

## SZW Wetenschapsdag 2018

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Op 8 oktober jongstleden presenteerden meer dan dertig promovendi hun onderzoek tijdens de SZW Wetenschapsdag. Tijdens deze dag krijgen jonge onderzoekers de kans om hun state-of-the-art-onderzoek te testen op maatschappelijke relevantie, terwijl beleidsmakers een beeld krijgen van de nieuwste inzichten op hun vakgebied. Twee van die onderzoeken worden hier nu uitgelicht.

### Het risico van routinematig werk

In een globaliserende economie, gekenmerkt door technologische vooruitgang en nieuwe vormen van werk, is er in het midden en aan de onderkant van de arbeidsmarkt druk ontstaan op (vooral goede) banen. De Nederlandse arbeider concurreert met computers en robots en met werknemers in het buitenland. Onderzoek laat zien dat werkgelegenheid voor bepaalde groepen is afgenomen bij routinematige banen, waar taken worden uitgevoerd die even goed in een machine kunnen worden geprogrammeerd of die elders gedaan kunnen worden. Het resultaat? Een arbeidsmarkt waarin een groeiende groep arbeiders een steeds slechtere onderhandelingspositie heeft om goed loon of contract af te kunnen dwingen.

In dit onderzoek analyseer ik op microniveau wat het effect is van werk met meer routinematige elementen op de loopbanen van Nederlanders. Ik kijk naar loon, type contract en periodes van werkloosheid. Een belangrijk ingrediënt is de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden, waarbij respondenten onder andere wordt gevraagd naar de mate van variatie en autonomie in hun werk. Op basis hiervan worden werknemers op een schaal geplaatst van routinematigheid. Deze koppel ik vervolgens aan de CBS-microdata over hun loon- en

**FEMKE CNOSSEN**

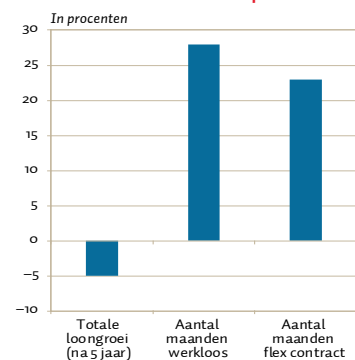
*Promovendus aan de Rijksuniversiteit Groningen*

contractgegevens over een periode van vijf jaar, om te zien hoe mensen met een routinematig takenpakket het doen ten opzichte van werknemers met meer gevarieerd werk. Hierbij wordt er gecorrigeerd voor factoren als onderwijs, leeftijd, achtergrond, geslacht, beroep, branche en jaar.

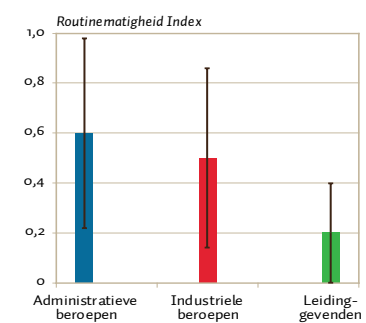
De voorlopige bevindingen bevestigen het bekende beeld over routinetaken, maar het laat ook zien dat dit niet per se een verhaal over beroepen is. Ja, er is een negatief effect van routinetaken op toekomstige loopbanen. Maar er is ook veel variatie van taken binnen beroepen. Dat je bijvoorbeeld in een administratief beroep zit (zeer routinematig), hoeft nog niet meteen te betekenen dat jouw taken ook routinematig zijn. Binnen een routinematig beroep kunnen mensen zich onderscheiden door zich aan te passen aan hun omgeving. Bijvoorbeeld door zich te richten op creatieve taken. Dus zoek het menselijke aspect van werk op, niet dat deel dat vervangen kan worden door machines.

Het onderzoek is nog niet gepubliceerd

### Werknemers met een zeer routinematig takenpakket hebben slechtere loopbanen...



### ...maar binnen beroepen is volop variatie



## Flexwerk leidt tot uiteenlopende loopbanen

**LUCILLE MATTIJSEN**

Promovendus aan de Vrije Universiteit Amsterdam

Het belangrijkste discours over flexwerk betreft de vraag in hoeverre dit functioneert als een opstap naar een vaste baan, of als een val waardoor mensen vast komen te zitten in onzekere flexibele banen. In veel onderzoek naar flexwerk staat daarom de transitie naar een vast contract centraal: iemand die een vaste baan vindt, is succesvol, iemand die in flexwerk blijft hangen is precair.

Door zo'n specifieke focus op de transitie naar een vast contract, geven deze onderzoeken echter slechts een beperkt beeld van de arbeidsmarkt. Het is namelijk belangrijk om verder te kijken dan die transitie naar vast werk, omdat alle transities die vóór en ook ná die vaste baan plaatsvinden, uiteindelijk de carrièrekwaliteit bepalen. Bovendien hoeft een vast contract niet per definitie een goede uitkomst te zijn. Daarnaast wordt er onvoldoende rekening gehouden met verschillende soorten flexwerk, zoals tijdelijke contracten of oproepen uitzendbanen, terwijl die juist ook verschillende uitwerkingen kunnen hebben op het carrièreverloop. Tot slot kan een rijker beeld van de carrièrekwaliteit verkregen worden door niet alleen te kijken naar de arbeidsmarktposities, maar ook naar de inkomensontwikkeling van de flexwerkers.

Om rekening te houden met de bovenstaande punten hebben we een multichannel-sequentieanalyse toegepast op registerdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Met deze methode brachten we de loopbanen in kaart van mensen die in 2007 zijn begonnen

met flexwerk, en hebben we gekeken naar hun arbeidsmarktposities en hun inkomensontwikkeling. Het resultaat is een typologie van flexibele loopbanen bestaande uit zeventien carriëretypen die geclassificeerd kunnen worden op basis van werk- en inkomenszekerheid. Bijna 30 procent van de flexwerkers heeft een 'opstap'-carrière, met veel werk- en inkomenszekerheid. Daarnaast heeft bijna 40 procent van de flexwerkers een 'val'-carrière, met weinig werk- en inkomenszekerheid – en van deze groep zit 17 procentpunt vast in 'precair' flexibel werk. Ongeveer 25

procent van de carrières valt echter buiten de standaardtegenstelling van opstap- versus val-carrières: 13 procent heeft veel werk- maar weinig inkomenszekerheid, terwijl het voor 6 procent precies andersom is. Bovendien bleek de vaste baan voor bijna 6 procent toch geen eindstation te zijn. Zij vielen daarna weer terug op flexwerk.

Mattijssen, L. en D. Pavlopoulos (2019) A multichannel typology of temporary employment careers in the Netherlands: identifying traps and stepping stones in terms of employment and income security. *Social Science Research*, 2019(77), 101–114.

### Verschillende soorten flexcarrières

