

De rol van arbeidsverledenen bij de doorstroom van flexibel naar vast werk

JOHN MICHIELS

Statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek

Flexibele arbeid wordt vaak gezien als een opstap naar een vast dienstverband, maar sommigen zien het eerder als een belemmering in de doorstroom naar vast werk en een hoger inkomen. De arbeidsmarkt is volgens die laatste zienswijze opgebouwd uit een 'goed' en een 'slecht' segment waartussen weinig mobiliteit bestaat. Zo laat bijvoorbeeld De Graaf-Zijl (2011) zien dat er geen opstapeffecten zijn voor werklozen van flexibel werk naar vaste banen. Hierbij is echter geen onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van flexibele arbeid zoals een tijdelijk contract of een uitzendcontract. Dit laatste onderscheid blijkt wel relevant te zijn voor de kans op doorstroming (Dekker *et al.*, 2012). Ook ontbreekt informatie over de rol van arbeidsverledenen bij de kans op doorstroom naar een vaste baan.

We achterhalen wat precies de invloed is van het arbeidsverleden en van de vorm van flexibele arbeid op de kans op doorstroming vanuit de flexibele schil naar een vaste baan met behulp van gekoppelde registerbestanden over personen van 15 tot 75 jaar die in de periode 2007–2013 instroomden in de flexibele schil (De Vries *et al.*, 2015). Personen die onderwijs volgen worden buiten beschouwing gelaten. Voor het schatten van de uitstroomkansen naar vaste loondienst wordt gebruikgemaakt van een *competing-risk*-duurmodel (De Vries *et al.*, 2015).

Tabel 1 toont de resultaten van de bijdrage van arbeidsverledenen en type contract aan de natuurlijke logaritme van de uitstroomkansen naar vaste loondienst, gegeven de an-

dere kenmerken in de analyse. Personen met een tijdelijk contract stromen vanuit de flexibele schil vaker door naar vaste loondienst dan personen met een oproep- of uitzendcontract; namelijk respectievelijk $(1/\exp(-0,11)-1) \times 100\% = 12\%$ en 60% vaker. Ook hoger- en middelbaaropgeleiden hebben een grotere kans om vanuit de flexibele schil vast werk te verkrijgen. Bovendien komen hogeropgeleiden vaker in aanmerking voor een tijdelijk contract dat betere kansen biedt op een vast dienstverband. Personen die voorafgaand aan hun verblijf in de flexibele schil niet in vaste loondienst werkten, hebben een kleinere kans om naar vast werk door te stromen dan personen die voorheen wel een vast dienstverband hadden. Ook personen die in de flexibele schil een korte periode niet werkzaam zijn, maken minder kans op vaste loondienst. Informatie over het arbeidsverleden heeft voor de werkgever een signaalfunctie bij het bepalen van de productiviteit van werknemer: flexwerkers die voorafgaand aan de instroom in de flexibele schil een vast dienstverband hadden, worden mogelijk als productiever ingeschat (Scherer, 2004).

Schattingen parameters uitstroom-intensiteit naar vast dienstverband¹ **TABEL 1**

	Parameter
Constante	-8,03
Arbeidspositie voor instroom	
voor instroom in vaste loondienst (referentie)	
voor instroom zelfstandige zonder personeel	-0,72
voor instroom zelfstandige met personeel	-0,41
voor instroom geen werk en geen uitkering	-0,61
voor instroom geen werk met uitkering	-0,66
Type flexibel contract	
tijdelijk contract (referentie)	
uitzendcontract	-0,47
oproepcontract/stagair	-0,11
werkt (tijdelijk) niet	-0,64

¹Alle parameters zijn significant met een p-waarde kleiner dan 1 procent. Het aantal waarnemingen is 177.485 (steekproef uit registerbestanden). De variabelen duurzaamheidsniveau, jaar en kwartaal van instroom, geslacht, onderwijsniveau, leeftijd, herkomst, wel/geen partner, leeftijd jongste kind, arbeidsduur, bedrijfssector en -grootte, en regio- en conjunctuurkenmerken maken onderdeel uit van de analyse maar zijn niet in deze tabel opgenomen.

Bron: CBS

LITERATUUR

Dekker, R., H. Houwing en L. Kösters (2012) Doorstroom van flexwerkers. *ESB*, 97(4628), 70–73.

Graaf-Zijl, M. de, G. van den Berg en A. Heyma (2011) Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139.

Scherer, S. (2004) Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society*, 18(2), 369–394.

Vries, J. de, J. Michiels en G. Gringhuis (2015) Verblifdsduur in de flexibele schil naar regio. In: K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt; de focus op flexibilisering*. Den Haag/Heerlen: CBS.