

# Doorstroom van flexwerkers

Het aandeel werk met flexibele kenmerken is in de laatste vijftien jaar licht toegenomen, met name het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract. Daarnaast is de doorstroom naar vast werk vanuit verschillende vormen van flexwerk de laatste jaren gedaald.

## RONALD DEKKER

Onderzoeker aan de Universiteit van Tilburg

## HESTER HOUWING

Kennisadviseur bij het UWV

## LIAN KÖSTERS

Statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek

**F**lexibiliteit op de arbeidsmarkt kent een scala aan verschijningsvormen, zowel aan de vraag- als aan de aanbodkant. In Hilbers *et al.* (2011) wordt nader ingegaan op de verschillende soorten flexibele arbeid en welke definities van flexibele arbeid gehanteerd kunnen worden om de totale omvang te berekenen. In de literatuur en het beleid is er (nog) geen overeenstemming over welke soorten arbeid allemaal tot flexibele arbeid gerekend moeten of kunnen worden. Zo worden zelfstandig ondernemers soms wel en soms niet meegerekend en worden er verschillende onderverdelingen binnen tijdelijk werk, zoals wel of niet met uitzicht op een vast contract, gebruikt (Cörvers *et al.*, 2011; SEO, 2010). Wanneer een groot deel van de werkenden een flexibele baan heeft, betekent dit dat een grote groep minder baanzekerheid, een gemiddeld lager inkomen en minder scholingsfaciliteiten heeft dan vaste werknemers. Het is daarom van belang goed zicht te hebben op de ontwikkelingen in flexibele arbeid en de doorstroom naar vast werk. De generieke vraag of flexibele arbeid als opstap naar regulier werk fungeert, komt in de literatuur uitgebreid aan de orde. In deze studies is ofwel één specifieke vorm van flexwerk onderwerp van onderzoek (Booth *et al.*, 2002; De Graaf-Zijl *et al.*, 2011; Picchio, 2008), ofwel een brede heterogene categorie van niet-regulier werk (Dekker, 2007).

Het is op basis van deze studies niet mogelijk om de verschillende vormen van flexwerk goed met elkaar te vergelijken met betrekking tot het perspectief op vast werk.

## DATA EN METHODE

Bron voor de analyses is de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), een steekproefonderzoek onder ongeveer 65.000 huishoudens per jaar. Op basis van deze bron is het mogelijk om verschillende typen van flexwerk te onderscheiden en tevens om over een langere tijdsperiode zowel volumeontwikkelingen als stroomcijfers te laten zien. Het gaat bij flexwerk om alle typen arbeid van werknemers waarbij sprake is van enige mate van flexibiliteit. Deze operationalisering wijkt af van het CBS-cijfer op StatLine over werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Voor de analyse van de dynamiek tussen flexibel en vast werk worden allereerst uitzendkrachten en oproepkrachten onderscheiden. Deze groepen zijn ongeacht hun contract of uren tot de flexwerkers gerekend. Als aparte groepen flexwerkers worden nog werknemers met een tijdelijk contract en uitzicht op een vast contract en werknemers met een tijdelijk contract van een jaar of langer onderscheiden. Er blijven nog twee restgroepen flexwerkers over. Dit zijn als eerste de werknemers die een tijdelijk contract hebben, maar geen uitzicht op vast werk hebben, een contract korter dan een jaar hebben en geen uitzend- of oproepkracht zijn. Dit zijn de overige tijdelijke dienstverbanden. De tweede restgroep zijn de werknemers met een vast dienstverband die wisselende uren hebben. Dit zijn de overige vaste dienstverbanden.

## VERSCHILLENDE SOORTEN FLEXIBEL WERK

In 2010 waren er in Nederland ruim 6,3 miljoen werknemers van 15 tot 65 jaar die gemiddeld twaalf uur of meer per week werkzaam waren en dus tot de werkzame beroepsbevolking behoorden. Werknemers met een vast contract en vaste uren hebben de meeste werkzekerheid (Hilbers *et al.*, 2011). Andere werknemers hebben in meer of mindere mate te maken met

flexibiliteit in de vorm van bijvoorbeeld een flexibel contract of wisselende uren. In figuur 1 is te zien dat ruim 5,2 miljoen werknemers in 2010 een vast contract met vaste uren hadden, dit komt neer op 83 procent van alle werknemers in de werkzame beroepsbevolking. Zelfstandigen zijn hierbij niet meegerekend. De overige 17 procent kende een zekere vorm van flexibiliteit in hun arbeidsvorm. De grootste groep waren de bijna 400.000 tijdelijke contracten met uitzicht op vast (6 procent). Daarnaast waren er 166.000 werknemers die uitzendkracht waren (3 procent), 164.000 oproepkracht (3 procent) en waren er 135.000 met een tijdelijk contract van een jaar of langer (2 procent). Bijna 174.000 werknemers hadden een tijdelijk contract korter dan een jaar of zonder uitzicht op vast (3 procent). Tot slot waren er nog bijna 60.000 werknemers die niet tot een van bovenstaande groepen behoorden omdat ze geen vaste uren hadden (1 procent).

Het aandeel werknemers met een vast contract en vaste uren is tussen 1996 en 2010 iets afgenomen van 85 naar 83 procent. Begin 21e eeuw, toen ook de Flexwet werd ingevoerd, was het aandeel met 87 procent op het hoogtepunt. Hoewel de vaste werknemer nog steeds de standaard is op de Nederlandse arbeidsmarkt, heeft de flexibele werknemer wel terrein gewonnen. Deze toename betreft bijna uitsluitend de werknemers met tijdelijke contracten en uitzicht op vast: van 3 procent in 1996 naar 7 procent in 2008. Waarschijnlijk als gevolg van de economische crisis daalde dit aandeel in 2009 en 2010 weer iets. Uit onderzoek is gebleken dat het steeds gebruikelijker en geaccepteerder wordt om bij werving van nieuw personeel een langere proefperiode dan de wettelijke proeftijd aan te houden in de vorm van een tijdelijke aanstelling (Van der Stelt en De Voogd-Hamelink, 2010). Dit gebruik van het tijdelijke contract is gefaciliteerd door de Flexwet waarin een expliciete uitruil is gemaakt tussen het handhaven van de wettelijke proeftijd van maximaal twee maanden enerzijds en meer mogelijkheden in het gebruik van tijdelijke contracten anderzijds (Houwing, 2010).

#### DYNAMIEK

De vraag is nu of werknemers met een flexibele arbeidsvorm hierin blijven zitten of dat ze uiteindelijk doorstromen naar vast werk. Sinds 2001 worden in de EBB respondenten een jaar lang gevolgd waarin zij vijf keer benaderd worden met een aantal vragen over de arbeidssituatie. Door de situatie tijdens de eerste en de laatste benadering te vergelijken, kan gekeken worden of de arbeidspositie van iemand na een jaar is veran-

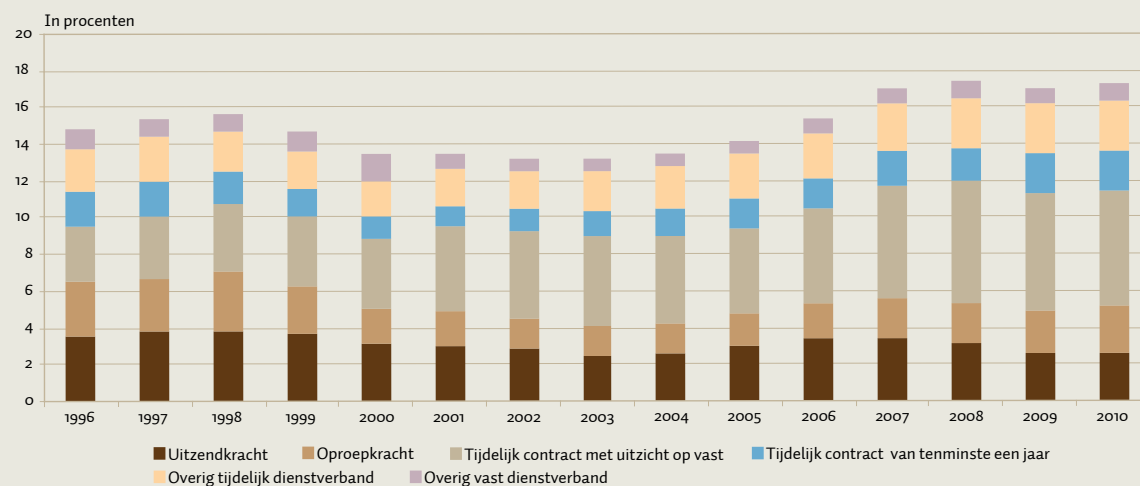
## Hoewel de vaste werknemer nog steeds de standaard is op de Nederlandse arbeidsmarkt, heeft de flexibele werknemer wel terrein gewonnen

derd. Voor de verschillende groepen flexibele werknemers kan dus gekeken worden in hoeverre zij doorstromen naar een vast contract. De enige vorm van flexibel werk waarvoor dit op basis van de EBB echter niet kan, zijn de tijdelijke contracten met uitzicht op vast omdat in de vervolgpelingen niet naar de contractvorm gevraagd is. In de analyses is deze groep daarom weggelaten.

In figuur 2 is voor de overige groepen van flexwerkers aangegeven welk deel een jaar later doorgestroomd is naar een vast contract met vaste uren. De doorstroom is het hoogst bij de groep overige vaste werknemers met een vast dienstverband die variabele uren werken. Deze doorstroom is de laatste jaren wel iets afgenomen; van bijna twee derde tussen 2004 en 2005 naar ruim 55 procent tussen 2009 en 2010. Na deze groep flexwerkers volgen de tijdelijke contracten van een jaar of langer, al is ook voor hen de doorstroom de laatste jaren wat afgenomen. Hetzelfde geldt voor de uitzendkrachten, waarbij de doorstroom daalde van 30 procent tussen 2001

**Aandeel flexibele vormen van arbeid binnen het totaal aantal werknemers (exclusief zelfstandigen)**

**FIGUUR 1**



en 2002 naar 21 procent tussen 2009 en 2010, alsook voor de oproepkrachten en de overige tijdelijke contracten. De dalende jaarlijkse doorstroom naar een vast contract wordt ook weergegeven in de lijn voor de totale groep flexibele arbeidsvormen. Deze bevinding is in lijn met de bevindingen van Muffels en Wiltgaten (2011) op basis van het LISS-panel (Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen) van CentERdata.

De vraag die nog blijft staan, is in hoeverre het type flexbaan, ofwel kenmerken van flexibel werkenden, de doorstroom naar vast werk bepaalt. Van de verschillende groepen flexwerkers die voor deze analyse zijn onderscheiden, was de doorstroom naar vast werk het grootst voor de restgroep overige vaste dienstverbanden. Daarna volgden de uitzendkrachten, over wie wel wordt beweerd dat ze het betere flexwerk doen omdat deze vorm de doorstroom naar vast werk bevordert (Van Houte *et*

*al.*, 2004). In de multivariate analyse is de afhankelijke variabele de arbeidsmarktsituatie een jaar na het eerste peilmoment. Voor dit kenmerk zijn er vier mogelijke arbeidsmarktoptkomsten gedefinieerd: persoon werkt als vaste werknemer; persoon werkt als flexibele werknemer (exclusief tijdelijk met uitzicht op vast); persoon is op andere manier werkzaam; en persoon werkt niet. In de analyse is vooral gekeken naar de relatieve kans om een jaar later vast werk te hebben ten opzichte van de kans om flexibel werk te hebben (referentiecategorie). In tabel 1 zijn de effecten van de relatieve kans op de twee andere uitkomsten 'persoon is op andere manier werkzaam' en 'persoon werkt niet' achterwege gelaten.

De multivariate analyse is in twee stappen uitgevoerd. In de eerste stap is gekeken of het hebben van een bepaald type flexbaan in de eerste peiling een effect heeft op de situatie een jaar later. In de tweede stap zijn een aantal persoonskenmer-

**Kans op het hebben van vast werk na één jaar ten opzichte van het hebben van flexibel werk voor flexwerkers**

**TABEL 1**

	Stap 1		Stap 2	
	B	Standaardfout	B	Standaardfout
Positie in de werkring (referentiecategorie = oproepkracht)				
Uitzendkracht	0,295 ***	0,048	0,286 ***	0,050
Tijdelijk contract van tenminste een jaar	0,236 ***	0,052	0,208 ***	0,054
Overig tijdelijk dienstverband	0,026	0,052	0,042	0,053
Overig vast dienstverband	1,783 ***	0,057	1,784 ***	0,058
Leeftijd (referentiecategorie = 55 tot 65 jaar)				
15 tot 25 jaar			0,450 ***	0,082
25 tot 35 jaar			0,543 ***	0,073
35 tot 45 jaar			0,589 ***	0,076
45 tot 55 jaar			0,500 ***	0,077
Geslacht (referentiecategorie = vrouw)				
Man			-0,013	0,034
Onderwijsniveau (referentiecategorie = laag)				
Middelbaar			0,161 ***	0,038
Hoog			0,127 ***	0,046
Herkomst (referentiecategorie = autochtoon)				
Westers allochtoon			-0,205 ***	0,057
Niet-westers allochtoon			-0,273 ***	0,062
Beginjaar (referentiecategorie = 2009)				
2001			0,443 ***	0,073
2002			0,357 ***	0,072
2003			0,129 *	0,071
2004			0,158 **	0,067
2005			0,180 ***	0,065
2006			0,221 ***	0,064
2007			0,205 ***	0,064
2008			0,077	0,064
Positie in het huishouden (referentiecategorie = alleenstaande)				
Eénouder			0,116	0,104
Lid van ouderpaar			0,107 *	0,058
Lid paar (geen ouder)			0,146 **	0,057
Overig lid huishouden			0,033	0,066

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

ken toegevoegd om te bekijken in hoeverre de invloed van het type flexwerk overeind blijft of dat de doorstroom meer afhankelijk is van persoonskenmerken. In de eerste stap is te zien dat de kans om na een jaar vast werk te hebben ten opzichte van flexibel werk met name voor de groep overige vaste dienstverbanden met wisselende uren groter is dan voor oproepkrachten, die voor deze analyse als referentie zijn genomen. Daarna volgen de uitzendkrachten en dan de tijdelijke contracten van een jaar of langer waarvoor de kans om een vast contract te krijgen groter is dan voor oproepkrachten. Gezien het feit dat de overige vaste dienstverbanden een restgroep zijn, lijkt het erop dat de uitzendkrachten het als flexgroep in ieder geval beter doen dan oproepkrachten. De coëfficiënten laten echter zien dat het effect van uitzendkrachten niet significant groter is dan voor tijdelijke contracten langer dan een jaar. Uitzendkrachten stromen dus niet significant vaker door naar een vast contract dan personen met een contract van een jaar of langer, en omgekeerd. De resultaten van stap twee laten zien dat ook wanneer er gecontroleerd wordt voor persoonskenmerken, het effect van het type flexbaan blijft. Ten opzichte van oproepkrachten hebben uitzendkrachten, contracten van een jaar of langer en de overige vaste contracten meer kans om door te stromen naar een vaste baan. Het type flexbaan is dus van invloed op de kans om door te stromen naar vast werk.

#### LITERATUUR

Booth, A.L., M. Francesconi en J. Frank (2002) Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213.

Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) *Labour market flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dekker, R. (2007) *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*. Proefschrift. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

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), 108–137.

Hilbers, P., H. Houwing en L. Kösters (2011) De flexibele schil – overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers. *CBS Sociaaleconomische Trends*, tweede kwartaal.

Houte, Y.A.E. van, A.L. Muntz, M. Tanja en W.G.M. Plessen (2004) De nieuwe uitzend-CAO: betere flex en zeker?! *Sociaal Maandblad Arbeid: gewijd aan arbeidsrecht*, 59(4), 186–191.

Houwing, H. (2010) *A Dutch approach to flexicurity? Negotiated change in the organisation of temporary work*. Proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Muffels, R. en T. Wilthagen (2011) Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB*, 96(4602), 54–57.

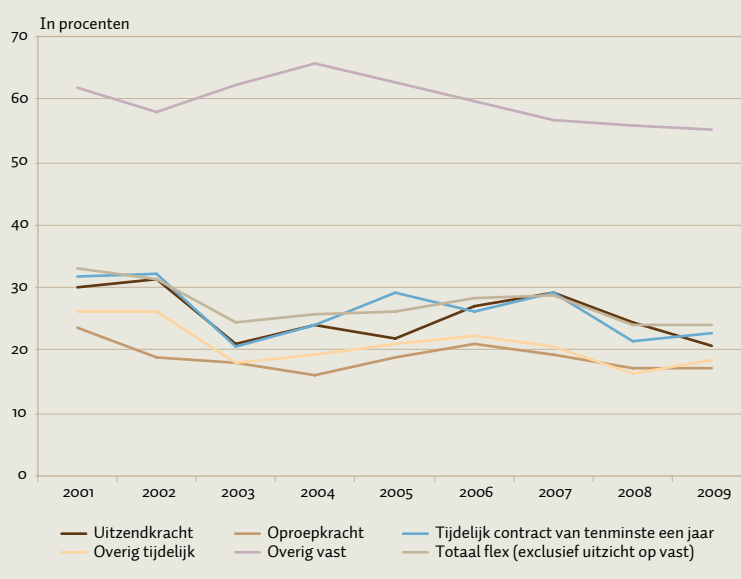
Picchio, M. (2008) Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy. *LABOUR*, 22(1), 147–174.

SEO (2010) Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken. *SEO-rapport*, 2010(43).

Stelt, H. van der, en M. de Voogd-Hamelink (2010) *Trendrapport aanbod van arbeid 2009*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## Ontwikkeling doorstroom van verschillende vormen van flexibel naar vast werk

FIGUUR 2



#### CONCLUSIE

De omvang en het aandeel van flexibele vormen van werknemerschap zijn in de laatste vijftien jaar licht toegenomen. Dat is met name toe te schrijven aan de stijging van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract. Daarnaast lijkt de jaarlijkse doorstroom naar vast werk vanuit alle verschillende vormen van flexwerk de laatste jaren te zijn gedaald van ruim 30 procent in 2001 naar 23 procent van 2009 op 2010. Deze daling was al substantieel voordat de crisis uitbrak in 2008. Oorzaken voor deze daling kunnen worden gezocht in een veranderd werkgeversgedrag en institutionele veranderingen. Het lijkt erop dat door de invoering van de Flexwet het gebruik van tijdelijke contracten als verlengde proeftijd verder geïnstitutionaliseerd is, met als gevolg dat werkgevers het aanbieden van een vast contract langer zijn gaan uitstellen.

De grootste kans om door te stromen hebben werknemers met vaste contracten met flexibele uren, de kleinste hebben oproepkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Verder blijkt dat uitzendwerk en langdurige tijdelijke contracten betere perspectieven bieden op vast werk dan werken als oproepkracht of op basis van kortdurende tijdelijke contracten. Dit geldt ook wanneer er gecorrigeerd wordt voor persoonskenmerken.