

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

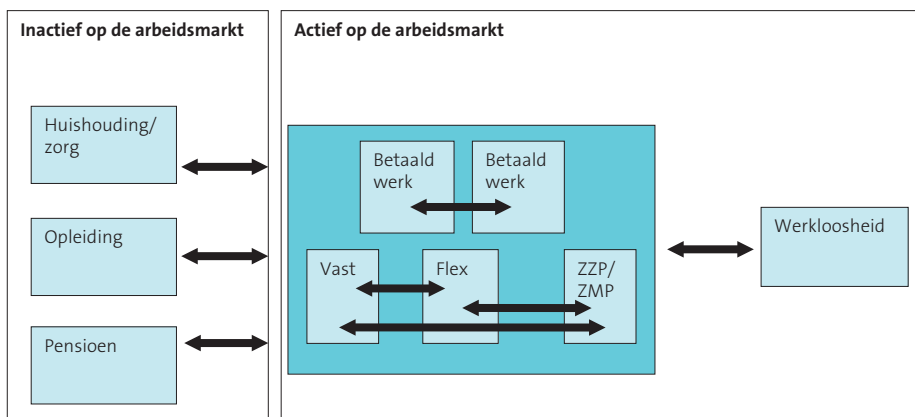
* De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

1.1 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 hoofdposities 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

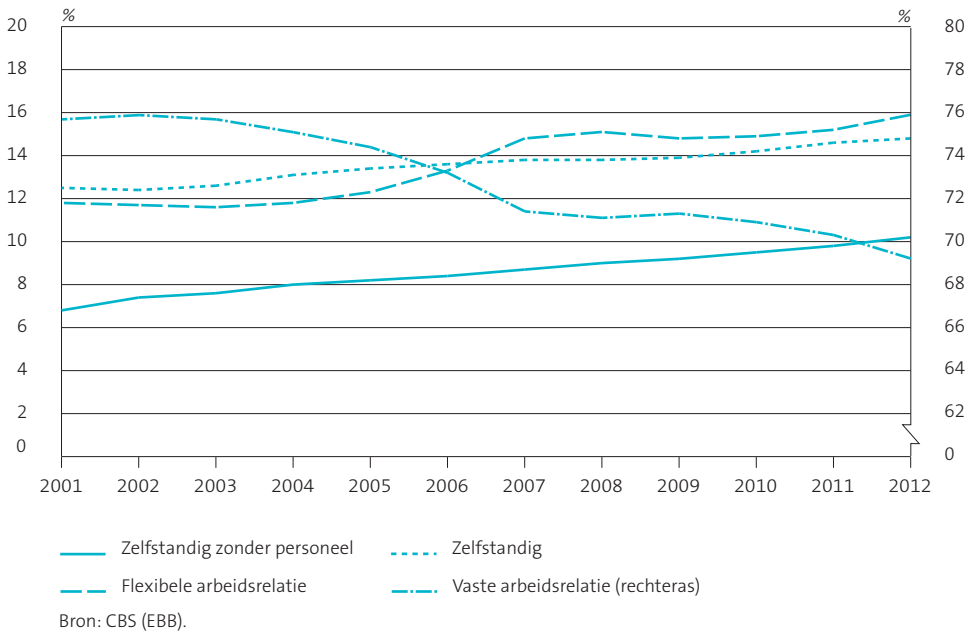


¹⁾ Inactief zijn personen zonder betaald werk van minimaal 12 uur per week, die niet op zoek zijn naar werk van minimaal 12 uur per week en/of hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn (niet-beroepsbevolking). Werkloos zijn personen die op zoek zijn naar werk van minimaal 12 uur per week en hiervoor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

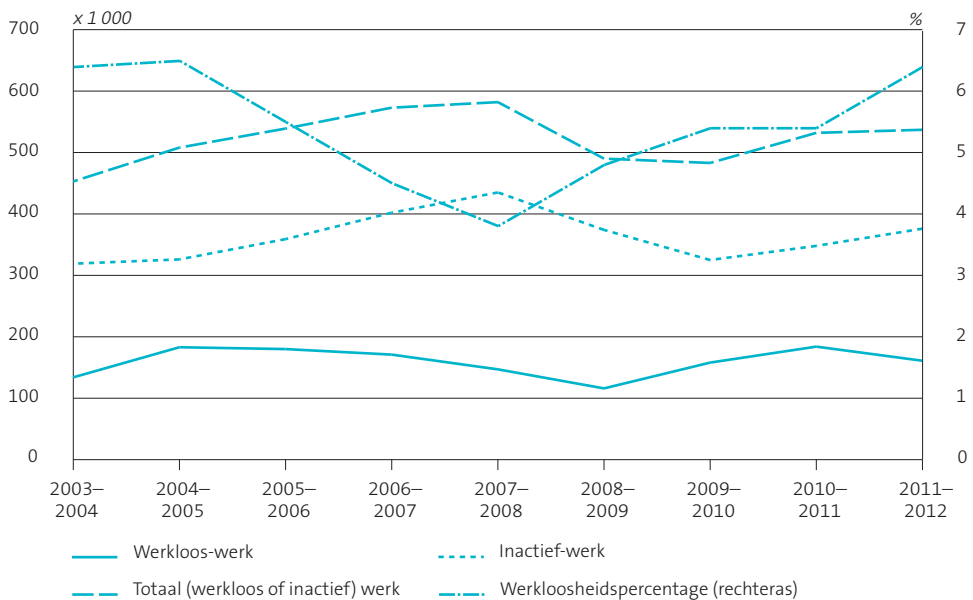
1.3 Transitie naar werk

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).