

ARBEIDSMARKT

Flexibilisering over generaties

Werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen maken sinds het begin van deze eeuw een steeds groter deel uit van de Nederlandse arbeidsmarkt. De flexibilisering treedt op bij alle generaties, maar bij jongere generaties het meest.

ROB EUWALS

Programmaleider
bij het Centraal
Planbureau

RICHARD DE GROOT

Wetenschappelijk
medewerker bij het
Centraal Planbureau

De flexibilisering van de arbeidsmarkt leidt in toenemende mate tot maatschappelijke discussie (De Beer, 2011; Muffels en Wilthagen, 2011; Cörvers *et al.*, 2011). In vergelijking met andere landen scoort Nederland hoog met betrekking tot werknemers met een flexibel contract als aandeel van werkzame personen, namelijk 16 procent in 2010. Binnen Europa hebben alleen Polen, Spanje en Portugal met respectievelijk 22, 21 en 19 procent een hoger aandeel. Frankrijk, Duitsland en Italië hebben met respectievelijk 13, 13 en 10 procent een lager aandeel. Daarnaast is het opvallend dat het aandeel werknemers met een flexibel contract in Nederland de afgelopen jaren relatief snel is toegenomen in vergelijking met bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk (OESO, 2011).

AANDEEL WERKNEMERS MET VAST CONTRACT DAALT

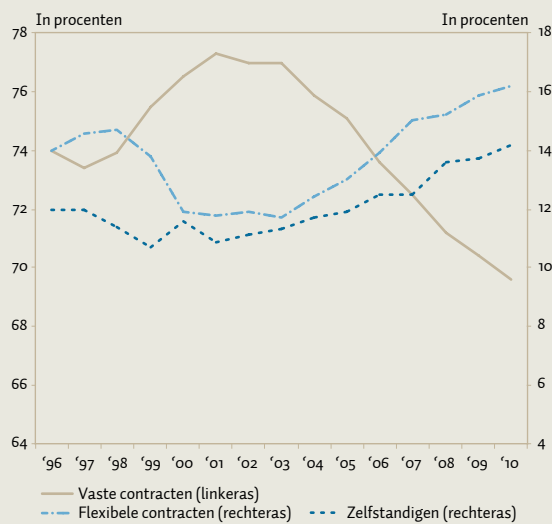
Het aandeel werknemers met een vast contract daalt sinds begin deze eeuw (figuur 1). In dit artikel worden de internationale definities van arbeid gehanteerd zodat de resultaten in internationaal perspectief kunnen worden geplaatst. De werkzame beroepsbevolking betreft personen die minimaal één uur per week werken en vaste contracten zijn van onbepaalde duur. Flexibele contracten hebben een vastgelegd einde zoals een datum of oplevering van een project. Merk op dat deze definities afwijken van de officiële CBS-definities, volgens welke bijvoorbeeld het aandeel werknemers met een

flexibel contract na 2008 niet meer verder is gestegen.

Het aandeel vaste contracten ligt in 2010 met 69 procent bijna 4 procentpunt lager dan het vorige laagste punt in 1997. Over de periode 1996–2000 lijkt het aandeel werknemers met een vast en flexibel contract gevoelig voor de conjunctuur, waarbij een aanhoudende economische groei leidt tot een hoger aandeel werknemers met een vast contract (De Beer, 2004). Ondanks de economische groei is het aandeel vaste contracten in de jaren 2003–2007 echter gedaald, en sinds het uitbreken van de financiële crisis daalde het nog verder. Het aandeel werknemers met een flexibel contract is dan ook gestegen van ongeveer 12 procent in 2003 naar ruim 16 procent in 2010.

Het aandeel werknemers met een flexibel contract is het

Aandeel werknemers met een vast en flexibel contract en zelfstandigen, 1996–2010 **FIGUUR 1**



sterkst toegenomen onder jongeren (tabel 1). De 15- tot 25-jarigen hebben vaak een flexibel contract en het aandeel flexibele contracten is met 15 procentpunt sterk gestegen naar bijna de helft. Vrouwen hebben relatief vaak een flexibel contract. De stijging van het aandeel werknemers met een flexibel contract is echter niet het gevolg van een stijgende participatie van vrouwen, onder mannen is het aandeel met een flexibel contract ook met 4 procentpunt gestegen.

Het blijkt dat de flexibilisering door een lager aandeel vaste contracten ook bij de cohorten van middelbare leeftijd optreedt

Het aandeel zelfstandigen is gestegen van ongeveer 11 procent in 2003 naar ruim 14 procent in 2010. De stijging van het aandeel zelfstandigen komt geheel voor rekening van de zelfstandigen zonder personeel. Mannen werken vaker als zelfstandige dan vrouwen en voor beide geslachten is het aandeel zelfstandigen gestegen. Vooral hoogopgeleiden en ouderen werken vaak als zelfstandige. De toename van het aandeel zelfstandigen is het sterkst onder hoogopgeleiden en onder personen van middelbare leeftijd.

JONGERE GENERATIES MINDER VAAK VAST CONTRACT
De beschrijvende statistieken laten zien dat het aandeel van flexibele arbeidsvormen is toegenomen. Dit is het geval voor de brede leeftijdsgroepen, maar de vraag blijft in welke mate er sprake is van een toename per leeftijdsgroep. Om deze vraag te

beantwoorden is een cohortonderzoek geschikt. Figuur 2 geeft geboortegeneraties in cohorten van vijf jaar weer, van cohort met geboortjaar 1990–1994 (geheel links in de figuur) tot cohort met geboortjaar 1935–1939 (geheel rechts in de figuur). Een generatie wordt over de periode 2001–2010 gevolgd.

Veruit de meeste werkzame personen in Nederland hebben een vast contract. Twee zaken vallen op. Ten eerste zijn er duidelijke verschillen tussen geboortecohorten, en dat geldt vooral voor de jongste cohorten. Voor het cohort geboren tussen 1985 en 1989 stijgt het aandeel vaste contracten van 56 procent op 22-jarige leeftijd naar 64 procent op 25-jarige leeftijd. Voor het cohort geboren tussen 1975 en 1979 stijgt het aandeel vaste contracten van 66 procent op 22-jarige leeftijd naar 75 procent op 25-jarige leeftijd. Dit duidt dus op een verschil tussen de twee generaties van ongeveer 10 procentpunt. Voor het jongste geboortecohort, geboren tussen 1990 en 1994, ligt het aandeel met een vast contract nog lager. De daling van het aandeel vaste contracten voor de jongere cohorten ligt niet aan een mogelijke stijging van het aantal scholieren en studenten met een flexibel contract, het weglaten van deze groep heeft slechts een gering effect op de uitkomsten van de analyse.

Ten tweede valt op dat naast de jongste geboortecohorten ook de middelbare cohorten bijdragen aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Voor de cohorten geboren tussen 1960 en 1974 ligt het aandeel met een vast contract lager voor ieder volgend cohort. Daarnaast vindt ook een daling binnen deze cohorten plaats. Voor bijvoorbeeld personen geboren tussen 1965 en 1969 daalt het aandeel werknemers met een vast contract van 82 procent op 32-jarige leeftijd naar 73 procent op 45-jarige leeftijd. De daling binnen de cohorten geboren tussen 1960 en 1974 is wederom niet het gevolg van de toegenomen participatie van vrouwen, de daling doet zich vooral voor bij mannen.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt komt in sterke mate door een toename van het aandeel werknemers met een flexibel contract per geboortecohort. Jongeren hebben veruit het vaakst een flexibel contract. Wederom is het verschil tussen de recente cohorten groot: in het cohort geboren tussen 1985 en 1989 daalt het aandeel flexibele contracten van 39 procent bij 22-jarige leeftijd naar 29 procent bij 25-jarige leeftijd. De daling van het aandeel flexibele contracten in het cohort geboren tussen 1975 en 1979 loopt echter van 30 procent bij 22-jarige leeftijd naar 19 procent bij 25-jarige leeftijd. Dat is een verschil tussen de generaties van ongeveer 10 procentpunt, net zoals het verschil tussen de cohorten bij de vaste contracten.

De flexibilisering komt deels door een toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel over de cohorten. Bij de cohorten geboren tussen 1960 en 1974 is er sprake van een toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel over cohorten van enige procentpunten. Die toename komt overeen met de daling van het aandeel vaste contracten voor deze cohorten in figuur 2. De verandering van het aandeel zelfstandigen over de cohorten is geringer dan de verandering van flexibele contracten bij jongeren, maar het blijkt dat de flexibilisering door een lager aandeel vaste contracten ook bij de cohorten van middelbare leeftijd optreedt.

FLEXIBILISERING EN TWEDELING

De maatschappelijke zorgen over de toenemende flexibilisering en tweedeling van de arbeidsmarkt zijn de afgelopen ja-

Aandeel werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen uitgesplitst naar kenmerken, in procenten

TABEL 1

	Flexibele contracten		Zelfstandigen	
	2003	2010	2003	2010
Totaal	11,7	16,2	11,3	14,2
Geslacht				
man	10,3	14,3	13,2	17,3
vrouw	13,5	18,3	8,8	10,6
Leeftijd				
15–24	33,8	48,8	2,9	3,9
25–49	8,4	12,0	11,2	14,4
50–64	4,9	6,2	18,1	19,9
Opleiding				
basis	16,7	22,7	9,6	12,0
vmbo	15,6	23,6	9,6	11,7
mbo, havo, vwo	10,6	15,7	11,5	13,7
hbo, wo	9,2	11,3	12,6	16,7

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

ren toegenomen. In het verleden werden vooral de werklozen gezien als de buitenstaanders, terwijl de werkzame personen als de bevoorrechten werden gezien. Het verschil in ontslagbescherming tussen werknemers met een vast en flexibel contract is echter groot, in weinig landen zo groot als in Nederland (OESO gegevens). Naast de lagere baan zekerheid blijken flexibele arbeidskrachten ook minder te verdienen, minder vaak aan scholing deel te nemen en een groter gezondheidsrisico lopen (De Beer, 2011; Cörvers *et al.*, 2011).

Een eerste vraag is of de daling van het aandeel vaste contracten van structurele aard is. Een toename van het aandeel flexibele contracten onder jongeren in een periode van economische tegenspoed is namelijk normaal. Toch zijn er aanwijzingen voor een structurele verandering. Over de geboortecohorten heen blijken ook mannen geboren tussen 1960 en 1975 minder vaak een vast contract te hebben. Deze daling doet zich over een langere periode voor. Niet alleen de jongste generaties zijn dus getroffen, zoals verwacht kan worden bij conjuncturele schommelingen. Uit internationaal vergelijkend onderzoek blijkt verder dat de doorstroming van flexibel naar vast werk in Nederland laag is (Muffels en Wilthagen, 2011) en uit recent onderzoek blijkt dat de kans op doorstroming over de tijd enigszins gedaald is (Dekker *et al.*, 2012).

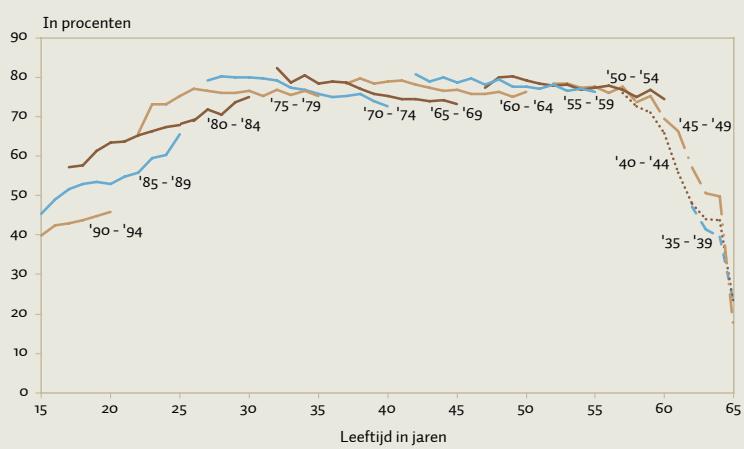
Een tweede vraag is of flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt een probleem is dat daadwerkelijk tot een ongewenste tweedeling leidt. Flexibele contracten vervullen ook een nuttige functie op de arbeidsmarkt. Ten eerste geven ze werkgevers de gelegenheid zich aan te passen aan veranderende economische omstandigheden. Ten tweede geven ze zowel werkgevers als werknemers de kans om over elkaar te leren. En ten derde kunnen werknemers een flexibel dienstverband gebruiken om werkervaring op te doen. Dit laatste kan gelden voor jongeren die net een opleiding hebben afgerond of hertredende vrouwen. Tot slot kunnen flexibele krachten helemaal geen behoefte hebben aan zekerheid en scholing, zoals jongeren die een opleiding volgen of ouderen die een periode tot pensionering overbruggen.

De tweedeling van de arbeidsmarkt kan een maatschappelijk probleem worden als werknemers die bereid zijn te investeren in kennis en vaardigheden moeilijk toegang tot scholing krijgen omdat ze op tijdelijke contracten blijven zitten (De Beer, 2011). Het is echter moeilijk te beoordelen of de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt al leidt tot een ongewenste tweedeling. Gezien de recente ontwikkelingen is het inderdaad mogelijk dat werkgevers bezig zijn tijdelijke krachten aan te nemen voor banen waarvoor weinig investeringen in kennis nodig zijn. De vraag is of werknemers die wel behoefte hebben aan scholing en andere mogelijkheden tot ontwikkeling, hiervan worden buitengesloten.

De ervaring van Spanje laat zien wat de mogelijke gevolgen kunnen zijn van een sterke tweedeling op de arbeidsmarkt. In 1984 is in Spanje een versoepeling van het ontslagrecht voor tijdelijke banen doorgevoerd en sindsdien lijken vooral jonge generaties moeilijk aan een vaste baan te komen. In de periode 2000–2008 had ruim een derde van de werknemers een tijdelijk contract. Daarna is dat aandeel weliswaar weer gedaald, maar de werkloosheid is juist sterk gestegen (OESO, 2011). De sterke onderhandelingspositie van werknemers met een vast contract zorgt ervoor dat lonen hoog zijn waardoor weinig banen op basis van een vast contract worden

Werknemers met vaste contracten per cohort, percentage van werkzame personen, 2001–2010

FIGUUR 2



gecreëerd (Bentolila *et al.*, 2011). Naar aanleiding van de situatie op de Spaanse arbeidsmarkt is door een groep Spaanse economen een rigoureuus voorstel gedaan. Hierin wordt tweedeling in een keer aangepakt door vaste en flexibele contracten te vervangen door één soort contract van onbeperkte duur waarbij de bescherming langzaam oploopt met de baanduur (Andrés *et al.*, 2009).

CONCLUSIES

De Nederlandse arbeidsmarkt flexibiliseert. Jongere generaties hebben een grote kans op een flexibel contract terwijl middelbare generaties, geboren tussen 1960 en 1974, vaker werkzaam zijn als zelfstandige zonder personeel. Conclusies over een ongewenste tweedeling kunnen moeilijk getrokken worden; zo kan het aandeel zelfstandigen zonder personeel zijn toegenomen doordat velen bewust ervoor hebben gekozen. Van een situatie zoals op de Spaanse arbeidsmarkt is dus vooralsnog geen sprake.

LITERATUUR

- Andrés, J., *et al.* (2009) *A proposal to restart of Spanish labor market*. Publicatie op www.crisis09.es.
- Beer, P. de (2004) Flexibilisering maakt banengroei fragiel. *ESB*, 89(4442), 434–436.
- Beer, P. de (2011) Inleiding. In: Dekker, R., M. Olsthoorn en P. de Beer (red.) *Flexibilisering, de balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht/Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging.
- Bentolila, S., J. Dolado en J. Jimeno (2011) Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA Discussion Paper Series*, 6186.
- Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) Labour market flexibility in the Netherlands, the role of contracts and self-employment. *CPB Boek*, 1.
- Dekker, R., H. Houwing en L. Kösters (2012) Doorstroom van flexwerkers. *ESB*, 97(4628), 70–73.
- Muffels, R. en T. Wilthagen (2011) Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB*, 96(4602), 54–57.