenmerken van het personeelsbestand. De invloed van bedrijfsomvang en sector is echter, zoals verwacht, veel groter dan van eigendomsverhoudingen. Vooral grote bedrijven werken vaak met tijdelijke contracten.

10.3.2 Resultaten van een probit analyse van de kans dat een bedrijf werknemers in dienst heeft op basis van een tijdelijk contract, 2008

	Model 1		Model 2	
	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout
Eigendom	0,284***	0,018	0,495***	0,018
Land van herkomst				
Angelsaksische landen	0,235***	0,029	0,476***	0,029
Scaninavische landen	0,284***	0,057	0,500***	0,057
Continentaal Europa	0,295***	0,027	0,480***	0,027
Oost- en Zuid Europa	0,514***	0,089	0,690***	0,091
Nederland	ref		ref	
Overige landen	0,327***	0,052	0,544***	0,053
Handelsstatus				
Alleen import	0,240***	0,007	0,237***	0,008
Alleen export	0,198***	0,014	0,204***	0,014
Import en export	0,435***	0,008	0,477***	0,008
Geen int. handel	ref		ref	
Bedrijfsomvang				
0 tot 50 werknemers	ref		ref	
50 tot 250 werknemers	1,17 ***	0,016	1,177***	0,017
Meer dan 250 werknemers	1,688***	0,043	1,704***	0,043
Aandeel allochtonen			0,132***	0,008
Aandeel hoogbetaalden			-1,026***	0,009
Aandeel laagbetaalden			0,026***	0,007
Constante	-0,296***	0,01	-0,274***	0,011
Pseudo R-kwadraat	0,12		0,15	
Aantal observaties	411 348		411 348	

Gecontroleerd voor bedrijfssector SBI '93 2-dig.

* p<0.05.

** p<0.01.

*** p<0.001.

In bedrijven die met tijdelijke contracten werken, is het aandeel tijdelijke werknemers in Nederlandse bedrijven gemiddeld het hoogst (tabel 10.3.3). Er zijn nauwelijks verschillen tussen buitenlandse bedrijven uit verschillende landen. Het effect van buitenlands eigendom wordt kleiner als rekening wordt gehouden met verschillen in personeelsopbouw. Bedrijven die aan internationale handel doen hebben een lager aandeel tijdelijke werknemers. Het aandeel tijdelijke werknemers daalt met bedrijfsomvang. Dat komt overeen met de resultaten van Cao & Leung (2010) voor Canada.

10.3.3 Resultaten van een regressieanalyse van het aandeel tijdelijke werknemers voor bedrijven die tijdelijke werknemers in dienst hebben, 2008

	Model 1		Model 2	
	Coëfficiënt	standaardfout	Coëfficiënt	standaardfout
Buitenlands eigendom	-0,08 ***	0,005	-0,023 ***	0,005
Land van herkomst				
Angelsaksische landen	-0,083 ***	0,008	-0,019 ***	0,007
Scaninavische landen	-0,084 ***	0,015	-0,02	0,014
Continentaal Europa	-0,084 ***	0,007	-0,027 ***	0,007
Oost- en Zuid Europa	-0,081 ***	0,024	-0,042	0,023
Nederland	ref		ref	
Overige landen	-0,052 ***	0,014	-0,01	0,01
Handelsstatus				
Alleen import	-0,061 ***	0,003	-0,045 ***	0,002
Alleen export	-0,082 ***	0,005	-0,057 ***	0,005
Import en export	-0,136 ***	0,003	-0,095 ***	0,003
Geen int. Handel	ref		ref	
Bedrijfsomvang				
0 tot 50 werknemers	ref		ref	
50 tot 250 werknemers	-0,146 ***	0,003	-0,122 ***	0,003
Meer dan 250 werknemers	-0,182 ***	0,006	-0,155 ***	0,006
Aandeel allochtonen			0,147 ***	0,003
Aandeel hoogbetaalden			-0,224 ***	0,004
Aandeel laagbetaalden			0,178 ***	0,003
Constante	0,569 ***	0,004	0,456 ***	0,004
Aangepaste R-kwadraat	0,11		0,18	
Aantal observaties	162 757		162 757	

Gecontroleerd voor bedrijfssector SBI '93 2-digit.

* p<0,05.

** p<0,01.

*** p<0,001.

Werknemersdynamiek op bedrijfsniveau

Gecontroleerd voor bedrijfsomvang en bedrijfssector wijkt in buitenlandse bedrijven de instroom van werknemers niet significant af van de instroom in Nederlandse bedrijven. Alleen in Angelsaksische bedrijven en bedrijven uit Continentaal Europa lag de instroom

iets lager dan in Nederlandse bedrijven. De uitstroom was vooral hoger bij bedrijven uit Continentaal, Zuid- en Oost-Europa. Gemiddeld was de groei bij buitenlandse bedrijven lager dan bij Nederlandse bedrijven, maar deze lagere groei komt vooral voor rekening van bedrijven uit Continentaal Europa.

De reallocatie van werknemers ligt hoger bij buitenlandse bedrijven (tabel 10.3.4). Het verschil is weliswaar klein, maar is significant en komt vooral op conto van bedrijven uit Zuid- en Oost-Europa. Dat geldt eveneens voor de excess reallocatie, maar die blijkt eveneens hoger voor bedrijven uit de Angelsaksische landen. Dat betekent dat buitenlandse bedrijven, gecorrigeerd voor bedrijfsomvang en sector, een iets groter personeelsverloop hebben dat niet gerelateerd is aan krimp of groei van het bedrijf. Echter, het verschil tussen Nederlandse en buitenlandse bedrijven is klein. Deze verschillen worden groter als wordt gecontroleerd voor het aandeel tijdelijke werknemers per bedrijf en voor de opbouw van het personeelsbestand. Zoals verwacht, neemt de werknemersdynamiek toe als een bedrijf meer tijdelijke werknemers in dienst heeft. Verder blijkt dat de excess reallocatie van werknemers lager is bij bedrijven die relatief veel hoogbetaalde werknemers in dienst hebben en hoger bij bedrijven die een hoog aandeel laagbetaalde werknemers in dienst hebben.

10.3.4 Resultaten van een regressieanalyse van de werknemersdynamiek op bedrijfsniveau, 2008

	Instroom		Uitstroom		Groei		Reallocatie		Excess reallocatie	
	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout
Model 1										
Buitenlands eigendom	-0,016	0,008	0,044***	0,009	-0,06 ***	0,011	0,028 *	0,013	0,032***	0,007
<i>Land van herkomst</i>										
Angelsaksische landen	-0,032 *	0,013	0,052***	0,015	-0,083***	0,019	0,02	0,021	0,033**	0,012
Scaninavische landen	-0,008	0,026	0,021	0,029	-0,029	0,036	0,014	0,041	0,02	0,023
Continentaal Europa	-0,026 *	0,012	0,03 *	0,014	-0,057**	0,018	0,004	0,02	0,025*	0,011
Oost- en Zuid Europa	0,065	0,041	0,142**	0,045	-0,077	0,057	0,207**	0,064	0,098**	0,036
Nederland	ref		ref		ref		ref		ref	
Overige landen	0,038	0,024	0,056*	0,026	-0,018	0,033	0,094*	0,037	0,042*	0,021
<i>Handelsstatus</i>										
Alleen import	-0,096***	0,004	0,004	0,004	-0,1 ***	0,005	-0,092***	0,006	0,013***	0,003
Alleen export	-0,114***	0,007	0,002	0,008	-0,116***	0,01	-0,112***	0,011	0,005	0,006
Import en export	-0,15 ***	0,004	-0,01 *	0,004	-0,14 ***	0,006	-0,16 ***	0,006	0,004	0,004
Geen int. Handel	ref		ref		ref		ref		ref	
<i>Bedrijfsomvang</i>										
0 tot 50 werknemers	ref		ref		ref		ref		ref	
50 tot 250 werknemers	-0,092***	0,007	0,067***	0,007	-0,158***	0,009	-0,025 *	0,011	0,119***	0,006
Meer dan 250 werknemers	-0,125***	0,012	0,012	0,014	-0,137***	0,017	-0,112***	0,02	0,071***	0,011
Constante	0,483***	0,005	0,217***	0,006	0,266***	0,007	0,7 ***	0,008	0,215***	0,005
Aangepaste R-kwadraat	0,03		0,02		0,01		0,04		0,05	

10.3.4 Resultaten van een regressieanalyse van de reallocatie en excess-reallocatie van werknemers op bedrijfsniveau, 2008 (slot)

	Instroom		Uitstroom		Groei		Reallocatie		Excess reallocatie	
	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout
Model 2										
Aandeel werknemers met contract voor bepaalde tijd										
	0,444***	0,003	0,194***	0,004	0,25***	0,005	0,638***	0,005	0,347***	0,003
Aandeel allochtonen										
	0,188***	0,003	0,102***	0,004	0,085***	0,005	0,29***	0,006	0,119***	0,003
Aandeel hoogbetaalden										
	-0,067***	0,003	-0,084***	0,004	0,017***	0,005	-0,151***	0,005	-0,102***	0,003
Aandeel laagbetaalden										
	0,219***	0,003	0,041***	0,004	0,178***	0,005	0,261***	0,005	0,111***	0,003
Buitenlands eigendom										
	0,01	0,008	0,057***	0,009	-0,047***	0,011	0,068***	0,013	0,057***	0,007
<i>Land van herkomst</i>										
Angelsaksische landen										
	0,001	0,013	0,068***	0,015	-0,067***	0,018	0,069***	0,02	0,063***	0,011
Scaninavische landen										
	0,028	0,025	0,04	0,029	-0,012	0,036	0,068	0,039	0,051*	0,022
Continentaal Europa										
	0,006	0,012	0,046***	0,014	-0,039*	0,017	0,052**	0,019	0,052***	0,011
Oost- en Zuid Europa										
	0,05	0,039	0,133**	0,045	-0,083	0,057	0,183**	0,062	0,092**	0,035
Nederland										
ref			ref		ref		ref		ref	
Overige landen										
	0,029	0,023	0,051	0,026	-0,022	0,033	0,08*	0,036	0,045*	0,02
<i>Handelssatus</i>										
Alleen import										
	-0,099***	0,004	0,001	0,004	-0,099***	0,005	-0,098***	0,006	0,008**	0,003
Alleen export										
	-0,104***	0,007	0,003	0,008	-0,107***	0,01	-0,101***	0,011	0,009	0,006
Import en export										
	-0,13***	0,004	-0,006	0,004	-0,124***	0,006	-0,135***	0,006	0,014***	0,003
Geen int. Handel										
ref			ref		ref		ref		ref	
<i>Bedrijfsomvang</i>										
0 tot 50 werknemers										
ref			ref		ref		ref		ref	
50 tot 250 werknemers										
	-0,105***	0,006	0,056***	0,007	-0,161***	0,009	-0,049***	0,01	0,105***	0,006
Meer dan 250 werknemers										
	-0,117***	0,012	0,011	0,014	-0,128***	0,017	-0,106***	0,019	0,073***	0,011
Constante										
	0,267***	0,005	0,152***	0,006	0,115***	0,008	0,419***	0,009	0,081***	0,005
Aangepaste R-kwadraat										
	0,11		0,03		0,02		0,1		0,11	
Aantal observaties										
	410 682		410 682		410 682		410 682		410 682	

Gecontroleerd voor bedrijfssector SBI '93 2-dig.

* p<0.05.

** p<0.01.

*** p<0.001.

10.4 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we gekeken naar de baan zekerheid bij bedrijven met een binnenlandse en bedrijven met een buitenlandse oriëntatie. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen Nederlandse bedrijven en buitenlandse bedrijven en tussen bedrijven die aan internationale handel doen en bedrijven die dat niet doen. We hebben twee indicatoren voor baan zekerheid onderscheiden, te weten het aandeel tijdelijke contracten en de feitelijke werknemersdynamiek (in- en uitstroom) op bedrijfsniveau. Internationaal georiënteerde bedrijven hebben vaker één of meer werknemers in dienst met een tijdelijk contract. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract is echter hoger bij bedrijven zonder internationale oriëntatie. Verder blijkt dat de in- en uitstroom van werknemers die niet is gerelateerd aan groei of krimp in het bedrijf, de excess reallocatie, iets hoger is in buitenlandse bedrijven dan in Nederlandse bedrijven en groter in bedrijven die aan internationale handel doen dan in bedrijven die geen internationale handelsrelaties hebben. De verschillen zijn echter klein en het effect van bijvoorbeeld bedrijfsomvang of bedrijfssector is veel groter dan het effect van internationale oriëntatie.

Al met al zijn er geen duidelijke aanwijzingen dat er een direct effect is van globalisering op de werkzekerheid van werknemers. Weliswaar maken buitenlandse bedrijven wat vaker gebruik van tijdelijke contracten en kennen deze bedrijven meer werknemersdynamiek, de verschillen tussen Nederlandse en buitenlandse bedrijven zijn klein. Globalisering kan echter wel op een indirecte manier tot minder werkzekerheid leiden, bijvoorbeeld als banen van werknemers bij Nederlandse bedrijven minder zeker worden door internationale concurrentie. Onderzoek daarnaar is gewenst.

De analyses in dit hoofdstuk hebben betrekking op het jaar 2008. Eind 2008 begon de economische crisis en verloren veel mensen hun baan. Werklozen die weer aan de slag kwamen, kwamen vaak in tijdelijke banen terecht. Een interessante vraag is of de baan zekerheid zich sindsdien anders heeft ontwikkeld bij internationaal georiënteerde bedrijven dan bij nationaal georiënteerde bedrijven. In toekomstig onderzoek zou daarom kunnen worden gekeken naar de ontwikkeling van tijdelijk werk bij Nederlandse en buitenlandse bedrijven over een lange periode.

10.5 Bijlage: Data

Het SSB is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes op persoonsniveau en bevat demografische gegevens (zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland) en sociaal-economische gegevens (zoals informatie over banen, uitkeringen en lonen). De demografische gegevens van de SSB-kern komen voornamelijk uit de Gemeentelijke

Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over banen van werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit Polisadministratie, de basisregistratie van de Belastingdienst en het UWV. In de Polisadministratie zijn de gegevens van werknemers en hun inkomstenverhoudingen opgeslagen die met de loonaangifte van de werkgevers aan de Belastingdienst zijn verstrekt. De administratieve informatie op werknemersniveau is vervolgens gekoppeld aan enquêtegegevens over eigenaarschap op bedrijfsniveau (voor een uitgebreide beschrijving, zie de Internationaliseringsmonitor 2008–2011) en registerinformatie over internationale handel. Hierbij is eenzelfde peilmoment aangehouden voor alle bronnen (einde van het jaar), waarbij gegevens over banen, werknemerskenmerken, lonen, contractsoort (i.e., bepaalde versus onbepaalde tijd), bedrijfsstatus en baandynamiek (i.e., in-, door- en uitstroom van banen) afkomstig zijn uit het SSB, en de indeling van SBI, grootteklasse en op basis van de standaardindeling volgens het Algemeen Bedrijven Register (ABR).

Een bedrijf is in buitenlandse handen wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is. Dit resulteerde in een set van ongeveer 480 duizend bedrijven per jaar, uit het ABR, waarvoor de eigendomsrelatie kon worden vastgesteld (Nederlands of buitenlands hoofdkantoor). De informatie over eigendomsverhoudingen is steeds beschikbaar per kalenderjaar.

De informatie over de handelsstatus is afkomstig uit de Statistiek internationale handel (SIH). De populatie van de SIH in goederen bestaat uit alle bedrijven met een Nederlands BTW-nummer die goederenhandel met het buitenland voeren. Deze bedrijven zijn voor een groot deel te koppelen aan het ABR. Deze koppeling maakt het mogelijk om per bedrijf aan te geven of het bedrijf in- en/of uitvoer had. Er wordt een onderverdeling gemaakt in bedrijven die alleen importeerden, bedrijven die alleen exporteerden en bedrijven die zowel importeerden als exporteerden. Er is daarbij geen rekening gehouden met de omvang van de import en de export.

Werknemers die per maand meer verdienen dan het 80^e loonpercentiel van alle in Nederland geregistreerde banen worden geclassificeerd als hoogbetaald, werknemers met een loon gelijk aan of lager dan het 30^e loonpercentiel worden geclassificeerd als laagbetaald. Het aandeel allochtonen per bedrijf is het aandeel werknemers van allochtone herkomst, dat wil zeggen werknemers van wie één van beide ouders buiten Nederland is geboren.

10.5.1 Landenindeling

Angelsaksische landen: Australië, Canada, Ierland, Nieuw Zeeland, UK, US

Scandinavische landen: Denemarken, Finland, IJsland, Noorwegen, Zweden

Continentaal Europa: België, Duitsland, Frankrijk, Liechtenstein, Luxemburg, Oostenrijk, Zwitserland

Oost- en Zuid Europa: Cyprus, Italië, Kroatië, Polen, Portugal, Rusland, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië

Overige landen: Overige niet Europese landen

10.5.2 Descriptieve statistieken

	%
Buitenlands eigendom	1,62
Land van herkomst	
Angelsaksische landen	0,58
Scaninavische landen	0,15
Continentaal Europa	0,66
Oost- en Zuid Europa	0,06
Overige landen	0,17
Handelsstatus	
Alleen import	8,65
Alleen export	2,13
Import en export	9,78
Geen int. Handel	79,43
Bedrijfsomvang	
0 tot 50 werknemers	96,88
50 tot 250 werknemers	2,43
Meer dan 250 werknemers	0,69
Aandeel allochtonen	14,18
Aandeel hoogbetaalden	27,39
Aandeel laagbetaalden	33,26
Aantal observaties	410 682

Demografische
gevolgen van
economische
onzekerheid in
de vroege
loopbaan

11



Demografische gevolgen van economische onzekerheid in de vroege loopbaan

Marloes de Lange en Maarten H.J. Wolbers

11.1 Inleiding en centrale vraagstelling

11.2 Theoretische verwachtingen

- Economische onzekerheid en uitstel van demografische beslissingen
- Verschillen tussen hoog- en laagopgeleide mannen en vrouwen
- De invloed van macro-economische omstandigheden

11.3 Data en methode

- Data en selectie van respondenten
- Afhankelijke variabelen: eerste huwelijk en ouderschap
- Onafhankelijke variabelen en controlekenmerken (individueel niveau)
- Macro-economische situatie en controlekenmerken (macroniveau)
- Methode en modelopbouw

11.4 Resultaten

- De kans op een eerste huwelijk
- De kans op een eerste kind
- De transitie van ongehuwd-zijn naar eerste huwelijk
- De transitie van kinderloosheid naar een eerste kind

11.5 Conclusies

- Beleidsconclusies en -aanbevelingen

Een onzekere arbeidsmarktpositie in het begin van de loopbaan leidt in het algemeen niet tot uitstel van gezinsvorming. Wel hebben mannen met tijdelijk werk een kleinere kans om te trouwen. Er zijn weinig aanwijzingen voor het bestaan van opleidings specifieke demografische effecten van een moeizame start op de arbeidsmarkt. Hoger opgeleide mannen met tijdelijk werk en lager opgeleide werkloze vrouwen hebben juist een grotere kans om te trouwen. Mannen met tijdelijk werk hebben in ongunstige economische omstandigheden een grotere kans om vader te worden, vrouwen met een tijdelijke baan trouwen eerder als de macro-economische omstandigheden slechter zijn.

11.1 Inleiding en centrale vraagstelling

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de demografische gevolgen van een moeizame start op de arbeidsmarkt. In het bijzonder bestuderen we in hoeverre beslissingen zoals trouwen en het krijgen van kinderen uitgesteld worden vanwege werkloosheid of het hebben van een tijdelijke baan. Dat werkloosheid tot grote onzekerheid op de arbeidsmarkt leidt ligt voor de hand, maar ook voor tijdelijke banen geldt dat zij weinig arbeidsmarktperspectief en -zekerheid bieden ten opzichte van vaste banen met een vast inkomen (Delsen & de Jong, 1997; Scherer, 2005). Ondanks de zekerheid die tijdelijke banen verschaffen op de korte termijn is het onzeker of een tijdelijke werknemer, een jaar later bijvoorbeeld, nog (steeds) aan het werk is en een inkomen heeft. Tijdelijke banen worden daarom veelal geassocieerd met onzekerheid op langere termijn.

Onzekerheid ten gevolge van tijdelijk werk komt met name voor onder arbeidsmarktintreders en is kenmerkend voor de vroege loopbaan (Mills & Blossfeld, 2005; Bukodi, Ebralidze, Schmelzer & Blossfeld, 2008). Intreders moeten het met hun gebrek aan relevante werkervaring en de juiste netwerken afleggen tegen degenen die al langer actief zijn op de arbeidsmarkt (De Vreyer, Layte, Wolbers & Hussain, 2000; Bukodi et al., 2008). Dit heeft tot gevolg dat schoolverlaters bij de intrede op de arbeidsmarkt vaak enige tijd werkloos zijn of een tijdelijke baan hebben.

Tot dusverre is nog onvoldoende onderzocht welke rol tijdelijk werk speelt bij gezinsvorming. Dit inzicht is relevant, aangezien verdere voortzetting van het proces van arbeidsmarktflexibilisering mogelijk leidt tot stagnatie van demografische ontwikkelingen. Ook is nog onbekend hoe de relatie tussen economische onzekerheid als tijdelijk werk en werkloosheid, en gezinsvorming afhangt van individuele omstandigheden als opleidingsniveau en van macro-economische omstandigheden als werkloosheid. Mogelijk bestaat deze relatie alleen voor bepaalde sociale groepen of in bepaalde perioden.

De vragen die in dit hoofdstuk centraal staan, luiden als volgt: 1. In hoeverre leidt een onzekere arbeidsmarktpositie (werkloosheid of tijdelijke baan) tijdens de vroege loopbaan tot uitstel van het eerste huwelijk of ouderschap in Nederland? 2. Hoe verschilt dit tussen

lager- en hoger opgeleide mannen en vrouwen, en onder verschillende macro-economische omstandigheden?

11.2 Theoretische verwachtingen

Economische onzekerheid en uitstel van demografische beslissingen

De overgang van school naar werk is één van de belangrijke gebeurtenissen in het leven van jonge mensen. Het proces van volwassenwording wordt gewoonlijk gekenmerkt door opeenvolgende fasen waarin jongvolwassenen steeds minder afhankelijk worden van het ouderlijk gezin en steeds meer verantwoordelijkheden op zich nemen. Uiteindelijk wordt dit proces vaak afgesloten met de aankoop van een huis en het stichten van een gezin (Buchmann, 1989). De overgang van school naar werk verloopt soms niet soepel, en veel jongeren zijn al vroeg werkloos of krijgen een tijdelijke baan. Door de onzekerheid op de arbeidsmarkt zijn veel jongeren ook onzeker over de mogelijkheid en bereidheid de verantwoordelijkheden en de verplichtingen op zich te nemen van het stichten van een gezin (Oppenheimer, 1988). Hierbij valt te denken aan onzekerheid over de financiële verplichtingen, over de aard van het werk en over de (tijds)belasting die het werk met zich meebrengt. Banen kunnen veel reistijd vergen of uit onregelmatige diensten bestaan (zoals 's avonds, 's nachts of in het weekend), wat ten koste gaat van tijd voor het gezin. Ook kunnen banen met een hoge werkdruk en veel stress de kwaliteit van het gezinsleven beïnvloeden. Niet alleen de persoon in kwestie maar ook de partner kan moeite hebben om de stap naar het stichten van een gezin te maken indien er onzekerheid bestaat over dergelijke zaken. Kortom, de verwachting is in het algemeen dat een onzekere arbeidsmarktpositie tijdens de vroege loopbaan jongeren ervan kan weerhouden zich voor langere tijd te binden, wat zal leiden tot uitstel van het huwelijk en het ouderschap (Mills & Blossfeld, 2005).

Verschillen tussen hoog- en laagopgeleide mannen en vrouwen

Het ligt echter niet voor de hand dat onzekerheid over de arbeidsmarktpositie bij alle jongeren in gelijke mate tot uitstel van gezinsvorming leidt. Wanneer aangenomen wordt dat het stichten van een gezin hoge kosten met zich meebrengt, volgen er voor arbeidsonzekere mannen en vrouwen tegengestelde verwachtingen over het verschil tussen lager- en hogeropgeleiden in de mate van uitstel (Liefbroer & Corijn, 1999; Sobotka, Skirbekk & Philipov, 2011). Beide verwachtingen zijn echter af te leiden uit de rationele keuzetheorie die aan de basis ligt van Becker's 'New Home Economics' (1981).

Voor mannen met een onzekere arbeidsmarktpositie luidt de verwachting dat hogeropgeleiden het stichten van een gezin minder lang uitstellen dan lageropgeleiden. Deze hypothese is gebaseerd op het feit dat een hoger opleidingsniveau gewoonlijk gepaard gaat met een hoger inkomen. Dit zorgt ervoor dat hogeropgeleiden over het algemeen beter in staat zijn de hoge kosten die verband houden met gezinsvorming te dragen dan lageropgeleiden. Ook al hebben hogeropgeleiden met een onzekere arbeidsmarktpositie wellicht niet direct een hoger inkomen dan lageropgeleiden in die situatie, dan nog zijn de arbeidsmarktvooruitzichten voor hen gunstiger en kunnen zij rekenen op een beter inkomen in de (nabije) toekomst. Deze meer gunstige arbeidsmarktperspectieven vergroten tevens de aantrekkelijkheid van hogeropgeleiden als partner en verbeteren dus hun positie op de huwelijksmarkt (Oppenheimer, 1988; Kalmijn, 1991). Gezien de rol van hoofdkostwinner binnen het gezin, die gewoonlijk nog steeds door mannen wordt vervuld, hebben lageropgeleide mannen in een onzekere arbeidsmarktsituatie meer moeite met het op zich nemen van de verantwoordelijkheid voor het inkomen van het huishouden dan arbeidsonzekere, hoger opgeleide mannen. Eerstgenoemden zullen daarom in sterkere mate gezinsvorming uitstellen (Oppenheimer, 1994; Schmitt, 2008).

Voor vrouwen met een onzekere arbeidsmarktpositie is de verwachting anders, namelijk dat hogeropgeleiden het stichten van een gezin langer uitstellen dan lageropgeleiden. Deze verwachting komt voort uit het idee dat een hoger opleidingsniveau samengaat met hogere opportuiniteitskosten (Liefbroer & Corijn, 1999). Dit houdt in dat het stichten (en onderhouden) van een gezin tijd vergt van vrouwen (die traditiegetrouw meer voor het huishouden en de kinderen zorgen dan mannen) en die tijd gaat ten koste van de beschikbare uren voor het verrichten van betaald werk. Hogeropgeleiden lopen meer inkomen mis door gezinsvorming dan lageropgeleiden omdat hun inkomen gemiddeld hoger is. Daarnaast zien hoger opgeleide vrouwen het verminderen van het aantal uren werk of zelfs het volledig opgeven van hun baan omwille van gezinsvorming wellicht vaker als een verspilling van hun genoten opleiding dan lager opgeleide vrouwen. Ondanks dat vrouwen met een onzekere arbeidsmarktpositie op dat moment relatief weinig op hoeven te geven qua werk, spelen ook toekomstige verwachtingen over arbeidsmarktparticipatie een rol in de afweging om al dan niet een gezin stichten. Mogelijk is er bij lager opgeleide vrouwen zelfs sprake van een zekere mate van bespoediging van gezinsvorming, in de zin dat het vervullen van de rol van echtgenote of moeder een bewuste strategie kan vormen om de mate van onzekerheid op de arbeidsmarkt te reduceren. Tot slot kunnen verschillen in de houding ten aanzien van gezinsvorming de variatie in de mate van uitstel tussen hoger- en lageropgeleide vrouwen verklaren. Verwacht kan worden dat hogeropgeleiden meer liberale attitudes aanhangen en minder traditioneel zijn over gezinsvorming dan lageropgeleiden (Liefbroer & Merz, 2009). Ook dit kan dus een reden vormen waarom hoger opgeleide vrouwen met een onzekere arbeidsmarktpositie gezinsvorming langer uit zullen stellen dan lager opgeleide vrouwen.

De invloed van macro-economische omstandigheden

Onzekerheid op de arbeidsmarkt wordt direct bepaald door de arbeidsmarktsituatie. Deze onzekerheid is niet op elk moment even groot. Perspectieven en mogelijkheden op de arbeidsmarkt hangen grotendeels af van de macro-economische situatie (OECD, 2000). Bij een gunstige conjunctuur verbeteren ook de vooruitzichten om een gezin te stichten. Omgekeerd geldt dat, als de economische vooruitzichten minder gunstig zijn, mensen mogelijk juist voorzichtiger worden met het nemen van beslissingen en verantwoordelijkheden op langere termijn. Hieruit volgt de verwachting dat de negatieve gevolgen van een onzekere arbeidsmarktpositie voor het moment van gezinsvorming met name gelden in perioden waarin de macro-economische omstandigheden minder gunstig zijn.

11.3 Data en methode

Data en selectie van respondenten

Om de gestelde onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van gegevens uit de Familie Enquête Nederlandse Bevolking (FNB) 2000 (de Graaf et al., 2000). De FNB is een grootschalig retrospectief onderzoek waarin levensloopgegevens van individuen en hun partners verzameld zijn op demografisch, sociaal-economisch en sociaal-cultureel gebied. In totaal zijn er 1.561 respondenten (primaire respondenten plus hun eventuele partner) geïnterviewd in 2000. Voor de analyse van dit hoofdstuk heeft een selectie plaatsgevonden van heteroseksuele paren die elkaars eerste serieuze partner vormen en van wie de relatie op zijn vroegst in 1970 begonnen is. Vervolgens is een persoon-maand bestand gecreëerd, waarin respondenten van maand tot maand worden gevolgd vanaf het moment dat zij een relatie hebben tot het moment dat de gebeurtenissen waarin we zijn geïnteresseerd (huwen en ouderschap) plaatsvinden of tot het moment van interview. Daarnaast is de respondent gevolgd tot hij of zij maximaal 45 jaar oud is. Dit leidt tot een analytische steekproef van 729 respondenten, 365 mannen en 364 vrouwen.

Afhankelijke variabelen: eerste huwelijk en ouderschap

De eerste afhankelijke variabele verwijst naar het moment waarop het eerste huwelijk plaatsvindt. Van alle respondenten maken 319 mannen en vrouwen een eerste huwelijk mee vóór het moment van het interview. De respondenten die geen eerste huwelijk meemaken, worden beschouwd als rechtsgecensureerde waarnemingen. De tweede afhankelijke variabele verwijst naar het moment waarop men voor de eerste keer vader of moeder wordt. Om dit moment te bepalen is de geboortedatum van het eerste kind

verminderd met negen maanden. Feitelijk wordt dus de conceptiedatum van het eerste kind aangehouden, omdat deze het dichtst in de buurt komt van het moment waarop men 'beslist' aan kinderen te beginnen. Van alle respondenten krijgen 287 mannen en 286 vrouwen een eerste kind vóór het moment van het interview. De respondenten die geen kind krijgen, worden beschouwd als rechtsgecensureerde waarnemingen.

Onafhankelijke variabelen en controlekenmerken (individueel niveau)

Om een onzekere arbeidsmarktpositie te meten is per maand de arbeidsmarktsituatie vastgesteld. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen een vast contract (een arbeidscontract voor onbepaalde tijd of een arbeidscontract voor bepaalde tijd met uitzicht op een vaste baan), een tijdelijk contract (een arbeidscontract voor bepaalde tijd zonder uitzicht op een vaste baan), werkloosheid (zelf gerapporteerd) en anders (in opleiding, inactiviteit, zelfstandige en onbekend). Het hoogst bereikte opleidingsniveau is gebaseerd op een indeling bestaande uit drie categorieën: laag (bo, lbo), midden (mavo, havo, vwo, mbo) en hoog (hbo, wo, wo-plus).

De individuele effecten worden gecontroleerd voor geslacht, geboortjaar (voor mannen minus 1939 en voor vrouwen minus 1942), leeftijd (minus 15), leeftijd (minus 15) in het kwadraat, religiositeit (religieus versus niet-religieus), burgerlijke staat (ongehuwd samenwonend en gehuwd samenwonend (alleen opgenomen in de analyse van de transitie naar ouderschap) versus niet-samenwonend), het aantal arbeidsuren per week (variërend van 0 tot 60), opleidingsniveau van de partner (midden en hoog versus laag) en de arbeidsmarktsituatie van de partner (tijdelijk contract, werkloosheid en anders versus vast contract). Met uitzondering van geboortjaar worden alle factoren elke maand opnieuw gemeten.

Macro-economische situatie en controlekenmerken (macroniveau)

Het werkloosheidsniveau is een indicator voor de macro-economische toestand in een bepaalde periode. Deze cijfers zijn afkomstig van het CBS (CBS, 2012) en variëren per jaar. Dit betekent dat alle maanden binnen één bepaald jaar dezelfde waarde toegekend hebben gekregen. Ook is deze maat gestandaardiseerd en gecentreerd.

Op macroniveau wordt gecontroleerd voor de mate van modernisering in een bepaalde periode om culturele en structurele verklaringen voor het uitstellen van demografische beslissingen uit te sluiten. Deze moderniseringsmaat is het gemiddelde van de gestandaardiseerde metingen van secularisering, onderwijsexpansie en economische globalisering in een bepaald jaar, en is vervolgens gecentreerd.

Methoden en modelopbouw

Om te toetsen in hoeverre een onzekere arbeidsmarktpositie tijdens de vroege loopbaan leidt tot uitstel van het eerste huwelijk of ouderschap maken we gebruik van gebeurtenis-analyse. Meer specifiek zijn *piecewise-constant exponential* modellen geschat om de effecten van de verklarende variabelen te schatten op de maandelijkse kans om voor het eerst te trouwen of vader of moeder te worden vanaf het moment dat de relatie gevormd is (Blossfeld & Rohwer, 2002).

Per afhankelijke variabele presenteren we drie modellen, voor mannen en vrouwen gezamenlijk (enkel model 1 en 3) en afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen. In model 1 is het hoofdeffect van arbeidsmarktsituatie, opleidingsniveau en macro-economische situatie opgenomen, met alle controlevariabelen. Aan dit model lezen we af in hoeverre mensen met een tijdelijk contract of in werkloosheid het huwelijk of een eerste kind uitstellen ten opzichte van mensen met een vaste baan. In het tweede model schatten we de effecten van de interacties tussen de arbeidsmarktsituatie en opleidingsniveau. Op basis van dit model kunnen we bepalen of een eventueel uitstel van het huwelijk of een eerste kind vanwege een onzekere arbeidsmarktpositie verschilt tussen lager- en hogeropgeleiden. Vanwege de seksspecifieke verwachtingen omtrent deze hypothese presenteren we dit model voor mannen en vrouwen afzonderlijk. In model 3 schatten we de effecten van de interacties tussen de arbeidsmarktsituatie en werkloosheid. Aan de hand van dit model doen we uitspraken over de vraag in hoeverre eventueel uitstel van het huwelijk of een eerste kind vanwege een onzekere arbeidsmarktpositie verschilt onder variërende macro-economische omstandigheden.

11.4 Resultaten

De kans op een eerste huwelijk

Voordat we de resultaten van de gebeurtenis-analyse bespreken, laten we ter illustratie zien hoe de kans op een eerste huwelijk of kind zich vanaf het moment van relatievorming ontwikkelt voor mannen en vrouwen met uiteenlopende arbeidsmarktposities. Hierbij dient opgemerkt te worden dat ieder individu in theorie elke maand kan wisselen van arbeidsmarktpositie. Het hoeft dus niet zo te zijn dat iemand met een vaste baan over de gehele bestudeerde periode een vaste baan heeft. Hetzelfde geldt voor individuen met een tijdelijke baan en voor werklozen.

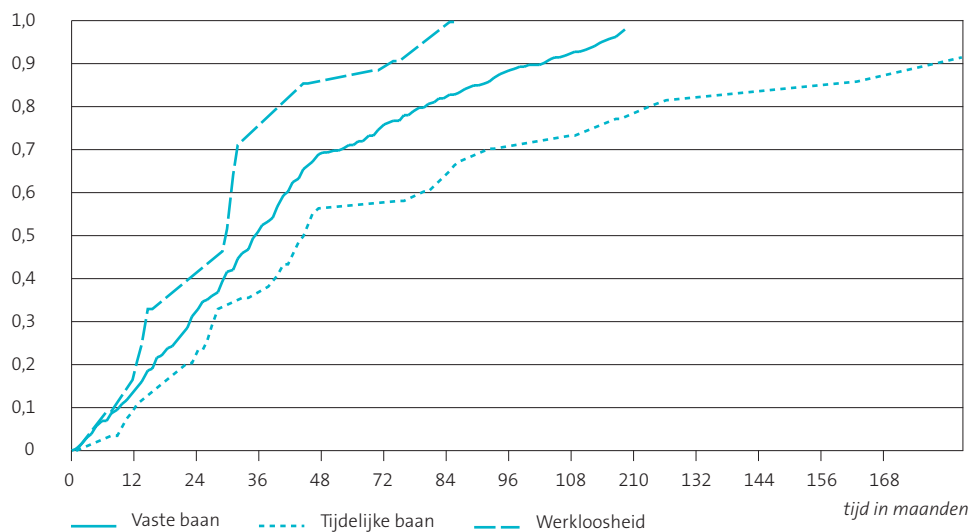
In figuur 11.4.1 is de kans op een eerste huwelijk voor mannen en vrouwen met een vaste baan, een tijdelijke baan en werkloos afgezet tegen de duur in maanden sinds het vormen van de relatie. Uit de figuur kunnen we afleiden dat de kans om te trouwen in de eerste vier jaar na relatievorming gelijkmatig oploopt voor mannen en vrouwen met een vaste

baan. Vier jaar na relatievorming is ongeveer twee derde voor het eerst getrouwd. Na deze periode blijft de kans om te trouwen voor individuen met een vaste baan toenemen, maar minder snel dan daarvoor: ongeveer negen jaar na relatievorming is bijna iedereen die een vaste baan heeft getrouwd.

Ook voor mannen en vrouwen met een tijdelijke baan neemt de kans om te trouwen in de eerste vier jaar na relatievorming het sterkst toe. Vier jaar na relatievorming is ruim de helft van de mensen met een tijdelijke baan getrouwd. Dit is zo'n tien procent minder dan de mensen met een vaste baan. Veertien jaar na relatievorming is nog zo'n tien procent van de individuen met een tijdelijke baan niet getrouwd. De conclusie op basis van de figuur is dat tijdelijk werk het besluit om te trouwen vertraagt.

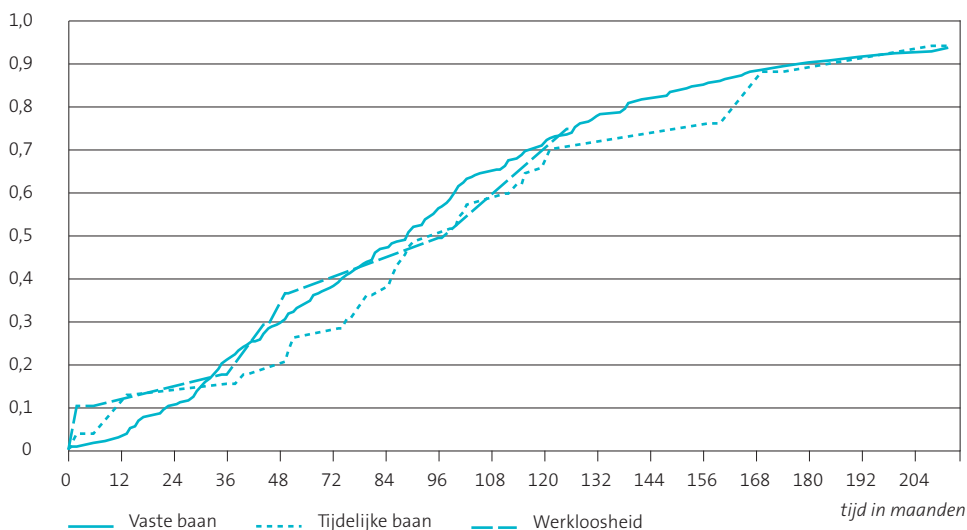
Voor werklozen geldt een ander patroon. Een jaar na relatievorming is reeds een derde van de werklozen getrouwd, drie jaar daarna al zo'n 85 procent. Ruim zes jaar na relatievorming zijn alle werklozen in de echt verbonden. Op basis van deze resultaten kunnen we concluderen dat werkloosheid de kans om te trouwen vergroot ten opzichte van een situatie van werkzekerheid.

11.4.1 Kans op de transitie van ongehuwdheid naar eerste huwelijk voor mannen en vrouwen naar positie op de arbeidsmarkt



Bron: FNB (2000).

11.4.2 Kans op de transitie van kinderloosheid naar eerste kind voor mannen en vrouwen naar positie op de arbeidsmarkt



Bron: FNB (2000).

De kans op een eerste kind

In figuur 11.4.2 is voor mensen met uiteenlopende arbeidsmarktposities de kans weergegeven om voor het eerst vader of moeder te worden in de maanden na relatievorming. Wat direct opvalt aan de figuur is dat de lijnen voor mensen met een vaste baan, tijdelijke baan of als werkloze door elkaar lopen. Alleen de kans op een eerste kind voor individuen met een tijdelijke baan lijkt in vergelijkbare perioden na relatievorming meestal net iets lager te liggen dan voor individuen met een vaste baan of in werkloosheid. Echter, zij halen deze achterstand ook tussentijds steeds weer in. Op basis van figuur 11.4.2 kan worden geconcludeerd dat de kans om vader of moeder te worden niet bepaald wordt door de arbeidsmarktpositie.

De transitie van ongehuwd-zijn naar eerste huwelijk

In de beschrijvende figuren is nog geen rekening gehouden met achtergrondkenmerken of macro-economische omstandigheden. Met behulp van gebeurtenissenanalyse toetsen we in hoeverre een onzekere arbeidsmarktpositie (werkloosheid, een tijdelijke baan) in vergelijking met een zekere arbeidsmarktpositie (vaste baan) tijdens de vroege loopbaan

tot uitstel van het eerste huwelijk of ouderschap leidt. Hierbij wordt gecontroleerd voor achtergrondkenmerken en macro-economische omstandigheden.

In tabel 11.4.3 zijn de transitiekansen van ongehuwd-zijn naar het eerste huwelijk weergegeven. Op basis van model 1 (gezamenlijke model) kunnen we concluderen dat er geen significante verschillen bestaan in transitiekansen tussen individuen met een onzekere arbeidsmarktpositie en een zekere arbeidsmarktpositie. Waar er op basis van de beschrijvende analyse wel verschillen leken te bestaan tussen mensen met uiteenlopende arbeidsmarktposities, blijven deze niet overeind na controle voor achtergrondkenmerken en macro-economische omstandigheden. Mannen met een tijdelijke baan hebben daarentegen wel degelijk een geringere kans om te trouwen ten opzichte van mannen met een vaste baan. Dit resultaat biedt ondersteuning voor de verwachting dat de man de hoofdkostwinner is in het gezin en dat mannen die moeite hebben met het vervullen van deze rol, deze verplichting (voorlopig) niet aangaan. Dit lijkt echter niet op te gaan voor werkloze mannen. Voor vrouwen met onzekere arbeidsmarktposities worden geen verschillen gevonden in de kans om te trouwen ten opzichte van vrouwen met zekere arbeidsmarktposities.

Model 2 bestuderen we alleen voor mannen en vrouwen afzonderlijk, aangezien we uiteenlopende verwachtingen hebben geformuleerd met betrekking tot de verschillen tussen lager- en hoger opgeleide mannen en vrouwen in onzekere arbeidsmarktsituaties. Opvallend is dat er nu een positief effect van tijdelijk werk op de kans om te trouwen is voor mannen met minimaal een hbo-diploma (ten opzichte van mannen met tijdelijk werk en een lager opleidingsniveau). Wellicht is dit een aanwijzing voor het feit dat tijdelijke banen voor hogeropgeleiden niet zo onzeker zijn als voor lageropgeleiden en de arbeidsmarktperspectieven voor hen nog steeds goed zijn. Voor vrouwen blijkt uit model 2 dat werkloosheid een verhoogde kans geeft om te gaan trouwen, en dat deze kans niet verschilt tussen lager en hoger opgeleide vrouwen. Deze bevinding lijkt het argument van onzekerheidsreductie te bevestigen, te weten dat arbeidsonzekere vrouwen hun zekerheid in het huwelijk zoeken in plaats van op de arbeidsmarkt.

Tot slot bespreken we model 3 waarin de interacties tussen arbeidsmarktsituatie en het werkloosheidsniveau zijn opgenomen. Op basis van het gezamenlijke model kunnen we concluderen dat het effect van tijdelijk werk op de kans om te trouwen negatief is in tijden van gemiddelde werkloosheid ($B = -0,44$), maar bij een hoge werkloosheid heeft tijdelijk werk ten opzichte van vast werk een positief effect ($B = 1,03$). Met andere woorden, in economisch onzekere tijden besluiten mensen met een onzekere arbeidsmarktpositie vaker te gaan trouwen dan mensen met een zekere arbeidsmarktpositie. Wanneer we deze effecten voor mannen en vrouwen afzonderlijk bestuderen, lijkt deze conclusie echter alleen op te gaan voor vrouwen. Dit bevestigt het eerdere vermoeden dat trouwen door vrouwen als middel ingezet wordt om meer vastigheid te bewerkstelligen.

11.4.3 Coëfficiënten van de gebeurtenissenanalyse (piecewise constant exponential models) van de transitie van ongehuwdheid naar eerste huwelijk (logit effecten)

	Gezamenlijk		Mannen			Vrouwen		
	Model 1	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Perioden								
0–36 maanden	87,33 ~	80,11 ~	120,55 ~	114,38 ~	118,58 ~	67,71	71,82	56,20
36–54 maanden	87,61 ~	80,40 ~	120,89 ~	114,72 ~	118,90 ~	67,97	72,09	56,47
54–66 maanden	87,13 ~	79,90 ~	120,37 ~	114,21 ~	118,38 ~	67,58	71,68	56,06
66–76 maanden	87,46 ~	80,23 ~	120,83 ~	114,68 ~	118,84 ~	67,74	71,84	56,19
76–90 maanden	86,78 ~	79,55 ~	120,14 ~	113,99 ~	118,16 ~	67,10	71,16	55,56
90–98 maanden	87,04 ~	79,81 ~	120,44 ~	114,28 ~	118,47 ~	67,30	71,38	55,77
98–120 maanden	87,13 ~	79,92 ~	120,60 ~	114,45 ~	118,64 ~	67,36	71,44	55,84
120–200 maanden	87,29 ~	80,08 ~	120,77 ~	114,66 ~	118,81 ~	67,50	71,55	55,95
200 en meer maanden	90,17*	82,91 ~	123,51 ~	117,44 ~	121,50 ~	70,74	74,66	59,14
Werkloosheidsniveau	-1,11**	-1,40**	-0,86**	-0,82**	-1,05**	-1,34**	-1,34**	-1,70**
Modernisering	-1,22	-1,32 ~	-0,98	-1,13	-1,05	-1,48	-1,44	-1,55
Vrouw (ref.=man)	0,07	0,06						
Geboorthejaar	-0,05*	-0,05*	-0,07*	-0,06 ~	-0,07*	-0,04	-0,04	-0,04
Leeftijd	0,17**	0,17**	0,05	0,03	0,04	0,25**	0,24**	0,24**
Leeftijd ²	-0,01**	-0,01**	0,00	0,00	0,00	-0,01**	-0,01**	-0,01**
Religieus (ref.=niet-religieus)	1,20**	1,19**	1,29**	1,31**	1,28**	1,17**	1,17**	1,19**
Opleidingsniveau (ref.=laag)								
Midden	-0,15	-0,14	-0,06	0,03	-0,06	-0,28 ~	-0,20	-0,25
Hoog	-0,39**	-0,39**	-0,41*	-0,56*	-0,40*	-0,52*	-0,36	-0,54*
Burgerlijke staat (ref.=niet samenwonend)								
Ongehuwd samenwonend	5,06**	5,09**	5,26**	5,30**	5,29**	4,94**	4,98**	5,00**
Arbeidsmarktsituatie (ref.=vast contract)								
Tijdelijk contract	-0,28	-0,44*	-0,54 ~	-0,85	-0,43	-0,09	0,67	-0,38
Werkloos	0,58	0,48	0,72	1,13	0,61	0,54	1,49*	0,21
Anders	-0,17	-0,22	-0,25	-0,22	-0,31	-0,26	-0,14	-0,29
Aantal wekelijkse arbeidsuren	0,00	0,00	0,01 ~	0,01*	0,01 ~	0,00	0,00	0,00
Opleidingsniveau partner (ref.=laag)								
Midden	-0,18 ~	-0,21*	-0,28 ~	-0,28 ~	-0,31*	-0,07	-0,09	-0,12
Hoog	-0,28*	-0,29*	-0,26	-0,27	-0,25	-0,26	-0,24	-0,31
Arbeidsmarktsituatie partner (ref.=vast contract)								
Tijdelijk contract	-0,36 ~	-0,36 ~	-0,13	-0,14	-0,15	-0,60*	-0,56*	-0,60*
Werkloos	-0,12	-0,21	0,00	-0,07	0,07	-0,38	-0,77	-0,37
Anders	-0,29**	-0,29**	-0,09	-0,07	-0,09	-0,51**	-0,52**	-0,52**
Tijdelijk contract*Midden				-0,31			-0,91	
Tijdelijk contract*Hoog				1,68*			-0,86	
Werkloos*Midden				-0,41			-1,60	
Werkloos*Hoog				-			-1,34	
Anders*Midden				-0,27			0,00	
Anders*Hoog				0,51			-0,46	
Tijdelijk contract*Werkloosheidsniveau		1,48 ~			-0,59			3,25**
Werkloos*Werkloosheidsniveau		0,80			-0,16			1,74
Anders*Werkloosheidsniveau		0,83*			1,04 ~			0,59
Log Likelihood	-2 496	-2 492	-1 236	-1 229	-1 234	-1 249	-1 247	-1 245
Df.	28	31	27	33	30	27	33	30
# transities	638	638	319	319	319	319	319	319
# episodes	43 570	43 570	21 980	21 980	21 980	21 590	21 590	21 590

** p<0.01; * p<0.05; ~ p<0.10 (tweezijdig).

Bron: FNB (2000)

11.4.4 Coëfficiënten van de gebeurtenissenanalyse (piecewise constant exponential models) van de transitie van kinderloosheid naar eerste kind (logit effecten)

	Gezamenlijk		Mannen			Vrouwen		
	Model 1	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Perioden								
0–32 maanden	-125,31**	-127,88**	-105,61	-108,17	-111,14	-152,08*	-155,95*	-152,81*
32–98 maanden	-125,22**	-127,78**	-105,46	-108,01	-110,99	-152,02*	-155,90*	-152,75*
98–106 maanden	-125,82**	-128,37**	-106,00	-108,56	-111,53~	-152,68*	-156,54*	-153,41*
106–137 maanden	-125,26**	-127,81**	-105,45	-107,99	-110,96	-152,11*	-155,98*	-152,83*
137–174 maanden	-125,39**	-127,95**	-105,59	-108,15	-111,11	-152,24*	-156,11*	-152,96*
174 en meer maanden	-125,76**	-128,35**	-105,98	-108,49	-111,58~	-152,55*	-156,38*	-153,27*
Werkloosheidsniveau	0,02	-0,12	-0,01	0,00	-0,20	-0,06	-0,06	-0,09
Modernisering	-1,44~	-1,47~	-1,15	-1,22	-1,22	-1,83	-1,89	-1,84
Vrouw (ref.=man)	0,10	0,11						
Geboorteaar	0,06*	0,06*	0,05	0,05	0,05	0,07*	0,07*	0,07*
Leeftijd	0,44**	0,44**	0,43**	0,43**	0,43**	0,51**	0,52**	0,51**
Leeftijd ²	-0,01**	-0,01**	-0,01**	-0,01**	-0,01**	-0,02**	-0,02**	-0,02**
Religieus (ref.=niet-religieus)	0,04	0,02	0,04	0,05	0,03	0,04	0,04	0,03
Opleidingsniveau (ref.=laag)								
Midden	-0,13	-0,12	-0,08	-0,08	-0,06	-0,18	-0,16	-0,18
Hoog	-0,07	-0,06	0,02	-0,02	0,04	-0,20	-0,09	-0,19
Burgerlijke staat (ref.=niet samenwonend)								
Ongehuwd samenwonend	1,17**	1,16**	0,90**	0,91**	0,89**	1,35**	1,36**	1,35**
Gehuwd samenwonend	2,68**	2,68**	2,50**	2,52**	2,51**	2,75**	2,75**	2,75**
Arbeidsmarktsituatie (ref.=vast contract)								
Tijdelijk contract	-0,10	-0,41	-0,12	0,81	-0,57	-0,10	0,31	-0,24
Werkloos	-0,06	-0,23	-0,68	-	-1,37	0,08	-0,15	0,13
Anders	0,35~	0,35~	0,70**	0,53	0,67**	-0,10	-0,02	-0,07
Aantal wekelijkse arbeidsuren	0,01	0,01	0,02**	0,02**	0,02**	-0,01	-0,01	-0,01
Opleidingsniveau partner (ref.=laag)								
Midden	-0,17	-0,17	-0,28~	-0,29~	-0,29~	-0,04	-0,06	-0,05
Hoog	-0,15	-0,16	-0,26	-0,26	-0,28	-0,11	-0,11	-0,12
Arbeidsmarktsituatie partner (ref.=vast contract)								
Tijdelijk contract	-0,21	-0,19	-0,16	-0,13	-0,13	-0,28	-0,34	-0,27
Werkloos	-0,34	-0,34	0,09	0,14	0,09	-1,48	-1,29	-1,48
Anders	0,20~	0,20~	0,19	0,20	0,19	0,20	0,20	0,21
Tijdelijk contract*Midden				-1,19			-0,34	
Tijdelijk contract*Hoog				-0,92			-0,89	
Werkloos*Midden				-			0,89	
Werkloos*Hoog				-			-0,22	
Anders*Midden				0,15			-0,03	
Anders*Hoog				0,36			-0,48	
Tijdelijk contract*Werkloosheidsniveau		2,18*			2,90*			1,09
Werkloos*Werkloosheidsniveau		0,81			3,00			-0,14
Anders*Werkloosheidsniveau		0,16			0,26			-0,06
Log Likelihood	-2 928	-2 926	-1 461	-1 459	-1 458	-1 458	-1 457	-1 458
Df.	26	29	25	31	28	25	31	28
# transities	573	573	287	287	287	286	286	286
# episodes	64 482	64 482	32 003	32 003	32 003	32 479	32 479	32 479

** p<0.01; * p<0.05; ~ p<0.10 (tweezijdig).

Bron: FNB (2000)

De transitie van kinderloosheid naar een eerste kind

In tabel 11.4.4 zijn de transitiekansen van kinderloosheid naar een eerste kind weergegeven. Op basis van model 1 (gezamenlijk model) blijkt dat, in overeenstemming met de beschrijvende resultaten maar in tegenstelling tot de verwachtingen, er geen verschillen bestaan in de kans om een kind te krijgen tussen individuen met uiteenlopende arbeidsmarktposities. Ook indien mannen en vrouwen afzonderlijk bestudeerd worden, wijzen de conclusies in dezelfde richting. Op basis van model 2 kunnen we concluderen dat er tevens geen verschillen bestaan tussen lager- en hoger opgeleide mannen en vrouwen in een onzekere arbeidsmarktpositie in de planning van het eerste kind.

Tot slot leiden de resultaten in model 3 tot de conclusie dat het hebben van een tijdelijke baan alleen in tijden van hoge werkloosheid de kans om voor het eerst vader te worden positief beïnvloedt. Deze bevinding is niet in overeenstemming met de verwachting dat macro-economische onzekerheid de arbeidsonzekerheid op individueel niveau versterkt. Wellicht is het zo dat mannen met een tijdelijke baan de oorzaak van het hebben van die baan zoeken in de ongunstige conjunctuur en verwachten dat, hun arbeidsmarktperspectieven erop vooruitgaan als de economie aantrekt.

11.5 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we aandacht besteed aan de demografische gevolgen van een moeizame start op de arbeidsmarkt. Meer specifiek is onderzocht in hoeverre een onzekere arbeidsmarktpositie tijdens de vroege loopbaan leidt tot uitstel van trouwen en het krijgen van kinderen. Het idee hierachter is dat een dergelijke arbeidsmarktsituatie onzekerheid scheidt over het al dan niet in staat zijn om aan (toekomstige) financiële verplichtingen te voldoen, maar ook over de aard van toekomstig werk en, daarmee samenhangend, de (tijds)belasting die het zal vergen. Verwacht werd dat deze zaken terughoudendheid veroorzaken in de beslissing om al dan niet een gezin te stichten. Aansluitend werd de vraag gesteld of uitstel van gezinsvorming ten gevolge van een onzekere arbeidsmarktpositie verschilt tussen lager- en hogeropgeleiden en onder verschillende macro-economische omstandigheden.

Het stichten van een gezin wordt alleen uitgesteld door mannen met een onzekere arbeidsmarktpositie, die aan het begin staan van hun loopbaan. Dit uitstel geldt alleen voor het eerste huwelijk, niet voor het krijgen van een eerste kind. Voor vrouwen zijn geen aanwijzingen voor het uitstellen van gezinsvorming gevonden. Deze bevindingen ondersteunen het idee dat de man doorgaans de functie vervult van hoofdkostwinner binnen het gezin en dat hij moeite heeft om deze rol te vervullen als hij niet zeker is van een baan. Gevolg is dat het eerste huwelijk wordt uitgesteld totdat meer zekerheid op de arbeidsmarkt is

bereikt. Een onzekere arbeidsmarktpositie blijkt, in het algemeen, dus lang niet altijd tot uitstel van demografische beslissingen te leiden.

Het effect van een onzekere arbeidsmarktpositie op het uitstellen van gezinsvorming is nauwelijks heterogeen naar opleidingsniveau. Er is enkel gebleken dat hoger opgeleide mannen met een tijdelijke baan een grotere kans hebben om te trouwen dan lager opgeleide mannen met tijdelijk werk. Belangrijk is ook om vast te stellen dat er geen opleidingspecifieke effecten van een onzekere arbeidsmarktsituatie zijn gevonden met betrekking tot het krijgen van een eerste kind. Blijkbaar is de beslissing om aan kinderen te beginnen in Nederland niet afhankelijk van onzekerheid op de arbeidsmarkt.

Uit het onderzoek blijkt verder dat macro-economische omstandigheden de beslissing om een gezin te stichten wel degelijk beïnvloeden. Echter, de verwachting dat arbeidsonzekerheid versterkt wordt onder ongunstige macro-economische omstandigheden werd niet bevestigd. Een hoger werkloosheidspercentage vergroot juist voor mannen met een tijdelijke baan de kans om aan kinderen te beginnen. Dit suggereert dat ongunstige macro-economische omstandigheden voor mannen de individuele arbeidsonzekerheid doen opheffen. Anders gezegd, verwachten zij wellicht dat wanneer de economie weer aantrekt er ook verbetering optreedt in de zekerheid van hun arbeidsmarktpositie en zij er dus niet van weerhouden worden om aan kinderen te beginnen. Ook blijken vrouwen onder ongunstige economische omstandigheden op zoek te gaan naar vastigheid in het gezinsleven, namelijk door in het huwelijk te treden. De kans om moeder te worden vanuit een onzekere arbeidsmarktsituatie is echter niet afhankelijk van macro-economische omstandigheden.

Afsluitend, willen we graag enkele kanttekeningen plaatsen bij de onderzoeksvragen die in dit hoofdstuk zijn bestudeerd. Deze vragen veronderstellen dat gezinsvorming (trouwen, het krijgen van kinderen) voor iedereen een gewenste uitkomst is en dat uitstel (of afstel) van deze kinderwens (onder andere) te wijten is aan een onzekere arbeidsmarktsituatie. In dit onderzoek is dus geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat individuen bewust ongehuwd of kinderloos zijn, omdat we niet beschikten over informatie over de wens om te trouwen of kinderen te krijgen. We gaan er vanuit dat deze mogelijkheid onze resultaten niet vertekend heeft, omdat het waarschijnlijk slechts om een kleine groep mensen gaat en het niet voor de hand ligt dat er een samenhang bestaat tussen vrijwillig ongehuwd of kinderloos blijven en het verkeren in een onzekere arbeidsmarktpositie (terwijl men wel een partner heeft).

Ten slotte hebben we in dit hoofdstuk alleen de arbeidsmarktpositie van een individu bestudeerd, terwijl de beslissing om te trouwen of aan kinderen te beginnen er vanzelfsprekend een is die door beide partners wordt gemaakt. We hebben de effecten daarom wel gecontroleerd voor zowel het opleidingsniveau als de arbeidsmarktpositie van de partner, maar voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn te bestuderen in hoeverre de combinatie van de arbeidsmarktpositie van beide partners de kans om een gezin te stichten, beïnvloedt. Wellicht dat een onzekere arbeidsmarktpositie alleen tot uitstel leidt indien beide partners in het huishouden zich in een onzekere situatie bevinden.

Beleidsconclusies en -aanbevelingen

De conclusie in dit hoofdstuk is dat onzekerheid in het arbeidsleven niet per definitie leidt tot uitstel van gezinsvorming. De resultaten geven geen aanleiding te verwachten dat demografische ontwikkelingen in Nederland stagneren bij verdere voortzetting van het proces van arbeidsmarktflexibilisering. Dit is gunstig gezien de reeds heersende sociale druk als gevolg van de huidige ontgroening, welke naar verwachting niet extra zal toenemen vanwege voortschrijdende flexibilisering van de arbeidsmarkt. De noodzaak beleid te ontwikkelen dat specifiek gericht is op het stimuleren van demografische ontwikkeling onder tijdelijke werknemers en werklozen of op het terugdringen van verdere arbeidsmarktflexibilisering lijkt daarmee ook niet urgent vanuit dit oogpunt. Dit neemt echter niet weg dat er binnen andere levensdomeinen wel degelijk maatschappelijke effecten kunnen bestaan van een onzekere arbeidsmarktpositie van jongeren.

Lagere door-
stroom van
flex naar vast:
conjunctuur of
trend?

12



Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend?

Arjan Heyma en Siemen van der Werff

- 12.1** Aanleiding en probleemstelling
- 12.2** Definitie verblijf in flexibele schil
- 12.3** Beschikbare gegevens
- 12.4** Modelleren van verblijfsduur en doorstroom
- 12.5** Kans op doorstroom naar vaste baan vanuit flexibele schil
- 12.6** Verschil in doorstroom tussen werknemers
- 12.7** Lagere doorstroom naar vast werk: conjunctuur of trend?
- 12.8** Conclusies
- 12.9** Beleidsimplicaties
- 12.10** Bijlage 1: Details competing risks duurmodel

De omvang van de flexibele schil op de arbeidsmarkt groeit. Die groei wordt niet zozeer veroorzaakt door een groei van het aandeel werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke of flexibele arbeid, maar vooral door de langere verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. De sterke daling van de doorstroom naar vaste banen in de afgelopen jaren kan voor een groot deel worden verklaard door de economische recessie. Maar de kans om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan ligt nog altijd aanzienlijk hoger dan de kans om langer dan drie jaar in de flexibele schil te verblijven.

In dit hoofdstuk wordt dat verblijf opgevat als een periode waarin meerdere tijdelijke of flexibele banen kunnen worden vervuld en waarbij de flexibele schil pas wordt verlaten als werknemers een vaste baan vinden, langdurig uitkeringsafhankelijk worden of zich voor langere tijd zonder uitkering terugtrekken van de arbeidsmarkt.

12.1 Aanleiding en probleemstelling

De omvang van de flexibele schil groeit. Een steeds groter gedeelte van werkend Nederland werkt zonder contract, laat staan een vast contract, zonder vaste werkgever (uitzendkrachten) of opdrachtgever (zelfstandigen zonder personeel), zonder vaste uren (oproepkrachten) of een vast aantal uren (nulurencontracten). Was in 2001 nog 25 procent werkzaam in een of andere vorm van flexibele arbeid, in 2010 was dat al 30 procent (Heyma & Theeuwes, 2012).¹⁾ Een grotere flexibele schil maakt het voor werkgevers makkelijker om het personeelsbestand aan te passen aan economische omstandigheden. De huidige economische crisis kan daarom mogelijk een deel van de toegenomen omvang van de flexibele schil verklaren. Tegelijkertijd zijn het juist de flexibele arbeidskrachten, met name uitzendkrachten, die bij een economische crisis als eersten hun baan verliezen (De Graaf-Zijl & Berkhout, 2007; Heyma & Van Klaveren, 2008). Bovendien is de groei van de flexibele schil al voor de huidige economische crisis in gang gezet (Dekker et al., 2012). Het lijkt er daarom op dat er een structurele trend gaande is naar meer tijdelijke en flexibele arbeid (Muffels & Wilthagen, 2011).

Toch zijn er ook argumenten waarom de groei van de flexibele schil slechts een tijdelijk fenomeen is. Ten eerste zal er altijd behoefte blijven aan langdurige arbeidscontracten tussen werkgevers en werknemers. Die contracten kunnen expliciet zijn (juridisch vastgelegd) of impliciet (met een economisch belang voor beide partijen). Er is aan beide kanten behoefte aan zekerheid: bij werknemers met betrekking tot het inkomen, bij werkgevers met betrekking tot de opbouw van (bedrijfs specifieke) kennis en ervaring. De economische

¹⁾ Het gaat hier om alle werkenden, dus werknemers plus zelfstandigen. Van alle werknemers in 2010 was 17 procent werkzaam in een of andere vorm van flexibele arbeid. In 2001 was dat nog 13 procent.

voordelen van langdurige arbeidscontracten kunnen zo worden verdeeld tussen beide partijen dat ook zonder ontslagbescherming langdurige arbeidsrelaties in stand blijven (Heyma & Theeuwes, 2012). Niet voor niets bestaat verreweg het grootste deel van alle banen nog altijd uit een vast contract. Voordat zo'n langdurende relatie tussen werkgever en werknemer is beklonken, hebben beide partijen behoefte aan informatie die alleen door ervaring kan worden verkregen. De werknemer wil uitzoeken of zijn wensen en talenten wel voldoende tot hun recht komen, de werkgever of de werknemer wel productief genoeg is. Voor beide partijen kan een tijdelijke of flexibele baan een aantrekkelijke manier zijn om die informatie te verkrijgen. Bij een goede *match* vindt uiteindelijk doorstroom plaats naar een (meer) vaste arbeidsrelatie.

In verschillende studies is dat 'opstapmechanisme' in beeld gebracht (Hagen, 2003; Heyma & Van Klaveren, 2008; De Graaf-Zijl et al., 2011). Het betekent dat jonge en onervaren werknemers starten met een tijdelijke of flexibele baan en dat oudere en meer ervaren werknemers over het algemeen een vast contract hebben. Dat is ook precies wat in Nederland wordt waargenomen. De grootste toename van flexibele arbeid heeft zich tussen 1996 en 2011 voorgedaan onder laagopgeleide jongeren (Smits et al., 2012). De sterke vergrijzing en pensionering van babyboomers zorgt ervoor dat steeds meer oudere werknemers met vaste contracten de arbeidsmarkt verlaten en nieuwe, jongere werknemers met tijdelijke contracten de arbeidsmarkt betreden. Ook dat kan een belangrijke verklaring vormen voor de groei van de flexibele schil in de afgelopen vijftien jaar.

In Nederland zit de groei van de flexibele schil uitsluitend in het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract. Het aandeel uitzendkrachten, oproep- en afroepkrachten, nulurencontracten en 'gewone' tijdelijke contracten is grosso modo gelijk gebleven. Het zzp-schap betreft voornamelijk hogeropgeleiden, eenmansbedrijven in de landbouw en zelfstandigen in de bouwnijverheid en richt zich steeds vaker op de verkoop van arbeid in plaats van producten (Smits et al, 2012; Kösters, 2012).

De groei van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract past in het beeld van de vervanging van oudere werknemers die met pensioen gaan door jongere werknemers die starten op de arbeidsmarkt. Bovendien geeft de Wet flexibiliteit en zekerheid die in 1999 is ingevoerd om ervoor te zorgen dat werknemers niet eindeloos in tijdelijke dienstverbanden blijven zitten, expliciet de mogelijkheid om werknemers minstens drie jaar achter elkaar een tijdelijk dienstverband aan te bieden. In een aantal sectoren is gebruikgemaakt van de mogelijkheid om deze ketenbepaling via cao-afspraken te verruimen. Dat vormt gedeeltelijk de verklaring voor de toename van het aantal tijdelijke contracten (Van Winden, 2012) en de verminderde doorstroom naar vaste contracten.

Dit hoofdstuk richt zich op de doorstroom van tijdelijke en flexibele banen naar vaste contracten en de manier waarop dat in de afgelopen jaren is veranderd. In de literatuur wordt daarvoor vaak gekeken naar waar personen met een tijdelijke of flexibele baan een jaar later werken (Muffels & Wilthagen, 2011; Smits et al., 2012). Op die manier wordt echter onvoldoende recht gedaan aan de dynamiek van werknemers met tijdelijke en flexibele banen op de arbeidsmarkt. Voordat iemand doorstroomt naar een reguliere vaste baan, heeft hij vaak meerdere tijdelijke of flexibele banen gehad, met tussenliggende perioden van inactiviteit of uitkeringsafhankelijkheid (Heyma & Van Klaveren, 2008). Daarom wordt een verblijf in de flexibele schil hier beschouwd als een periode waarin meerdere tijdelijke of flexibele banen kunnen worden vervuld en waarbij de flexibele schil pas wordt verlaten indien werknemers een vaste baan vinden, langdurig uitkeringsafhankelijk worden of zich voor langere tijd zonder uitkering terugtrekken van de arbeidsmarkt. Bovendien wordt die uitstroom uit de flexibele schil niet op slechts één moment in de tijd geanalyseerd maar gedurende een periode van meerdere jaren. Daarbij wordt speciaal gelet op de mate waarin die uitstroom in de loop der jaren is veranderd en of die verandering kan worden toegeschreven aan conjuncturele factoren, of dat sprake is van een langlopende trend.

12.2 Definitie verblijf in flexibele schil

Een afgebakende periode in de flexibele schil van de arbeidsmarkt is hier gedefinieerd als een periode waarin een persoon:

- start met een tijdelijke of flexibele baan die minimaal een maand duurt en waardoor hij of zij tenminste 12 uur per week werkt;
- geen arbeidscontract heeft voor onbepaalde duur voor ten minste 12 uur per week;
- eventueel meerdere tijdelijke of flexibele banen heeft, tegelijk of achter elkaar;
- eventueel een WW-, bijstands-, ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, zolang die korter duurt dan een jaar na beëindiging van de laatste tijdelijke of flexibele baan waarmee hij of zij ten minste 12 uur per week werkte;
- eventueel geregistreerd staat als zelfstandig ondernemer met hooguit 1 werknemer (op jaarbasis);
- eventueel (substantiële) inkomsten ontvangt uit andere vormen van arbeid, zoals freelance werk (op jaarbasis);
- niet langer dan drie maanden achtereen inactief is, d.w.z. zonder dienstverbanden van in totaal minstens 12 uur per week, zonder WW-, bijstands-, ziektewet-, of arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet actief is als zelfstandig ondernemer met hooguit 1 werknemer, en geen (substantiële) inkomsten ontvangt uit andere vormen van arbeid.

Om recht te doen aan het dynamische karakter van het verblijf in de flexibele schil, wordt in deze definitie rekening gehouden met meerdere tijdelijke en flexibele banen, die zowel tegelijkertijd als achter elkaar kunnen worden vervuld. Ook houdt de definitie rekening met korte uitkeringsperioden tussen tijdelijke en flexibele banen die kenmerkend zijn voor werknemers in de flexibele schil voordat doorstroom naar vaste dienstverbanden plaatsvindt (Heyma & Van Klaveren, 2008; Heyma, Hop & Smid, 2010). Er is pas sprake van uitstroom uit de flexibele schil wanneer men langer dan drie maanden niet heeft gewerkt en ook geen uitkering heeft ontvangen, of langer dan een jaar afhankelijk is van een uitkering. De grens van een jaar is gekozen in overeenstemming met de definitie van langdurige uitkeringsafhankelijkheid zoals gehanteerd door UWV en CBS. Een uitkeringsperiode kan bestaan uit opeenvolgende periodes van verschillende uitkeringsvormen die op zichzelf korter dan één jaar duren, zoals een korte WW-uitkering die overgaat in een bijstandsuitkering. Voor terugtrekking van de arbeidsmarkt wordt een grens gehanteerd van drie maanden op empirische gronden: perioden van inactiviteit tussen twee flexibele of tijdelijke banen duren vaak slechts enkele maanden.

Om aan te sluiten bij bestaande definities van de (werkende) beroepsbevolking worden alleen banen beschouwd met een gemiddeld aantal arbeidsuren van 12 uur per week of meer. Bij nulurencontracten is gekeken of het feitelijk aantal gewerkte uren gemiddeld ten minste 12 uur per week bedraagt. Werknemers die inkomen hebben uit vormen van arbeid die niet worden geregistreerd als baan (freelance werk, zzp'ers), bevinden zich volgens de definitie in de flexibele schil als ze daarmee gemiddeld meer dan 12/40^{ste} deel van het minimumloon verdienen.²⁾

Hoewel deze studie zich beperkt tot werknemers, kunnen tijdelijke en flexibele banen ook worden afgewisseld met perioden van zelfstandig ondernemerschap. Om daar rekening mee te houden, worden perioden van inactiviteit waarin werknemers zelfstandig ondernemer zijn geweest meegenomen in de definitie van het verblijf in de flexibele schil. Daarbij geldt de beperking dat alleen kan worden vastgesteld of iemand in een bepaald jaar als zelfstandige aangifte heeft gedaan bij de Belastingdienst, niet de periode in het jaar waarin hij of zij daadwerkelijk actief is geweest als zelfstandige.

Verder worden alleen perioden in de flexibele schil beschouwd die beginnen nadat een persoon klaar is met het volgen van voltijd onderwijs. Dit voorkomt dat voltijd studenten worden meegenomen die vaak een tijdelijk of flexibel baantje hebben naast hun opleiding. Van studenten in deeltijd of duaal onderwijs worden wel alle tijdelijke en flexibele banen tijdens de opleiding meegenomen.

²⁾ Analoog aan de grens van 12 arbeidsuren per week bij de werkzame beroepsbevolking.

12.3 Beschikbare gegevens

Voor de analyses wordt gebruik gemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, met daarin registratiegegevens over banen, inkomsten uit (overige) arbeid, uitkeringen en zelfstandig ondernemerschap. Deze gegevens zijn onder andere afkomstig uit de Polisadministratie van het UWV en inkomstenbelastingaangiftes. Een baan is gedefinieerd als tijdelijk of flexibel als aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de contractvorm van de baan is geregistreerd als ‘contract voor bepaalde tijd’, onbekend is of daarbij sprake is van uitzicht op een vaste baan;³⁾
- de baan is geregistreerd als oproep-, uitzend-, of flexibaan;
- de duur van een voltooide baan is maximaal twee maanden, ook als de baan staat geregistreerd als ‘contract voor onbepaalde tijd’.⁴⁾

Het analysebestand is opgebouwd uit alle banen die in de jaren 2006–2010 stonden geregistreerd, ook als deze banen al eerder dan 2006 zijn begonnen, vanaf 1989. Daardoor kunnen baanduren en verblijfsduren in de flexibele schil van maximaal 21 jaar worden geanalyseerd. Uiteraard zijn de meeste duren in het analysebestand aanmerkelijk korter. Informatie over arbeid als zelfstandige, overige arbeid (zoals freelancers zonder arbeidscontract) en uitkeringsperioden zijn toegevoegd voor de periode 2006–2010. Uitkeringen betreffen werkloosheid, bijstand, arbeidsongeschiktheid, ziektewet en wachtgeld.

Om het aandeel werknemers te bepalen dat langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijft, is in het analysebestand gekeken naar de langste verblijfsperiode van werknemers in de flexibele schil tussen 2006 en 2010. Bijna 60 procent van alle werknemers heeft tussen 2006 en 2010 nooit een tijdelijke of flexibele baan gehad (tabel 12.3.1). De ruim 40 procent die in die periode wel een tijdelijke of flexibele baan heeft gehad, verbleef daar over het algemeen langer dan een jaar in. Eén op de drie werknemers in een tijdelijke of flexibele baan verbleef tussen 2006 en 2010 zelfs langer dan drie jaar in de flexibele schil van de arbeidsmarkt.

³⁾ De contractvorm is hier per jaar bepaald, waardoor overgangen in contractvorm binnen dezelfde baan gedurende een kalenderjaar niet zijn meegenomen.

⁴⁾ Het blijkt dat een substantieel aantal banen in het SSB staat geregistreerd als contract voor onbepaalde tijd, terwijl ze slechts enkele maanden duren. Mogelijk is in die gevallen sprake van een foutieve registratie, maar ook bij een correcte registratie is bij zulke korte contracten niet echt sprake van een vaste arbeidsrelatie. Om die reden worden deze banen beschouwd als tijdelijke of flexibele banen.

12.3.1 Eén op de drie perioden in de flexibele schil duurt langer dan 3 jaar

2006–2010	Aantal	Aandeel in waarnemingen	Aandeel in flexperioden
		%	
Totaal aantal personen	7 630 811	100	
Geen periode in flexibele schil	4 525 644	59	
Wel periode in flexibele schil	3 105 167	41	100
verblijfsduur maximaal 1 jaar	622 749	8	20
verblijfsduur tussen 1 en 2 jaar	907 289	12	29
verblijfsduur tussen 2 en 3 jaar	624 066	8	20
verblijfsduur langer dan 3 jaar	951 063	12	31

In Heyma, Hop & Smid (2010) is een soortgelijke analyse uitgevoerd voor werknemers tussen 1999 en 2006. Hoewel daarbij de definitie van het verblijf in de flexibele schil iets afwijkt, valt op dat ook in die periode ongeveer 40 procent van alle werknemers te maken kreeg met een periode in de flexibele schil. Tegelijkertijd ligt het aandeel werknemers dat langdurig in de flexibele schil verblijft tussen 1999 en 2006 veel lager: slechts één op de acht werknemers in een tijdelijke of flexibele baan verbleef destijds langer dan drie jaar in de flexibele schil. De groei van de flexibele schil lijkt dus niet zozeer veroorzaakt te worden door een groei van het aandeel werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke of flexibele arbeid, maar vooral door de langere verblijfsduur in de flexibele schil.

12.4 Modelling van verblijfsduur en doorstroom

Een verandering van de verblijfsduur in de flexibele schil en van de doorstroom naar vaste arbeidsrelaties kan het beste worden onderzocht met een duurmodel. Daarin wordt de verblijfsduur niet alleen verklaard aan de hand van kenmerken van de werknemer en de baan waarin hij of zij werkt, maar ook door de verblijfsduur zelf (duurafhankelijkheid). De kans om door te stromen vanuit de flexibele schil naar een vaste baan kan immers verschillen tussen een werknemer die slechts enkele maanden of al enkele jaren in een tijdelijke of flexibele baan heeft gewerkt. Zo geeft de Wet flexibiliteit en zekerheid al een grens van drie jaar aan waarbinnen doorstroom naar een vast dienstverband hoger zou moeten liggen dan daarna.

Doorstroom naar een vast dienstverband is echter niet de enige manier om de flexibele schil te verlaten. Uit de gehanteerde definitie volgen twee andere routes, te weten langdurige uitkeringsafhankelijkheid en langdurige inactiviteit (terugtrekking van de arbeidsmarkt). Doorstroom naar een vast dienstverband vanuit de flexibele schil kan alleen goed worden onderzocht als ook rekening wordt gehouden met die andere vormen van uitstroom. Daarom wordt gebruik gemaakt van een *competing risks* duurmodel, waarin doorstroom naar een vast dienstverband, uitstroom naar langdurige uitkeringsafhankelijkheid en langdurige inactiviteit⁵⁾ worden beschouwd als drie 'concurrerende risico's' om de flexibele schil te verlaten.

De kans om een periode in de flexibele schil te beëindigen via één van deze routes wordt in het duurmodel niet alleen afhankelijk gemaakt van kenmerken van de werknemer, kenmerken van zijn of haar baan en de verblijfsduur in de flexibele schil, maar ook van de economische omstandigheden waaronder een werknemer zich in de flexibele schil bevindt. Op die manier kan de invloed van conjuncturele omstandigheden op de doorstroom naar vaste dienstverbanden worden vastgesteld. Hoe die invloed precies wordt geïdentificeerd, wordt beschreven in paragraaf 12.7. Voor technische details van het gehanteerde *competing risks* duurmodel wordt verwezen naar bijlage 1.

12.5 Kans op doorstroom naar vaste baan vanuit flexibele schil

Figuur 12.5.1 laat zien dat de kans op uitstroom uit de flexibele schil verandert naarmate men langer in de flexibele schil verblijft. Zo heeft een gemiddelde werknemer die een half jaar in de flexibele schil heeft gezeten een kans van ruim 1 procent om binnen een maand door te stromen naar een vaste baan. Verblijft diezelfde werknemer een jaar in de flexibele schil, dan stijgt de kans om binnen een maand door te stromen naar ruim 2 procent. Na vier jaar zakt die kans weer naar ruim één procent per maand.

Naast de gemiddelde uitstroomkansen voor de totale populatie in de flexibele schil tonen figuren 12.5.2 t/m 12.5.4 de uitstroomkansen voor de afzonderlijke contractvormen. Werknemers die in de flexibele schil terechtkomen met een tijdelijk contract hebben na een jaar tot twee jaar de grootste kans om door te stromen naar een vaste baan, gemiddeld ruim 3 procent per maand. Veel jaarcontracten worden in die periode omgezet in vaste contracten. De doorstroom is ook nog relatief groot in het derde en zelfs het vierde jaar in de flexibele schil (ruim 2 procent per maand), ondanks bepalingen in de Wet flexibiliteit

⁵⁾ Er is hier sprake van langdurige inactiviteit wanneer iemand in de flexibele schil langer dan 3 maanden minder dan 12 uur per week werkt in een baan, geen zelfstandig ondernemer is, minder dan 12/40^{ste} deel van het minimuminkomen verdient met andere vormen van arbeid en geen uitkering ontvangt.

en zekerheid.⁶⁾ Na vier jaar in de flexibele schil wordt de kans dat werknemers met een tijdelijk contract doorstromen naar een vast contract vrijwel nihil.⁷⁾ In plaats daarvan stijgt vanaf een verblijfsduur van drie jaar de kans op terugtrekking van de arbeidsmarkt (overige uitstroom).

Werknemers die via een uitzendbaan de flexibele schil instromen hebben een substantieel lagere kans op doorstroom naar een vast contract. Veel tijdelijke contracten worden gesloten met uitzicht op een vast contract bij voldoende functioneren. Dat geldt veel minder voor uitzendarbeid. De kans om als uitzendkracht een vast contract te krijgen is wel redelijk constant in de tijd (gemiddeld rond 1 procent per maand). Maar ook hier geldt dat na vier jaar de uitstroom door terugtrekking van de arbeidsmarkt domineert.

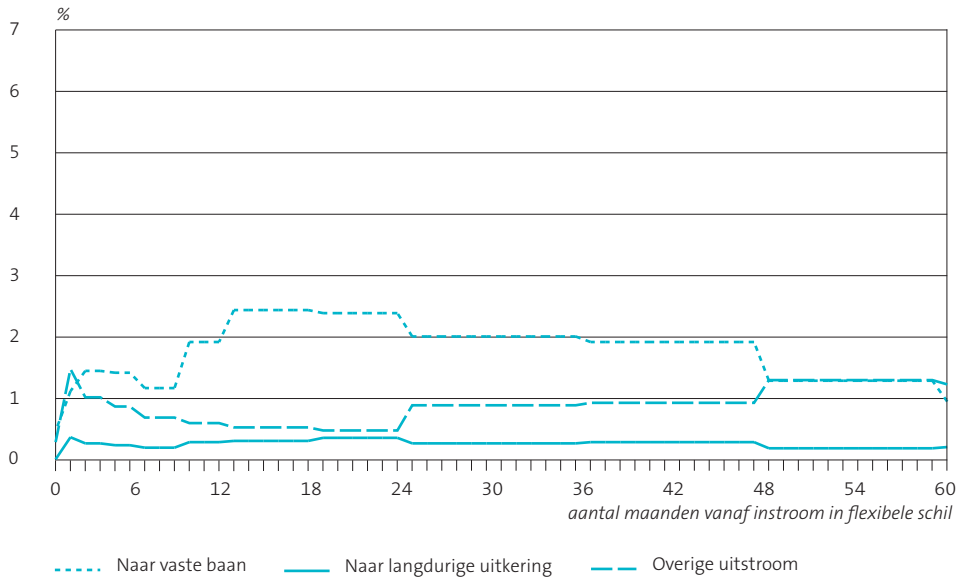
De relatief kleine groep werknemers met andere contractvormen, zoals oproep- en afroepkrachten en nulurencontracten, heeft binnen het eerste half jaar een substantiële kans op doorstroom naar een vast dienstverband met vaste arbeidsuren (gemiddeld tot ruim 5 procent per maand). Na dat eerste half jaar komt die kans rond 2 procent per maand te liggen, wederom tot vier jaar na instroom in de flexibele schil. Daarna is die doorstroom ook voor overige flexwerkers vrijwel nihil.

Figuren 12.5.5 t/m 12.5.8 vertalen de maandelijkse uitstroomkansen naar cumulatieve uitstroompercentages, ook weer voor de totale populatie in de flexibele schil en voor de afzonderlijke contractvormen. Het grootste deel van de uitstroom vindt plaats naar een vaste baan (53 procent binnen 60 maanden), slechts een beperkt deel wordt langdurig afhankelijk van een uitkering (8 procent binnen 60 maanden). Uitstroom vindt geleidelijk plaats door de tijd, met een kleine versnelling vanaf het eind van het eerste jaar en een substantiële vertraging na het vierde jaar.

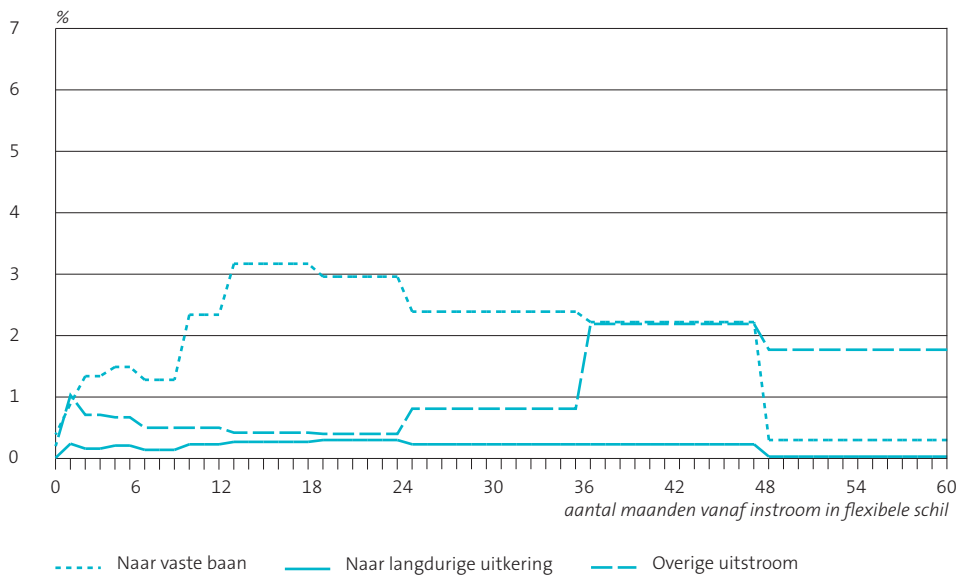
⁶⁾ Zoals eerder genoemd zijn er binnen verschillende cao's mogelijkheden om in afwijking van de Wet flexibiliteit en zekerheid werknemers langer dan drie jaar in tijdelijke dienst te houden. Werknemers kunnen in de tussentijd ook van werkgever veranderen of perioden van inactiviteit of uitkeringsafhankelijkheid tussen tijdelijke contracten hebben, waardoor de ketenbepaling in deze Wet niet van toepassing is. Daarnaast wordt de contractvorm van lopende arbeidscontracten in het analysebestand uitsluitend vastgesteld per 1 januari, waardoor overgangen tussen flex en vast bij dezelfde werkgever met vertraging kan worden waargenomen.

⁷⁾ Bij de individuele contractvormen is alleen gekeken naar werknemers die vanaf januari 2006 de flexibele schil betreden. Met gegevens tot en met december 2010 is er slechts een klein deel dat langer dan vier jaar kan worden waargenomen. Van dat deel stroomt ook nog eens een relatief kleine groep door naar een vast dienstverband. De schatting van de kans op doorstroom is daardoor minder betrouwbaar, in tegenstelling tot de meer frequentere doorstroom naar inactiviteit. Voor de totale populatie zijn daarentegen ook werknemers in tijdelijke of flexibele banen meegenomen die al eerder dan januari 2006 zijn gestart in hun baan (als die baan tenminste tot in 2006 voortduurt). Een groter deel van de werknemers kan daarom langer dan vier jaar worden gevolgd, waardoor de kans op doorstroom naar een vaste baan hoger ligt dan bij de afzonderlijke contractvormen.

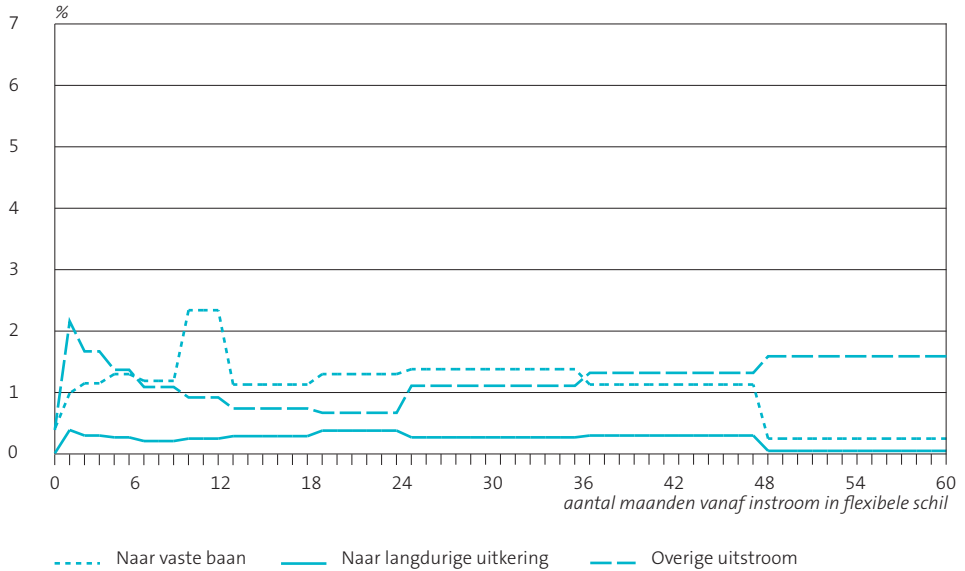
12.5.1 Kans op uitstroom uit flexibele schil per maand (totale populatie in flexibele schil)



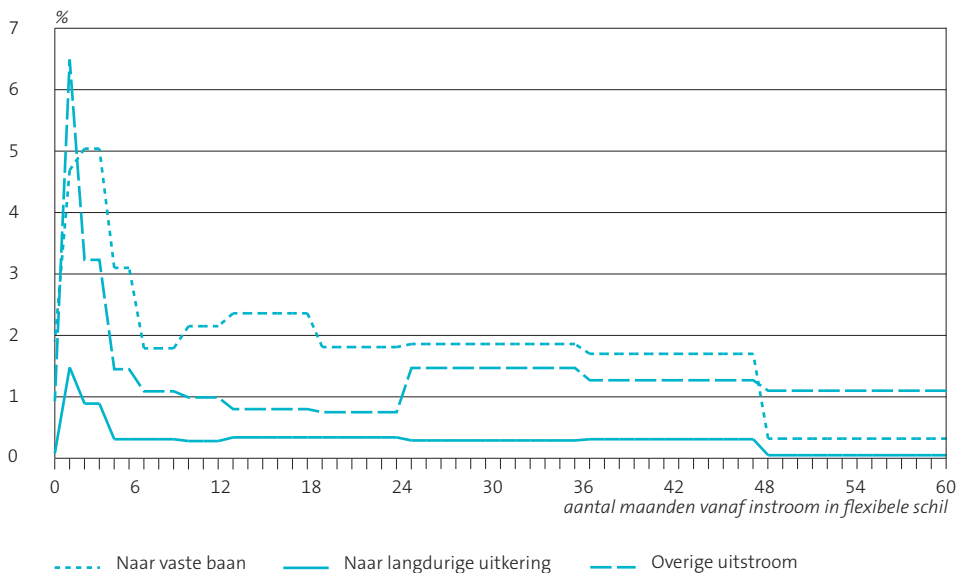
12.5.2 Kans op uitstroom uit flexibele schil per maand (tijdelijke contracten)



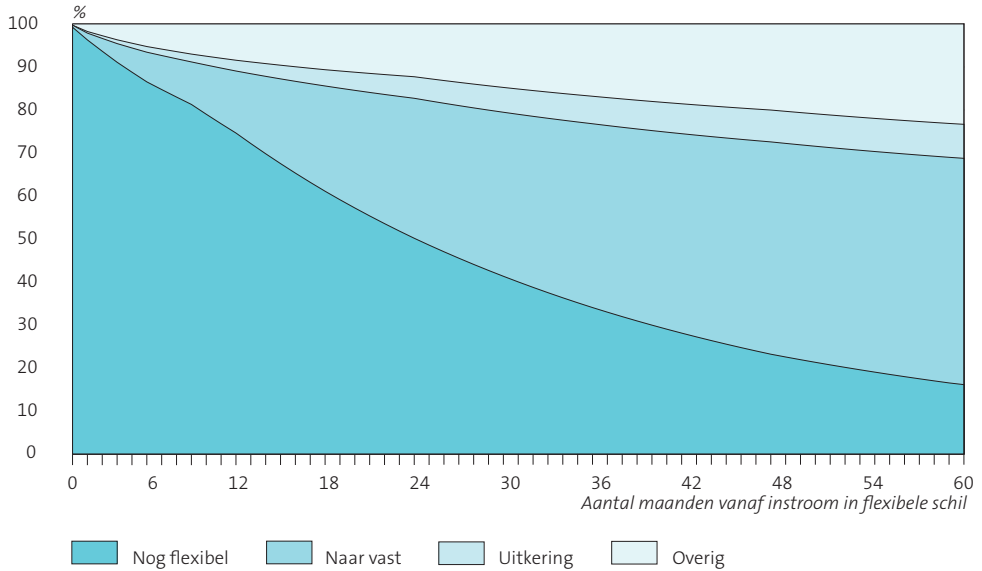
12.5.3 Kans op uitstroom uit flexibele schil per maand (uitzendbanen)



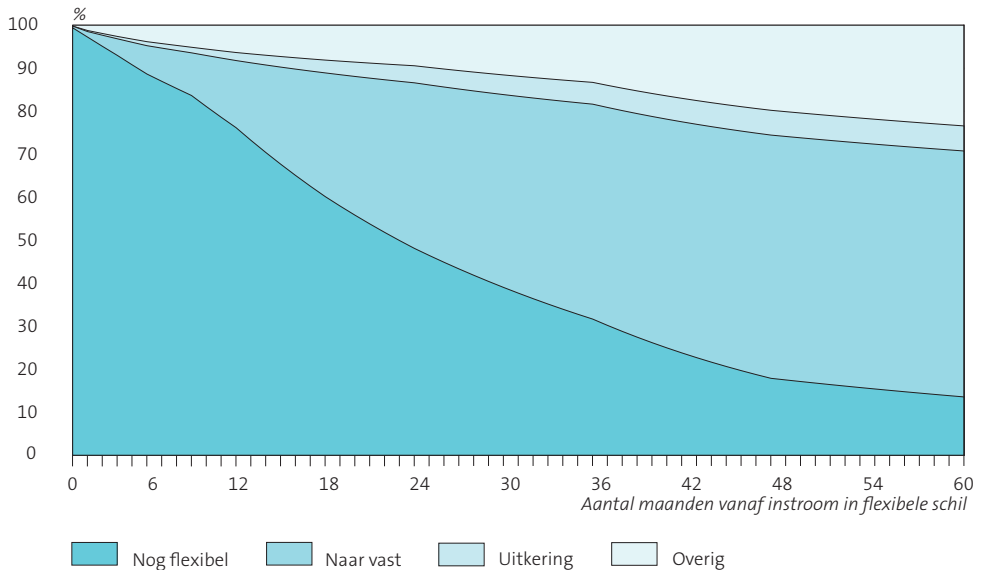
12.5.4 Kans op uitstroom uit flexibele schil per maand (overige flexibel)



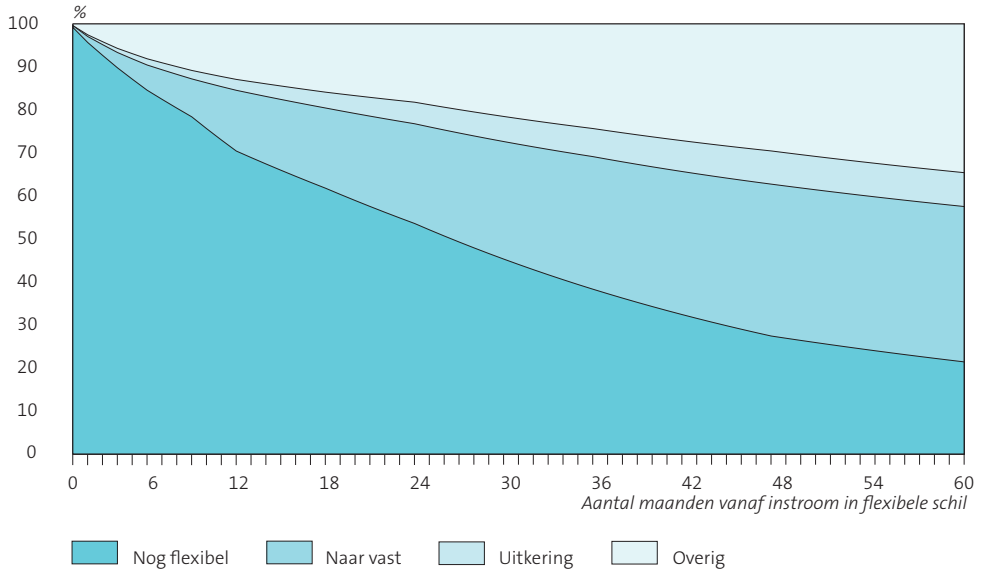
12.5.5 Cumulatieve kans op uitstroom uit flexibele schil (totale populatie in flexibele schil)



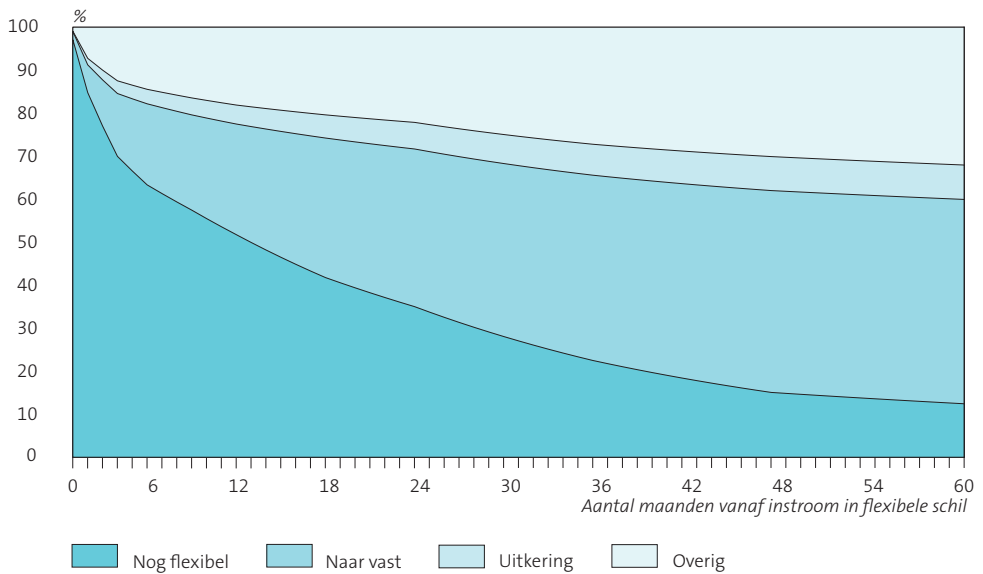
12.5.6 Cumulatieve kans op uitstroom uit flexibele schil (tijdelijke contracten)



12.5.7 Cumulatieve kans op uitstroom uit flexibele schil (uitzendbanen)



12.5.8 Cumulatieve kans op uitstroom uit flexibele schil (overige flexibel)

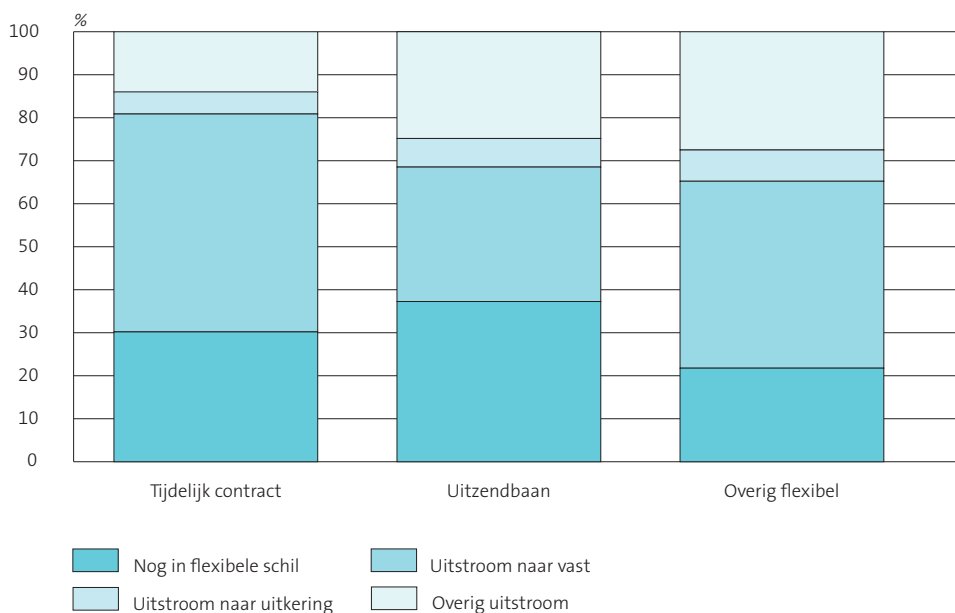


Een belangrijk moment waarop de grafieken 12.5.5 t/m 12.5.8 kunnen worden vergeleken is na 36 maanden, de grens die in de Wet flexibiliteit en zekerheid wordt gehanteerd als maximale duur van tijdelijke arbeidscontracten. De kans om langer in de flexibele schil te verblijven is voor werknemers die instromen in tijdelijke of flexibele banen gemiddeld 33 procent (vergelijkbaar met de 31 procent in tabel 1). De kans om binnen deze drie jaar door te stromen naar een vaste baan ligt met 43 procent aanzienlijk hoger. Het overige deel van de werknemers in de flexibele schil wordt binnen drie jaar langdurig afhankelijk van een uitkering (7 procent) of trekt zich terug van de arbeidsmarkt (17 procent).

Figuur 12.5.9 laat nog eens voor elk van de contractvormen zien wat de uitstroomkansen zijn binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil. Tijdelijke contracten kennen met 51 procent de grootste doorstroom naar vaste contracten. Met een uitzendbaan is de kans op een langduriger verblijf in de flexibele schil met 37 procent het grootst. Vanuit overige vormen van flexibele contracten trekken werknemers zich het vaakst terug van de arbeidsmarkt: 28 procent binnen drie jaar. De kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid is relatief beperkt en het kleinst voor werknemers met tijdelijke contracten.

Bij deze en voorgaande percentages gaat het om gemiddelde kansen die gecorrigeerd zijn voor de samenstelling van de werknemerspopulaties, zowel naar persoonskenmerken, instroomjaar als economische omstandigheden. Welke invloed economische omstandigheden hebben op de doorstroom naar een vaste baan wordt beschreven in paragraaf 12.7. Eerst wordt ingegaan op de invloed die kenmerken van de werknemerspopulaties hebben op de uitstroom uit de flexibele schil.

12.5.9 Kans op instroom uit de flexibele schil binnen drie jaar na instroom, naar contractsoort



12.6 Verschil in doorstroom tussen werknemers

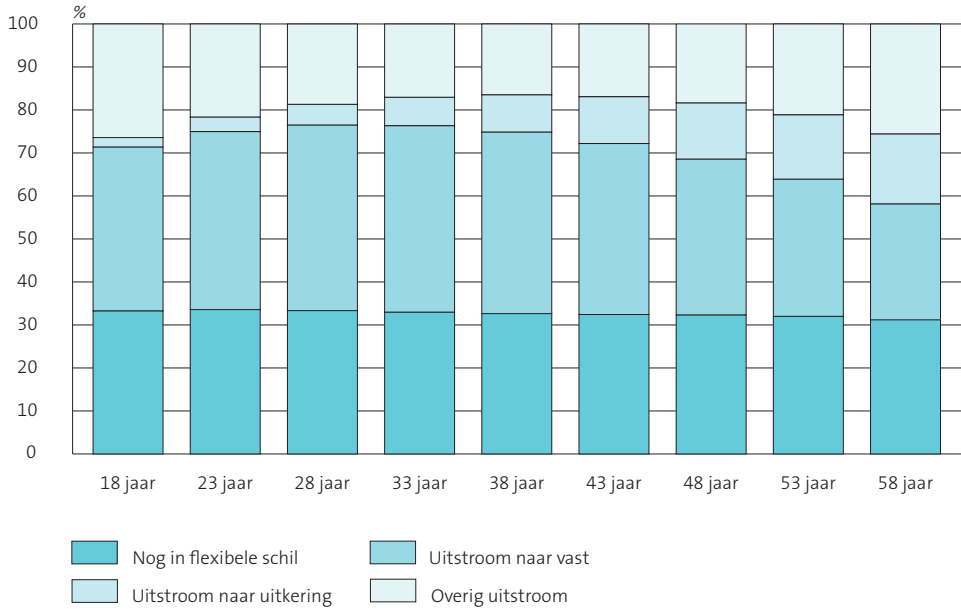
Zoals kan worden verwacht stromen oudere werknemers minder snel door naar een vaste baan dan jongere werknemers. Figuur 12.6.1 laat zien dat die doorstroom het grootst is voor 25- tot 35-jarigen (43 procent binnen drie jaar) en het kleinst voor 55-plussers (27 procent). Opvallend is dat de kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil niet afhangt van leeftijd. Als werknemers in de flexibele schil niet doorstromen naar een vaste baan, worden ze eerder afhankelijk van een uitkering of trekken zich terug van de arbeidsmarkt. Bij 55-plussers gaat dat laatste vaak gepaard met vroegtijdige pensionering, bij jongere werknemers gaat het eerder om het volgen van een opleiding. Doordat oudere werknemers minder snel doorstromen naar een vaste baan, zorgt vergrijzing op zich al voor een verminderde doorstroom naar vaste banen. Maar op grond van figuur 12.6.1 vormt dat geen verklaring voor de gemiddeld langere verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil. Die verblijfsduur verschilt immers niet tussen werknemers van verschillende leeftijd.

Iets soortgelijks geldt voor niet-westerse allochtonen ten opzichte van autochtonen. Niet-westerse allochtonen hebben een lagere kans om vanuit de flexibele schil door te stromen naar een vaste baan. Figuur 12.6.2 laat zien dat die kans binnen drie jaar gelijk is aan 35 procent tegenover 45 procent voor autochtonen. Westerse allochtonen zitten daar met 40 procent tussenin. Omdat niet-westerse allochtonen een steeds groter deel van de bevolking uitmaken, zorgt dat op zich ook weer voor een lagere totale doorstroom vanuit de flexibele schil naar vaste banen. Maar het is niet uitgesloten dat juist vanwege dat grotere aandeel de kansen van niet-westerse allochtonen, respectievelijk ouderen, steeds meer gaan lijken op de kansen van autochtonen, respectievelijk jongeren.

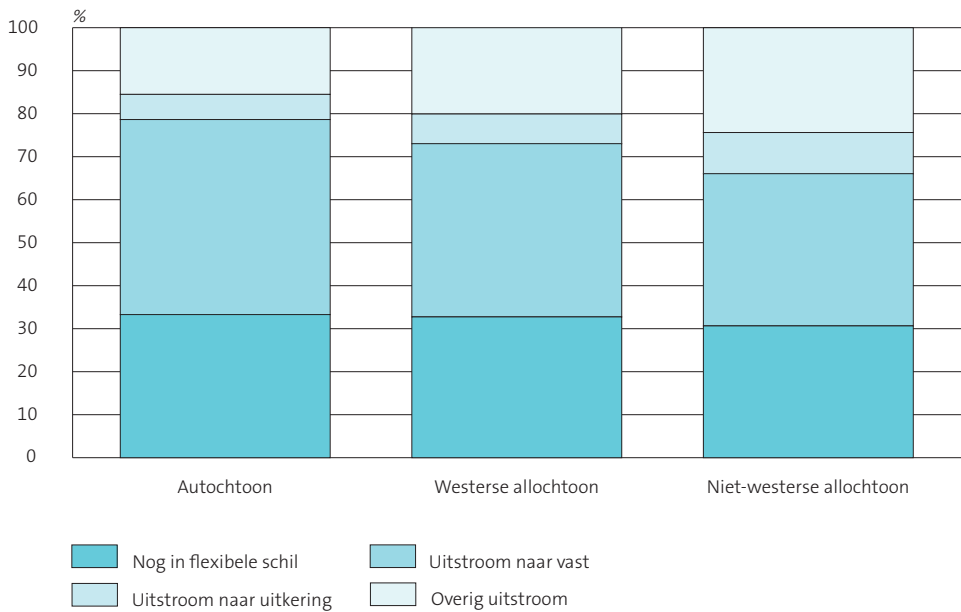
Naast leeftijd en herkomst vallen vooral de verschillen in uitstroom naar opleidingsniveau op. Figuur 12.6.3 laat zien dat personen in de flexibele schil met een afgeronde hbo-opleiding met 53 procent de grootste kans hebben om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan. Universitair opgeleiden volgen met 49 procent en middelbaaropgeleiden met 43 procent. Personen in de flexibele schil zonder startkwalificatie hebben een kans van slechts 35 procent om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan. Ook maakt figuur 12.6.3 duidelijk dat het alternatief voor doorstroom naar een vaste baan niet zozeer ligt in een langer verblijf in de flexibele schil, maar eerder in langdurige uitkeringsafhankelijkheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt.

Andere in het duurmodel opgenomen kenmerken zijn geslacht en regio. Mannen stromen iets vaker door naar een vaste baan dan vrouwen (45 tegen 42 procent binnen drie jaar). Werknemers in de Randstad hebben de grootste kans op doorstroom naar een vaste baan (44 procent), werknemers in het noorden van Nederland de kleinste (39 procent). Alle verschillen zijn bij gelijkblijvende overige omstandigheden en kenmerken.

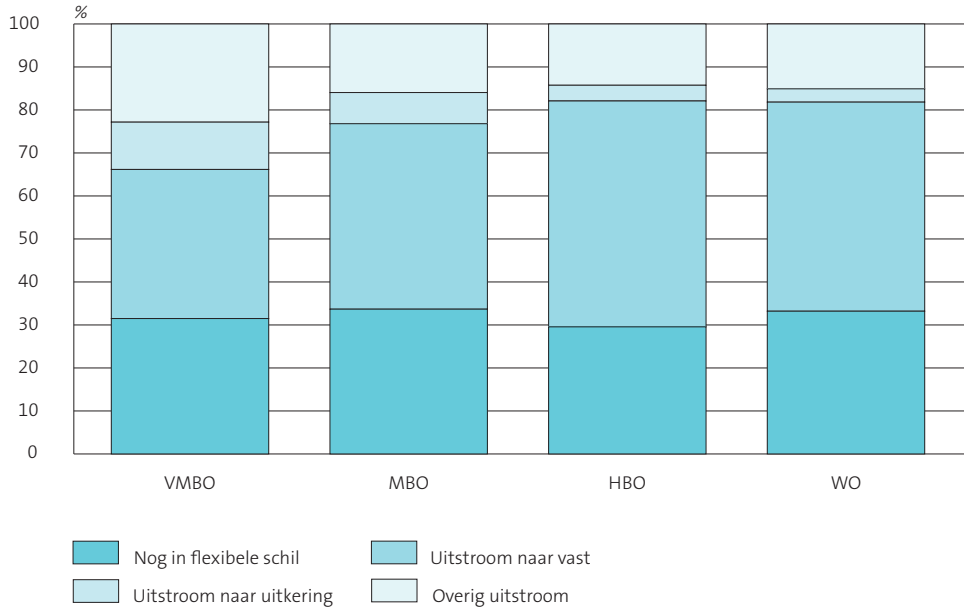
12.6.1 Kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen drie jaar na instroom (leeftijd)



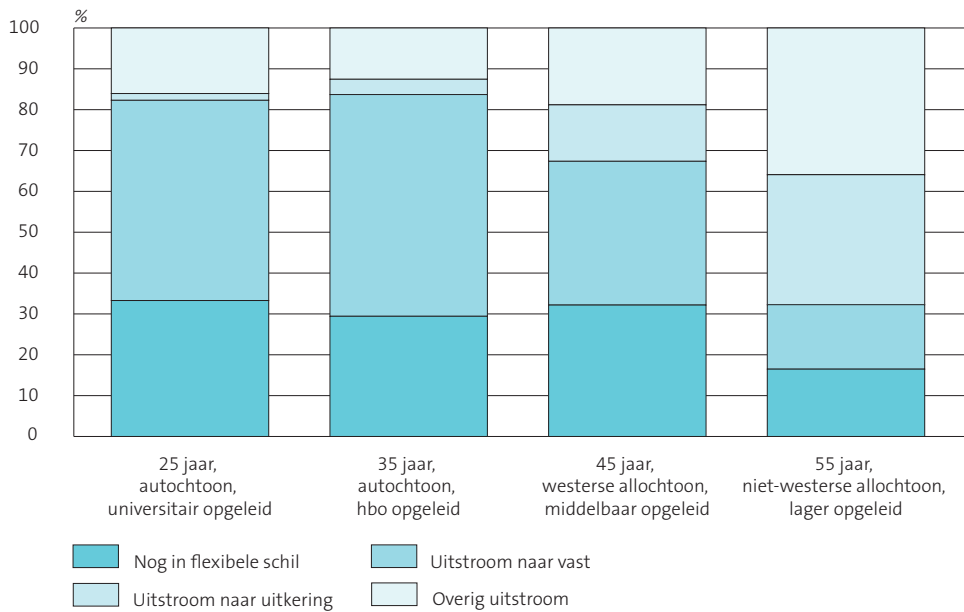
12.6.3 Kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen drie jaar na instroom (herkomst)



12.6.2 Kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen drie jaar na instroom (opleidingsniveau)



12.6.4 Kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen drie jaar na instroom (samengesteld)



Figuur 12.6.4 laat zien dat samengestelde effecten voor aanzienlijke verschillen in doorstroom kunnen zorgen. Waar ruim de helft van alle 35-jarige autochtonen met een hbo-opleiding binnen drie jaar vanuit de flexibele schil doorstroomt naar een vaste baan, ligt de doorstroom voor 55-jarige niet-westerse allochtonen zonder startkwalificatie op slechts 16 procent. Een derde van deze groep raakt binnen drie jaar in de flexibele schil langdurig afhankelijk van een uitkering. In de groep jonge hoogopgeleide autochtonen ligt dat op slechts 4 procent.

12.7 Lagere doorstroom naar vast werk: conjunctuur of trend?

Conjuncturele omstandigheden kunnen op verschillende manieren invloed hebben op de verblijfsduur in de flexibele schil. Relatief goede economische omstandigheden bij instroom kunnen ervoor zorgen dat werknemers starten in een gunstige tijdelijke of flexibele baan, waaruit ze sneller doorstromen naar een vast dienstverband. Als de economische omstandigheden daarna verslechteren, kan de doorstroom naar een vast dienstverband juist weer worden beperkt. Goede economische omstandigheden bij instroom vertalen zich dan in een minder gunstige doorstroom naarmate men langer in de flexibele schil zit. De conditionele kans op doorstroom na een x-aantal maanden hangt dus ook af van de conjuncturele ontwikkeling vanaf het moment van instroom in de flexibele schil.

Om recht te doen aan deze verschillende manieren waarop conjuncturele omstandigheden een rol spelen is in het duurmodel rekening gehouden met zowel het verschil in economische omstandigheden bij instroom in de flexibele schil, als met verschillen in economische omstandigheden gedurende het verblijf in de flexibele schil.⁸⁾ Economische omstandigheden bij instroom worden uitgedrukt in de groei van het bruto binnenlands product (bbp) en de vacaturegraad in het jaar van instroom, de bedrijfstak waarin een werknemer werkzaam is en indicatoren voor het jaar van instroom. Conjuncturele ontwikkelingen gedurende het verblijf in de flexibele schil worden uitgedrukt in afwijkingen in de duurzaamheid per kalenderjaar. Zo komt de recessie in 2009 voor instromers in 2006 na drie jaar, voor instromers in 2007 na twee jaar, en voor instromers in 2008 na één jaar. Het effect van die recessie heeft dus invloed op de doorstroom naar een vaste baan op verschillende momenten gedurende de verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil. Als geen onderscheid zou worden gemaakt tussen het effect van economische omstandigheden tijdens het jaar van instroom en tijdens het verblijf in de flexibele schil, dan

⁸⁾ Het effect van conjuncturele omstandigheden is lastig te modelleren in een duurmodel dat niet uitgaat van kalendertijd, maar van een verblijfsduur vanaf het moment van instroom in de flexibele schil.

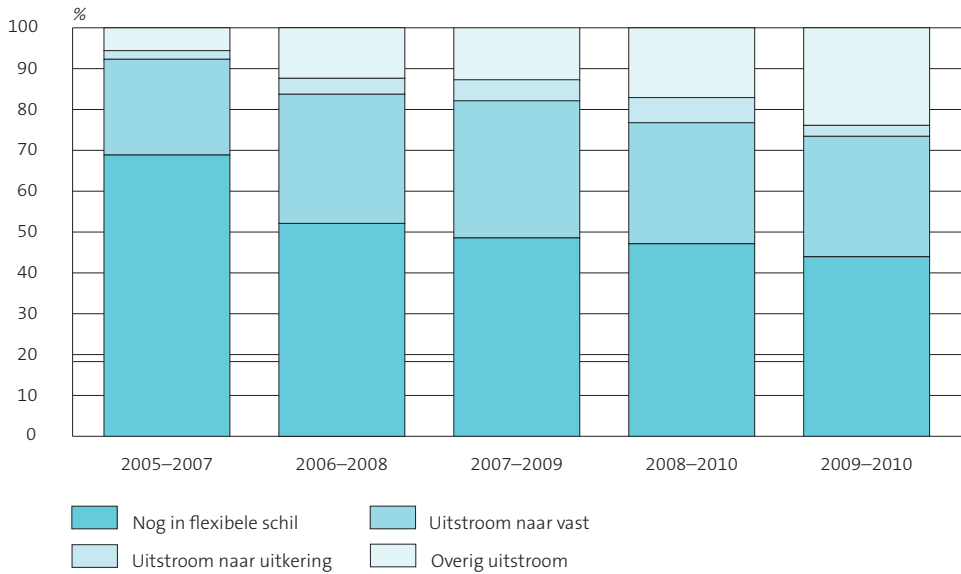
zou op grond van de figuren 12.7.1 en 12.7.2 kan worden geconcludeerd dat conjuncturele omstandigheden maar zeer beperkte invloed hebben op het verblijf in en de uitstroom uit de flexibele schil. Doorstroom naar een vast dienstverband daalt namelijk consequent vanaf 2006, al is voor 2009 en 2010 die doorstroom nog onduidelijk als gevolg van de beperkte duur van de onderzoeksperiode.

Een nadere uitsplitsing van het effect van conjuncturele omstandigheden in de figuren 12.7.3 en 12.7.4 laat echter zien dat die effecten groter zijn dan op grond van de eerdere figuren kon worden vastgesteld. De grafiek links onder geeft het effect weer van de economische omstandigheden tijdens het jaar van instroom in de flexibele schil. Daarbij is de duurzaamheidsconstante constant gehouden, dus onafhankelijk gemaakt van het conjunctuurverloop gedurende het verblijf in de flexibele schil.

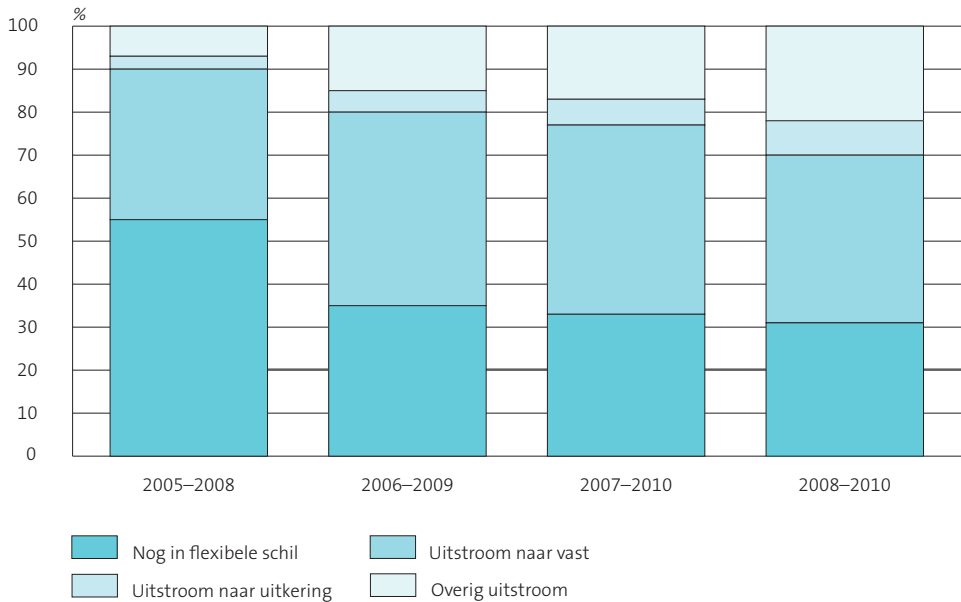
De grafiek laat duidelijk zien dat de stijging van de economische groei tussen 2005 en 2007 (van 2,0 naar 3,9 procent groei van het bbp) samenhangt met een flink grotere doorstroom naar vaste banen, en dat de daling van de economische groei in 2008 (1,8 procent) en 2009 (-3,7 procent) samenhangt met een daling van die doorstroom. In figuur 12.7.4 is juist het jaar van instroom gelijk gehouden en is alleen het conjunctuurverloop gedurende het verblijf in de flexibele schil meegenomen in de berekeningen. Dan blijkt de economische recessie van 2009 sterk samen te hangen met een lagere doorstroom naar een vaste baan en het economische herstel in 2010 (+1,6 procent) opvallend samen te vallen met een herstel van die doorstroom. Er kan daarom worden geconcludeerd dat een groot deel van de ook in de literatuur gesignaleerde daling van de doorstroom van flexwerk naar vast werk (Muffels & Wilthagen, 2011; Muffels & Dekker, 2012; Dekker et al., 2012) kan worden verklaard door de recente zwakke economische omstandigheden.

Toch is er in een bepaald opzicht ook sprake van een structurele trend, namelijk een groeiende uitstroom uit de flexibele schil naar inactiviteit, ongeacht de stand van de conjunctuur. Figuur 12.7.3 illustreert dat. Kennelijk trekt een steeds groter deel van de tijdelijke en flexibele werknemers zich al dan niet gedwongen zonder uitkering terug van de arbeidsmarkt, een trend die al voor de economische recessie van 2009 zichtbaar was. Dat kan gedeeltelijk worden verklaard door vergrijzing van de beroepsbevolking. Daardoor komen steeds meer oudere werknemers in de flexibele schil terecht, oudere werknemers die zich eerder dan jongeren terugtrekken van de arbeidsmarkt via bijvoorbeeld (vervroegde) pensionering, zoals eerder geïllustreerd in figuur 12.6.1.

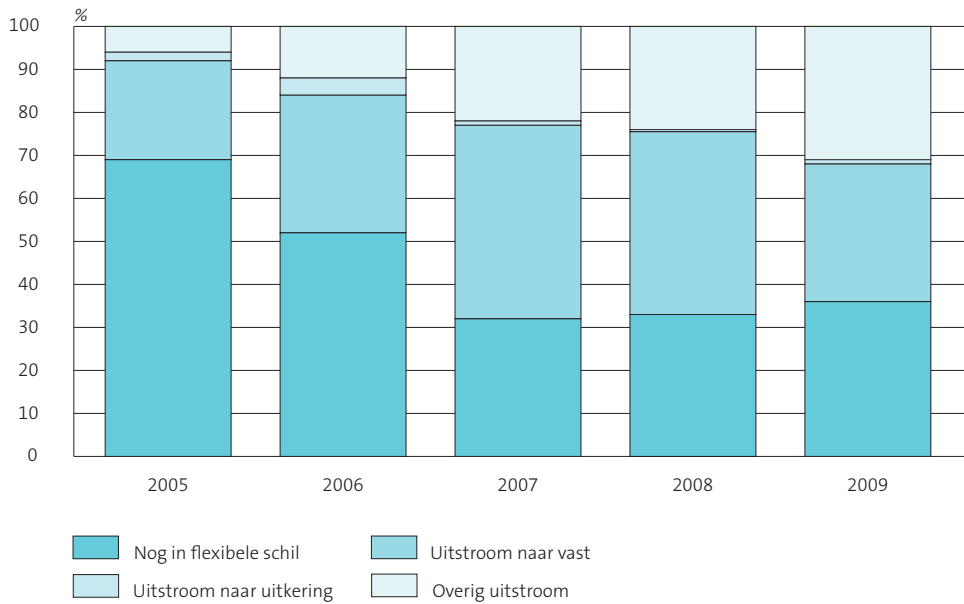
12.7.1 Effecten van conjuncturele omstandigheden op de cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil (binnen 2 jaar na instroom)



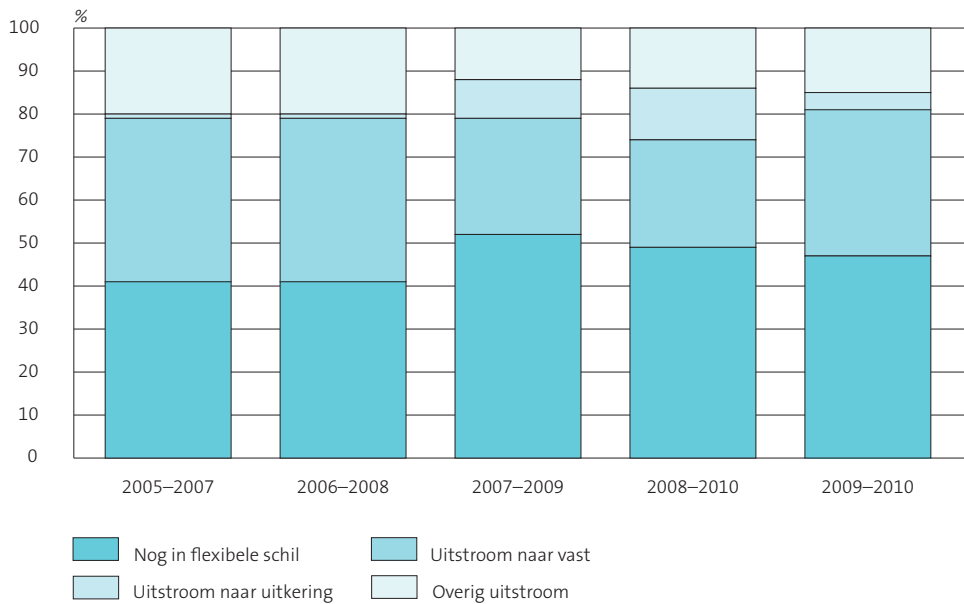
12.7.2 Effecten van conjuncturele omstandigheden op de cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil (binnen 3 jaar na instroom)



12.7.3 Effecten van conjuncturele omstandigheden in het jaar van instroom op de cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil (binnen 2 jaar na instroom)



12.7.4 Effecten van het conjunctuurverloop op de cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil (binnen 2 jaar na instroom)



12.8 Conclusies

De omvang van de flexibele schil groeit. Die groei wordt niet zozeer veroorzaakt door een groei van het aandeel werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke of flexibele arbeid, maar vooral door de langere verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Voor deze werknemers is de kans om langer dan drie jaar in de flexibele schil te blijven inmiddels opgelopen tot ruim 30 procent. Tegelijkertijd ligt de kans om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan met 43 procent nog altijd aanzienlijk hoger. Tijdelijke contracten kennen met 51 procent de grootste doorstroom naar vaste contracten binnen drie jaar.

De kans op een verblijf langer dan drie jaar in de flexibele schil is met 37 procent het grootst in een uitzendbaan. De kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid is met 6 tot 7 procent binnen drie jaar nog relatief beperkt.

Als geen onderscheid zou worden gemaakt tussen het effect van economische omstandigheden bij instroom in de flexibele schil en tijdens het verblijf in de flexibele schil, dan lijken conjuncturele omstandigheden maar een beperkte invloed te hebben op het verblijf in, en de uitstroom uit de flexibele schil. De doorstroom naar een vast dienstverband daalt immers al sinds 2006. Een nadere uitsplitsing laat echter zien dat de stijging van de economische groei tussen 2005 en 2007 samenhangt met een flink grotere doorstroom naar vaste banen, en dat de daling van de economische groei vanaf eind 2008 samenhangt met een daling van de doorstroom. Ook de economische recessie van 2009 blijkt sterk samen te hangen met een lagere doorstroom naar een vaste baan, terwijl het economische herstel in 2010 samengaat met een herstel van die doorstroom. Er kan daarom worden geconcludeerd dat de daling van de doorstroom van flex naar vast voor een groot deel kan worden verklaard door de recente zwakke economische omstandigheden en niet door een structurele trend waarin vaste arbeidsrelaties steeds meer worden verdrongen door tijdelijke en flexibele arbeid.

12.9 Beleidsimplicaties

De bevindingen in deze studie hebben belangrijke implicaties voor het arbeidsmarktbeleid van de komende jaren. Ze laten zien dat vaste dienstverbanden nog altijd kunnen dienen als de ‘gouden standaard’ en flexibele dienstverbanden als opstap voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat deze opstapfunctie steeds professioneler wordt ingevuld. Werkgevers gebruiken de mogelijkheden binnen de Wet flexibiliteit en zekerheid om werknemers via meerdere tijdelijke contracten op hun productiviteit te beoordelen voordat ze in vaste dienst worden genomen. De ontwikkeling van werknemers in die ‘verlengde proeftijd’ wordt daarmee steeds belangrijker. Fiscale

ondersteuning van scholing en werk-naar-werk-trajecten lijken daarmee aan belang te winnen (Borghouts–van de Pas, 2012). Ook dient uitwijkgedrag van werkgevers van vaste naar flexibele arbeid als gevolg van de lasten die vooral vaste contracten met zich meebrengen in de vorm van ontslagvergoedingen en loondoorbetaling bij langdurige ziekte te worden beperkt. Maar zolang doorstroom vanuit de flexibele schil naar vaste arbeidsrelaties de dominante arbeidsmarkttransitie blijft, heeft het bestaan van een flexibele schil grote economische voordelen.

12.10 Bijlage 1: Details competing risks duurmodel

Een duurmodel analyseert de kans op een overgang van de ene naar de andere toestand, rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt. De kans om vanuit de flexibele schil een vaste baan te vinden kan verschillend zijn na een verblijf van 1 of 2 jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenoemde onvoltooide duren. Als aan het eind van de waarnemingsduur (31 december 2010) een persoon nog altijd in de flexibele schil zit, is die persoon in de tussentijd niet door- of uitgestroomd. Dat feit geeft informatie over de kans om door te stromen vanuit de flexibele schil: die kans is waarschijnlijk klein. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren maakt het mogelijk om personen die op verschillende momenten instromen in de flexibele schil toch goed te vergelijken.

Een *competing risks* duurmodel houdt rekening met verschillende soorten overgangen vanuit één bepaalde toestand. Vanuit de flexibele schil kan iemand een vaste baan vinden, maar ook langdurig afhankelijk worden van een uitkering of zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. Dit zijn drie concurrerende risico's (*competing risks*) op uitstroom vanuit de flexibele schil. Het *competing risks* duurmodel verklaart overgangen van de ene toestand naar andere toestanden uit meerdere factoren, zoals persoonskenmerken, baan-kenmerken en conjuncturele omstandigheden. Daardoor kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan als een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen.

Omdat elke overgangskans vanuit de flexibele schil afhankelijk is van de verstreken verblijfsduur in de flexibele schil, is er sprake van een conditionele kans of *hazard rate*. Voor de kans op uitstroom naar toestand w wordt deze *hazard rate* gespecificeerd als

$$\theta_w(t | x, \alpha_w) = \lambda_w(t) \exp(x' \beta_w + \alpha_w)$$

waarbij $\lambda_w(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duurafhankelijkheid (hoe de kans op een overgang naar toestand w afhangt van de verstreken verblijfsduur t), x een vector van achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, baankenmerken en conjuncturele omstandigheden) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duurafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van de stapfunctie

$$\lambda_w(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^J \lambda_{wj} I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right)$$

waarin j ($= 1, \dots, J$) een index is voor duurintervallen en $I(t_{j-1} \leq t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als t binnen het duurinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Ook de coëfficiënten λ_{wj} worden geschat. De conditionele dichtheid van door toestand w afgesloten verblijfsduren in de flexibele schil is gelijk aan

$$f_w(t | x) = \theta_w(t | x) \exp\left(-\int_0^t \theta_w(s | x) ds\right)$$

Dit is de kans dat een persoon vanuit de flexibele schil doorstroomt naar toestand w . Deze kans kan gelijktijdig worden opgesteld voor de drie *competing risks* (toestanden w). De kans dat wordt waargenomen dat een persoon is doorgestroomd naar toestand w is gelijk aan de kans dat deze persoon is doorgestroomd naar toestand w vermenigvuldigd met de kans dat deze persoon niet is doorgestroomd naar één van de andere toestanden $v \neq w$, hetgeen kan worden uitgedrukt als

$$f_w(t_w | x) = \theta_w(t_w | x) \prod_{v=1}^3 \exp\left(-\int_0^{t_w} \theta_v(s | x) ds\right)$$

Deze kansen worden gebruikt in een Maximum Likelihood functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat *competing risks* duurmodel zijn geschat.

12.10.1 Schattingsresultaten competing risks duurmodel

	Naar vast	Naar uitkering	Naar inactief
Vrouw	-0,056	0,129	0,114
Leeftijd	0,042	0,118	-0,089
Leeftijd kwadraat	-0,001	-0,001	0,001
Etniciteit Autochtoon (referentie)			
Etniciteit Turks	-0,124	0,606	0,470
Etniciteit Marrokaans	-0,121	0,864	0,537
Etniciteit Surinaams	-0,167	0,460	0,401
Etniciteit Antilliaans	-0,213	0,524	0,415
Etniciteit Westers allochtoon	-0,109	0,175	0,266
Etniciteit Overig niet-westers	-0,208	0,531	0,487
Opleidingsniveau VMBO	-0,309	1,296	0,440
Opleidingsniveau MBO	-0,124	0,848	0,052
Opleidingsniveau HBO	0,123	0,210	-0,016
Opleidingsniveau WO (referentie)			
Landsdeel Noord	-0,138	0,121	-0,012
Landsdeel Oost	-0,024	-0,052	-0,007
Landsdeel West	0,028	-0,181	0,009
Landsdeel Zuid (referentie)			
Zeer sterk stedelijk	-0,320	0,121	0,036
Sterk stedelijk	-0,012	0,094	-0,080
Matig stedelijk	0,024	0,273	-0,055
Weinig stedelijk	0,013	0,033	-0,107
Niet stedelijk (referentie)			
Type flexibel: Contract bepaalde tijd (referentie)			
Type flexibel: Uitzendbaan	-0,153	0,000	0,223
Type flexibel: Overig (Oproep, 0-uren, enz)	0,066	0,068	0,648
Sector Landbouw	-0,212	-0,105	0,107
Sector Industrie	-0,096	0,015	-0,352
Sector Bouw	0,090	-0,319	-0,165
Sector Handel en Horeca	-0,209	-0,004	-0,018
Sector Vervoer	-0,148	-0,216	-0,157
Sector ICT	0,147	-0,152	0,207
Sector Financiële sector	0,247	0,124	-0,139
Sector Zakelijke dienstverlening (referentie)			
Sector Openbaar bestuur	-0,227	-0,456	-0,809
Sector Onderwijs	-0,107	-0,098	-0,008
Sector Zorg	-0,047	-0,131	-0,260
Sector Overig	-0,297	-0,042	0,101
Sector Uitzend en detachering	0,037	0,351	0,385
Grootteklasse 0-4 werknemers	-0,038	0,204	0,436
Grootteklasse 5-9 werknemers	-0,009	0,132	0,274
Grootteklasse 10-19 werknemers	0,006	0,151	0,257
Grootteklasse 20-49 werknemers	0,038	0,058	0,183
Grootteklasse 50-99 werknemers	0,060	0,112	0,157
Grootteklasse 100-199 werknemers	0,129	-0,027	0,133
Grootteklasse 200-499 werknemers	0,200	-0,064	0,135
Grootteklasse 500-1999 werknemers	0,156	-0,005	0,068
Grootteklasse 2000+ werknemers (referentie)			
Bbp-groei per regio enkwartaal	0,010	-0,007	0,000
Vacaturegraad per sector en kwartaal	-0,004	0,006	-0,004
Dummy startjaar t/m 2005	-0,458	-0,677	-0,920
Dummy startjaar 2006 (referentie)			
Dummy startjaar 2007	0,589	-1,822	0,710
Dummy startjaar 2008	0,532	-1,947	0,793
Dummy startjaar 2009	0,247	-1,606	1,022
Dummy startjaar 2010	-0,035	-4,515	1,560
Constante	-9,642	-15,230	-8,690

12.10.1 Schattingsresultaten competing risks duurmodel (slot)

	Naar vast	Naar uitkering	Naar inactief
Duurafhankelijkheid, Basis t/m 2006			
0–31 dagen (0–1 maanden) (referentie)			
32–61 dagen (1–2 maanden)	1,034	1,810	2,224
62–122 dagen (2–4 maanden)	1,233	1,431	1,856
123–183 dagen (4–6 maanden)	1,297	1,585	1,691
184–275 dagen (6–9 maanden)	1,222	1,362	1,471
276–365 dagen (9–12 maanden)	1,689	1,735	1,474
366–549 dagen (12–18 maanden)	2,224	1,582	1,348
550–730 dagen (18–24 maanden)	2,258	1,508	1,283
731–1095 dagen (24–36 maanden)	2,260	1,866	1,191
1096–1460 dagen (36–48 maanden)	2,216	1,937	1,689
1461–1826 dagen (48–60 maanden)	1,820	1,522	2,026
1826–2256 dagen (60–72 maanden)	1,516	1,593	1,968
2557+ dagen (72+ maanden)	1,008	1,436	1,331
Afwijking 2007			
0–31 dagen (0–1 maanden) (referentie)			
32–61 dagen (1–2 maanden)	-0,169	2,153	-0,586
62–122 dagen (2–4 maanden)	-0,110	2,206	-0,595
123–183 dagen (4–6 maanden)	-0,194	1,943	-0,582
184–275 dagen (6–9 maanden)	-0,311	1,976	-0,595
276–365 dagen (9–12 maanden)	-0,288	1,977	-0,734
366–549 dagen (12–18 maanden)	-0,582	2,198	-0,729
550–730 dagen (18–24 maanden)	-0,637	2,431	-0,764
731–1095 dagen (24–36 maanden)	-0,812	1,791	-0,056
1096–1460 dagen (36–48 maanden)	-2,544		-0,516
Afwijking 2008			
0–31 dagen (0–1 maanden) (referentie)			
32–61 dagen (1–2 maanden)	-0,234	2,559	-0,540
62–122 dagen (2–4 maanden)	-0,231	2,522	-0,560
123–183 dagen (4–6 maanden)	-0,157	2,527	-0,497
184–275 dagen (6–9 maanden)	-0,261	2,534	-0,672
276–365 dagen (9–12 maanden)	-0,405	2,658	-0,638
366–549 dagen (12–18 maanden)	-0,622	2,489	-0,346
550–730 dagen (18–24 maanden)	-0,685	2,033	-0,039
731–1095 dagen (24–36 maanden)	-2,516		0,001
Afwijking 2009			
0–31 dagen (0–1 maanden) (referentie)			
32–61 dagen (1–2 maanden)	-0,209	2,207	-0,624
62–122 dagen (2–4 maanden)	-0,071	2,167	-0,478
123–183 dagen (4–6 maanden)	-0,157	1,844	-0,457
184–275 dagen (6–9 maanden)	-0,261	1,742	-0,444
276–365 dagen (9–12 maanden)	-0,206	1,112	-0,249
366–549 dagen (12–18 maanden)	-2,184	0,106	-0,240
550–730 dagen (18–24 maanden)	-2,445		-0,141
Afwijking 2010			
0–31 dagen (0–1 maanden) (referentie)			
32–61 dagen (1–2 maanden)	-0,370		-0,727
62–122 dagen (2–4 maanden)	-0,759		-0,764
123–183 dagen (4–6 maanden)	-1,027		-0,677
184–275 dagen (6–9 maanden)	-0,818		-0,579
276–365 dagen (9–12 maanden)	-2,336		-0,781
Aantal waarnemingen	243	391	

Cursieve getallen statistisch niet significant bij 95% betrouwbaarheid.

12.10.2 Beschrijvende statistieken

	Totale populatie in flexibele schil	Tijdelijke contracten	Uitzendbanen	Overig flexibel
	%			
Man	52,1	50,2	60,1	46,9
Vrouw	47,9	49,8	39,9	53,1
Gemiddelde leeftijd	32,7	32,7	32,3	33,7
Etniciteit Autochtoon	72,6	76,0	59,9	73,7
Etniciteit Turks	3,1	2,3	5,6	3,7
Etniciteit Marrokaans	2,4	2,0	3,6	2,6
Etniciteit Surinaams	3,2	2,7	5,2	2,6
Etniciteit Antilliaans	1,4	1,1	2,5	0,9
Etniciteit Westers allochtoon	12,0	11,1	15,7	10,9
Etniciteit Overig niet-westerse allochtoon	5,3	4,7	7,4	5,5
Opleidingsniveau VMBO	25,4	22,6	34,4	29,9
Opleidingsniveau MBO	44,4	43,3	46,7	47,3
Opleidingsniveau HBO	20,2	22,6	13,2	16,5
Opleidingsniveau WO	10,0	11,5	5,8	6,4
Landsdeel Noord	6,0	6,6	3,8	7,3
Landsdeel Oost	18,7	17,9	21,3	18,1
Landsdeel West	58,3	56,7	65,3	57,1
Landsdeel Zuid	16,9	18,9	9,7	17,5
Zeer sterk stedelijk	27,6	30,3	21,5	22,4
Sterk stedelijk	37,9	30,6	61,8	34,3
Matig stedelijk	16,5	18,7	8,1	18,5
Weinig stedelijk	13,0	14,4	7,1	16,6
Niet stedelijk	5,1	6,0	1,5	8,2
Type flexibel: Contract bepaalde tijd	70,8	100,0	0,0	0,0
Type flexibel: Uitzendbaan	22,2	0,0	100,0	0,0
Type flexibel: Overig (Oproep, 0-uren, enz)	7,0	0,0	0,0	100,0
Sector Landbouw	1,4	1,6	0,0	3,4
Sector Industrie	5,4	7,0	0,0	4,8
Sector Bouw	3,1	3,9	0,0	4,4
Sector Handel en Horeca	18,6	22,5	0,0	36,3
Sector Vervoer	3,9	4,8	0,0	5,5
Sector ICT	1,1	1,4	0,0	0,8
Sector Financiële sector	1,8	2,3	0,0	1,1
Sector Zakelijke dienstverlening	11,7	15,0	0,0	13,9
Sector Openbaar bestuur	3,3	4,6	0,0	0,5
Sector Onderwijs	5,5	7,6	0,0	1,1
Sector Zorg	13,5	17,2	0,0	17,3
Sector Overig	3,9	5,0	0,0	4,8
Sector Uitzend en detachering	27,0	7,1	100,0	6,2
Grootteklasse 0–4 werknemers	8,4	9,3	1,9	18,6
Grootteklasse 5–9 werknemers	6,4	7,3	1,4	12,0
Grootteklasse 10–19 werknemers	7,5	8,6	2,5	12,3
Grootteklasse 20–49 werknemers	10,5	11,6	5,9	13,3
Grootteklasse 50–99 werknemers	7,9	8,5	6,1	7,5
Grootteklasse 100–199 werknemers	7,8	8,7	5,8	5,3
Grootteklasse 200–499 werknemers	10,2	11,6	7,2	5,2
Grootteklasse 500–1999 werknemers	14,1	16,4	7,1	11,3
Grootteklasse 2000+ werknemers	27,1	17,9	62,1	14,6

Arbeidsmarkt-
transities van
uitzend-
krachten
2007–2010

13



Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten 2007–2010

Femke Kooijman, Leonie Oosterwaal en Hedwig Vermeulen

13.1 Inleiding

- Uitzenden en zekerheid
- Onderzoeksvragen

13.2 Data en methode

- Data
- Methode

13.3 Resultaten

- Arbeidsmarktpositie na een uitzenddienstverband
- Cohort uitzendkrachten uit 2007 in fase A of B

13.4 Conclusies

Drie kwart van de uitzendkrachten vindt na de uitzendbaan een volgende baan. Meestal is dit een dienstverband bij een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd. In de jaren 2007–2009 is het aantal uitzendkrachten dat een volgend dienstverband vindt, afgenomen. Als een uitzendkracht na een uitzendperiode eerst enige tijd een uitkering krijgt, wordt vrijwel even vaak een volgend dienstverband gevonden als direct na een uitzendbaan. Dit is dan echter vaak opnieuw een uitzenddienstverband. In de periode 2007 tot medio 2010 hebben bijna 10 duizend uitzendkrachten relatief lang als uitzendkracht gewerkt en hebben dit werk relatief vaak afgewisseld met een uitkering. Vaak zijn het uitzendkrachten met een relatief laag loonniveau of zonder startkwalificatie. Zij vormen de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

13.1 Inleiding

Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is de afgelopen jaren fors toegenomen (Smits, 2012). Deze trend lijkt zich, los van de conjunctuur, voort te zetten. De conjunctuur heeft wel een grote invloed op de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten. Het aantal uitzendkrachten daalt in de eerste jaren vanaf 2000 en sinds 2007. In 2010 is het aantal uitzendkrachten zelfs lager dan in 1996. Het aandeel uitzendkrachten in de flexibele schil is daardoor in 2010 (9 procent) kleiner dan in 1996 (16 procent). Vooral vanaf 2005 vertoont het aantal uitzendkrachten grote schommelingen. Tussen 2005 en 2007 is hun aantal met meer dan 15 procent per jaar gegroeid, in de jaren 2008–2009 volgde een daling die de groei meer dan teniet deed.

Uitzenden en zekerheid

In 1999 is de Flexwet ingevoerd om werknemers meer zekerheid te bieden naarmate de arbeidsrelatie langer duurt. Naar aanleiding van de wet is de ABU-cao aangepast. In de ABU-cao uit 1999 is daarvoor het fasensysteem ingevoerd, waarbij uitzendkrachten doormen van flexibele dienstverbanden (fase A) via contracten voor bepaalde tijd (fase B) naar contracten voor onbepaalde tijd (fase C). In fase C hebben uitzendkrachten feitelijk een vast contract met de uitzendorganisatie. Ongeveer 25 procent van de uitzendkrachten op dagbasis (ABU, 2012) bevindt zich in de laatste twee fasen.

De gemiddelde uitzendduur is sinds 1999 sterk verlengd (Ecorys, 2009). Uitzendwerk fungeert in veel gevallen als opstap naar een volgende baan, veelal in vaste dienst (SEO, 2008). Uit officiële evaluaties van de Flexwet blijkt dat door de Flexwet de zekerheid van uitzendkrachten is toegenomen (HSI en TNO, 2007). Het fasensysteem uit de ABU-cao 1999 is om die reden gehandhaafd in de cao's.

Het aantal uitzendkrachten is dus afgenomen, de duur van het uitzendcontract per uitzendkracht is wel langer geworden. Uitzendkrachten worden minder ingezet om zieke werknemers te vervangen of pieken in de productie op te vangen, maar worden vooral ingeschakeld voor het invullen van specifieke functies binnen organisaties. Het uitzendcontract wordt daarbij ook wel gebruikt als een proefperiode, waarin het bedrijf de tijd heeft om de kennis en kunde van de uitzendkracht te beoordelen. Deze gewijzigde functie van uitzendwerk zorgt voor een grote doorstroom naar tijdelijke en vaste dienstverbanden bij bedrijven en voor een toename van de werkzekerheid van uitzendkrachten.

Uit overleg tussen de sociale partners in de uitzendbranche bleek dat er behoefte was aan meer inzicht in de werkzekerheid van individuele uitzendkrachten in de periode van recessie. In het bijzonder wilden zij weten hoeveel uitzendkrachten wisselden van arbeidsmarktpositie en wat de aard van deze wisselingen was. Speciale interesse ging uit naar uitzendkrachten die langdurig in de uitzendbranche verbleven en daarbij regelmatig wisselden van uitzendwerkgever, en naar uitzendkrachten die regelmatig wisselden tussen uitzendarbeid en een uitkering. Om dit in kaart te brengen zijn de arbeidsmarkttransities van 1,2 miljoen uitzendkrachten die werkzaam waren in de jaren 2007 tot en met medio 2010 in kaart gebracht.

Er is een kleine groep uitzendkrachten die twee jaar of langer in uitzenddienstverbanden werkte. Doen zij het uitzendwerk voor langere tijd binnen één contract of wisselen zij veel tussen uitzendwerkgevers en tussen posities als uitzendkracht en uitkering? En wat gebeurt er met uitzendkrachten die instromen in een WW- of bijstanduitkering? Blijven deze uitzendkrachten lang in deze uitkeringsituatie of vinden zij snel weer werk? Wat voor soort werk is dat dan en leidt dit vervolgens weer tot een vervolgbaan of is de terugkeer naar een uitkeringsituatie groot? Welke groepen onderscheiden zich hierbij?

Onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk worden de arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten, de zogeheten arbeidsmarktloopbaan, over de jaren 2007–medio 2010 in kaart gebracht, in het bijzonder:

- a de arbeidsmarktpositie na een uitzenddienstverband;
- b de posities van uitzendkrachten die uitzenddienstverbanden afwisselden met een uitkering in de jaren 2007, 2008 en 2009;
- c de transities van uitzendkrachten die twee jaar of langer in dienst zijn van uitzendwerkgevers, specifiek voor de groepen uitzendkrachten die lang uitzendwerk deden, al dan niet afgewisseld met een uitkering.

13.2 Data en methode

Data

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de meest actuele beschikbare informatie uit de Polisadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze Polisadministratie bevat gegevens over de arbeidscontracten van alle werknemers in Nederland en is gebaseerd op de loonaangiften van werkgevers. In de administratie is voor iedere werknemer aangegeven wanneer een contract is gestart en beëindigd, of het een voltijd- of deeltijdcontract is, of het een uitzendcontract is en welke fase het betreft. Het CBS ontvangt maandelijks de nieuwste gegevens uit de Polisadministratie van het UWV.¹⁾ Veel uitzendkrachten zijn scholier of student. Voor hen is het uitzendwerk geen dagtaak. Dit onderzoek richt zich zoveel mogelijk op uitzendkrachten voor wie het uitzendwerk de voornaamste bezigheid is. Om die reden zijn scholieren en studenten die voltijds onderwijs volgen buiten de analyses gehouden.

Over de hele periode (2007- medio 2010) gezien zijn 1,52 miljoen personen als uitzendkracht werkzaam geweest. Dit is inclusief de scholieren en studenten die tot en met het schooljaar 2009/2010 een voltijds opleiding volgden. Het aantal uitzendkrachten exclusief deze scholieren/studenten bedraagt ruim 1,23 miljoen.

Methode

De individuele gegevens over dienstverbanden zijn bewerkt om drie typen analyse uit te voeren:

- 1 Eerste-orde arbeidsmarkttransities per jaar, te weten van een uitzendbaan naar een volgende arbeidsmarktsituatie: welke eerste-orde transities komen voor en welke groepen uitzendkrachten hebben de meest onzekere arbeidsmarktpositie?
- 2 Tweede-orde arbeidsmarkttransities per jaar, te weten van een uitzendbaan via een WW- of bijstanduitkering naar een volgende situatie: welke tweede-orde transities komen voor en van welke groepen uitzendkrachten is de arbeidsmarktpositie het meest onzeker?
- 3 Cohortanalyse: wat zijn de arbeidsmarkttransities in de periode 2007-medio 2010 voor het cohort van uitzendkrachten die in 2007 een fase A of B dienstverband hadden en welke groepen binnen dit cohort hebben de meest onzekere arbeidsmarktposities?

¹⁾ Deze gegevensbestanden zijn een belangrijke bron voor de Loonaangiftebestanden en banenbestanden van het Sociaal Statisch Bestand (SSB). Over jaren vóór 2007 zijn deze gegevens niet beschikbaar of niet betrouwbaar. Voor het onderzoek heeft het CBS een bewerkte versie van de gegevens uit de polisadministratie over de periode 2007–medio 2010 beschikbaar gesteld. Dit is een periode van 3,5 jaar, die globaal overeenkomt met een reguliere maximale duur van een uitzendperiode. Op basis hiervan zijn uitzendperiodes geconstrueerd.

In deze analyses wordt over jaargrenzen heen gekeken waardoor we voor een langere periode na kunnen gaan hoeveel mensen perioden met uitzendwerk afwisselen met perioden met een uitkering.

Overlappende en direct aansluitende dienstverbanden bij dezelfde uitzendwerkgever in dezelfde fase zijn samengevoegd tot één uitzendperiode. Een uitzendperiode eindigt als het laatste overlappende of aansluitende dienstverband eindigt. Vervolgens is bepaald wat de kenmerken zijn van de uitzendkrachten (leeftijd, etniciteit en startkwalificatie) en van de dienstverbanden (totale duur, voltijd of deeltijd, loon ten opzichte van het minimumloon, fase).

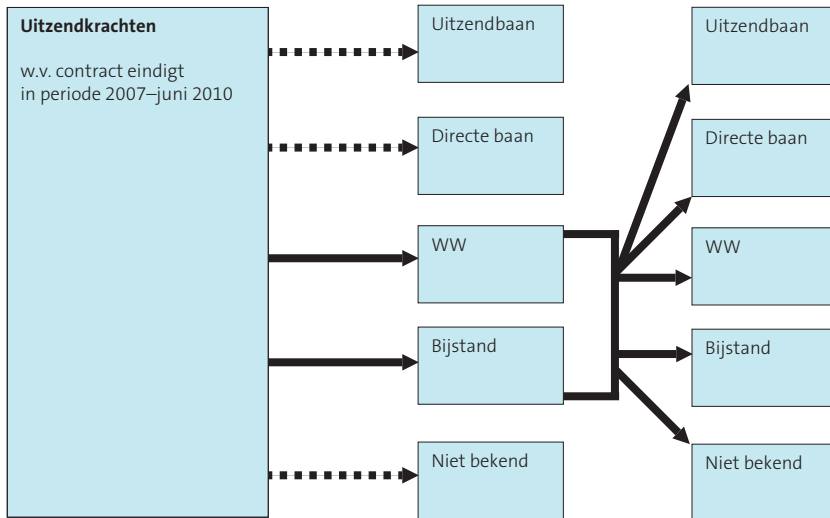
Voor de eerste-orde transitie is na de samenvoeging van dienstverbanden bepaald wat de eerstvolgende arbeidsmarktpositie is na de uitzendperiode: een uitzendbaan, een direct dienstverband, een WW-uitkering, of een bijstanduitkering. Andere posities, zoals een WAO- of AOW-uitkering, uittreding uit de arbeidsmarkt vanwege opleiding of anderszins, zijn niet verder onderscheiden. Deze categorieën zijn samengenomen onder 'volgende arbeidsmarktpositie onbekend'.

Om een beeld te krijgen van de individuele gevolgen van de afname van het aantal uitzendkrachten is gekeken of uitzendkrachten na een uitkeringperiode toch weer aan het werk komen. Dat is de tweede-orde transitie. Het gaat dan om de eerstvolgende arbeidsmarktpositie na de uitkering die volgt op een uitzendperiode. Hierbij is dezelfde systematiek en onderverdeling toegepast als bij de eerste-orde transities.

De tweede-orde transities zijn op twee manieren uitgevoerd: voor vergelijking van de jaren 2007, 2008 en 2009, en voor cohortanalyse van uitzendkrachten die in 2007 in fase A of B werkten.

Figuur 13.2.1 geeft de transities schematisch weer. De tweede-orde transities worden weergegeven met ononderbroken pijlen.

13.2.1 Mogelijke opeenvolgende arbeidsmarktposities van uitzendkrachten



Bij de vergelijking van de transities van uitzendkrachten in de jaren 2007, 2008 en 2009 moesten we er rekening mee houden dat we de uitzendkrachten uit 2007 bijna 3,5 jaar kunnen volgen, die uit 2008 nog 2,5 jaar en die uit 2009 maximaal 1,5 jaar. Om de vergelijking tussen de jaren zo zuiver mogelijk te maken, hebben we de transities van uitzendkrachten voor 2007, 2008 en 2009 steeds voor een periode van 1,5 jaar uitgevoerd. Voor elk van de jaren is gekeken of een uitzendperiode in dat jaar eindigde, of er daarna een uitkeringperiode was die ook weer binnen anderhalf jaar eindigde, en wat daarna (binnen anderhalf jaar) de eerstvolgende arbeidsmarktpositie was.

Op iets andere wijze is de analyse uitgevoerd voor het cohort uitzendkrachten dat in 2007 in een fase A of B dienstverband werkte. Dit cohort kan over de gehele onderzoeksperiode worden gevolgd. Nagegaan is of zij na afloop van de uitzendperiode een uitkering ontvingen²⁾ en wat na de uitkering de eerstvolgende arbeidsmarktpositie was. Bij het volgen van dit cohort wordt dus de gehele periode 2007–medio 2010 beschouwd. Zo worden meerdere wisselingen zichtbaar, bijvoorbeeld tussen korte of lange periodes van werk of uitkering.

De volgende groepen zijn onderscheiden: jongeren (tot 30 jaar), ouderen (55 tot en met 64 jaar), uitzendkrachten met een relatief laag loon, deeltijders en uitzendkrachten zonder startkwalificatie. Voor de bepaling van het relatieve loon is het loon (gemiddeld over de

²⁾ Dat wil zeggen dat de uitkeringsperiode de eervolgende arbeidsmarktpositie is na de uitzendperiode. Er zit geen baan tussen de uitzendbaan en de uitkering.

uitzendperiode) vergeleken met het wettelijk minimumloon.³⁾ Als indicatie voor een laag opleidingsniveau is uitgegaan van het niveau van de startkwalificatie, dat wil zeggen een afgeronde havo-of vwo-opleiding of een basisberoepsopleiding op het niveau van mbo-2⁴⁾.

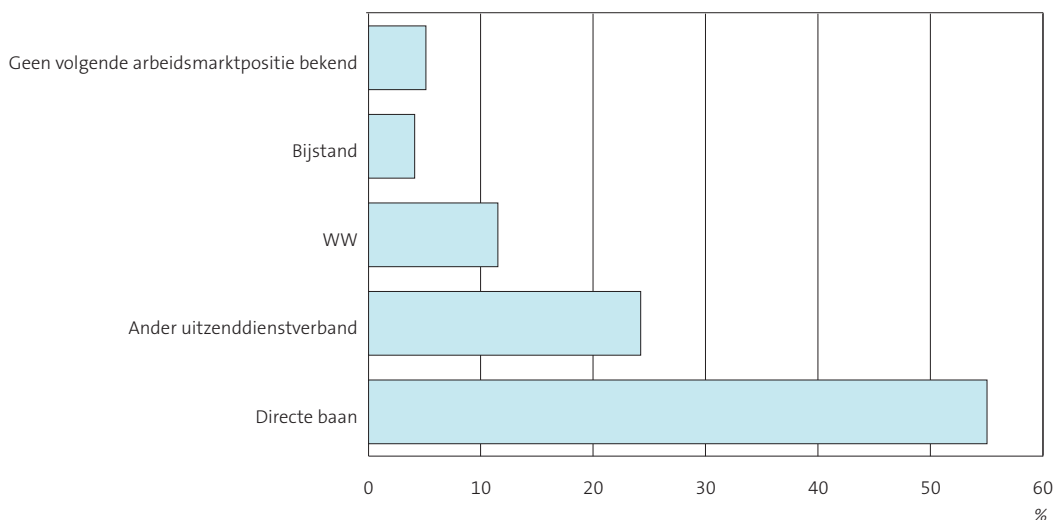
13.3 Resultaten

Arbeidsmarktpositie na een uitzenddienstverband

De ruim 1,2 miljoen uitzendkrachten hebben in de periode 2007-medio 2010 zo'n 2,2 miljoen uitzendperiodes gehad, waarvan medio 2010 er 1,77 miljoen zijn afgesloten. Voor deze afgesloten uitzendperiodes is nagegaan welke arbeidsmarktposities de uitzendkrachten na de uitzendbaan innamen op de arbeidsmarkt (eerste-orde arbeidsmarkttransitie).

Meer dan drie kwart van de uitzenddienstverbanden wordt gevolgd door een baan. De baan is niet perse een direct dienstverband, bijna een kwart is een uitzenddienstverband bij een andere uitzendwerkgever of (na enige tijd) bij dezelfde uitzendwerkgever. Ruim 10 procent van de uitzendkrachten heeft na de uitzendbaan een WW-uitkering, 4 procent ontvangt een bijstanduitkering.

13.3.1 Arbeidsmarktpositie na uitzenddienstverbanden (2007–medio 2010)



³⁾ Hiervoor is de verhouding genomen van het basisloon ten opzichte van het wettelijk minimum uurloon voor de betreffende leeftijdsklasse. Daarbij is uitgegaan van een 40-urige werkweek.

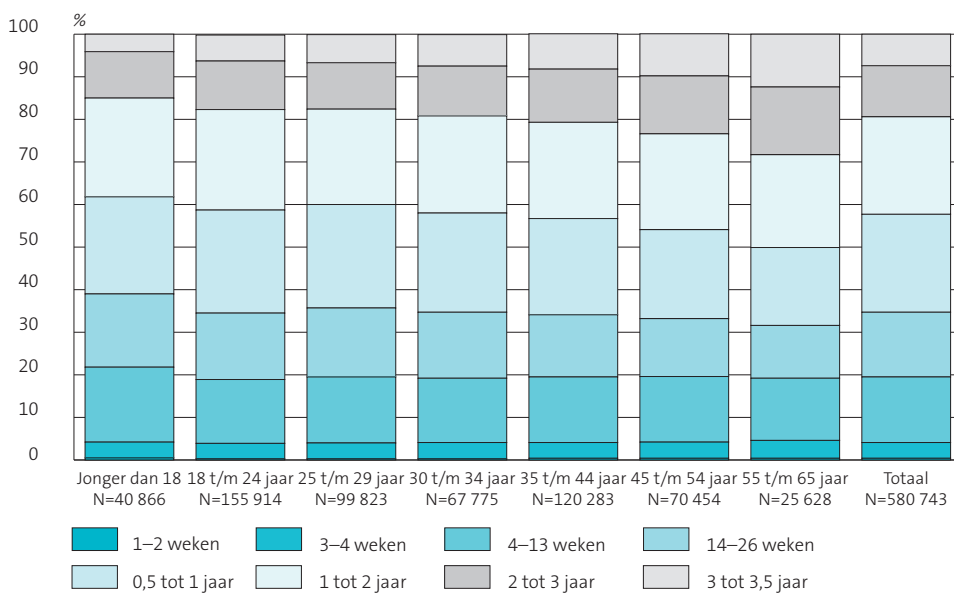
⁴⁾ Dit komt overeen met het opleidingsniveau secundair onderwijs 2^e fase. Voor het bepalen van het opleidingsniveau zijn EBB-gegevens gebruikt. Aangezien dit steekproefgegevens zijn, zijn de aantallen beduidend lager dan bij de overige kenmerken.

Cohort uitzendkrachten uit 2007 in fase A of B

Van de uitzendkrachten in 2007 kunnen we over (bijna) de hele onderzoeksperiode nagaan wat hun arbeidsmarktposities zijn geweest en hoe lang ze in uitzendcontracten hebben gewerkt. Uitzendkrachten die geen vast dienstverband hadden bij de uitzendwerkgever, dat zijn de uitzendkrachten in fase A of B, hebben de minste arbeidszekerheid.

Er waren in 2007 563,5 duizend uitzendkrachten met een dienstverband in fase A en 22,1 duizend in fase B.⁵⁾ Een vijfde van dit cohort uitzendkrachten heeft tot medio 2010 drie maanden of korter gewerkt. Minder dan een tiende heeft (bijna) de hele periode gewerkt in uitzenddienstverbanden. Van dit cohort hebben 114,7 duizend uitzendkrachten twee jaar of langer bij uitzendwerkgevers gewerkt. Ouderen hebben vaker langere uitzendperioden.

13.3.2 Uitzendkrachten A en B in 2007 naar gewerkte periode per leeftijdsklasse*



De allochtone uitzendkrachten uit dit cohort hebben langer gewerkt dan de autochtone. Vooral dienstverbanden tussen één en drie jaar komen bij (niet-westerse) allochtonen vaker voor.

Het aantal gewerkte weken verschilt tussen voltijders en deeltijders in het cohort. Voltijders hebben langer gewerkt. Vijf op elke zes voltijders hebben minstens drie maanden gewerkt. Van de deeltijders hebben maar vier op de zes drie maanden of meer gewerkt.

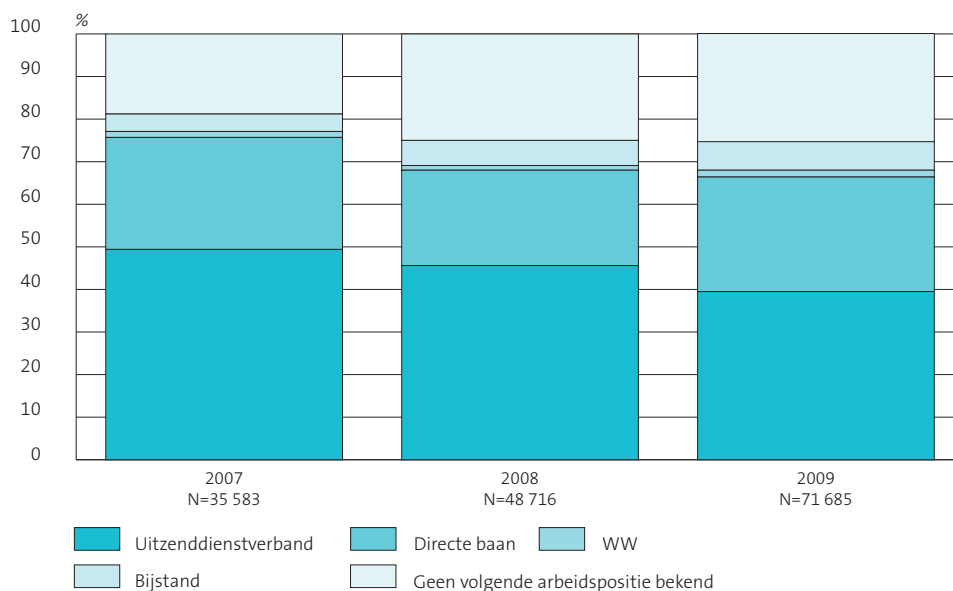
⁵⁾ Er waren 11,2 duizend uitzendkrachten werkzaam in fase C in 2007.

De uitzendkrachten zonder startkwalificatie blijven wat langer in uitzendwerk dan degenen met een startkwalificatie. Bijna 45 procent van de uitzendkrachten zonder startkwalificatie werkte in de periode 2007-medio 2010 een jaar of meer in uitzenddienstverbanden. Van de uitzendkrachten die wel een startkwalificatie hebben is dat minder dan 40 procent.

Voor de uitzendkrachten die in 2007 in fase A of B hebben gewerkt, is ook bepaald wat de volgende arbeidsmarktpositie was als zij na een uitzendperiode eerst een poosje een uitkering hebben gehad. Deze tweede-orde arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten na een uitkeringsperiode leidt vaker tot een nieuw uitzenddienstverband dan bij de eerste-orde arbeidsmarkttransities. Voor de groep die twee jaar of langer uitzendwerk heeft gedaan, geldt dat in nog sterkere mate, en in het bijzonder voor de uitzendkrachten zonder startkwalificatie. Bijna de helft vindt nu een uitzenddienstverband en ongeveer een kwart vindt een directe baan.

Wat verder opvalt is dat deeltijders veel minder vaak dan gemiddeld een volgend dienstverband vinden en vaker in de bijstand terecht komen.

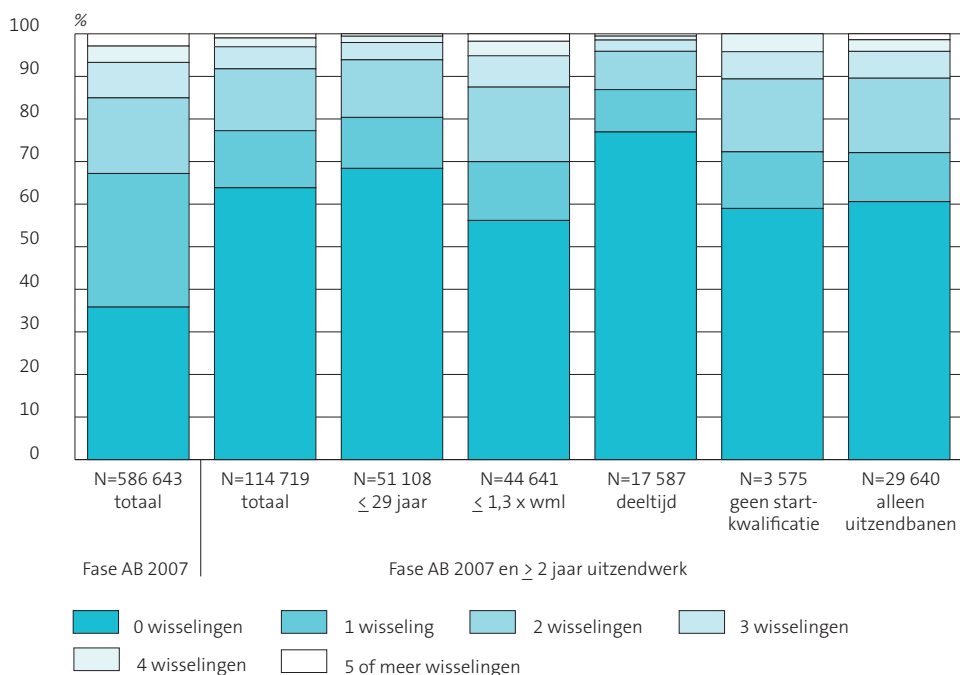
13.3.3 Arbeidsmarktpositie volgend op een uitkering na een uitzenddienstverband, voor cohort uitzendkrachten in fase A of B in 2007



Wisselingen tussen uitzenddienstverbanden en uitkeringen

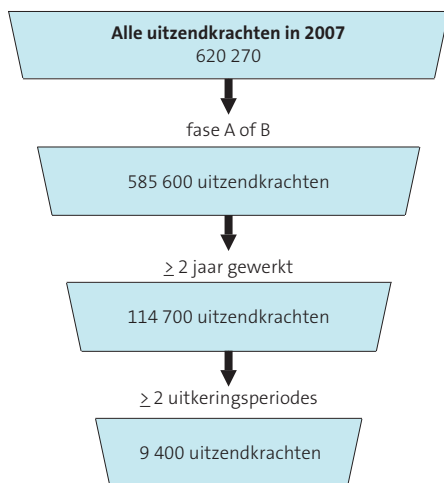
Om meer te weten over de uitzendkrachten die blijven hangen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is gekeken naar de uitzendkrachten uit het cohort die lang in uitzendbanen werkten en periodes met werk afwisselden met perioden zonder werk of met een uitkering. Hiervoor zijn de uitzendkrachten geselecteerd die in de periode 2007–medio 2010 twee jaar of langer in uitzendbanen werkten en ten minste twee keer een uitkering hebben gehad. Meer dan zestig procent van de uitzendkrachten in fase A of fase B heeft ten minste één keer gewisseld tussen een uitzenddienstverband en een uitkering.

13.3.4 Aantal wisselingen tussen een uitzenddienstverband en een uitkering, voor cohort uitzendkrachten in fase A of B in 2007



Van de uitzendkrachten die twee jaar of langer hebben gewerkt als uitzendkracht hebben de deeltijders weinig gewisseld tussen uitzendwerk en een uitkering. De reden hiervoor zal zijn dat ze te weinig rechten hebben opgebouwd om in aanmerking te komen voor een WW- of een bijstanduitkering.

13.3.5 Uitzendkrachten in fase A/B in 2007 die twee jaar of langer werkten in uitzendwerk en twee of meer keer een uitkering hadden



Uit het cohort hebben 9,4 duizend uitzendkrachten twee jaar of langer uitzendwerk gedaan en ten minste twee keer een uitkering gehad. Zij hebben van alle uitzendkrachten de slechtste perspectieven op vast werk en vormen de onderkant van de arbeidsmarkt voor uitzendkrachten. Zij hebben vaker dan andere uitzendkrachten geen startkwalificatie, zijn gemiddeld wat ouder en zijn afhankelijker van uitzendwerk (tabel 13.3.6).

13.3.6 Kenmerken van uitzendkrachten die twee jaar of langer hebben gewerkt

	Uitzendkracht in fase A of B in 2007		Cohort ≥ 2 jaar gewerkt		Cohort ≥ 2 jaar gewerkt en ≥ 2 uitkeringsperiodes	
	<i>aantal</i>	%	<i>aantal</i>	%	<i>aantal</i>	%
Totaal	585 600	100	114 700	100	9 400	100
Jonger dan 24 jaar	196 800	34	33 600	29	1 700	18
Tot 1,3x wml	239 500	41	44 600	39	5 600	59
Deeltijders	128 500	22	17 600	15	700	8
Geen startkwalificatie*	14 200	47	3 600	50	400	56
Alleen uitzendbanen	77 600	13	29 600	26	3 100	33

Bron: CBS, bewerking ITS.

* Dit is gebaseerd op steekproef aantallen uit de EBB.

13.4 Conclusies

Drie kwart van de uitzenddienstverbanden wordt opgevolgd door een nieuwe baan. Een derde hiervan zijn nieuwe uitzendbanen. Ruim 10 procent van de dienstverbanden wordt gevolgd door een WW-uitkering en 4 procent door een bijstanduitkering. Uitzendkrachten vonden in 2008 en 2009 steeds minder vaak een volgend dienstverband dan in 2007. De instroom naar de bijstand was in 2009 twee keer zo groot als in 2007.

Drie van de vier uitzendkrachten die periodes van werk regelmatig afwisselden met een uitkering, vonden na de laatste uitkering een nieuw dienstverband. Relatief vaak was dit een nieuwe uitzendbaan.

Jongere uitzendkrachten vonden in 2008 en 2009 moeilijker een volgende baan na een uitkering dan in 2007. In 2009 stroomde bovendien een grotere groep jongeren na de uitkering door naar een volgende uitkering, bijvoorbeeld van een WW-uitkering naar een bijstanduitkering.

Ook stroomden minder oudere uitzendkrachten door naar een baan. Zij werden vaker zelfstandige, arbeidsongeschikt, (vervroegd) gepensioneerd, of hadden de arbeidsmarkt verlaten.

De arbeidsmarktpositie van een kleine groep uitzendkrachten die meer dan eens een uitkering hebben gehad, afgewisseld met uitzendbanen, is apart geanalyseerd. Jongeren komen relatief weinig voor in deze groep. Uitzendkrachten met een relatief laag loon of zonder startkwalificatie zijn oververtegenwoordigd in deze groep. Uitzendkrachten met een relatief laag loon belanden vaker na een uitkeringsperiode na een uitzenddienstverband in de bijstand. Zij vormen de meest kwetsbare groep uitzendwerkers.

Flexibiliteit op
de arbeids-
markt: kans,
risico of een
beetje van
beide?

14



Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: kans, risico of een beetje van beide?

Anneke Goudswaard en Jos Sanders¹⁾

14.1 Aanleiding

14.2 Het flexibiliseringdebat

14.3 Dynamiek en flexibilisering

14.4 Flexibilisering als risico

14.5 Een startkwalificatie en goede gezondheid als zekerheid

14.6 Kansen en risico's voor bedrijven

14.7 Conclusie en beleidsaanbevelingen

¹⁾ Met dank aan Robert Vergeer, Ellen van Wijk en Steven Dhondt.

14.1 Aanleiding

Met *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering* publiceren TNO en CBS de tweede van een tweejaarlijkse reeks publicaties over arbeidsmarktdynamiek. In deze bundel ligt de focus op 'flexibilisering'. Voor dat thema is gekozen omdat de arbeidsmarkt in de afgelopen tien jaar steeds flexibeler lijkt te worden en omdat die flexibiliseringstendens de nodige wetenschappelijke en maatschappelijke discussies oplevert. Om deze discussies goed te kunnen (blijven) voeren is er allereerst behoefte aan een eenvoudig en toegankelijk overzicht van beschikbare cijfers over flexwerk. Hierin voorziet de begin 2013 gelanceerde Flexbarometer²⁾. De Flexbarometer is objectief en gebaseerd op representatieve databronnen van het CBS en TNO en biedt informatie over aantallen flexwerkers in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking en hun persoonskenmerken, over de kwaliteit van de arbeid van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en over de toepassing van vormen van flexibele arbeid door bedrijven. Met deze nieuwe bundel beogen wij een diepgaande inhoudelijke bijdrage te hebben geleverd aan een goede, op feiten gebaseerde, maatschappelijke, wetenschappelijke en politieke discussie over de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt.

In dertien hoofdstukken wordt de flexibilisering van arbeid en arbeidsmarkt geanalyseerd vanuit verschillende invalshoeken en met gebruikmaking van verschillende databronnen. Dat gebeurt altijd met het doel meer inzicht te verschaffen in het fenomeen flexibilisering en in wat de implicaties van flexibilisering zijn voor werknemer, werkzoekende, zzp'er, werkgever en de Nederlandse economie, of zelfs voor demografische ontwikkelingen (De Lange en Wolbers, hoofdstuk 11). In deze slotbeschouwing evalueren wij de inzichten die in het boek zijn gepresenteerd, trekken enkele lessen, en formuleren vragen die de verschillende bijdragen nog oproepen.

14.2 Het flexibiliseringdebat

De toename van flexibele arbeid heeft tot veel maatschappelijke, politieke en wetenschappelijke discussie geleid. In de eerste plaats is er discussie over de vermindering van de ontslagbescherming. Vanuit verschillende hoeken is betoogd dat de Nederlandse arbeidsmarkt flexibel genoeg is en dat een soepeler ontslagrecht niet zal leiden tot meer werkgelegenheid en dat verdere flexibilisering zelfs slecht zou zijn voor het competitieve vermogen van de Nederlandse economie (Vergeer en Kleinknecht, 2012; Volkskrant 12-6-2012). Om

²⁾ De Flexbarometer is ontwikkeld door TNO, in samenwerking met uitzendkoepel ABU en vakbond FNV en met ondersteuning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is te raadplegen op: www.flexbarometer.nl.

het competitieve vermogen te verhogen is innovatie nodig en daarvoor zijn andere maatregelen belangrijker dan een verdere hervorming van de arbeidsmarkt. Denk aan investeringen in opleiding, aan vernieuwing van arbeidsorganisaties en aan het versterken van het innovatief vermogen van werkenden. In de tweede plaats is er veel discussie over de vraag of de huidige vorm van flexibilisering, te weten de toename van flexibele contracten, wel de gewenste effecten heeft en of de ongewenste effecten uitblijven. Remt de mogelijkheid die bedrijven hebben om tegen lage kosten flexibele arbeid in te zetten de stimulans tot innoveren niet juist af in plaats van die aan te wakkeren? En leidt die flexibilisering uit kostenoverweging dan niet tot nieuwe arbeidsrisico's, verschraling van de kwaliteit van arbeid of zelfs een tweedeling op de arbeidsmarkt?

De vaste Tweede-Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid consulteerde in april 2012 sociale partners en wetenschappers over deze vraag (Tweede Kamer, 2012), en in mei 2012 kwamen honderd mensen bijeen om te praten over de invulling van een 'Nieuw Dutch Design voor flexibel en zeker werk'. In het manifest dat op basis van deze discussie is opgesteld, worden drie uitgangspunten geformuleerd, die Wilthagen in hoofdstuk 2 van dit boek heeft samengevat: 1. geen afruil tussen flexibiliteit en kwaliteit; Nederland moet flexibel kunnen zijn, en tegelijkertijd hoogproductief en innovatief; 2. geen tweedeling op de arbeidsmarkt en in de samenleving; en 3. geen onnodige complexiteit en onduidelijkheid in flexibele contracten (Wilthagen et al, 2012). Flexibiliteit moet transparant en fatsoenlijk zijn geregeld. De algemene visie die hieruit naar voren komt is dat flexibele contracten weliswaar recht van bestaan hebben, maar dat er wel maatregelen nodig zijn om nadelige gevolgen in te dammen, in het bijzonder voor specifieke probleemgroepen. In het regeerakkoord van het huidige kabinet wordt expliciet aandacht besteed aan flexibele arbeid: 'Flexibele arbeid is belangrijk voor een goed functionerende arbeidsmarkt en economie. Flexibele arbeid mag echter niet verworden tot een goedkoop alternatief voor werk dat beter door vaste werknemers gedaan kan worden. De rijksoverheid zal op dit punt het goede voorbeeld geven' (Bruggen slaan, 2012). Deze en andere discussies, onder andere over minimumloon voor flexwerkers met een opdrachtovereenkomst, veilig werken onder jonge flexwerkers en schijnzelfstandigheid bij oudere zelfstandigen zonder personeel, wijzen in de richting van specifieke problemen bij specifieke groepen, die dus ook vragen om specifieke oplossingen. Ook in het recent gesloten sociaal akkoord benoemen sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid diverse knelpunten op het terrein van flexibilisering (Stichting van de Arbeid, 2013). Zo wordt onder meer aandacht besteed aan schijnconstructies, aan de gevolgen van aanbestedingsdruk, aan doorgesloten gebruik van legale contractvormen en aan onduidelijke driehoeksrelaties.

In deze slotbeschouwing gaan we allereerst na in hoeverre de arbeidsmarkt werkelijk flexibiliseert. Vervolgens beantwoorden we op basis van de verschillende hoofdstukken in deze bundel de vraag of die toename van flexibele arbeid gezien moet worden als een kans, een risico, of beide, en voor wie wat geldt. Vervolgens formuleren we op basis hiervan onze verwachtingen van flexibilisering op de arbeidsmarkt voor bedrijven: is er sprake van een uitruil tussen flexibiliteit en kwaliteit?

14.3 Dynamiek en flexibilisering

Het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen evenals het aandeel zelfstandigen zonder personeel. Daarmee lijkt de arbeidsmarkt te flexibiliseren. Opmerkelijk is wel de daling van het aantal uitzendcontracten sinds 2007. Daarvoor in de plaats zijn bedrijven meer gebruik gaan maken van tijdelijke contracten (met uitzicht op vast), zzp'ers en oproepkrachten. Bedrijven lijken andere mogelijkheden dan het uitzendcontract te benutten om te flexibiliseren. Het lijkt er op dat ze steeds vaker een opeenstapeling van tijdelijke contracten gebruiken als wervingsinstrument (verlengde proeftijd). Recente data over inleenmotieven van werkgevers zijn er niet. In 2008 deed 57 procent van de bedrijven die uitzendkrachten inhurden dit met als doel op die manier nieuw personeel binnen te krijgen en 'uit te testen' (een voor de inleener risicovrije 'proefperiode' via het uitzendbureau dus) (Goudswaard et al, 2008). Het belangrijkste inleenmotief was toen het opvangen van piek en ziek. Hebben bedrijven hiervoor nu de oproepcontracten of zelfs de zzp-ers ontdekt? Het lijkt er op dat uitzendcontracten vooral worden gebruikt om het risico te vermijden om teveel personeel in dienst te hebben in geval het economisch slechter gaat. In 2008 noemde slechts 29 procent van de bedrijven dit als motief om uitzendkrachten in te huren. Het is de vraag of de relatieve afname van uitzendarbeid ten opzichte van andere flexibele arbeidsrelaties een conjunctureel gegeven is of een structurele trend. Bierings et al. (hoofdstuk 1) laten zien dat in 2012 16 procent van de werkzame beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie heeft, 69 procent een vaste arbeidsrelatie en 10 procent was zelfstandige zonder personeel. In 2001 had nog 76 procent van de werkenden een vaste arbeidsrelatie en 12 procent een flexibele arbeidsrelatie. Het aandeel zelfstandigen zonder personeel lag in 2001 op 8 procent. Het aantal zelfstandigen met personeel of meewerkend gezinsleden is al die jaren redelijk stabiel gebleven (4 procent in 2001 en 5 procent in 2012). Op basis van de trendinformatie in hoofdstuk 1 kan de conclusie worden getrokken dat niet alleen het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen, maar dat ook de dynamiek op de arbeidsmarkt is toegenomen. Het gaat dan met name om de dynamiek tussen de WW en banen. Het aanbod aan flexibele banen is toegenomen en deze banen zijn in belangrijke mate ingenomen door starters op de arbeidsmarkt. Overigens is het nog niet duidelijk of dit een structurele trend is of een gevolg van de economische recessie. In de afgelopen tien jaar is vooral het aantal zelfstandigen zonder personeel, werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en oproep- en invalcontracten sterk toegenomen. Daarnaast is ook het aantal 'overige tijdelijke contracten' toegenomen. Het aantal vaste contracten voor onbepaalde tijd is in deze periode net zo hard gedaald als het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op vast is toegenomen. Houwing en Kösters laten in hun bijdrage (hoofdstuk 6) zien dat het tijdelijke contract met uitzicht op vast in de lift zit. Ook laten zij zien dat de groep werknemers die een tijdelijk contract met uitzicht op vast heeft zeer heterogeen is en dat de doorstroomkansen naar een vast contract groter zijn dan bij andere soorten flexibele contracten. Op basis van deze bevindingen concluderen we dat

het tijdelijke contract met uitzicht op vast door werkgevers inmiddels standaard wordt ingezet als een verlengde proefperiode.

Heyma en Van der Werff (hoofdstuk 12) betogen dat de flexibele schil vooral groeit door een langere verblijfsduur van werknemers in flexibele arbeid en door een daling van de doorstroom naar vaste banen als gevolg van de recessie, en niet door een toename van het aandeel werknemers met een flexibel dienstverband. Ze zien de toename van het aantal flexibele contracten dus niet als een structurele verdringing van vaste contracten, maar als een tijdelijk fenomeen dat gerelateerd is aan de conjunctuur. Overigens laten Heyma en Van der Werff ook zien dat de kans om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan nog altijd hoger (43 procent) is dan de kans om langer dan drie jaar flexibele arbeid te verrichten (30 procent). Daarbij is de doorstroom onder tijdelijke contracten het hoogst en onder uitzendcontracten het laagst. Ook daarin bevestigen zij de bevindingen uit hoofdstuk 6.

Een bijzondere groep flexkrachten zijn de zelfstandigen zonder personeel (zzp'er). Kösters et al. (hoofdstuk 8) vergelijken zzp'ers die eigen arbeid aanbieden met zzp'ers die producten verkopen en met werknemers en laten zien dat de werkgelegenheidsdynamiek onder zzp'ers die eigen arbeid aanbieden hoger is dan onder zzp'ers die producten verkopen en ook hoger dan onder werknemers. Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden starten vaak als werknemer en als ze stoppen gaan ze relatief vaak (weer) aan de slag als werknemer. Zzp'ers die producten verkopen daarentegen starten juist vaker vanuit inactiviteit en als ze stoppen stromen ze ook vaker weer uit naar inactiviteit. Zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden zijn ook jonger, hoger opgeleid en werken minder uren dan zzp'ers die producten verkopen. De drempel om als zzp'er die de eigen arbeid aanbiedt te starten is mogelijk kleiner, omdat ze minder grote investeringen hoeven te doen in producten en kapitaalgoederen. Wellicht is voor deze groep het zelfstandig ondernemerschap toch vaak een tijdelijke oplossing op het moment dat er geen baan als werknemer te vinden is en is de weg terug naar het werknemerschap niet afgesloten. Kösters et al. laten ook zien dat bijna 7 procent van de zzp'ers een tweede baan heeft als werknemer. Mogelijk houden zij vast aan een baan in loondienst als 'inkomensverzekering'. In hoofdstuk 7 laten Sanders et al. zien dat ook werknemers met flexibele contracten relatief vaak meerdere banen combineren. Dit combineren van banen blijkt geen nadelige gevolgen te hebben voor de duurzame inzetbaarheid. Werknemers die meerdere banen hebben lijken zich zelfs gezonder te gaan voelen. Het combineren van meerdere (tijdelijke) banen biedt mogelijk dus ook kansen voor flexkrachten, jong en oud, om zich te ontwikkelen en een betere positie op de arbeidsmarkt te verwerven, bijvoorbeeld door meerdere tijdelijke banen te combineren, of door een baan in loondienst met zelfstandig ondernemerschap te combineren.

In het manifest *Naar een nieuw Dutch Design*, wordt onderscheid gemaakt tussen vier typen zzp'er: 1. de deeltijd-zelfstandigen, die hun zelfstandigheid als hobby of als bron van neveninkomsten beschouwen; 2. de onzelfstandigen, met een grote afhankelijkheid van een enkele opdrachtgever en een laag inkomen; 3. de bewust zelfstandigen, en 4. de topzelfstandigen (Wilthagen et al, 2012). Op basis van de beschikbare kennis is het op dit

moment nog lastig om de verhouding tussen deze groepen te duiden. We hebben tot op heden weinig representatieve data over motieven van zzp'ers die arbeid aanbieden. Met de nieuwe Zelfstandigen Enquête Arbeid, die TNO en het CBS vanaf 2013 uitvoeren, zal deze lacune op termijn echter worden ingevuld.

De bijdragen laten zien dat er de laatste decennia sprake is van een toename van het aandeel flexibele arbeidsrelaties, en dat de dynamiek tussen werkloosheid en banen in beide richtingen is toegenomen. Ook zien we dat de kans op opwaartse mobiliteit (van een flexibel naar een vast dienstverband) in deze tijden van conjuncturele neergang weliswaar iets kleiner is geworden, maar zeker niet is verdwenen. Op grond van dit boek kunnen we daarmee gedeeltelijk ook de vraag beantwoorden of er aanwijzingen zijn voor een kloof tussen *insiders* die een vaste baan hebben, of voor wie de flexibele baan een opstapfunctie vervult, en *outsiders* die langdurig in flexibele banen blijven of tussen flexibele banen en uitkeringen bewegen.

14.4 Flexibilisering als risico

Er lijkt geen sprake van een algehele tweedeling tussen flex en vast. Er zijn echter wel degelijk kwetsbare groepen voor wie flexibilisering eerder een dreiging is dan een kans. Een van de risico's van flexibel werk is onzekerheid, zowel qua werk als qua inkomen. De bijdragen van Gringhuis et al. (hoofdstuk 4) en Wagenaar et al. (hoofdstuk 9) bevestigen dit. Gringhuis et al. laten ook zien dat een flexibel contract zeker niet automatisch ook een hoge inkomensonzekerheid geeft. Van alle uitzendkrachten heeft bijvoorbeeld niet meer dan de helft een hoge inkomensonzekerheid. Weliswaar is het risico op hoge inkomensonzekerheid daarmee nog altijd vijf keer groter dan onder reguliere werknemers (werknemers die geen uitzend- of oproepcontract hebben) en tweemaal groter dan onder oproepkrachten, maar lang niet alle uitzendkrachten hebben een onzeker inkomen. Interessant in de bijdrage van Gringhuis et al. is verder dat ook lang niet alle oproepkrachten in hoge inkomensonzekerheid leven. Dat geldt voor 'slechts' 25 procent van de oproepkrachten. Twaalf procent van de oproepkrachten heeft zelfs een baan met een hoge inkomensonzekerheid. Gringhuis et al. laten ten slotte zien dat de 728 duizend banen met een hoge (inkomens)onzekerheid vooral worden bezet door vrouwen, werknemers in de commerciële dienstverlening en door de meer klassieke kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, laagopgeleiden en jongeren. Laagopgeleiden komen ook in andere bijdragen naar voren als het meest kwetsbaar.

14.5 Een startkwalificatie en goede gezondheid als zekerheid

Wagenaar et al. (hoofdstuk 9) laten zien dat flexibel werk naast inkomensonzekerheid en baanonzekerheid ook een lage kwaliteit van arbeid impliceert. Uit hun analyses blijkt dat vooral uitzendkrachten minder actief werk hebben en dat zij in hun werk veel spanning ervaren. Ook lopen zij grote gezondheids- en welzijnsrisico's. Interessant in de bijdrage van Wagenaar is echter niet zozeer hun conclusie dat uitzendarbeid van een wat mindere kwaliteit is, maar dat een verminderde gezondheid en arbeidsgeschiktheid het risico vergroot om kwalitatief slechtere tijdelijke banen te krijgen of zelfs zonder werk te komen zitten. Dat wijst volgens Wagenaar et al. op een vicieuze cirkel waaraan louter te 'ontsnappen' valt door te werken aan een betere en bredere inzetbaarheid. Daartoe zijn meerdere wegen denkbaar. Opleiding en ontwikkeling en de versterking van het kwalificatieniveau zijn de belangrijkste. Dat blijkt bijvoorbeeld ook uit de bijdragen van Kooijman et al. (hoofdstuk 13) en Heyma en van der Werff (hoofdstuk 12). Kooijman et al. bestudeerden van 2007–medio 2010 de, overigens kleine, groep uitzendkrachten voor wie uitzendarbeid eerder als een fuik dan als een opstap kan worden gezien. Deze uitzendkrachten zijn langdurig in uitzendwerk werkzaam en wisselen dit werk relatief vaak af met een uitkering. De groep bestaat vooral uit uitzendkrachten met een relatief laag loon of zonder startkwalificatie. Die startkwalificatie lijkt cruciaal bij het verwerven van een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Ook Heyma en van der Werff laten in hun bijdrage duidelijk het belang zien van een startkwalificatie. Personen in de flexibele schil met een hbo-opleiding hebben met 53 procent de grootste kans om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan. Zonder startkwalificatie is die kans nog maar 35 procent. Voor 55-jarige niet-westerse allochtonen zonder startkwalificatie slinkt die kans zelfs tot 16 procent. Het alternatief voor deze laatste twee groepen is niet zozeer een langer verblijf in de flexibele schil, maar een langdurige uitkeringsafhankelijkheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt.

Een startkwalificatie blijkt voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt dus minstens zo belangrijk als een vast contract. Scholing en ontwikkeling lijken daarmee de sleutel tot de verkorting van het verblijf in de flexibele schil. Van Wijk et al. (hoofdstuk 3) laten echter in hun bijdrage zien dat werknemers met een vaste baan aanzienlijk meer formele en informele leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben dan werknemers met een tijdelijke baan, oproep- en uitzendkrachten. Dat betekent dat de banen met de minste baanzekerheid ook de minste mogelijkheden bieden om in het werk zelf iets te doen aan het versterken van het eigen kwalificatieniveau. Lager opgeleiden hebben én vaker een flexibel contract en hebben over de hele linie (in alle contracten) ook minder leer- en ontwikkelmogelijkheden. Dat maakt de laaggeschoolden in flexibele arbeidsrelaties een extra kwetsbare groep waar het gaat om de duurzame inzetbaarheid. Overigens geven Van Wijk et al. terecht ook aan dat er nog onvoldoende inzicht is in de kwaliteit van leer- en ontwikkelmogelijkheden

die er voor flexibele werknemers zijn en welke de meest effectieve mogelijkheden zijn om de inzetbaarheid te versterken. Ook Wagenaar et al. pleiten overigens voor meer en vooral ook longitudinaal onderzoek naar de factoren die ertoe bijdragen dat werknemers langere tijd vastzitten in onzeker en ongezond werk en wat dat voor gevolgen heeft voor de ontwikkeling van arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid.

14.6 Kansen en risico's voor bedrijven

Naast de hoofdstukken die de positie van werkenden analyseren, zijn er in deze bundel ook twee hoofdstukken die uitgaan van het bedrijfsperspectief. Op basis van de bijdrage van Preenen et al. (hoofdstuk 5) kunnen we concluderen dat flexibilisering zeker niet per se een risico hoeft te vormen voor het innovatievermogen van bedrijven, zoals in paragraaf 14.2 wordt gesuggereerd. Er wordt zelfs een (gering) positief verband gevonden tussen de mate van contractflexibiliteit binnen een bedrijf en de innovatieve output. Bedrijven die relatief veel tijdelijke en uitzendcontracten hanteren, kunnen dus ook innovatief zijn. De analyses zijn gedaan op cross-sectionele data en staan niet toe om een causale relatie te leggen. Longitudinale data op bedrijfsniveau ontbreken. Het zou zo kunnen zijn dat het vooral de innovatieve bedrijven zijn die groeien en dat zij die groei vooral opvangen met flexibele contracten. Ook zouden bedrijven anno 2010 onzeker kunnen zijn over de groei, waardoor zij in eerste instantie hun toevlucht nemen tot flexibele krachten op tijdelijke (jaar)contracten. Het zijn interessante veronderstellingen die nader onderzocht zouden moeten worden. Korvorst et al. (hoofdstuk 10) laten in hun bijdrage in ieder geval al wel zien dat er geen aanwijzingen zijn dat er een relatie is tussen de toegenomen globalisering in termen van een toename van het aantal bedrijven in buitenlandse handen, en een toename van de baanonzekerheid en tijdelijke contracten (flexibilisering).

Om als bedrijf goed te kunnen presteren en te kunnen blijven innoveren is het belangrijk om over werknemers te beschikken, die goed gekwalificeerd zijn en die in staat zijn om zich te ontwikkelen. Dit geldt voor de hoogopgeleide werknemers binnen ontwikkelafdelingen, maar ook voor laagopgeleid uitvoerend personeel. Het groeiende aantal flexibele arbeidsrelaties is dan een potentieel probleem, omdat mensen met een flexibele arbeidsrelatie minder leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben, zowel formeel als informeel. En dit geldt voor laagopgeleiden, maar ook voor hoger opgeleide vaste en flexibele werknemers. Met de toename van het aantal flexibele contracten lijkt er een toenemende groep werkenden te zijn in wie mogelijk onvoldoende is en wordt geïnvesteerd in termen van scholing en die ook in het tijdelijke werk dat zij doen onvoldoende leeromgevingen geboden krijgen. Daarnaast staat de kwaliteit van het werk dat deze mensen uitvoeren onder druk. Dat kan nadelig zijn voor de gezondheid en het welzijn, met als ultiem gevolg dat zij niet langer geselecteerd worden voor werk van goede kwaliteit. Het gaat hierbij om een groep die

door hun precare arbeidspositie ook weinig (financiële) ruimte heeft om het heft in eigen hand te nemen en om in de eigen ontwikkeling en gezondheid te investeren. Dit is niet alleen een risico voor de duurzame inzetbaarheid van de individuele werkenden, die vaak toch al kwetsbaar is. Het vormt mogelijk ook een risico voor de innovatiekracht van ondernemingen en de inclusieve groei van de Nederlandse economie. Immers, het is voor het versterken van de innovatiekracht van Nederland niet alleen belangrijk dat er voldoende instroom is van goed geschoolde jongeren, maar ook dat er geïnvesteerd wordt in de verdere ontwikkeling van werknemers *on the job* en in duurzame inzetbaarheid. Een startkwalificatie en een goede gezondheid blijken opnieuw dé cruciale factoren. Niet alleen voor een duurzame arbeidsparticipatie, maar zeker ook voor een duurzame arbeidsproductiviteit en het behoud van een innovatieve, op kennis drijvende, Nederlandse economie.

14.7 Conclusie en beleidsaanbevelingen

Onze conclusie op basis van de dertien hoofdstukken is dat flexibiliteit zowel kansen als risico's kan bieden, voor zowel werknemers als werkgevers. Jongeren en starters lijken bijvoorbeeld profijt te hebben van de mogelijkheden die flexibilisering biedt om banen uit te proberen, banen te combineren en tijdelijke banen te nemen als bijbaan naast een studie. Werkgevers hebben ruime mogelijkheden om bij groei of vervanging van arbeid gebruik te maken van flexibele contracten en hoeven daarbij geen grote risico's te nemen. Daarnaast maken ze bovendien steeds meer gebruik van flexibele contracten als selectie-instrument. Overigens hebben we onvoldoende recente data over inleenmotieven van bedrijven om uitspraken te kunnen doen over de vraag waarom bedrijven gebruik maken van diverse vormen van flexibele arbeid. Dit vormt dan ook een interessant vraagstuk voor nieuw onderzoek.

Er is echter alle reden om waakzaam te zijn. De doorstroming van flexibele naar vaste contracten is de afgelopen jaren verminderd. Het uitzendcontract verliest als vorm van flexibele arbeid de laatste vijf jaar geleidelijk aan terrein. Zzp'ers, tijdelijke contracten met uitzicht op vast en oproep- en invalkrachten winnen terrein op de arbeidsmarkt.

Flexibele contracten lijken bovendien in toenemende mate gebruikt te worden om een selectie te maken op onder andere de gezondheid en het welzijn van mensen. Een dergelijk selectiemechanisme zou ertoe kunnen bijdragen dat juist de al minder gezonde en mede daardoor minder goed inzetbare werknemers banen krijgen met de minste kwaliteit én de minste leer- en ontwikkelmogelijkheden, die hun inzetbaarheid in de toekomst beperkt. Deze negatieve spiraal kan worden doorbroken door ervoor te zorgen dat iedere werknemer, dus ook de flexibele werknemer, de mogelijkheden heeft om de eigen kwalificaties, waartoe we naast kennis en vaardigheden ook de fysieke en mentale gezondheid rekenen,

te onderhouden. Alleen dan kan sprake zijn van 'slimme, duurzame en inclusieve groei' van de economie. Dit sluit naadloos aan bij de voorstellen van de sociale partners in het sociaal akkoord om meer te investeren in de employability en scholing van flexibele werknemers (Stichting van de Arbeid, 2013).

We sluiten af met een oproep om specifieke aandacht te blijven richten op vooral de laagopgeleide flexwerkers, werknemers met een precare gezondheid en mensen zonder startkwalificatie. Voor een inclusieve economie is publiek-private samenwerking nodig bij activering, met materiële en immateriële ondersteuning voor laagopgeleiden en specifieke aandacht voor mensen met een kwetsbare gezondheid. Verder zullen er maatregelen genomen moeten worden die risicomijdend gedrag van werkgevers inperken of die hen ondersteunen om de risico's op een andere manier af te dekken. Dat werkgevers risico's reduceren en dat dit ten koste kan gaan van baanzekerheid van werknemers is een gegeven. Als deze risicoreductie ten koste gaat van de gezondheid, het welzijn en de arbeidsmogelijkheden van werknemers, brengt dat de duurzaamheid van de inzetbaarheid van het arbeidsaanbod in gevaar.

Er is meer aandacht nodig voor de kwaliteit van de functies die flexibel worden aangeboden. Immers, over alle opleidingsniveaus heen zien we een lagere kwaliteit van de arbeid en verminderde leer- en ontwikkelmogelijkheden voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Dit wijst op een onbenut potentieel dat het innovatievermogen van de Nederlandse economie remt.

Een ander punt dat opvalt in dit boek is de verslechterende positie van uitzendkrachten. Dit ondanks het feit dat sociale partners in de uitzendbranche en georganiseerde uitzendbureaus zich de laatste jaren sterk hebben ingezet voor het creëren van duurzaam flexwerk (ABU, 2012). Daarbij moet benadrukt worden dat deze positie van uitzendkrachten zeker niet alleen een verantwoordelijkheid is van de uitzendorganisaties. Ook de inleners van flexibele arbeid spelen hier een belangrijke rol. Het is dan ook zaak dat bedrijven en instellingen zaak maken van maatschappelijk verantwoord aanbesteden en dat – naast goed werkgeverschap – ook vormgegeven wordt aan goed opdrachtgeverschap bij het inhuren van flexwerkers.

Literatuur

ABU (2012). *Niemand aan de kant*. (<http://www.abu.nl/feiten-cijfers/visiedocumenten>).

ABU, FNV, De Unie, CNV Dienstenbond, LBV (2011), *CAO voor Uitzendkrachten 2009 – 2014, versie maart 2011*

ABU Marktmonitor (2012)

Acharya, V. V., Baghai, R. P., & Subramanian, K. V. (2010). *Labor laws and innovation* (No. w16484). National Bureau of Economic Research.

Aletaris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129–1155.

Alexander, B., Ettema, D., Dijst, M. (2010). Fragmentation of work activity as a multi-dimensional construct and its association with ICT, employment and sociodemographic characteristics. *Journal of Transport Geography*, 18(1), 55–64.

Allen, J. & Grip, A. de (2007). *Skill Obsolescence, Lifelong Learning and Labor Market Participation*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Amuedo-Dorantes & Kimmel, J. (2005). *Moonlighting behavior over the business cycle*. IZA Discussion Paper, No. 1671.

Andrews, M., Bellmann, L. Schank, T. & Upward, R. (2007), *Foreign-owned Plants and Job Security*, Research Paper Series: Globalisation and Labour Markets 2007/36, Leverhulme Centre for Research on Globalisations and Economic policy, The University of Nottingham.

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 151–175.

Arvanitis, S. (2005), 'Modes of labor flexibility at firm level: are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy'. *Industrial and Corporate Change*, 14, 993-1016.

Atkinson, J. (1984). Flexibility, Uncertainty and *Manpower Management*. IMS Report No.89. Institute of Manpower Studies, Brighton.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16, 28–31.

AWVN (2012), *Flexibiliteit met perspectief*, Den Haag.

AWVN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie (2011), Naar nieuwe arbeidsverhoudingen. Mensen maken het verschil, mensen realiseren groei.

Baliegroep (2010), *Ontvoogde verhoudingen, kracht van mensen. Naar een hervormingsagenda voor de arbeidsverhoudingen*, Amsterdam.

- Bartelsman E. J., Gautier, P. A., & de Wind, J. de. (2011). *Employment protection, technology choice, and worker allocation*. Tinbergen Institute discussion paper. Rotterdam: Erasmus.
- Bartelsman, E.J., Gautier, P. A., & De Wind (2012). *Minder rigide ontslagbescherming maakt Nederland innovatiever en productiever*. www.mejudice.nl (18 juni 2012).
- Bassanini, A. & Ernst, E. (2002). *Labour market institutions, product market regulations and innovation: Cross-country evidence*, OECD Economics Department Working Paper, no. 316.
- Beck, U. (2000), *The Brave New World of Work*. Malden, MA: Blackwell.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Beer, P. de (2006). Perspectieven voor de laagopgeleiden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3, 218–233.
- Beer, P. de, Dekker, R., & Olsthoorn, M. (2011). *'De balans opgemaakt.'* Amsterdam: De Burcht/Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging
- Bekkum, R, van, H.B.A. Bierings & R. de Vries (2012). Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking. *Sociaaleconomische trends* 2. CBS, Den Haag/Heerlen.
- Bell, D.N.F., Hart, R.A. & Wright, R.E. (1997). *Multiple job holding as a hedge against unemployment*. CEPR discussion paper series, No. 1626.
- Benach, J., Gimeno, D., Benavides, F. G., Martínez, J.M., & Del Mar Torné, M. (2004). Types of employment and health in the European Union: Changes from 1995 to 2000. *European Journal of Public Health*, 14, 314–321.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., Franz, W., & Pissarides, C. (1994). Labour flexibility and wages: lessons from Spain. *Economic Policy*, 55–99.
- Bernhard-Oettel, C., Cuyper, N. de., Berntson, E. & Isaksson, K. (2008). Well-being and organizational attitudes in alternative employment: the role of contract and job preferences. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 345–363.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19, 301–318.
- Beunen, H. & Kessels, M. (2009). Bedrijven met buitenlandse moeder hebben hogere arbeidsproductiviteit. *CBS-Webmagazine*.
- Bierings, H. & Smits, W. (2008). Mensen met een slechte gezondheid hebben meer moeite om rond te komen. *CBS Webmagazine*, 8 september 2008.
- Bierings, H., & Siermann, C. (2006). Meer vraag naar flexibele arbeid. *CBS Webmagazine*, 11 oktober
- Bierings, H., Siermann, C. (2011). Vaker een onderbroken loopbaan. *Sociaal Bestek 02-2011*, p15–22.
- Bierings, H.B.A, J. Imbens, & C. van Bochove (1991). De definitie van de beroepsbevolking. *Supplement Sociaaleconomische Maandstatistiek*, 2. 4–21. CBS, Voorburg/Heerlen.

- Bierings, H.B.A., Cörvers F., Montizaan R., & R. de Vries (2009). *Beroepenmobiliteit: Bruikbaarheid longitudinale gegevens Enquête beroepsbevolking*. ROA Technical Report 2. CBS, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Biggs, D., & Swailes, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130–143.
- Blossfeld, H.-P. & Rohwer, G. (2002). *Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis*. Erlbaum, Hillsdale (NJ), Second Edition.
- Boggelen, B. van & A. van der Gaag (red.) (2012), *Stempel geschikt! 60 visies op werk voor iedereen*, Assen: Van Gorcum i.s.m Uitgeverij sinds 1883.
- Boheim, R. & Taylor, M.P. (2004). *And in the evening she's a singer with the band –second jobs, plight or pleasure*. Bonn: IZA DP 1081.
- Booth, A. L., Dolado, J.J., & Frank, J. (2002). Symposium on temporary work: Introduction. *The Economic Journal*, 112, 181–188.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112, 189–213.
- Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Borghouts-van de Pas, I. (2012). Lessen over werkzekerheid uit Zweden en Spanje. *ESB Dossier Werkzekerheid, Economisch Statistische Berichten*, 97(46475), pp. 68–73.
- Bosch, N., Euwals, R, Hopman, C. (2011), Flexible contracts and long-term outcomes, In: Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de. *Temporary workers earn less. Older workers often self-employed. Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. CPB Den Haag.
- Bossche, S.N.J. Van den, Koppes, L.L.J., Granzier, J.J.M., Vroome E.M.M., de & Smulders, P.G.W. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Brouwer, S., Lange, A. de, Mei, S. van der, Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., Heijden, B. van der & Klink, J. van der (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen/ Rijksuniversiteit Groningen.
- Bruggen slaan (2012). Regeerakkoord VVD-PvdA, 2012. (<http://www.rijksoverheid.nl/regering/regeerakkoord/arbeidsmarkt>).
- Buchmann, M. (1989). *The Script of Life in Modern Society: Entry into Adulthood in a Changing World*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bukodi, E., Ebraliidze, E., Schmelzer, P. & Blossfeld, H.-P. (2008). Struggling to become an insider: does increasing flexibility at labor market entry affect early careers? In H.-P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi & K. Kurz (eds.), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries* (pp. 3–27). Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Capelli, P. (2000), Market-Mediated Employment: The Historical Context. In: M. Blair & T. Kochan, *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*. Washington D.C.: Brookings Institution Press: 66-101.

- Caves, R. (1996). *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CBS (2010). In 2009 vooral minder uitzendkrachten in de industrie. *CBS Webmagazine*, 14 juni 2010.
- CBS (2011) *Flexibele schil rondom de WW*. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2012). Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken. Verkregen op 9 augustus, 2012, van <http://statline.cbs.nl>.
- CBS (2012). *Statline*. Geraadpleegd via <http://statline.cbs.nl> op 29-05-2012. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Centeno, M. & Novo, A. A. (2011). *Excess worker turnover in two-tier systems: Firm and match heterogeneity*, Working paper, Banco de Portugal.
- Chadwick, C., & Cappelli, P. (2002). *Functional or numerical flexibility? Which pays off for organizations?*. Management Department, The Wharton School, University of Pennsylvania, Mimeo.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272–303.
- Clinton, M., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., & De Jong, J. (2011). Expanding the temporal context of research on non-permanent work: previous experience, duration of and time remaining on contracts and employment continuity expectations. *Career Development International*, 16 (2), 114–139.
- Copinga-Roest, M., Muller-Geuzinge, F.G. & Sluiter, N. (2011). *Flexibele schil rondom de ww*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de (2011). Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment, Den Haag: CPB.
- Cuyper, N de. & Witte, H. de (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459.
- Cuyper, N. de, De Jong, J., de Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51.
- Cuyper, N. de, Notelaers, G., & de Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193–205.
- Davis, Steven J & Haltiwanger, John C, 1992. 'Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation,' *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 107 (3), pages 819–63, August.
- Davis, Steven J., Haltiwanger, John C., & Schuh, Scott (1996). *Job Creation and Destruction*, Cambridge: MIT Press.

- Davis, Steven J; & Haltiwanger, John C. (1999). Gross job flows, in: *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Chapter 41, pp. 2711–2805, Elsevier.
- De Vreyer, Ph., Layte, R., Wolbers, M. H. J. & Hussain, M. (2000). The permanent effects of labour market entry in times of high unemployment. In D. Gallie & S. Paugam (eds.). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe* (pp. 134–152). Oxford: Oxford University Press.
- Dekker, R. & T. Wilthagen (red.) (2012), *Reflecties op de arbeidsmarkt: werkzekerheid voor iedereen?* Tilburg: Celsus juridische uitgeverij 2012
- Dekker, R. & Mooi-Reçi, I. (2011). Tijdelijk werk: Zegen of vloek? In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J.F. Ybema (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 98–114). Den Haag / Hoofddorp: CBS/TNO.
- Dekker, R., en Olsthoorn, M. (2011). *Flexibilisering: De balans opgemaakt*. In P. de Beer (Ed.). Amsterdam: De Burcht, Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging.
- Dekker, R., Houwing H. & Kösters, L. (2012). Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 97(4628), pp. 70–73.
- Delsen, L. & de Jong, E. (1997). Het wankele mirakel. *Economisch Statistische Berichten*, 82(4103), 324–327.
- Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2009). *What triggers multiple job holding?* Paper University of Aberdeen.
- Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company.
- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ecorys (2009). *Uitzendkrachten in beweging. De samenstelling van de uitzendpopulatie in goede en slechte tijden*. Rotterdam: Ecorys.
- El Kebir, N., Houwing, H. & Verhulp, E. (nog niet gepubliceerd). *Het tijdelijk contract 'met uitzicht op vast': hoe vaak wordt dit uitzicht gerealiseerd en waar staat de werknemer?* Tijdschrift Recht en Arbeid.
- ESB Dossier 'Werkzekerheid: het organiseren van inkomenszekerheid in een flexibele arbeidsmarkt', nummer 46475, 9 november 2012.
- Ester, P. & Muffels, R. et al. (eds.) (2006). *Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie* (pp. 241–268). Van Gorkum, Assen.
- European Expert Group on Flexicurity (Wilthagen e.a.) (2007), *Flexicurity Pathways – Turning hurdles into stepping stones*, Brussel: Europese Commissie.
- Eurostat (2012a). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%) [lfsa_etpga]. Verkregen op 9 augustus, 2012, van http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en
- Eurostat (2012b). Temporary employees by sex, age and occupation. Verkregen op 9 augustus, 2012, van http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgais&lang=en

- Evers, G. & Wilthagen, T. (2007), *De toekomst van de arbeidsrelatie. Een essay over wederkerig risicomangement*, Assen: Van Gorcum/stichting Management studies
- Evertsson, M. (2004). Formal On-the-job Training: A Gender Typed Experience and Wage-Related Advantage. *European Sociological Review*, 20(1), 79–94.
- Fagerberg, J. (2006). What do we know about innovation and socio-economic change? Lessons from TEARI project. In Earl, L. & Gault, F. (Eds.), *National Innovation, Indicators and Policy* (11–23). Edward Elgar, Cheltenham.
- Fasseur, C. (2007). Eeuwigheid voor ogenblik. De Wet op de Arbeidsovereenkomst van 1907 Rede uitgesproken op het Justitie/SZW/SER-symposium 'Heden, verleden en toekomst van de arbeidsovereenkomst'. Den Haag: SER 6 november 2007. http://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2007/~media/Files/Internet/Congressen/2007/20071106_fasseur.ashx
- Felstead, A. & Gallie, D. (2004). For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(7), 1293–1316.
- Ferrie, J.E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Supplement* (6), 98–110.
- Finegold, D., Levenson, A. & Buren.M. van (2005). Access to training and its impact on temporary workers. *Human Resource Management Journal*, 15(2), 66–85.
- Forrier, A. & Sels, L. (2005). Het concept employability. *Tijdschrift voor HRM*, 8 (3), 47–73.
- Fortanier, F. & Korvorst, M. (2009). Effects of globalisation: wage differences between employees at Dutch and foreign controlled enterprises in the Netherlands. *Internationalisation Monitor 2009*, A5, p. 71–80, Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Fortanier, F. (2008). Productiviteitsverschillen tussen Nederlandse en buitenlandse ondernemingen in Nederland. *Internationaliseringsmonitor 2008*, Den Haag/Heerlen: CBS.
- Fouarge, D., Grip, A. de, & Nelen, A. (2009). *Leren en werken*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W., Vries, R. de (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments, *De Economist*, 160(2), 177–195
- Gaalen, R. van, J. Sanders, W. Smits & J.F. Ybema (red.) (2011). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op kwetsbare groepen*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Galarneau, D. (2005). Earnings of temporary versus permanent employees. *Perspectives on Labour and Income*, 6, 5–18.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24, 651–668.
- Görg, H. & D. Görlich (2012). Trade and Labour Market Outcomes in Germany, chapter 6 in: *Policy priorities for international trades and jobs*, OECD.

Görg, H. (2000). Multinational Companies and Indirect Employment: Measurement and Evidence. *Applied Economics*, 32 (14): 1809–1818.

Goudswaard A, et al (2008). *De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland. Een onderzoek naar flexibiliseringsstrategieën van Nederlandse bedrijven in opdracht van de ABU*. Hoofddorp: TNO.

Goudswaard, A., & Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Goudswaard, A., Dorenbosch, L., Kooij-De Bode, H., Huiskamp, R. & Klauw, M. van der (2011). *Arbeidsvoorwaarden in goede aarde. Het monitoren van tweedeling en scheefgroei in arbeidsvoorwaarden in Nederland*. Hoofddorp: TNO.

Goudswaard, A., Leede, J. de, Hooff, M. van, Brugman, T., Klein Hesselink, J., Leeuw, M. de, Van Rhijn, G., & Gruyters, R. (2007). *De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland?* Hoofddorp: TNO.

Graaf, N.D. de, Graaf, P. de, Kraaykamp, G., & Ultee, W. (2000). *Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2000*. Sectie Sociologie, Radboud Universiteit Nijmegen. Den Haag: Data Archiving and Networked Services (DANS).

Graaf-Zijl, M. de, & Berkhout, E. (2007). Temporary agency work and the business cycle. *International Journal of Manpower*, 28 (7), pp. 539–556.

Graaf-Zijl, M. de, Berg, G. van den & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24, pp. 107–139.

Guariglia & Kim, B.Y. (2006). The dynamics of moonlighting in Russia: what is happening in the Russian informal economy. *Economics of Transition*, vol. 14 (1), 1–45.

Guest, D.E. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6, 1–19.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading MA: Addison-Wesley.

Hagen, T. (2003). *Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?* ZEW Discussion Paper, 03–49, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: “Cooperation, specialization and satisfaction for the good of all”? *Personnel Review*, 35(2), 158–174.

Heineck, G. & Schwarze, J. (2004). *Fly me to the moon: the determinants of secondary jobholding in Germany and UK*. Bonn: IZA DP 1358.

Henkens, C.J.I.M., Dalen, H.P. van & Solinge, H. van (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.

Heyma, A. & Klaveren, C. van (2008). *Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten*, SEO-rapport 2008-12, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.

- Heyma, A. & Theeuwes, J. (2012). Invloed flexibiliteit op productiviteit en werkgelegenheid. *ESB Dossier Werkzekerheid, Economisch Statistische Berichten*, 97(46475), pp. 30–37.
- Heyma, A., Hop, J.P. & Smid, T. (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt*. SEO-rapport 2010-43, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Hilbers, P., Houwing, H. & Kösters, L. (2011). De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers. SET, 2^e kwartaal.
- Hilbers, P.J. (2010). Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op ww, *kennismemo 10 02*, Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- Hipple, S. F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, July 2010, 21–31.
- Houwing, H. & J, van den Berg, (2012) *Weer aan het werk als uitzendkracht: vaker wisseling van baan en sector na werkloosheid*. Paper voor NvA/ TvA congres 2012.
- HSI en TNO (2007). *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36, 286–312.
- Huiskamp, R., Sanders, J. & Bossche, S. van den (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (27) 2, 156–175.
- Ichniowski, C., & Shaw, K. (1995). Old dogs and new tricks; determinants of the adoption of productivity-enhancing work practices. *Brookings Papers: Microeconomics*, 1–55.
- Isaksson, K., Peiró, J.M., Bernhard-Oettel, C., Caballer, A., Gracia, F.J., & Ramos, J. (2010). Flexible employment and temporary contracts: the employer's perspective. In D.E. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being* (pp. 45–64). New York: Oxford University Press.
- Jaarsma, M. (2012). Trends in International Trade in goods *Internationalisation Monitor 2011* (Chapter 1). Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Janssen, B., Bos, W. (2010). Inkomen uit werk en toch risico op armoede. *Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Jong J. de & Schalk, R. (2009), Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business Psychology*, 25(1), 175–189.
- Kalleberg, A.L. (2000). Non-standard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition (2008 Presidential Address). *American Sociological Review*, 74(1), 1–22
- Kalmijn, M. (1991). Shifting boundaries: Trends in religious and educational homogamy. *American Sociological Review*, 56, 786–800.

- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kerkhofs, M., H.B.A. Bierings, & R. de Vries (2009). *Werkloosheidsduren op basis van de Enquête beroepsbevolking, 2002–2007*. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek, CBS. Tilburg/Den Haag/Heerlen.
- Kimmel, J. & Smith Conway, K. (2001). Who moonlights and why? *Industrial Relations*, 40, 89–102.
- Kippersluis, H., van, Doorslaer, E. van & T. Ourti, van (2009). Inkomen bepaalt gezondheid bepaald niet. *ESB*, 94 (4538), 20–23.
- Kompier, M. (2003). Job Design and Well-Being. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed., pp. 429–454). Chichester: Wiley.
- Kompier, M., Ybema, J.F., Janssen, J., & Taris, T. (2009). Employment Contracts: Cross-sectional and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193–203.
- Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011). *NEA Cohortonderzoek 2007–2009: Methoden en eerste resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van & Bossche, S.N.J. van den (2012). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Korvorst, M. & Fortanier, F. (2011). Internationalisation and employment, The linked employer-employee dataset: methodological improvements. *Internationalisation Monitor 2010* (Chapter 6). Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Korvorst, M. (2012). Internationalisation and employment, *Internationalisation Monitor 2011* (Chapter 14). Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Kösters, L. (2011). Toename van tijdelijke contracten met uitzicht op vaste aanstelling. *CBS Webmagazine*, 1 augustus.
- Kösters, L. (2012). Helft zelfstandigen biedt als zelfstandige zonder personeel diensten aan. *CBS webmagazine*, 25 juni.
- Lantz A. & Andersson, K. (2009). Personal initiative at work and when facing unemployment. *Journal of workplace learning*, 21(2), 88–108.
- Lantz, A & Brav, A. (2007). Job design for learning in work groups. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 19 (5), 269–285.
- Leede, J. de, & Goudswaard, A. (2010). Innovatie van de samenwerking tussen inleners en flexleveranciers. In: Vaas F., Oeij P., (red.) *Innovatie die werkt. Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren*. Hoofddorp: TNO, 35–55.
- Letourneux, V. (1998). *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Leufkens, K., Lok, R. & Otten, F. (2011). Het inkomen van flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. *SET*, 1^e kwartaal.

- Liefbroer, A. & Corijn, M. (1999). Who, What, Where, and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation. *European Journal of Population*, 15, 45–76.
- Liefbroer, A.C. & Merz, E.-M. (2009). *Reproductive decision-making in a macro-micro perspective: report on analysis of ESS data on cross-national differences in perceived norms concerning fertility-related behaviour to the European Commission within the 7th Framework Programme*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
- Lilja, R. (1991). *The problematic and unproblematic second job*. Discussion Paper 107. Helsinki: Labour Institute for Economic Research.
- Lipsey, R.E. & Sjöholm, F. (2004). Foreign Direct Investment, Education and Wages in Indonesian Manufacturing. *Journal of Development Economics*, 73 (1): 415–422.
- Livanos, I. & Zangelidis, A. (2008). *Multiple-Job Holding Among Male Workers in Greece*. MPRA Paper 17031. University Library of Munich, Germany.
- Loschky, A. (2008). *Reviewing the nomenclature for high-technology trade – the sectoral approach*. Working Paper STD/SES/WPTGS (2008) 9.
- Lucidi, F., & A. Kleinknecht (2009). Little innovation, many jobs. An econometric analysis of the Italian productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*. April 17, 2009.
- Madsen, P. K. (2010). Denmark. In: P. de Beer & T. Schiis (Eds.), *The Labour Market Triangle*, Edward Elgar, Cheltenham (UK).
- Malcomson, J. M. (1997). Contracts, hold-up, and labor markets. *Journal of Economic Literature*, 35, 1916–1957.
- Mangum, G.L. (1976). *Employability, employment, and income: A reassessment of manpower policy*. Salt Lake City: Olympus Pub. Co.
- Martins, P. & Opromolla, L. (2009). *Exports, Imports and Wages: Evidence from matched firm-worker-product panels*. IZA Discussion Paper (4646). Bonn: Germany.
- Matusik, S. F., & Hill, C.W. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23, 680–697.
- Michie, J. & Sheehan, M. (2001). Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance. *British Journal of Management*, 12, 287–306.
- Michie, J., & Sheehan, M. (1999). HRM practices, R&D expenditure and innovative investment: evidence from the UK's 1990 workplace industrial relations survey (WIRS). *Industrial and Corporate Change*, 8, 211–234.
- Mills, M. & Blossfeld, H.-P. (2005). Globalization, uncertainty and the early life course. A theoretical framework. In H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills & K. Kurz (eds.) *Globalization, uncertainty and youth in society* (pp. 1–24). London/New York: Routledge.
- Molijn, P. (2012). *Flex verdient beter! Manifest voor een duurzame flexbranche*, 1e editie.

- Muffels, R. & Dekker, R. (2012). Flexibilisering en regulering van werkzekerheid. *ESB Dossier Werkzekerheid, Economisch Statistische Berichten*, 97(46475), pp. 18–23.
- Muffels, R. & Wilthagen, T. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4602), pp. 54–47.
- Muffels, R. (2008). Flexibility and Employment Security in Europe: Setting the Scene. In: R. Muffels (Ed.), *Flexibility and Employment Security in Europe*. Edward Elgar, Cheltenham (UK).
- Nauta, A. (2011), *Tango op de werkvloer. Een nieuwe kijk op arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Neefs, B. & Herremans, W. (2011). Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 3, 106–115.
- Nickell, S., & Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. in O. Ashenfelter & D. Card (Eds), *Handbook of Labor Economics, Vol. 3C*. Elsevier: New York, 3029–3084.
- OECD (2000). *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Oeij, P. & Vaas, F. (2011). Leren van innovaties die werken. In F. Vaas & P. Oeij (Eds.), *Innovatie die werkt. Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (293–313). Den Haag: Boom | Lemma.
- Oeij, P., De Vroome, E., Kraan, C., Van den Bossche, S., & Goudswaard, (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid*. TNO/ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Oeij, P., Klein Hesselink, J. & Dhondt, S. (2012). Sociale innovatie in Nederland: stilstand is achteruitgang. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 7–32.
- OESO (2003). *The Sources of Economic Growth*. Paris: OECD.
- Oppenheimer, V. K. (1988). A Theory of Marriage Timing. *American Journal of Sociology*, 94, 563–91.
- Oppenheimer, V. K. (1994). Women's rising employment and the future of the family in industrial societies. *Population and Development Review*, 20, 293–342.
- Panos, G.A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2009). *The inter-related dynamics of dual job holding, human capital and occupational choice*. Bonn: IZA DP 4437.
- Parker, S.K., Griffin, M.A., Sprigg, C.A., & Wall, T.D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689–719.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879.
- Preenen, P. T. Y., Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Geerling, R. (2011). Ervaren uitdaging op het werk: Ontwikkeling van een meetinstrument. *Gedrag en Organisatie*, 1, 64–83.
- Preenen, P.T.Y., De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., & Keijzer, L. (2011). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group and Organization Management*, 36, 308–344.

- Preenen, P.T.Y., Van Vianen, A.E.M., & De Pater, I.E. (in press). The performance of challenging assignments: The role of employees' and supervisors' goal orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Prentice, D.A., & Miller, D.T. (1992). When small effects are impressive. *Psychological Bulletin*, 112, 160.
- Renna, F. & Oaxaca, R.L. (2006). *The economics of dual jobholding: a job portfolio model of labor supply*. Bonn: IZA DP 1915.
- Riedman, A., Gyes, G. van, Roman, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). *European Company Survey 2009: overview*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Robinson, H. & Wadsworth, J. (2006). *The impact of the minimum wage on the incidence of second job holding in Britain*. Bonn: IZA DP 2445.
- Roca-Puig, V., Beltran-Martin, I., & Cipres, M.S. (2012). Combined effect of human capital, temporary employment and organizational size on firm performance. *Personnel Review*, 41, 4–22.
- Sanchez, A. M., Jimenez, M.J.V., Perez-Perez, M., & De Luis Carnicer, P. (2008). Workplace flexibility and innovation the moderator effect of inter-organizational cooperation. *Personnel Review*, 37, 647–665.
- Scarpetta, S. & Tressel, T. (2004). Boosting Productivity via Innovation and Adoption of New Technologies: Any Role for Labour Market Institutions? *World Bank Policy Research Working Paper no. 3273*.
- Scherer, S. (2005). Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 21(5), 427–440.
- Scheve, K. & Slaughter, M. (2004). Economic insecurity and the globalization of production, *American Journal of Political Science* 48(4), 662–674.
- Schmidt, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In: Schmidt, G., Glazier, B. (eds.). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets* (pp. 151–195). Edward Elgar, Cheltenham.
- Schmitt, C. (2008). *Gender-specific effects of unemployment on family formation: A cross-national perspective*. DIW Berlin, Discussion Papers 841.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Sennett, R. (1998), *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton.
- SEO (2008). *Uitzendbaan vs. direct dienstverband. Vergelijking loopbanen CWI-cliënten*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- SER (2010), *ZZP'ers in beeld. Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*, Advies 10/04, Den Haag.
- Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13(2), 77–79.

- Shisko, R. & Rosker, B. (1976). The economics of multiple jobholding. *American Economic Review*, 66, 298–308.
- Silla, I., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26 (1), 89–117.
- Smith Conway, K. & Kimmel, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5, 135–166.
- Smits, W. (2012) Bijna een op de vijf werknemers is een flexwerker, *CBS Webmagazine*, 29 mei.
- Smits, W., Kooiman, N., Kösters, L. & Vries, R. de (2012). De groep flexwerkers en zelfstandigen in Nederland groeit. *ESB Dossier Werkzekerheid, Economisch Statistische Berichten*, 97(46475), pp. 10–17.
- Smulders, P. & Goudswaard, A. (2010) Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. *ESB*, 95 (4595), 618–620.
- Smulders, P., Pot, F., & S. Dhondt (2013). Flexkenmerken van innovatieve werknemers. *ESB Ondernemerschap en Innovatie*, 98, 8 februari 2013.
- Sobotka, T., Skirbekk, V. & Philipov, D. (2011). Economic recession and fertility in the developed world. *Population and Development Review*, 37(2), pp. 267–307.
- Standing, G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Statistics Netherlands (2011). *Internationalisation Monitor 2011*. Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Statistics Netherlands (2012). *Internationalisation Monitor 2012*. Den Haag/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Steel, R.P., & Lounsbury, J.W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271–282.
- Steeners, F. (2010). *Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen*. Leiden: Sidestone Press.
- Stichting van de Arbeid (2013). Perspectief voor een sociaal en ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020, Stichting van de Arbeid, Den Haag 11 april 2013.
- Stinson, J.F. (Jr.) (1987). Moonlighting: a key to differences in measuring employment growth. *Monthly Labor Review*, 110 (2), 30–31.
- Story, J., Quitas, P., Taylor, P., & Fowle, W. (2002). Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. *International Journal of Human Resource Management*, 13, 1-18.
- Tunny, G., & Mangan, J. (2004). Stepping stones to permanent employment in the public service. *Labour*, 18, 591–614.
- Tweede Kamer der Staten Generaal. Kamerstuk 29 544. Arbeidsmarkt. Vergaderjaar 2011–2012. Nr. 395. Verslag van een rondetafelgesprek. Vastgesteld 31 mei 2012 (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-395.html>).
- Urlings, N. (2009). *Van werknemer naar ondernemer*. Den Haag: CBS.

- UWV (2010). *Kennismemo 10 02. Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.
- UWV (2011). paragraaf 3.1 Instroomrisico WW, in *UWV Kennis Verslag 2011–III*.
- UWV (2012). *Vacatures in Nederland 2011. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*. Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87–114.
- Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A. Schaufeli, W.A., Zijlstra, F.R.H. & Van der Wilt, G.J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, (24) 4, 324–356.
- Venn, Danielle (2009). *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, www.oecd.org/els/workingpapers
- Vergeer R, & Kleinknecht, A. H. (2012). Do Flexible Labor Markets Indeed Reduce Unemployment? A Robustness Check. *Review of Social Economy*, 90 (4), 451 – 467.
- Vergeer, R. (2010). *Labour market flexibility, productivity and employment*. TU Delft: Proefschrift.
- Vergeer, R., & S. Dhondt, (te verschijnen). De flexwerker en de uitbijter. *Sociaal Bestek*.
- Vergeer, R., & A. Kleinknecht, (2011). The impact of labor market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 OECD countries (1960–2004). *Journal of Post Keynesian Economics*, 33 (2), 369–404.
- Vianen, A.E.M. van, Pate, I. de & Preenen, P.T.Y. (2008). Career Management: Taking Control of the quality of work experiences. In J. Athanasou & R. van Esbroeck (red.). *International Handbook of Career Guidance*, London: Springer, 283–301.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J.E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 948–953.
- Volkscrant 12-6-20-13. Hoogleraren kraken versoepeling ontslagrecht. Zie: <http://www.volkscrant.nl/vk/nl/9824/De-zoektocht-naar-miljarden/article/detail/3269940/2012/06/12/Hoogleraren-kraken-versoepeling-ontslagrecht.dhtml>.
- Wagenaar, A.F., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., Van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T.W. (2012). Can labour contract differences in health and work related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 763–773.
- Wagenaar, A.F., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., Van den Bossche, S., & Taris, T.W. (2012a). Employment contracts and health selection: unhealthy employees out and healthy employees in? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54 (10), 1192–1200.

Wagenaar, A.F., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., Van den Bossche, S., & Taris, T.W. (2012b). Impact of employment contract changes on workers' quality of working life, job insecurity, health and work-related attitudes. *Journal of Occupational Health*, 54, 441–451.

Wagenaar, A.F., Taris, T.W., Houtman, I.L.D., Van den Bossche, S., Smulders, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Labour contracts in the European Union, 2000–2005: Differences among demographic groups and implications for the quality of working life and work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 169–194.

WEA (2010). Werkgevers Enquête Arbeid 2010. (www.tno.nl/wea).

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007). *Investeren in Werkzekerheid*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

Wilthagen (2013). De balans opgemaakt: zelfstandige met of zonder perspectief, in: F. Dekker, *En toen waren er zzp'ers*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers, 159–175.

Wilthagen T., Verhulp E., Gonggrijp L., Dekker R., & Meer M. van de (2012). *Naar een nieuw Dutch Design voor flexibel en zeker werk*. Zie: <http://www.tilburguniversity.edu/nl/onderzoek/instituten-en-researchgroepen/reflect/nieuws-events/TLS-Reflect-Publicatie-manifest-nieuw-Dutch-Design-voor-flexibel-en-zeker-werk>.

Winden, P. van (2012). Het vaste contract is te vast en het flexibele te flexibel. *ESB Dossier Werkzekerheid, Economisch Statistische Berichten*, 97(4647S), pp. 24–29.

Wingen, M. & F. Otten (2008). Fysieke en psychische gezondheid van ouderen naar sociaaleconomische status. *Bevolkingstrends* 56 (3), 65–72.

Ybema, J-F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken*. Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohort-onderzoek en de WEA. Hoofddorp: TNO.

Zarrinphaker M. (2010). *Which Job Characteristics lead to a better work perception among temporary agency workers?* Master Thesis, Rotterdam: RSM Erasmus University Rotterdam.

Zhou, H., R. Dekker, & A. Kleinknecht, (2010). The impact of labour flexibility and HRM on innovation. *Innovation in Business and Enterprise: Technologies and Frameworks*, 150.

Zhou, H., R. Dekker, & A. Kleinknecht, (2011). Flexible labour and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, 20, 941–968.

Auteursinfo

van der Bie, Ronald

Dr. Ronald van der Bie is redacteur bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bierings, Harry

Dr. Harry Bierings werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek

Bloemendal, Caroline

Drs. Caroline Bloemendal werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

van den Bossche, Seth

Drs. Seth van den Bossche is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Work, Health & Care.

van Gaalen, Ruben

Dr. Ruben van Gaalen werkt als senior statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Goudswaard, Anneke

Dr. Anneke Goudswaard is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Gringhuis, Gerda

Drs. Gerda Gringhuis werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Heyma, Arjan

Dr. Arjan Heyma is arbeidseconoom en hoofd van het cluster Arbeid & Onderwijs bij SEO Economisch Onderzoek.

Houtman, Irene

Dr. Irene Houtman is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Work, Health & Care.

Houwing, Hester

Dr. Hester Houwing is kennisadviseur bij het UWV.

Kompier, Michiel

Dr. Michiel Kompier is professor bij de sectie Arbeids- en Organisatie Psychologie binnen het Behavioural Science Institute van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Kooij-de Bode, Hanneke

Dr. Hanneke Kooij- de Bode is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Kooijman, Femke

Femke Kooijman MSc is beleidsmedewerker onderzoek bij Uitzendkoepel ABU.

Kooiman, Niels

Drs. Niels Kooiman werkt als promovendus/statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek

Korvorst, Marjolein

Dr. Marjolein Korvorst werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kösters, Lian

Drs. Lian Kösters werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kriechel, Ben

Dr. Ben Kriechel is managing partner en arbeidsmarktonderzoeker bij Economix Research & Consulting in München.

de Lange, Marloes

Marloes de Lange, MSc promoveert op een proefschrift over arbeidsmarktflexibilisering onder jongeren en is docent bij de sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Oosterwaal, Leonie

Drs. Leonie Oosterwaal is coördinator Team Sociaaleconomische Zaken bij Uitzendkoepel ABU.

Preenen, Paul

Dr. Paul Preenen is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Sanders, Jos

Drs. Jos Sanders is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability .

Smits, Wendy

Dr. Wendy Smits werkt als senior statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Taris, Toon

Dr. Toon Taris is professor bij de sectie Sociale- en Organisationspsychologie van de Universiteit van Utrecht.

Verbiest, Sarike

Sarike Verbiest MSc is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Vermeulen, Hedwig

Drs. Hedwig Vermeulen is senior onderzoek bij het ITS te Nijmegen.

de Vries, Robert

Drs. Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Wagenaar, Alfred

Alfred Wagenaar, MSc promoveert op het onderwerp 'flexibel werk: een dynamisch perspectief op arbeidscontracten, carrières en werkuitkomsten' bij de sectie Arbeids- en Organisatie Psychologie binnen het Behavioural Science Institute van de Radboud Universiteit Nijmegen.

van der Werff, Siemen

Siemen van der Werff, MSc is onderzoeker bij het cluster Arbeid & Onderwijs van SEO Economisch Onderzoek.

van Wijk, Ellen

Dr. Ellen van Wijk is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Wilthagen, Ton

Prof.dr. Ton Wilthagen is hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg en directeur van Reflect: the Research Institute on Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion at Tilburg University. Momenteel is hij tevens voorzitter van de vakgroep Sociaal recht en sociale politiek in Tilburg en gasthoogleraar aan de KU Leuven.

Wolbers, Maarten

Dr. Maarten H.J. Wolbers is universitair hoofddocent bij de sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Ybema, Jan Fekke

Dr. Jan Fekke Ybema is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Work, Health & Care.

