



Centraal Planbureau

CPB Achtergronddocument | 17 november 2016

De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata

Jonneke Bolhaar
Arne Brouwers
Bas Scheer

Inhoud

Belangrijkste bevindingen.....	4
1 Inleiding.....	7
2 Omvang flexibele arbeid en zzp.....	10
3 Wie werken in de flexibele schil?.....	17
4 Baankenmerken flexibele arbeid en zzp	29
5 Cohortanalyse.....	38
6 Verblijfsduur in de flexibele schil	44
7 Doorstroom vanuit een flexibel contract	46
8 Wie verblijven langdurig in flexibele schil?	50
9 Onzekerheid in de flexibele schil	52
Referenties.....	57

Belangrijkste bevindingen

Omvang flexibele arbeid en zzp

Het aantal werkenden in de flexibele schil neemt toe. Zowel het aantal werkenden op een flexibel arbeidscontract als het aantal zzp'ers is gestegen. De conjunctuur lijkt hooguit invloed te hebben op het tempo van de toename en het type flexibele arbeid dat toeneemt, maar lijkt niet de oorzaak te zijn van de toename zelf. Vooral de meest flexibele en onzekere typen flexibele contracten (oproep-/invalcontracten en contracten zonder vaste uren) zijn tussen 2003 en 2015 toegenomen. In 2015 was 50% van alle flexibele contracten een oproep-/invalcontract of een contract zonder vaste uren.

- In 2015 had 21,1% van de werkenden een flexibel contract, in 2003 was dit 13,6%.
- In 2015 was 12,3% van de werkenden zzp'er, in 2003 was dit 8,2%.
- Van alle werknemers op een flexibel contract in 2015 had 36% een tijdelijk contract (waarvan 15% met uitzicht op vast), 30% een oproep-/invalcontract, 15% een uitzendcontract en 20% een contract zonder vaste uren.
- Steeds meer werkenden op een flexibel contract hebben een tweede baan (12% in 2015).

Wie werken in de flexibele schil?

Zowel de kans om te werken op een flexibel contract als om te werken als zzp'er hangt sterk samen met leeftijd. De kans op een flexibel contract te werken is het grootst voor jongeren (15-24 jaar) en neemt af met leeftijd, maar de kans als zzp'er te werken neemt toe met leeftijd en is het grootst onder ouderen (65-74 jaar). Verder komt een flexibel contract vaker voor onder vrouwen, laagopgeleiden, thuiswonende kinderen en mensen met een migratie achtergrond. Mannen en hoogopgeleiden hebben juist een relatief grote kans als zzp'er te werken. De persoonskenmerken die samen gaan met een grotere kans in de flexibele schil te werken zijn onderling (sterk) gecorreleerd, waardoor niet corrigeren voor persoonskenmerken een verkeerd beeld geeft van de invloed van bijv. opleiding, leeftijd, herkomst, geslacht en positie in het huishouden.

- Het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden in de kans op een tijdelijk contract te werken daalt van 17%-punt naar 6%-punt als gecorrigeerd wordt voor leeftijd, geslacht, herkomst en positie in het huishouden.
- Het verschil tussen werkenden met een Nederlandse achtergrond en werkenden met een niet-westerse migratie achtergrond van de 2^e generatie daalt van 25%-punt naar 7%-punt na correctie voor opleiding, leeftijd, geslacht en positie in het huishouden.
- Tijdelijke contracten kwamen in 2015 meest voor onder 25-34 jarigen (51% van de flexibele contracten in die leeftijdsgroep) en onder 35-44 en 45-54 jarigen (resp. 47% en 42%). Ongeveer de helft daarvan heeft uitzicht op een vast contract. Onder 15-24 jarigen en 65-74 jarigen komen oproep-/invalcontracten (42% resp. 47%) en contracten zonder vaste uren (25% resp. 35%) het meest voor.

Baankenmerken in de flexibele schil

Flexibele contracten komen vooral voor onder banen met een kleine omvang. Flexibele contracten worden het meest gebruikt voor routinematige handmatige taken en niet-routinematige handmatige taken. Deze taken komen vooral veel voor aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zzp'ers werken daarnaast vaak aan niet-routinematige analytische taken. Deze taken worden juist geassocieerd met de absolute bovenkant van de arbeidsmarkt. Hoe groot de flexibele schil is en of zij wordt ingevuld met werknemers op flexibele arbeidscontracten of zzp'ers verschilt sterk per sector. Ook het type flexcontract (tijdelijk, uitzend, oproep, geen vaste uren) varieert sterk tussen sectoren. De flexibele schil is het hardst gegroeid in de sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de flexibele schil.

- 60% van de banen voor minder dan 12 uur per week is op een flexibel contract.
- Van alle flexibele arbeidscontracten is 33% voor minder dan 12 uur in de week, en 29% voor meer dan 35 uur per week. Van alle vaste arbeidscontracten is 5% voor minder dan 12 uur in de week, en 56% voor meer dan 35 uur per week. Van de zzp'ers werkt 15% minder dan 12 uur in de week en 55% meer dan 35 uur per week.
- Landbouw, Cultuur en Horeca hebben de grootste flexibele schil (56-58%), de overheid de kleinste (11%). De flexibele schil in de Landbouw bestaat voor twee-derde uit zzp'ers, de flexibele schil in de Horeca voor 90% uit flexibele contracten.

Cohorten

Ieder jonger geboortecohort heeft op iedere leeftijd een grotere kans te werken op een flexibel contract. Dat geldt in het bijzonder voor contracten zonder vaste uren en oproep-/invalcontracten. Tot de leeftijd van circa 30 jaar zijn de sprongen tussen cohorten groot, daarna steeds kleiner. Ieder cohort kent een groter aandeel zzp'ers. Dat komt vooral doordat zzp'ers op steeds jongere leeftijd beginnen. Voor elke cohort mannen is de stijging in het aandeel zzp'ers op elke leeftijd groter dan voor vrouwen.

- De toegenomen kans voor elk jonger cohort om te werken op een flexibel contract is tot 35 jaar vooral het gevolg van meer oproep-/invalcontracten en contracten zonder vaste uren (en in mindere mate tijdelijk contracten met vaste uren) en boven 35 jaar vooral het gevolg van meer tijdelijke contracten met vaste uren en tijdelijke contracten met uitzicht op vast voor elk jonger cohort.
- Hoogopgeleiden hebben op jonge leeftijd vaker een baan met een flexibel contract dan laagopgeleiden, maar de kans op een flexibel contract te werken neemt voor hoogopgeleiden sneller af met leeftijd dan voor laagopgeleiden.

Doorstroom vanuit een flexibel contract

De transitiekans vanuit een flexibel contract naar een vast contract is afgenomen tussen 2006 en 2013. Van iedereen die op 1 januari 2013 een flexibel contract had, had een jaar later minder dan een op de vijf een vast contract, twee jaar later had een kwart een vast contract. De transitiekans naar een vast contract neemt flink toe met opleidingsniveau, de kans nog of weer op een flexibel contract te werken is ongeveer gelijk over opleidingsniveaus. De transitiekans naar een vast contract verschilt weinig tussen leeftidsgroepen tot 55 jaar. Daarna neemt de kans af.

- Van iedereen die op 1 januari 2013 op een flexibel contract werkte, had één jaar later 18% een vast contract en twee jaar later 26%. Op dat moment heeft 58% (nog of weer) een flexibel contract en heeft 18% geen werk.
- Voor iemand (met dezelfde kenmerken) die op 1 januari 2006 op een flexibel contract werkte was de transitiekans naar een vast contract nog een stuk hoger: één jaar later had 30% een vast contract, twee jaar later 38%. Na twee jaar werkte 49% op een flexibel contract en had 13% geen werk.
- Hoogopgeleiden hebben 22% kans één jaar later een vast contract te hebben, laagopgeleiden 14%. De kans één jaar later geen werk te hebben is 11% voor hoogopgeleiden en 19% voor laagopgeleiden.

Verblijfsduur in de flexibele schil

De kans langdurig in de flexibele schil te werken is groter voor mannen, laagopgeleiden en mensen met een migratie achtergrond. Jongeren hebben een grotere kans om langdurig in de flexibele schil te werken, maar dat komt vooral omdat ze sowieso een grotere kans hebben in de flexibele schil te werken. Conditioneel op werken in de flexibele schil hebben jongeren juist een kleinere kans om langdurig in de flexibele schil te blijven.

Onzekerheid in de flexibele schil

In vergelijking met werkenden die geen periode in de flexibele schil doorbrachten hebben werkenden die een periode in de flexibele schil werkten minder werkzekerheid, minder baan zekerheid en minder inkomenszekerheid. Binnen de groep die een periode in de flexibele schil verschild de mate van (on)zekerheid met de duur van de langste flexperiode.

- De spreiding van baan zekerheid, inkomenszekerheid en werkzekerheid is het grootst in de groep waarvoor de langste flexperiode niet langer dan een jaar duurde. Dit lijkt te komen doordat deze groep uit meerder subgroepen bestaat die erg van elkaar verschillen. Er is zowel een subgroep die slechts een korte flexperiode had en daarna op een vast contract aan de slag ging, als een subgroep die korte flexperioden afwisselt met langere periode zonder werk (vrijwillig dan wel onvrijwillig).
- De groep waarvoor de langste flexperiode langer dan drie jaar duurde lijkt qua werkzekerheid en inkomenszekerheid het meest op de groep zonder flexperiode. Wel zijn er in de eerste groep meer baanwisselingen. Lange flexperioden zijn dus niet alleen het gevolg van lange tijdelijke contracten, maar ook van meer baanwisselingen.

1 Inleiding

Het aandeel werkenden dat deel uitmaakt van de flexibele schil (werknemers op een flexibel arbeidscontract en zzp'ers) is het laatste decennium sterk toegenomen, van 23% in 2003 tot 35% in 2015. Ook het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de flexibele schil is toegenomen. Zo maakte in 2013 bijna twee derde van de bedrijven gebruik van tijdelijke contracten, een verdubbeling ten opzichte van 1995 (SCP 2015). Dit achtergronddocument brengt de flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt in kaart in de periode 2003-2015.

In hoofdstuk twee staan de verschillende typen arbeidscontracten in de flexibele schil centraal. De ontwikkelingen in de periode 2003-2015 worden belicht en de samenhang met de conjunctuur besproken. In het daarop volgende hoofdstuk staat de vraag centraal wie er in de flexibele schil werken. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt in zeven typen flexibele arbeidscontracten en twee typen zzp'ers. De werkenden op deze verschillende typen contracten blijken soms sterk te verschillen in kenmerken zoals opleidingsniveau en leeftijd. Omdat de kenmerken mogelijk gecorreleerd zijn met elkaar, bestuderen we naast de 'ruwe' verschillen in kenmerken, ook de resultaten van een regressiemodel waarmee de afzonderlijke bijdrage van de verschillende kenmerken beter in beeld kan worden gebracht. Ook gaan we na of de invloed van de verschillende kenmerken is veranderd over tijd. Het vierde hoofdstuk beschrijft de kenmerken van de banen waarvoor werkenden in de flexibele schil worden ingezet, zoals contractomvang, sector en het type taken.

De cohortanalyses in hoofdstuk vijf brengen in beeld hoe de kans om op een bepaalde leeftijd te werken op een flexibel arbeidscontract of als zzp'er zich heeft ontwikkeld over geboortecohorten. Hiermee kan een indicatie worden gekregen van de richting waarin de arbeidsmarkt zich ontwikkelt voor jongere cohorten. Zullen zij als ze vijftigjaar oud zijn nog steeds vooral op flexibele contracten werken of zullen zij uiteindelijk ook bijna allemaal een vaste baan vinden? Is werken in de flexibele schil een tijdelijke fase in de carrière van velen of langdurige positie voor een bepaalde groep?

Bij die laatste vraag sluiten de volgende drie hoofdstukken van dit achtergronddocument aan. Hoofdstuk zes beschrijft de wijze waarop we microdata hebben geordend tot periodes van flexibele arbeid en deelt werkenden in de flexibele schil in verschillende groepen in op basis van de duur van de langste flexperiode. De daaropvolgende hoofdstukken beschrijven de transitiekans vanuit een periode van flexibele arbeid naar een periode van werk op een vast contract, de invloed van kenmerken op die transitiekans en de invloed van kenmerken op de kans op een flexperiode en de kans op een flexperiode van meer dan drie jaar.

Het laatste hoofdstuk ten slotte, gaat in op de vraag in welke mate (korte en lange) perioden in de flexibele schil gepaard gaan met onzekerheid. Daarbij maken we onderscheid tussen werkonzekerheid, baanonzekerheid en inkomensonzekerheid.

Dit achtergronddocument hoort bij de Policy Brief 'Flexibiliteit op de arbeidsmarkt' (CPB 2016). Naast dit achtergronddocument horen bij deze Policy Brief ook de achtergronddocumenten Scheer et al. (2016), Euwals en Muselaers (2016) en Hoekstra et al. (2016).

Onderverdeling van flexibele arbeid in verschillende typen

Dit document maakt gebruik van de minst geaggregeerde onderverdeling van het type contract waarop iemand werkzaam is dat beschikbaar is in de gebruikte datasets. De twee gebruikte datasets, de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en het Sociaal Statistische Bestand (SSB), verschillen in fijnmazigheid en van de minst geaggregeerde onderverdeling en wijze waarop wordt bepaald van welk type contract sprake is.

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) kent een onderverdeling in zeven typen flexibele contracten en twee typen zzp'ers:

- Flexibele contracten:
 - tijdelijk met vaste uren en looptijd < 1 jaar
 - tijdelijk met vaste uren en looptijd >= 1 jaar
 - tijdelijk met uitzicht op vast
 - oproep-/invalkracht
 - uitzendkracht
 - tijdelijk contract zonder vaste uren
 - vast contract zonder vaste uren
- Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers):
 - eigen arbeid
 - producten

Indeling in één van de categorieën flexibele contracten gebeurt op basis van de antwoorden in de enquête op een vraag over de contractduur (vast/tijdelijk), een vraag over de contractvorm (oproep/uitzend/WSW/anders) en een vraag over het uitzicht op een vast contract. Voor die laatste vraag wordt aan respondenten met een tijdelijke baan gevraagd of met hen afgesproken is dat zij bij goed functioneren in vaste dienst komen. Het is bekend dat bij mensen die aangeven een tijdelijke baan met uitzicht op vast te hebben, dat 'uitzicht op vast' niet altijd ook juridisch in het arbeidscontract is vastgelegd. Deels betreft het dus de eigen inschatting van geënquêteerden of de weergave van mondelinge afspraken (Vlasblom en Josten 2013).

Het Sociaal Statistisch Bestand bevat alleen administratieve gegevens, geen enquêtegegevens. Voordeel is dat daarmee iedereen in Nederland in principe in de dataset zit (in tegenstelling tot enquêtegegevens) en dat de exacte begin en einddatum van alle arbeidscontracten bekend is, maar de fijnmazigheid is minder. In de SSB kan sinds 2006 onderscheid gemaakt worden tussen vaste en tijdelijke contracten. Daarnaast kunnen ook oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten onderscheiden worden. Daarmee komt het aantal verschillende typen flexibele contracten op drie:

- Flexibele contracten:
 - tijdelijke contracten
 - oproep-/invalkrachten
 - uitzendkrachten

Zzp'ers kunnen onderscheiden worden, maar niet verder onderverdeeld naar typen zzp'ers. Bovendien is alleen bekend of iemand gedurende bepaald kalenderjaar ooit als zelfstandige heeft gewerkt, maar niet exact wanneer.

Payrolling, waarbij een payroll-bedrijf de verantwoordelijkheden en risico's van een werkgever overneemt door juridisch werkgever te worden van de werknemers van een bedrijf, kan niet apart worden onderscheiden in beide databestanden. Omdat payrolling als tussenvorm tussen een uitzendcontract en een regulier contract als werknemer is, wordt het soms ook tot de flexibele schil gerekend. Omdat er geen informatie over payrolling is in de datasets, worden alleen payroll contracten die tijdelijk zijn meegenomen als flexibele contracten en komen vaste payrollcontracten terecht bij andere vaste contracten. Payrolling komt echter niet heel veel voor, het SCP becijferde dat het minder dan één procent van het personeelsbestand betreft (Van Echtelt et al. 2015).

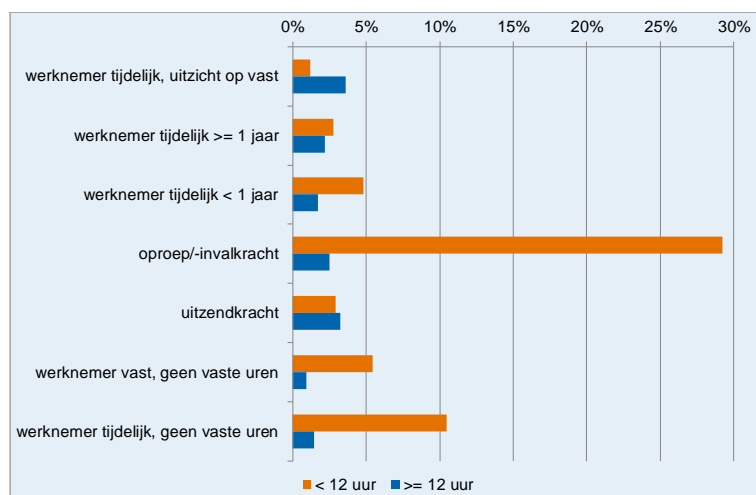
Relatie tot eerdere studies

Voor de vergelijkbaarheid van cijfers en conclusies in deze studie en die in eerdere publicaties van zowel het CPB als andere onderzoekers, is het belangrijk bewust te zijn van twee veranderingen die zich de afgelopen jaren hebben voorgedaan, die tot gevolg hebben dat de resultaten in dit Achtergronddocument in strijd lijken met de resultaten en van conclusies eerder onderzoek, terwijl dat niet per definitie het geval is.

Ten eerste werd tot 2015 door het CBS in Nederland standaard gewerkt met een definitie van arbeidsparticipatie waarbij iedereen die minimaal 12 uur werkt of wil werken tot de beroepsbevolking behoort en iedereen die minimaal 12 uur per week werkzaam is participeert. Veel onderzoekers namen deze definitie over voor hun onderzoek en keken alleen naar banen van 12 uur of meer. In 2015 is het CBS als standaard overgegaan op de internationale definities van arbeidsparticipatie en de beroepsbevolking, waarbij iedereen die minimaal 1 uur werkt of wil werken tot de beroepsbevolking behoort en iedereen die minimaal 1 uur per week werkzaam is participeert. Dat is ook de definitie die in deze studie wordt aangehouden. Met name het aandeel werkenden op een flexibel contract verschilt sterk tussen cijfers op basis van de internationale en de nationale definitie. Dit komt omdat veel (bijna 60%) van de contracten van minder dan 12 uur flexibele arbeidscontracten betreffen. Een deel van deze werkenden betreft echter scholieren en studenten (Dirven en Janssen 2015; Blerings et al. 2015). Ook komen bepaalde typen flexibele contracten (met name contracten als oproep-/invalkracht en contracten zonder vaste uren) vele malen vaker voor onder contracten van minder dan 12 uur dan onder contracten van 12 uur of meer (Figuur 1.1). Andere typen flexibele contracten (met name tijdelijk met uitzicht op vast) komen juist minder voor onder contracten van minder dan 12 uur.

Door deze verandering kunnen eerdere resultaten en conclusies ten onrechte in strijd met de resultaten en conclusies in dit document lijken. Een voorbeeld daarvan is de constatering van De Beer (2013) dat de stijging van flexibele contracten grotendeels toe te schrijven is aan een toename van tijdelijke contracten met uitzicht op vast. Ook eerder publicaties van Heyma et al. (2010) en Heyma en van der Werff (2013) over flexibele contracten hanteerden de 12-uursgrens.

Figuur 1.1 Type flexibel arbeidscontract en contractomvang



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

De tweede verandering is zeer recent (per 17 mei 2016; Hooftman et al. 2016) en betreft een herclassificatie van mensen die eerder in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) geïdentificeerd waren als ‘tijdelijk met uitzicht op vast’. Door een verbetering in de vragenlijst van de EBB kan nu ook worden geobserveerd dat mensen tijdens de periode dat ze deelnemen aan de EBB hun flexibele arbeidscontract omgezet zagen worden in een vast contract. Daardoor kan een deel van de groep die voorheen geïdentificeerd werd als ‘tijdelijk met uitzicht op vast’ nu worden aangemerkt als werknemers met een vast contract. Hierdoor komt voor 2015 het aantal mensen met een vast dienstverband 129 duizend hoger uit en het aantal mensen met een tijdelijk dienstverband 129 duizend lager. Op basis van dit verschil zijn met terugwerkende kracht de cijfers vanaf 2003 herzien (cbs.nl).

2 Omvang flexibele arbeid en zzp

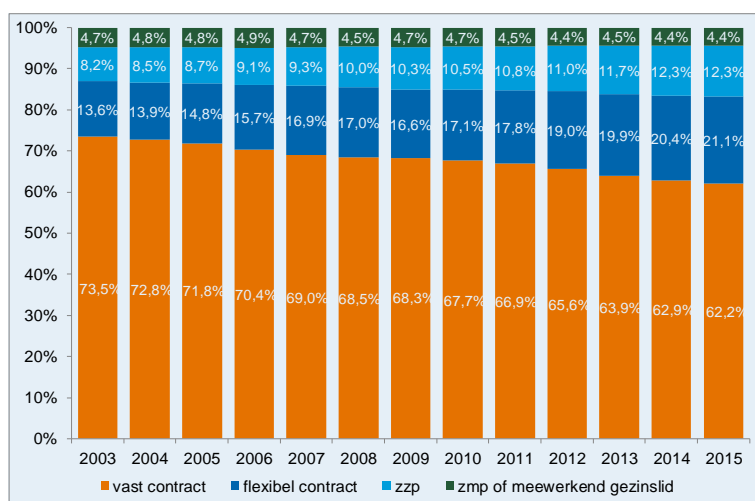
In dit hoofdstuk brengen we de omvang van flexibele arbeid en zzp in kaart. Daarbij worden flexibele contracten verder uitgesplitst naar zeven verschillende typen flexibele contracten en worden voor zzp’ers twee typen onderscheiden. Voor flexibele arbeidscontracten onderscheiden we tijdelijke contracten met vaste uren en een looptijd van minder dan één jaar, tijdelijke contracten met vaste uren en looptijd van meer dan één jaar, tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract, een contract als oproep-/invalkracht, een contract als uitzendkracht, een tijdelijk contract zonder vaste uren en een vast contract

zonder vaste uren. Voor zzp'ers onderscheiden we zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden en zzp'ers die een product aanbieden. Ten slotte kijken we ook naar baancombinaties om te onderzoeken hoeveel mensen een baan in de flexibele schil met een tweede baan combineren.

Stijgende trend in flexibele arbeidscontracten en zzp

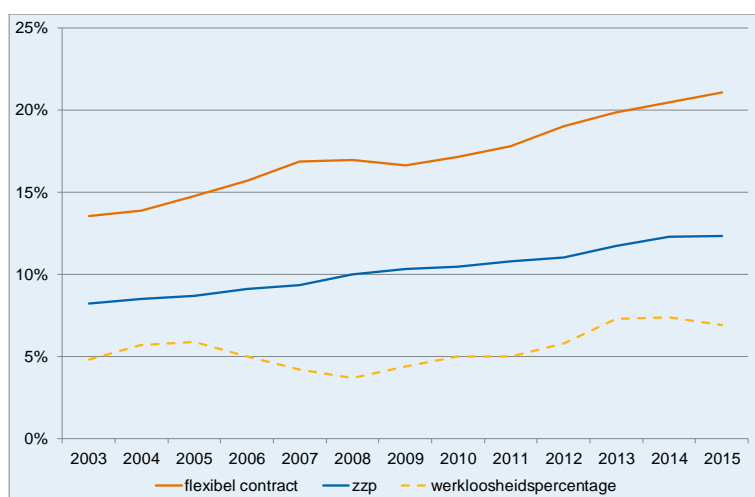
Tussen 2003 en 2015 is het aandeel van alle werkenden dat werkt op een flexibel contract gestegen van 13,6% naar 21,1% (Figuur 2.1). In dezelfde periode is ook het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) gestegen van 8,2% naar 12,3%. De omvang van de 'flexibele schil' (iedereen op een flexibel contract plus zzp'ers) steeg daarmee van 21,8% naar 33,4% van alle werkenden. Dit is volledig ten koste gegaan van het aandeel werkenden met een vast contract (dat daalde van 73,5% naar 62,2%). Het aandeel zelfstandigen met personeel bleef in deze periode vrijwel gelijk.

Figuur 2.1 Samenstelling werkenden



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 2.2 Fractie van totaal aantal werkenden dat een flexibel arbeidscontract heeft of zzp'er is



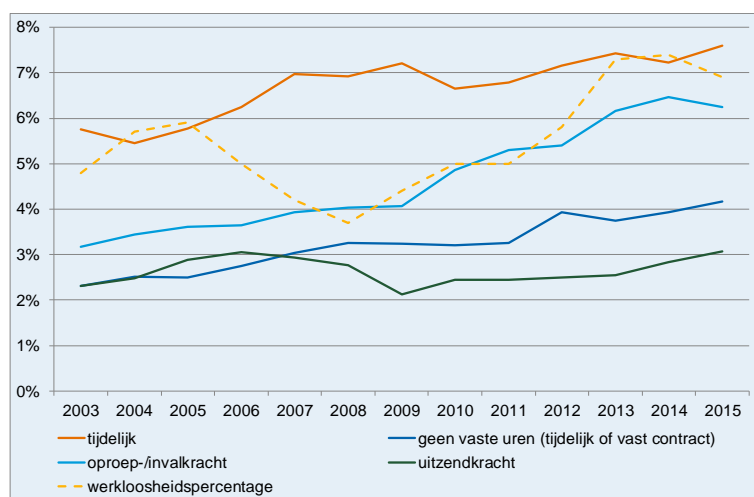
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 2.2 zoomt in op de stijging van het aandeel werkenden op een flexibel contract en als zzp'er. Hoewel het percentage werkenden met een flexibel contract ieder jaar verder toeneemt, zijn er wel duidelijke periodes waarin het percentage werkenden met een flexibel contract snel groeit (bijvoorbeeld 2004-2007 en 2012-2015) en periodes waarin het percentage met een flexibel contract veel langzamer groeit (bijvoorbeeld 2008-2011). Een dergelijk patroon lijkt niet aanwezig voor het percentage zzp'ers, de stijging die daar plaatsvindt in de periode 2003-2015 is veel geleidelijker.

Verschillende typen flexibele arbeidscontracten

De groep werkenden met een flexibel contract is verder op te splitsen naar verschillende typen flexibele contracten. De grootste subgroep vormen werknemers met een tijdelijk contract. In 2015 had 7,6% van de werkenden (Figuur 2.3) een tijdelijk contract. Daarmee bestaat meer dan een derde van de flexibele contracten uit tijdelijk contracten (Figuur 2.4). Het percentage tijdelijke werknemers laat een golfbeweging rond een positieve trend zien (Figuur 2.3). Deze golfbeweging lijkt een verband te hebben met de conjunctuur: in periodes waarin het economisch goed gaat en de werkloosheid laag is, ligt het percentage werkenden op een tijdelijk contract boven de trendlijn. In perioden dat er meer economische tegenwind is, ligt het percentage werkenden op een tijdelijk contract onder de trendlijn.

Figuur 2.3 Fractie van totaal aantal werkenden naar type flexibel contract



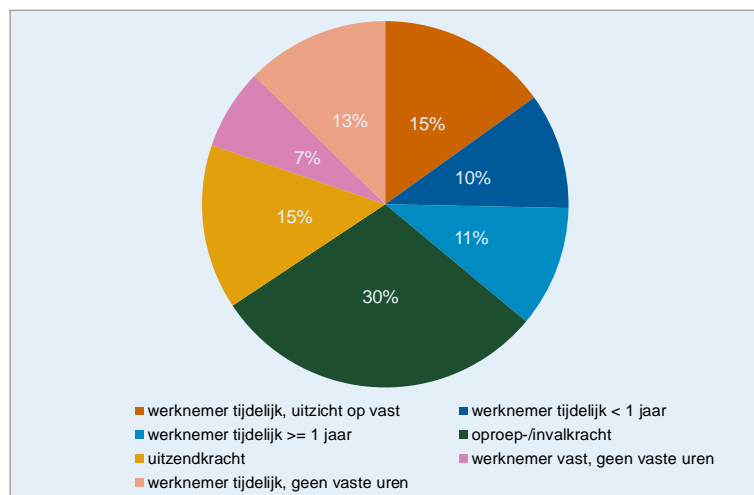
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Naast werkenden met een tijdelijk contract vallen ook oproep- en invalkrachten onder flexibele arbeidscontracten, evenals uitzendcontracten en vaste en tijdelijke contracten zonder vaste uren. Na tijdelijke contracten is het meest voorkomende type flexibel contract een contract als oproep-/invalkracht. In 2015 had 31% van de werkenden op een flexcontract een contract als oproep-/invalkracht (Figuur 2.3). Dat staat gelijk aan 6,6% van alle werkenden (Figuur 2.4). Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2003, toen 3,3% zo'n contract had. Tussen 2003 en 2015 is het aandeel oproep-/invalkrachten alleen maar toegenomen, al zijn er wel perioden van snelle en van minder snelle groei.

In 2015 maakten uitzendkrachten 3% van het totaal aantal werkenden uit en 14% van alle flexibele contracten. Uitzendcontracten lijken vooral in aantal toe te nemen wanneer de economie weer aantrekt na een minder goede periode. In de periode 2003-2015 lijkt er geen algemeen stijgende trend in het aandeel uitzendkrachten te zitten.

Het laatste type flexibel contract dat wordt onderscheiden in figuur 2.3 is een vast contract zonder vaste uren. Dit type contract komt relatief weinig voor (1,6% van de werkenden in 2015), maar vertoont wel duidelijk een stijgende trend (van 0,9% in 2003 naar 1,6% in 2015).

Figuur 2.4 Aandeel verschillende typen flex in totaal aantal flexibele contracten 2015



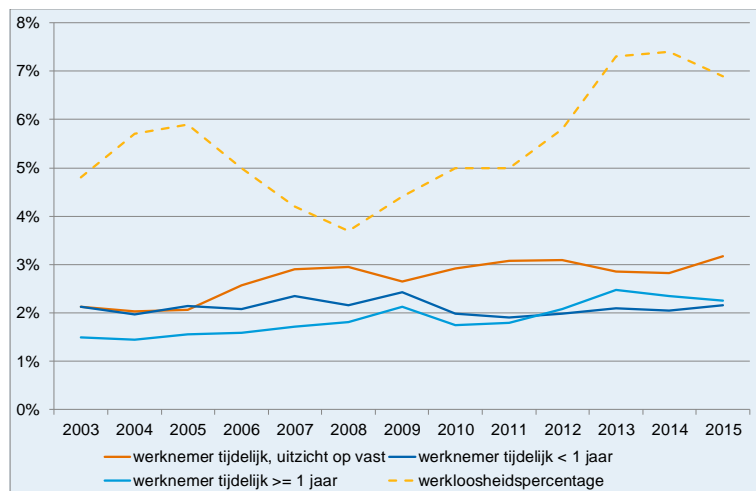
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Werknemers met een tijdelijk contract zijn nog verder uit te splitsen naar tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk korter dan een jaar en tijdelijk langer dan een jaar (Figuur 2.5). Twee op de vijf werknemers met een tijdelijk contract heeft uitzicht op vast (15% van alle flexibele contracten, 3,2% van alle werkenden). De schommelingen in het percentage tijdelijk met uitzicht op vast lijkt tegengesteld aan de conjunctuur te bewegen. Bij hoge werkloosheid zijn er minder tijdelijke contracten met uitzicht op vast. Een op de drie werknemers met een tijdelijk contract heeft een tijdelijk contract met een duur van meer dan één jaar, een op de drie een tijdelijk contract met een kortere duur dan één jaar (respectievelijk 11 en 10% van de flexibele contracten en 2,3 en 2,1% van alle werkenden in 2015). Alleen het percentage werkenden met tijdelijk korter dan een jaar verandert weinig in omvang over tijd. Tijdelijk langer dan een jaar en tijdelijk zonder vaste uren zijn gestegen in de periode 2003-2015. De resterende 12% van de flexibele contracten was een tijdelijk contract zonder vaste uren (2,6% van de werkenden in 2015).

Welk type flexibele arbeid door een werkgever wordt ingezet hangt samen met de reden waarom een werkgever kiest voor een flexibel contract. Voor alle type flexibele arbeid geldt dat het opvangen van pieken in de personeelsbehoefte een van de belangrijkste redenen voor inzet van flexibele arbeid is. Dat geldt het sterkst bij uitzendcontracten. Tijdelijke contracten worden echter veel vaker dan andere typen flexibele arbeid ingezet als selectiemechanisme voor nieuwe medewerkers en om arbeidsrechtelijke risico's te

beperken. Er wordt gekozen voor inzet van zzp'ers bij specialistisch werk met een tijdelijk karakter (Van der Aa et al. 2015).

Figuur 2.5 Fractie van totaal aantal werkenden naar type tijdelijk contract



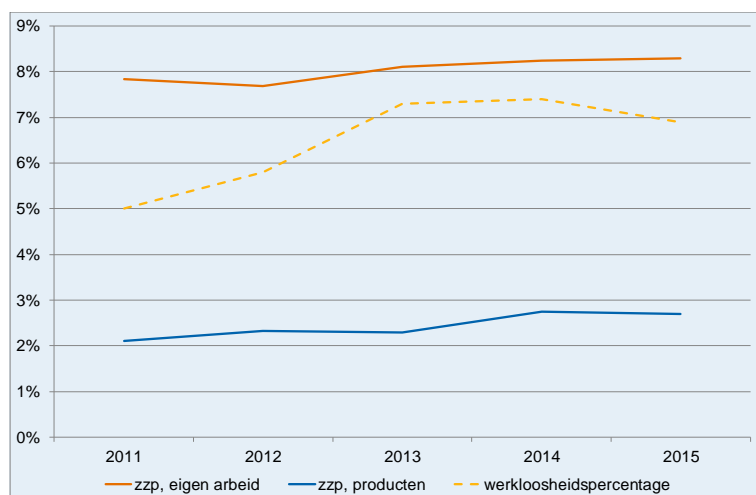
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Werkgevers zien ook nadelen van het inzetten van flexibele arbeid. Zo is steeds inwerktijd nodig en vinden werkgevers taken waarbij met gevoelige informatie wordt gewerkt of betrouwbaarheid zeer belangrijk is minder geschikt voor uitvoering door flexibele krachten (Goudswaard et al. 2014).

Verschillende typen zzp'ers

Vanaf 2012 is het mogelijk zzp'ers verder op te splitsen in twee groepen: zzp'ers die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden en zzp'ers die vooral producten verkopen of grondstoffen aanbieden. Circa een vijfde van de zzp'ers biedt vooral producten aan, de rest biedt eigen arbeid aan (Figuur 2.6).

Figuur 2.6 Percentage zzp eigen arbeid en zzp producten

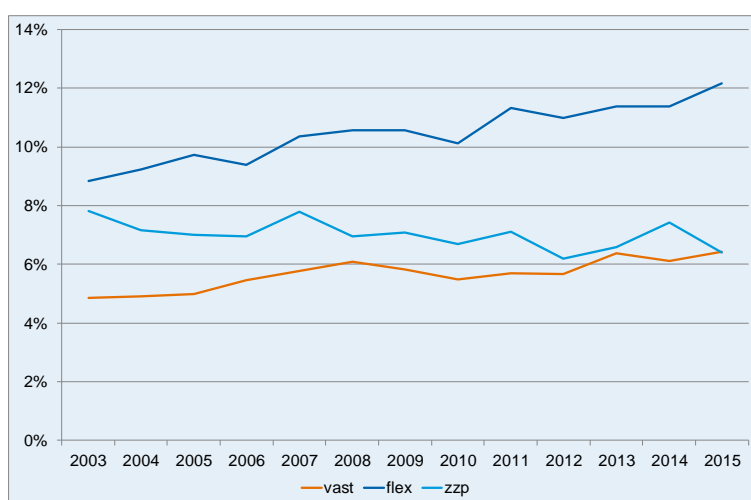


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Combinaties van een vaste baan met een baan in de flexibele schil

Bovenstaande figuren zijn gebaseerd op de belangrijkste werkkring van iemand. Hierbij is de belangrijkste werkkring de werkkring waarin de meeste uren worden gemaakt. Een deel van de werkzame beroepsbevolking heeft meerdere werkkringen. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom iemand meerdere werkkringen heeft. Bijvoorbeeld omdat er te weinig werk is in de sector waar men het liefst werkt, of omdat werkgevers voor een bepaald type werk maar een beperkt aantal uren per week nodig hebben (bijvoorbeeld een docent Spaans op de middelbare school, of een schoonmaker). Voor voldoende inkomen kan het dan noodzakelijk zijn meerdere banen te combineren. Ook kan iemand in de opstartfase van een eigen bedrijf zitten, en daarmee nog te weinig inkomen genereren om van te leven, waardoor zij ervoor kiezen een tweede baan te hebben. Uit onderzoek blijkt voor ongeveer de helft van de mensen met twee banen het motief financieel van aard te zijn. Voor de andere helft van de mensen met twee banen is het motief meer intrinsiek van aard (Dorenbosch et al. 2015).

Figuur 2.7 Percentage van werkenden op een bepaald type contract dat een tweede baan heeft

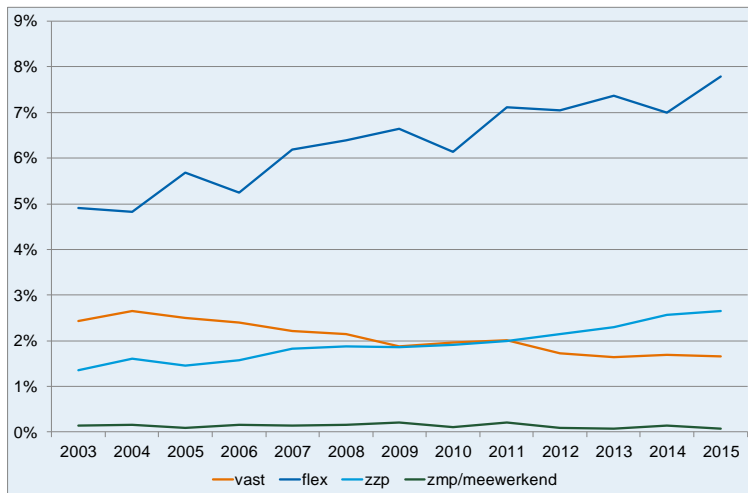


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Een tweede baan komt het meest voor onder werkenden op een flexibel contract (12,2% in 2015, zie Figuur 2.7). Zij hebben ook steeds vaker een tweede baan (in 2003 had 8,8% van de werkenden op een flexibel contract een tweede baan). Onder werkenden met een vast contract en zzp'ers heeft 6,4% een tweede baan in 2015. Voor werkenden op een vast contract is dat een stijging ten opzichte van 2003, voor zzp'ers een daling.

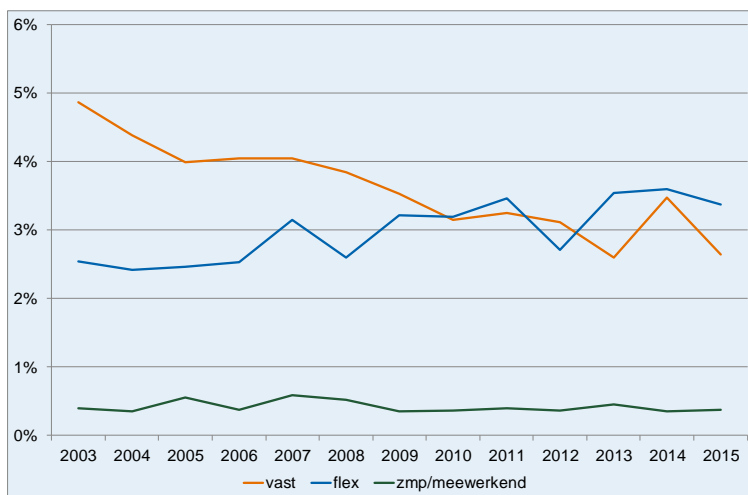
Figuur 2.8 laat zien dat een baan op een flexibel contract het vaakst, en ook in toenemende mate, gecombineerd wordt met een tweede baan op een flexibel contract (7,5% in 2015) of werken als zzp'er (2,5% in 2015). De combinatie met een vast contract is juist afgenomen tot 1,7% in 2015.

Figuur 2.8 Percentage werkenden op flexibel contract met tweede baan naar type tweede baan



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 2.9 Percentage van zzp'ers met een tweede baan voor verschillende typen banen

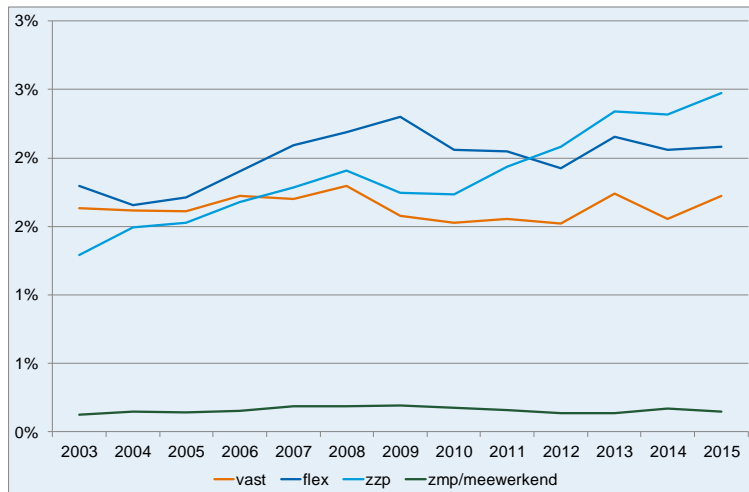


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Voor zzp'ers was tot 2010 de combinatie van zzp met een vaste baan de meest voorkomende combinatie, daarna wordt zzp het meest gecombineerd met een baan op een flexibel contract (Figuur 2.9). Een vaste baan als tweede baan naast werken als zzp'er komt juist steeds minder voor (gedaald van 5% in 2003 tot minder dan 3% in 2015).

De meest voorkomende combinatie met een vaste baan is, sinds 2012, werken als zzp'er (Figuur 2.10). Sinds 2003 is het percentage van de werkenden met een vaste baan dat een tweede baan heeft als zzp'er verdubbeld van 1,3% naar 2,5% in 2015. De combinatie met vast of zmp is niet toegenomen, de combinatie met een baan op een flexibel contract is licht toegenomen.

Figuur 2.10 Percentage van werkenden met vaste baan die daarnaast een tweede baan hebben van een bepaald type



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Conclusie

Het aantal werkenden in de flexibele schil neemt toe. Sinds 2003 is het percentage werkenden op een flexibel arbeidscontract gestegen van 13,6% naar 21,1%. Het percentage zzp'ers is gestegen van 8,2% naar 12,3%. De conjunctuur lijkt hooguit invloed te hebben op het tempo van de toename, maar lijkt niet de oorzaak te zijn van de toename zelf. Daarnaast lijkt de conjunctuur samen te hangen met de samenstelling van de groep flexibele contracten. Beter economische omstandigheden vertalen zich in meer tijdelijke contracten, meer uitzendcontracten en een minder snelle toename van het aandeel oproep-/invalcontracten.

Van alle flexibele contracten is ongeveer een derde een tijdelijk contract, een derde een oproep-/invalcontract, een op de zeven een uitzendcontract en een op de vijf een contract zonder vaste uren. Van de verschillende typen flexibele contracten zijn met name de oproep- en invalcontracten (+3%-punt) en de contracten zonder vaste uren (+2%-punt) toegenomen. De stijging van het aandeel tijdelijke contracten zit vooral bij tijdelijk met uitzicht op vast (+1%-punt) en langere tijdelijk contracten (meer dan een jaar, +0,8%-punt). Het aandeel tijdelijke contracten voor minder dan een jaar en uitzendcontracten zijn vrijwel gelijk gebleven sinds 2003.

Hoewel in totaliteit nog beperkt, neemt het percentage werkenden met een tweede baan toe, vooral onder werkenden op een flexibel arbeidscontract. Van hen had in 2015 12% een tweede baan.

3 Wie werken in de flexibele schil?

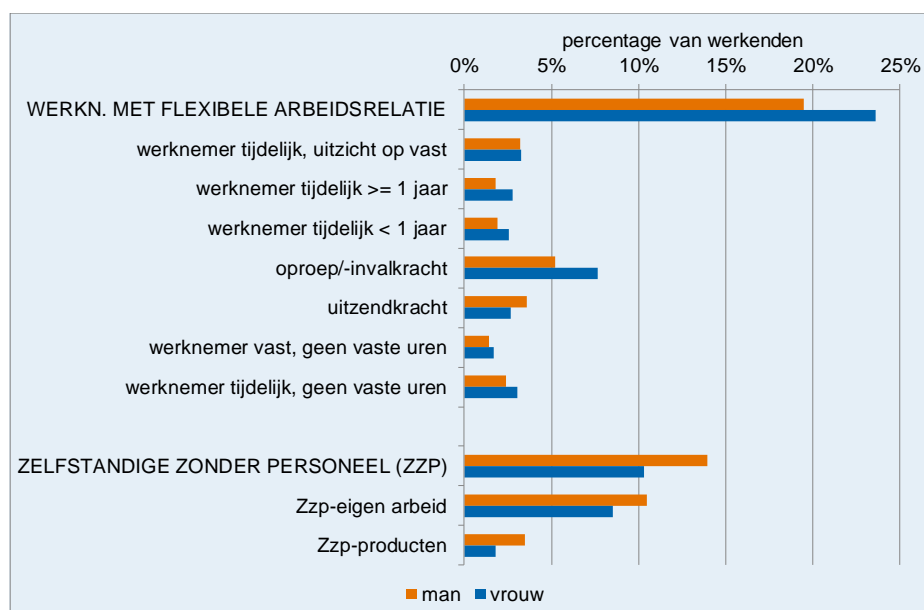
De stijging van het aantal flexibele arbeidskrachten en zzp'ers is niet gelijk verdeeld over de (beroeps)bevolking. Daarom kijken we in deze paragraaf naar in welke groepen flexibele

arbeid en zzp vaker voorkomen en of dit verband over de tijd sterker is geworden of juist zwakker.

Kenmerken van werkenden in de flexibele schil

Voor een eerste indruk maken we een uitsplitsing naar geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst. Bij uitsplitsing naar geslacht (Figuur 3.1) valt meteen op dat er een groot verschil is tussen flexibele arbeid en zzp. Flexibele arbeidsrelaties komen vaker voor onder vrouwen (23,6% van de werkende vrouwen heeft een flexibele baan) dan onder mannen (19,3% heeft een flexibele baan), terwijl zzp-schap vaker voorkomt onder mannen (14,0 versus 10,3%). Met name oproep- en invalwerk wordt vaker door vrouwen ingevuld.

Figuur 3.1 Percentage van werkenden vrouwen/mannen met een bepaald type flexbaan, 2015

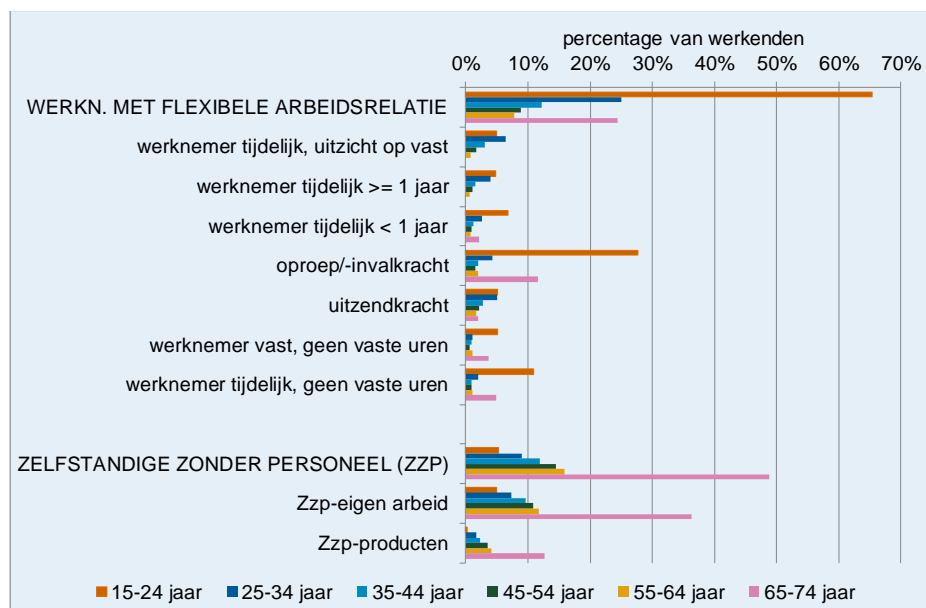


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.
 Noot: de staven/percentages van de afzonderlijke typen flexibele contracten tellen in totaal op tot het percentage bij 'WERKNEMER MET FLEXIBELE ARBEIDSRELATIE'. De percentages bij zzp-eigen arbeid en zzp-producten tellen op tot het percentage bij 'ZELFSTANDIGE ZONDER PERSONEEL'.

Veel extremer zijn de verschillen die zichtbaar worden wanneer een uitsplitsing naar leeftijd wordt gemaakt (Figuur 3.2). Maar liefst 64,7% van de werkende jongeren tussen 15-25 jaar doen dat op een flexibel contract, vaak als oproep-/invalkracht of als tijdelijke werknemer zonder vaste uren. Het percentage werkenden met een flexibel arbeidscontract loopt sterk terug met leeftijd. Onder 25-34-jarigen heeft 24,8% een flexibel arbeidscontract, onder 35-44-jarigen nog maar 16,5%, 45-54-jarigen nog 10,8%, 55-64 nog 8,2% en onder 65-75-jarigen nog 2,8%. Het sterk aflopende patroon met leeftijd geldt voor alle vormen van flexibele arbeid. Enige uitzondering is het tijdelijke contract met uitzicht op vast. Dat komt het vaakst voor onder 25-34-jarigen. Een groot deel van de 15-24-jarigen (63%) gaat nog naar school en is niet volledig afhankelijk van het inkomen dat ze verwerven met de (veelal flexibele) baan. Het beeld bij zzp'ers is wederom totaal anders: er zijn weinig zzp'ers onder 15-24-jarigen. Werken als zzp'er komt het meest voor onder 35 tot 64-jarigen. Voor oudere werknemers is zzp-schap ook vaker een manier om vanuit werkloosheid of inactiviteit weer aan de slag te gaan. Een derde van de 45-74-jarigen die vanuit werkloosheid of inactiviteit

weer aan de slag gaat, doet dat als zzp'er, tegen 7% onder 15-24-jarigen en 13% onder 25-44-jarigen (Blerings et al. 2015). Jongeren die weer aan de slag gaan doen dat vaker op een flexibel arbeidscontract (75% van de 15-24-jarigen tegen 52% van de 45-74-jarigen).

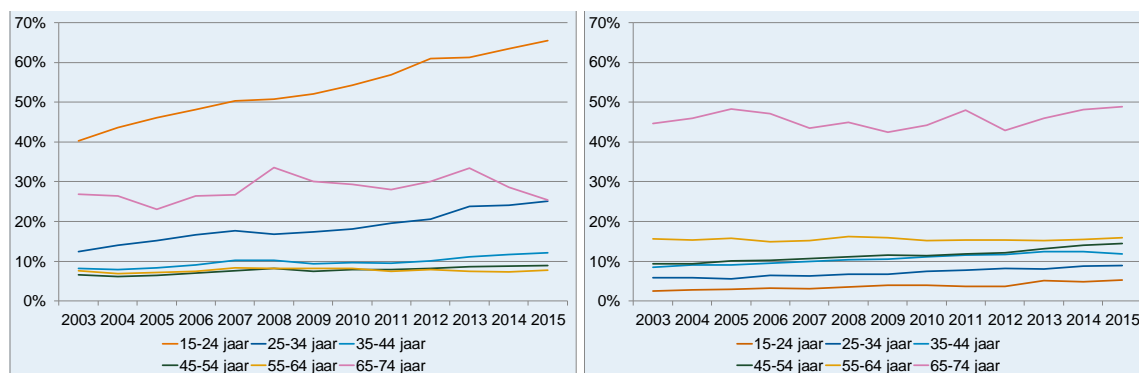
Figuur 3.2 Percentage werkenden per leeftijdsgroep met een bepaald type flexibel contract, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 3.3 laat zien dat vooral onder 15-24-jarigen en in iets mindere mate onder 25-34-jarigen de stijging van het percentage werkenden op een flexibel contract sterk is toegenomen sinds 2003.

Figuur 3.3 Percentage van werkenden met flexibel contract (links) en als zzp'er (rechts), per leeftijdsgroep

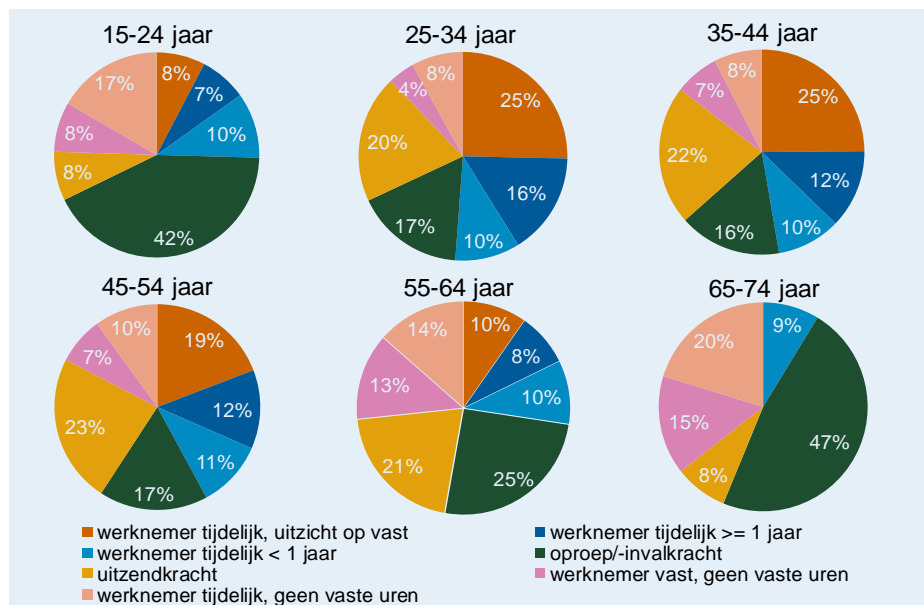


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

De verdeling van werkenden op een flexibel contract over de verschillende contracttypen is in Figuur 3.4 apart weergegeven voor elke leeftijdsgroep. Voor jongeren (15-24 jaar) en gepensioneerden (65-74 jaar) is het meest voorkomende contracttype een contract als oproep-/invalkracht. Deze twee groepen hebben met elkaar gemeen dat een flink deel van beide groepen niet volledig afhankelijk is van deze baan voor hun inkomen en dat het een

nevenactiviteit betreft. Voor jongeren naast school of studie en voor ouderen naast hun pensioen.

Figuur 3.4 Verdeling van typen flexibel contract, per leeftijdsgroep in 2015



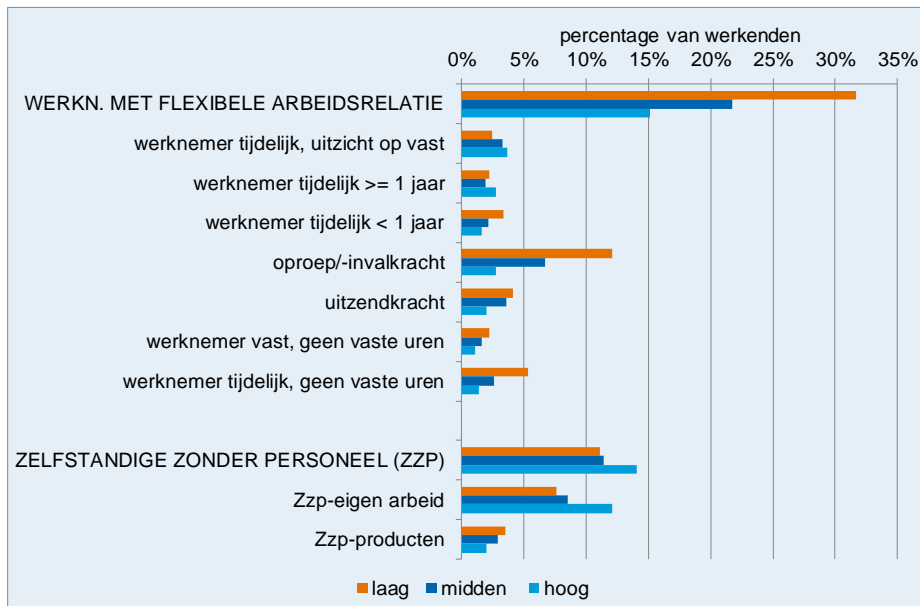
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

De leeftijdsgroepen 25-34 jaar en 35-44 jaar lijken qua verdeling over de verschillende typen flexibele contract sterk op elkaar. Een kwart van de flexibele contracten betreft tijdelijk met uitzicht op vast, een kwart andere tijdelijke contracten met vaste uren (korter of langer dan één jaar) en een vijfde uitzendcontracten. Boven de 45 jaar is een steeds kleiner deel van de flexibele contracten een tijdelijk contract (van 42% voor 45-54 jaar naar 28% voor 55-64 jaar en slechts 8% voor 65-74 jaar). Het deel van de flexibele contracten dat op oproepbasis of zonder vaste uren is neemt dan snel toe (van 34% voor 45-54 jaar en 52% voor 55-64 jaar tot 82% voor 65-74 jaar).

Een opsplitsing naar opleidingsniveau (Figuur 3.5) laat wederom grote verschillen zien tussen groepen. Van de laagopgeleiden werkt 31,4% op een flexibel contract, terwijl dat voor hoogopgeleiden maar de helft is, 14,7%. Grote verschillen zijn vooral zichtbaar bij oproep-/invalkrachten en tijdelijke werknemers zonder vaste uren. Bij zzp'ers weer het omgekeerde beeld: hoogopgeleiden zijn vaker zzp'er dan laag- of middelbaar opgeleiden.

Hoe belangrijk inkomens-, baan- of werkzekerheid is, hangt vooral af van de positie die iemand inneemt in een gezin. Voor een scholier of student die bij zijn ouders woont is het minder bezwaarlijk een flexibel arbeidscontract te hebben dan voor een alleenstaande ouder die van het inkomen van die baan afhankelijk is. Zo is het armoederisico groter voor alle mensen met een flexibel arbeidscontract ten opzichte van een vast contract (7% versus 2,2%), maar voor alleenstaanden en alleenstaande ouders is dat risico dubbel zo groot. Vooral bij oproepcontracten en tijdelijke contracten zonder vaste uren is dit risico groot (>25%) voor alleenstaanden en alleenstaande ouders (Kösters en van den Brakel 2015).

Figuur 3.5 Percentage werkenden met bepaald type flexibaan, per opleidingsniveau, 2015



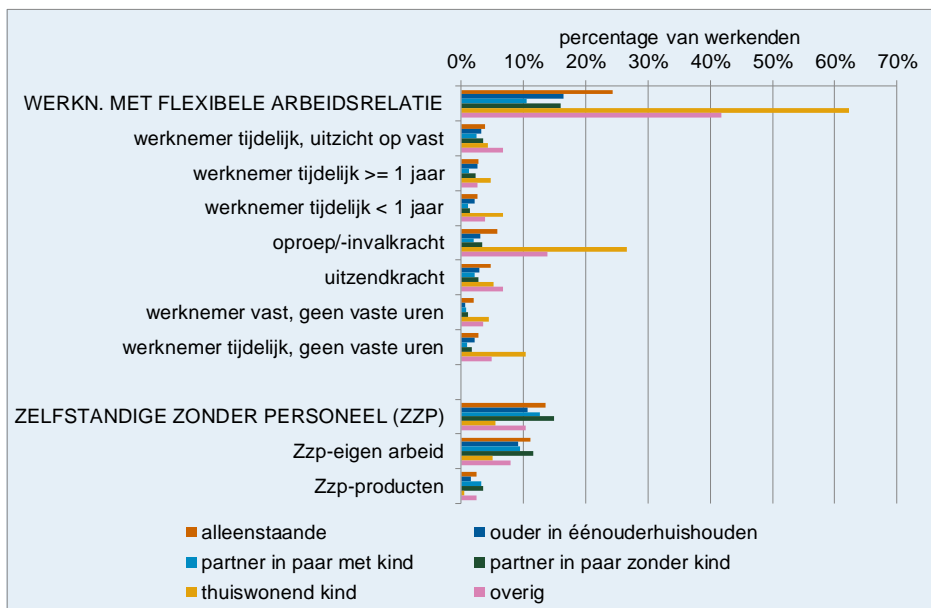
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 3.6 laat per positie in het huishouden zien hoe vaak bepaalde typen flexibele contracten voorkomen. Kinderen die nog thuis wonen (minderjarig of meerderjarig) hebben het vaakst een flexibel contract, meer dan 62% van de thuiswonende kinderen met een baan werkt op een flexibel contract. Zij hebben met name vaak een contract als oproep-/invalkracht (27% van de thuiswonende kinderen met een baan) of een tijdelijk contract zonder vaste uren (10% van de thuiswonende kinderen met een baan). Zij zijn veel minder vaak zzp'er, slechts 5% van de thuiswonende kinderen met een baan werkt als zzp'er.

Thuiswonende kinderen zijn overwegend jongeren, en we zagen eerder dat jongeren en mensen die alleen een lagere opleiding hebben afgerond, vaker op een flexibel arbeidscontract werken. De verschillen tussen de posities in het huishouden in Figuur 3.6 zijn een optelsom van al deze effecten. Partners in een paar met kinderen hebben het minst vaak een baan op een flexibel contract, slechts 10% van de werkenden.

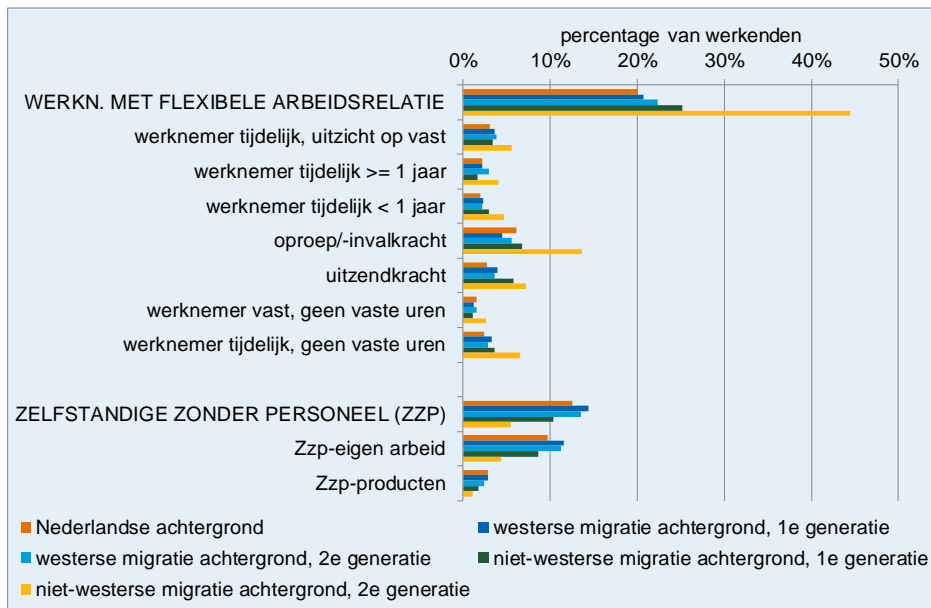
Een vergelijking tussen autochtonen, westerse en niet-westerse allochtonen (Figuur 3.7) laat zien dat 2^e generatie niet-westerse allochtonen een flink grotere kans hebben op een flexibel contract te werken dan autochtonen en 2^e generatie westerse allochtonen, 44% versus 20 en 22%. Belangrijke kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat 2^e generatie niet-westerse allochtonen overwegend jongeren zijn, waardoor het beeld vertekend is (omdat jongeren veel vaker op een flexibel contract werken dan ouderen, is het samenstellingseffect hier erg belangrijk). De verschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn wat kleiner bij zzp'ers. Dat 2^e generatie niet-westerse allochtonen minder vaak zzp'er zijn is wederom vertekend door de leeftijdssamenstelling van deze groep. We zagen eerder dat jongeren over het algemeen een veel kleinere kans hebben als zzp'er te werken.

Figuur 3.6 Positie in het huishouden, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 3.7 Percentage werkenden met bepaald type flexibaan, per herkomstgroep, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Invloed van persoonskenmerken op kans in de flexibele schil te werken

De uitsplitsingen zoals die hierboven zijn gemaakt naar geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst richten zich op slechts één dimensie en houden geen rekening met eventuele correlatie tussen geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst. Hierdoor kan een vertekend beeld ontstaan. Een voorbeeld daarvan is dat jongeren tussen 15 en 25 jaar vaker dan andere leeftijdsgroepen laagopgeleid zijn, simpelweg omdat een groot deel van deze groep te jong is om al een diploma in het onderwijs gehaald te kunnen hebben. Dat jongeren vaak een

flexibel contract hebben zou deels kunnen liggen aan hun lage opleidingsniveau, maar ook andersom kan het hoger percentage flexibele contracten onder mensen met een laag opleidingsniveau deels liggen aan een andere leeftijdssamenstelling van de groep. Een tweede voorbeeld van zo'n samenstellingseffect was zichtbaar in Figuur 3.7 waar een uitsplitsing is gemaakt naar afkomst. Onder niet-westerse tweede generatie allochtonen is in de 'ruwe' data van Figuur 3.7 het aandeel werkenden op een flexibel contract veel hoger dan onder andere groepen. Tweede generatie niet-westerse allochtonen zijn echter een relatief jonge groep en onder jongeren is het percentage werkenden op een flexibel contract veel hoger dan onder ouderen.

Door met een multivariate regressie de kans te schatten dat iemand een flexibele baan heeft en daarbij tegelijkertijd te corrigeren voor zowel leeftijd, geslacht, herkomst, opleidingsniveau als positie in het huishouden is het effect van bijvoorbeeld opleidingsniveau te isoleren van het effect van leeftijd, geslacht, herkomst en positie in het huishouden. Door dit niet alleen voor 2015 te doen, maar ook voor eerdere jaren, is het bovendien mogelijk om te zien of de invloed in de loop van de tijd is toe- of afgenomen. De resultaten van een dergelijke regressie zijn weergegeven in

Figuur 3.8. De weergegeven resultaten betreffen een regressie waarbij alle werkenden zijn meegenomen. Resultaten van een regressie waarbij (voltijd) scholieren en studenten niet worden meegenomen laat vrijwel gelijke resultaten zien, alleen het effect van leeftijd is voor 15-24 jarigen wat kleiner (jongeren die niet meer naar school gaan of studeren hebben dus minder vaak een flexibel contract dan jongeren die wel naar school gaan of studeren).

Gecorrigeerd voor verschillen in geslacht, leeftijds, opleidingsniveau, herkomst en positie in het huishouden hebben vrouwen tussen de 2,5 en 5%-punt meer kans dan mannen om op een flexibel contract te werken (

Figuur 3.8c). Figuur 3.1 liet zien dat er een verschil tussen mannen en vrouwen is van 4,3%-punt in 2015 wanneer er niet gecorrigeerd wordt voor leeftijd, opleidingsniveau, herkomst en positie in het huishouden. Als er wel gecorrigeerd wordt is dat 3,1%-punt. Het verschil in de ruwe data komt dus voor een deel tot stand door verschillen in kenmerken tussen werkende mannen en vrouwen. Het patroon over tijd, een piek in 2008 en een dal in 2005 en na 2012, is tegenovergesteld aan het werkloosheidspercentage. Als de werkloosheid laag is, is het verschil tussen mannen en vrouwen in de kans dat ze werken op een flexibel contract het grootst. Een dergelijk patroon kan erop duiden dat voor een deel van de vrouwen een flexibel arbeidscontract een keuze is, terwijl mannen alleen op een dergelijk contract werken als het niet anders kan. Als de economische omstandigheden beter worden, zullen vrouwen in dat geval de flexibele baan houden, terwijl mannen de kans benutten om niet langer op een flexibel contract te hoeven werken. Een andere mogelijke verklaring voor een dergelijk patroon is dat vrouwen minder goed onderhandelen of een slechtere onderhandelingspositie hebben waardoor ze bij verbeterende economische omstandigheden minder vaak een flexibel contract omgezet krijgen in een vast contract.

Bij de invloed van leeftijd zijn duidelijke trends over tijd waarneembaar in het verschil tussen de verschillende leeftijdsgroepen in de kans om een flexibel contract te hebben (

Figuur 3.8a). Het verschil tussen 15-24-jarigen en 25-34-jarigen steeg van +22%-punt naar +32%-punt. Het verschil tussen 35-44-jarigen en 25-34-jarigen nam toe van -3%-punt in 2003 tot -11%-punt in 2015. Het patroon voor werkenden boven de 45 ligt dicht bij dat van 35-44-jarigen. Als de conjunctuur hier al een effect heeft, is het hooguit in de snelheid waarmee het verschil tussen jongere en oudere werknemers toenam. In tijden van hoge werkloosheid wordt het verschil tussen 15-24-jarigen en de andere leeftijdsgroepen snel groter, in tijden van lage werkloosheid gaat dit langzamer. Het toenemende verschil tussen de leeftijdsgroepen onder de 45 jaar in combinatie met het grote aandeel flexibele contracten onder jongeren lijkt er op te duiden dat de kans vanuit een flexibel contract een vast contract te krijgen kleiner is geworden, waardoor een langere periode van flexibele contracten vooraf gaat aan een vast contract.

Niet-gecorrigeerd voor kenmerken waren de verschillen tussen 15-24-jarigen en 25-34-jarigen groter, het ruwe verschil was 40%-punt in 2015, na correctie voor geslacht, afkomst, opleiding en positie in het huishouden is dat nog 31%-punt. Het grotere verschil in de ruwe data lijkt voornamelijk samen te hangen met het feit dat onder 15-24 jarigen relatief veel laagopgeleiden zijn en 15-24 jarigen vaker nog geen eigen huishouding voeren.

Wanneer dezelfde regressie analyse wordt uitgevoerd, maar studenten en scholieren worden uitgesloten, veranderen de resultaten nauwelijks voor elk van de achtergrondkenmerken, op één uitzondering na. Het verschil in kans op een flexibel contract te werken tussen 18-24 jarigen en 25-34 jarigen is voor elk jaar zo'n 10%-punt kleiner wanneer scholieren en studenten niet meegenomen worden. Het grootste deel van het leeftijdseffect lijkt daarmee samen te hangen met het opstarten van een loopbaan, waarbij het gegeven een bepaalde transitiekans van een flexibel naar een vast contract en de geringe kans vanuit geen werk direct een vast contract te krijgen, een tijd duurt voordat nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt (in dit geval jongeren) werk op een vast contract weten te krijgen.

Middelbaar- en hogeropgeleiden hebben een kleinere kans om een flexibel contract te hebben dan lageropgeleiden (f

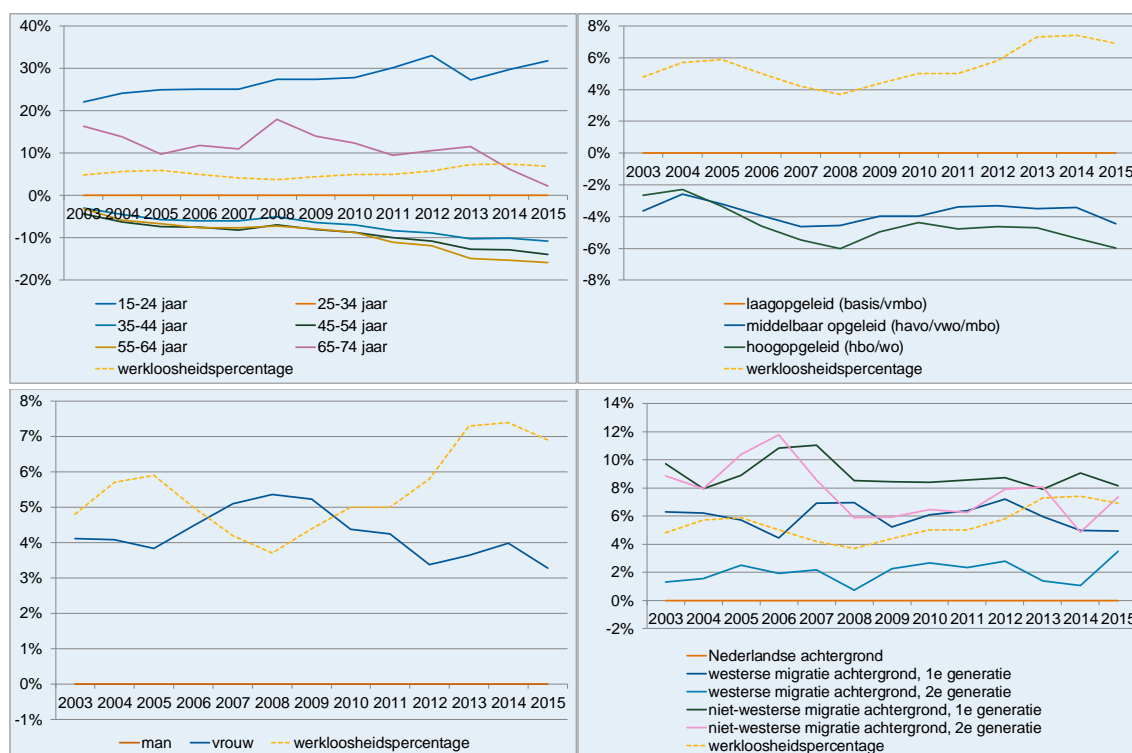
Figuur 3.8b). De grootte van het verschil fluctueert over tijd, en lijkt de fluctuatie van het werkloosheidspercentage te volgen. Over tijd is het verschil tussen laagopgeleiden enerzijds en middelbaar- en hoogopgeleiden anderzijds verder opgelopen. Vooral bij hoogopgeleiden is dit effect sterk. In 2003 lag het verschil rond 2,6%-punt, in 2015 is dat opgelopen tot bijna 6,2%-punt. Dit zijn echter veel kleinere verschillen dan de 17%-punt in Figuur 3.5. Een deel van het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden in figuur 3.5 kan dus verklaard worden door verschillen in leeftijd, geslacht, afkomst en positie in het huishouden. Vooral bijbanen van scholieren en studenten (die bijna altijd laag- of hooguit middelbaar opgeleid zijn omdat ze nog bezig zijn met een middelbare of hogere opleiding) kunnen hier sterk aan bijdragen.

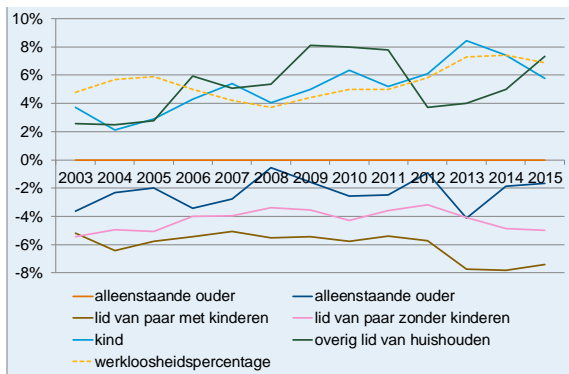
In vergelijking met autochtonen, hebben allochtonen ook na correctie voor leeftijd, geslacht, opleiding en positie in het huishouden een grotere kans op een flexibel contract te werken (

Figuur 3.8d). Bij de 'ruwe' (niet-gecorrigeerde) verschillen in Figuur 3.7 viel vooral het 25%-punt verschil tussen autochtonen en 2^e generatie niet-westerse allochtonen op. Dit grote effect lijkt echter vooral samen te hangen met de gemiddeld jonge leeftijd van deze groep, want na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en positie in het huishouden blijft er een verschil van minder dan 5%-punt over. Bij de 1^e generatie niet-westerse allochtonen is er een omgekeerd effect: het 'ruwe' verschil lag op 5%-punt en loopt na correctie voor achtergrondkenmerken op tot bijna 10%-punt.

Positie in het huishouden is uiteraard sterk gecorreleerd met leeftijd, waardoor de verschillen in Figuur 3.6 sterk teruglopen wanneer gecorrigeerd wordt voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst. Het 38%-punt verschil tussen kinderen en alleenstaanden loopt terug tot een 7,5%-punt verschil, het 10%-punt verschil tussen alleenstaanden en alleenstaande ouders loopt terug van 10%-punt naar 2,5 %-punt. De verschillen voor partners in paren met en zonder kinderen halveren ongeveer.

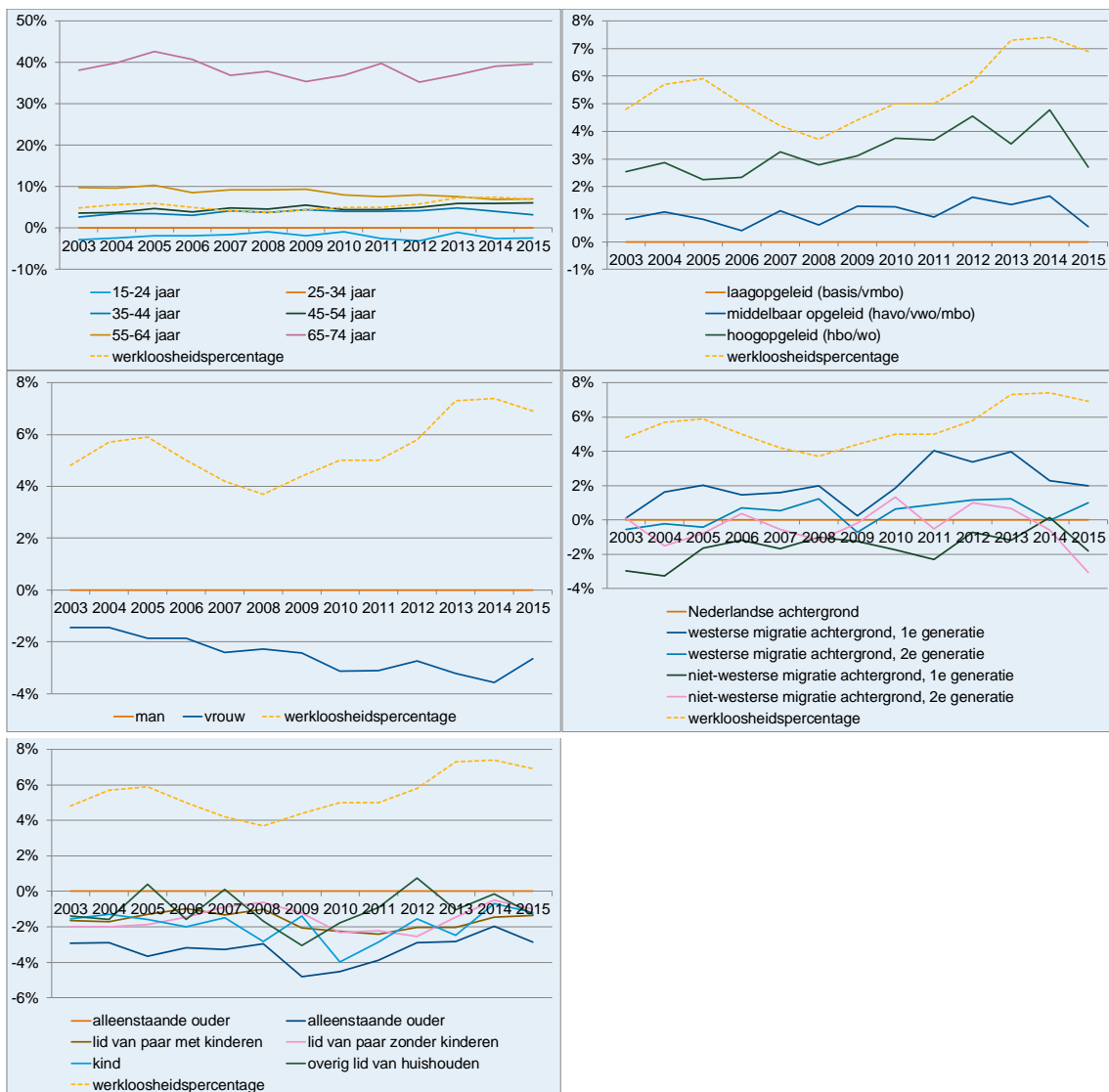
Figuur 3.8 Invloed van leeftijd (a), opleiding (b), geslacht (c), afkomst (d) en positie in huishouden (e) op de kans om een flexibel contract te hebben





Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 3.9 Invloed van leeftijd (a), opleiding (b), geslacht (c), afkomst (d) en positie in huishouden (e) op kans om als zzp'er te werken



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Voor zzp'ers zijn de ontwikkelingen over tijd duidelijk anders dan voor werk op flexibele contracten. Het verschil tussen mannen en vrouwen in de kans dat ze aan de slag zijn als zzp'er is de afgelopen vijftien jaar steeds verder toegenomen (Figuur 3.9c). In 2015 hebben mannen circa 3%-punt meer kans als zzp'er te werken dan vrouwen. Ook de invloed van leeftijd is voor de kans als zzp'er te werken heel anders dan voor flexibele contracten (Figuur 3.9a). De invloed van leeftijd op de kans als zzp'er te werken is over tijd weinig veranderd, alleen voor 45-54-jarigen lijkt er een lichte positieve trend te zijn: hadden ze circa 6% meer kans te werken als zzp'er in 2003, in 2015 was dat gestegen tot circa 8%. Wel is er een duidelijk verschil zichtbaar tussen leeftijdsgroepen: met leeftijd neemt de kans als zzp'er te werken flink toe: van een verschil tussen 15-24-jarigen en 25-34-jarigen rond 2,5%-punt tot een verschil van ca. 12,5%-punt verschil tussen 15-24-jarigen en 55-75-jarigen.

Ook tussen opleidingsniveaus zijn er duidelijk verschillen in de kans als zzp'er te werken, al zijn deze kleiner dan tussen leeftijdsgroepen (Figuur 3.9b). Ten opzichte van laagopgeleiden hebben middelbaaropgeleiden ruim 1%-punt meer kans als zzp'er aan de slag te zijn. Daar verandert ook weinig aan over tijd. Voor hoogopgeleiden zien we het verschil met laagopgeleiden licht toenemen. In 2015 was het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden 3%-punt. Na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en positie in huishouden blijft er alleen voor 1^e generatie westerse allochtonen een verschil bestaan met autochtonen van ongeveer 2%-punt (Figuur 3.9d). Dit verschil is van dezelfde omvang als in Figuur 3.7. De andere verschillen naar herkomst uit Figuur 3.7 verdwijnen geheel na correctie voor achtergrondkenmerken. Herkomst lijkt daarmee niet van invloed op de kans om als zzp'er aan de slag te zijn.

Figuur 3.9e laat zien dat door rekening te houden met de correlatie tussen leeftijd en positie in het huishouden de verschillen uit Figuur 3.6 in de kans om als zzp'er te werken nagenoeg verdwijnen. Van het grootste verschil in die figuur, een verschil van 8%-punt tussen alleenstaanden en thuiswonende kinderen blijft maar 1%-punt over.

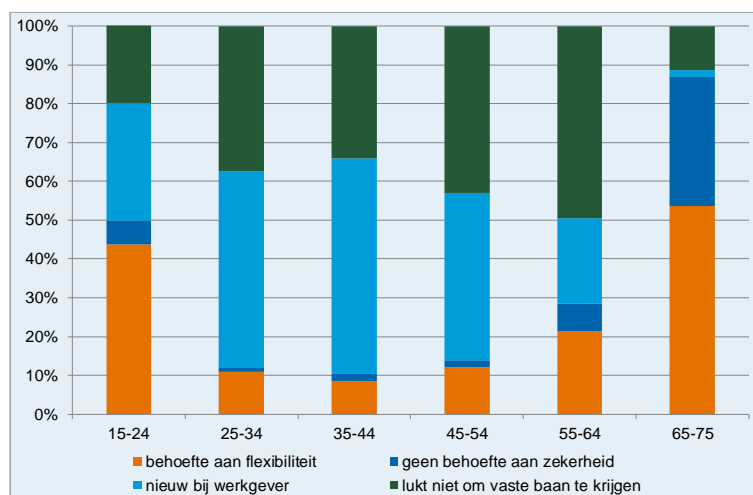
Reden om in de flexibele schil te werken

Interessant hier is ook om kenmerken van mensen die werkzaam zijn in flexibele contracten te leggen naast de reden die zij in enquêtes aangeven om in de flexibele schil te werken. In de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden is mensen die werkzaam zijn op een tijdelijk contract gevraagd wat daarvan de reden is. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 3.10.

Slechts een kwart (27%) geeft aan behoefte te hebben aan flexibiliteit en daarom bewust voor een baan met een flexibel contract te kiezen. Nog een 5% heeft geen behoefte aan zekerheid. De overige 68% zou liever geen flexibel contract hebben, maar is net nieuw bij de werkgever (38%) of is het tot nog toe niet gelukt om een baan op een vast contract te krijgen (30%). Werken op een flexibel contract is dus veelal geen positieve keuze, maar 'omdat het niet anders kan'. Onder de gemiddelde uitkomsten gaan grote verschillen schuil in uitkomsten voor subgroepen. Jongeren en ouderen kiezen vaak bewust voor flexibiliteit, maar van de werknemers met een flexibel contract tussen de 25 en 54 jaar is werken op flexibel contract slechts voor 11-14% een positieve keuze.

Uit ander onderzoek waarin wordt gevraagd naar welk type dienstverband de voorkeur uitgaat bij een eventuele nieuwe baan geeft 73% van de zzp'ers aan weer als zzp'er te willen werken. Voor nog eens 7% maakt het niet uit of een volgende baan als werknemer of zelfstandige is (Donker van Heel et al. 2014). Voor één op de vijf zzp'ers lijkt ondernemerschap daarmee geen positieve keuze.

Figuur 3.10 Reden voor werken op flexibel contract



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015 (TNO/CBS, www.monitorarbeid.tno.nl).

Conclusie

De kans om te werken in de flexibele schil verschilt duidelijk tussen groepen. Onder vrouwen, jongeren (15-25 jaar), laagopgeleiden, thuiswonende kinderen en 2^e generatie niet-westers allochtonen komt een flexibel contract relatief vaak voor. Mannen, ouderen (65-75 jaar) en hoogopgeleiden hebben juist een relatief grote kans als zzp'er te werken.

Jongeren (15-24 jaar) en ouderen (65-74 jaar) met een flexibel arbeidscontract hebben vaak een oproep-/invalcontract of een contract zonder vaste uren. Het deel van de werkenden op een flexibel contract dat een tijdelijk contract heeft is het grootst onder 25-34-jarigen. In deze leeftijdsgroep komt ook tijdelijk met uitzicht op vast het meest voor (een op de vier flexibele contracten). Het aandeel met een tijdelijk contract neemt af met leeftijd. Uitzendwerk komt relatief weinig voor onder jongeren en ouderen, maar in de leeftijdsgroep 25 tot 64 jaar heeft ongeveer een op de vijf een uitzendcontract.

Omdat er aanzienlijke correlatie bestaat tussen de verschillende kenmerken die samenhangen met een grote kans op een flexibel contract, wordt het effect van de verschillende kenmerken aanmerkelijk kleiner wanneer we corrigeren voor deze onderlinge samenhang in de achtergrondkenmerken. Een voorbeeld is het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden in de kans op een flexibel contract te werken: dat verschil daalt van 17%-punt naar 6%-punt wanneer we corrigeren voor geslacht, leeftijd, afkomst en positie in het huishouden. Een ander voorbeeld betreft verschillen naar afkomst: het verschil in kans op een flexibel contract te werken tussen autochtonen en 2^e generatie niet-westerse allochtonen daalt van 25%-punt naar 5%-punt wanneer we corrigeren voor leeftijd, geslacht,

opleiding en positie in het huishouden. Vergelijkingen enkel op basis van ruwe data kunnen dus tot verkeerde conclusies leiden.

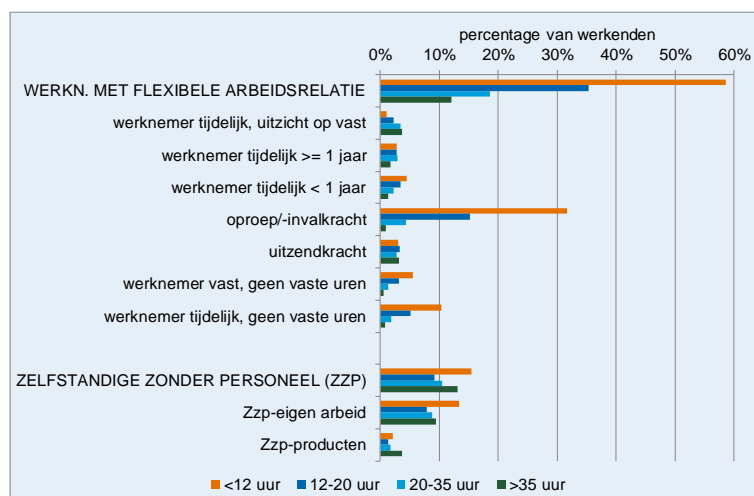
4 Baankenmerken flexibele arbeid en zzp

Deze paragraaf brengt in kaart voor welke banen flexibele arbeidscontracten en/of zzp'ers worden ingezet. Gekeken wordt naar verschillen in contractomvang (uren per week), type taken en de sectoren waar deze banen zich bevinden.

Omvang van banen in de flexibele schil

Flexibele contracten zijn met name bij banen met een kleine omvang gebruikelijk. Bijna 60% van de banen van minder dan 12 uur is op een flexibel contract (Figuur 4.1). Meer dan de helft daarvan betreft een contract als oproep-/invalkracht. Nog eens 10% is een tijdelijk contract zonder vaste uren. Binnen de flexibele contracten zijn dit de meest flexibele (en voor de werknemer onzekere) banen. Dit is in contrast met contracten voor fulltime banen (meer dan 35 uur per week). Van de fulltime banen is slechts 12% op een flexibel contract, waarvan 4% een tijdelijk contract met uitzicht op vast en nog eens 2% een tijdelijk contract voor meer dan een jaar. Hiermee heeft de helft van de fulltime werkenden op een flexibel contract een van de twee minst onzekere typen flexibel contract.

Figuur 4.1 Percentage werkenden met bepaald type arbeidsverhouding, naar omvang van de baan, 2015



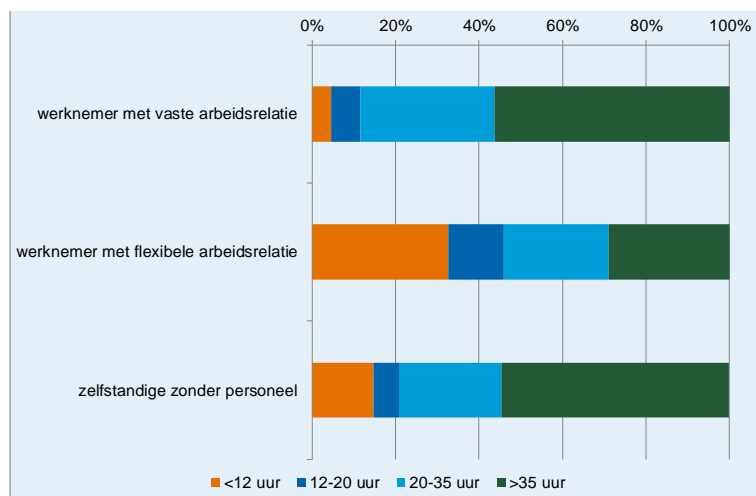
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Meer dan de helft van de vaste contracten is voor 35 uur per week of meer. Ook meer dan de helft van alle zzp'ers werkt 35 uur per week of meer. Van werkenden op een flexibel contract heeft nog geen 30% een fulltime contract.

Over tijd is de omvang van de banen die wordt vervuld door werkenden met een flexibel contract of zzp'ers weinig veranderd, voor alle baangroottes is over de gehele linie het percentage werkenden op een flexibel contract of zzp'ers toegenomen tussen 2003 en 2015 (niet in figuur). De kleine banen met een omvang van minder dan 12 uur per week worden

relatief vaak vervuld door jongeren tussen 15-25 jaar: ruim 57% van deze kleine banen wordt vervuld door een jongere. Ook zijn werknemers in een kleine baan vaker laag- of middelbaar opgeleid.

Figuur 4.2 Omvang banen op vast contract, flexibel contract en als zzp' er, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Voor banen op een vast of flexibel arbeidscontract is de contractomvang gebruikt, voor zzp'ers het aantal gewerkte uren op basis van enquêtegegevens.

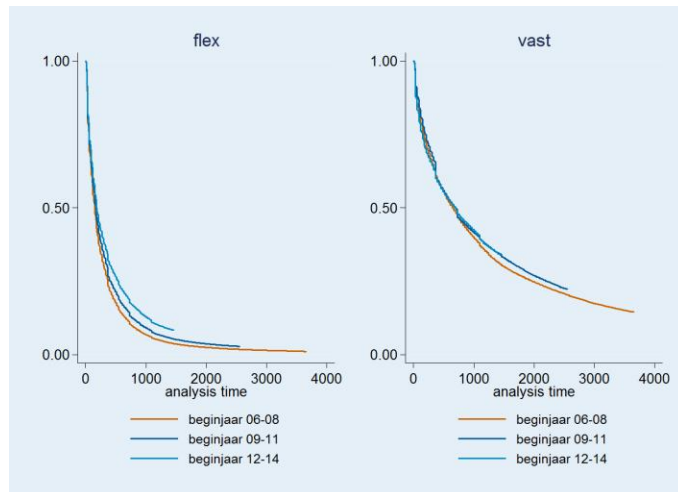
Zzp'ers hebben uiteraard geen contractomvang, maar op basis van enquêtegegevens over het aantal uren dat zzp'ers werken is het wel mogelijk een idee te krijgen hiervan. Het percentage zzp'ers is het grootst onder mensen die minder dan 12 uur per week werken, 15%. Maar de verschillen zijn hier veel kleiner dan bij flexibele contracten. Ook van de groep die fulltime werkt is 13% aan de slag als zzp'er. Iemand wordt aangeduid als zzp'er als hij aangeeft dat hij zzp'er is in het werk waar hij/zij het meest tijd aan besteedt. Zzp'ers die minder dan 12 uur werken per week doen dat dus meestal niet naast een andere baan als werknemer.

Duur van flexibele banen

Logischerwijs is de duur van banen op een flexibel contract korter dan de duur van banen op een vast contract. Veel van de banen op een flexibel contract betreffen immers tijdelijke banen. De duur van een baan is niet alleen afhankelijk van contractduur. In tijden dat er veel vacatures zijn zullen ook mensen met een vast contract vaker wisselen van baan.

Als vaste banen meer dan vroeger beginnen als banen op een tijdelijk contract, zullen slechte matches tussen baan en werknemer of werkgever en werknemer al opgehouden zijn te bestaan voordat een vast contract tot stand komt. De vaste contracten die wél worden aangegaan zijn de goede matches, wat de duur van een vaste baan kan verlengen. Aan de andere kant kan een lang tijdelijk contract voorafgaand aan een vaste baan er ook voor zorgen dat als er eenmaal een vast contract is, de werknemer al vroeg in dat vaste contract aan een volgende carrièrestap bij misschien een andere werkgever denkt. Dit zou de baanduur van vaste contracten verkorten.

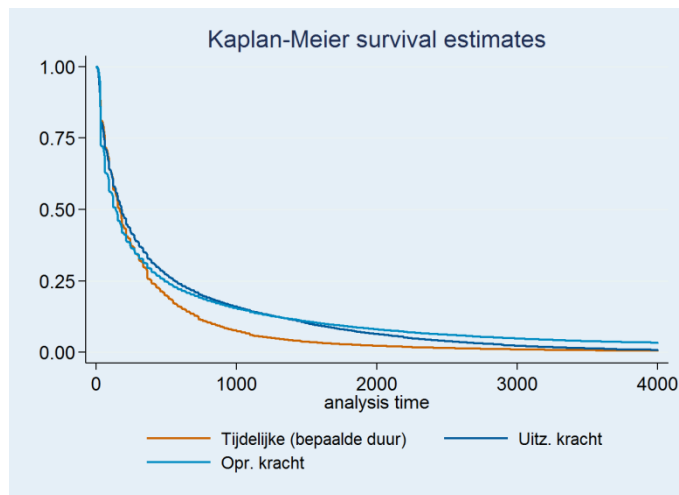
Figuur 4.3 Lengte van flexibele banen (links) en vaste banen (rechts), voor verschillende startjaren



Figuur 4.3 geeft de baanduur weer van banen op een flexibel contract (links) en op een vast contract (rechts). Daarbij zijn contracten gegroepeerd naar startjaar van het contract. De figuur laat 'overlevingscurves' zien. Moment $t=0$ is de startdatum van het contract. De curve geeft dan voor ieder moment in tijd weer welk deel van de contracten nog steeds loopt. Na 1000 dagen (2 jaar en 9 maanden) is nog 10% van de flexibele banen die begonnen in de periode 2006-2008 in stand. 90% van de flexibele banen duurt dus korter dan 1000 dagen. In de linkerfiguur van figuur 4.2 valt op dat het startjaar van het flexibele contract uitmaakt voor de duur. De duur van flexibele banen is langer geworden, in de periode 2009-2011 duurde 12% van de flexibele banen langer dan 1000 dagen, in de periode 2012-2014 was dat 15%. Mogelijk worden er steeds meer lange tijdelijke contracten gebruikt (bijvoorbeeld een tijdelijk contract voor drie jaar), maar de toegenomen duur kan ook het gevolg zijn van een verminderde doorstroom naar vaste contracten, waardoor minder tijdelijke banen voortijdig worden beëindigd.

Figuur 4.4 geeft voor de periode 2006-2014 de overlevingscurve weer voor verschillende typen flexibele banen. Er blijkt weinig verschil in de duur van tijdelijke contracten, contracten op uitzendbasis en contracten op oproepbasis.

Figuur 4.4 Duur van banen op verschillende typen flexibele arbeidscontracten



Verschillen tussen sectoren

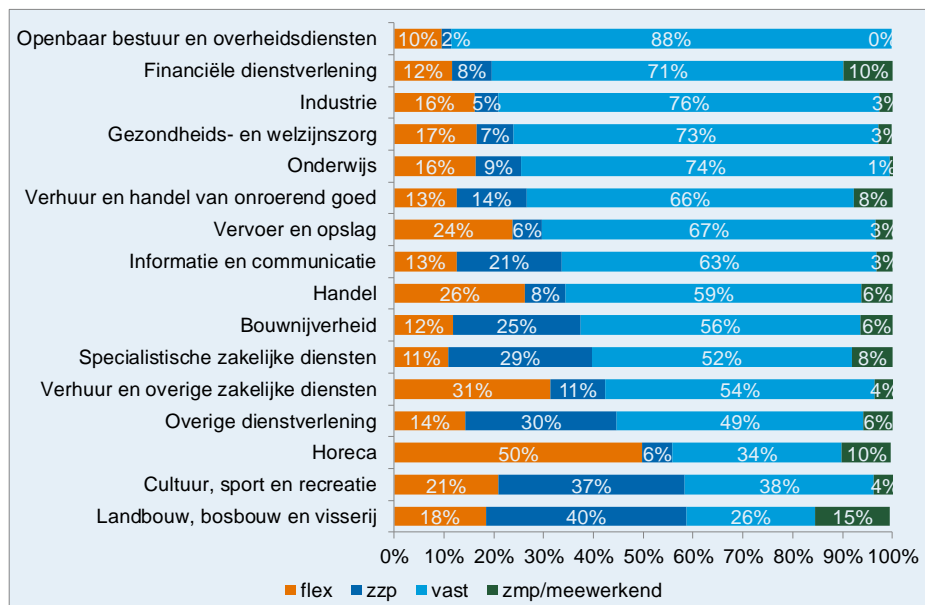
Welk deel van de arbeidskrachten in een sector een flexibel contract heeft of als zzp'er werkt, varieert sterk (Figuur 4.5). De omvang van de 'flexibele schil' (flexibele contracten plus zzp'ers) is het grootst in de sectoren Landbouw, Cultuur, sport en recreatie en Horeca, met respectievelijk 58%, 58% en 56% van de werkenden in de flexibele schil. Aan de andere kant van het spectrum staat de sector Openbaar bestuur en overheidsdiensten, waar slechts 11% van de werknemers tot de flexibele schil behoort. Of voor de flexibele schil gebruik wordt gemaakt van werknemers op een flexibel contract of van zzp'ers verschilt erg per sector. Veel sectoren hebben ofwel overwegend zzp'ers in de flexibele schil, ofwel werknemers met een flexibel contract. De flexibele schil in de sectoren Landbouw, Cultuur en Horeca is van vergelijkbare grootte, maar waar in de sectoren Landbouw en Cultuur de flexibele schil voor twee derde uit zzp'ers bestaat, werkt in de Horeca bijna 90% van de flexibele schil als werknemer op een flexibel contract.

Andere sectoren met een groot aandeel zzp'ers zijn Overige dienstverlening, Specialistische zakelijke diensten¹, Bouwnijverheid en Informatie en communicatie. In deze sectoren is 20 tot 30% van de werkenden zzp'er. Sectoren met veel werknemers op een flexibel contract zijn (naast Horeca) Verhuur en overige zakelijke diensten, Handel, en Vervoer en opslag.

De sectoren verschillen ook in het type flexibel contract dat gebruikt wordt. Zo maakt de Horeca (relatief) veel gebruik van oproepcontracten en contracten zonder vaste uren, Specialistische zakelijke dienstverlening daarentegen kent veel tijdelijke contracten en de industrie kiest relatief vaak voor uitzendkrachten als flexibele schil (Figuur 4.6).

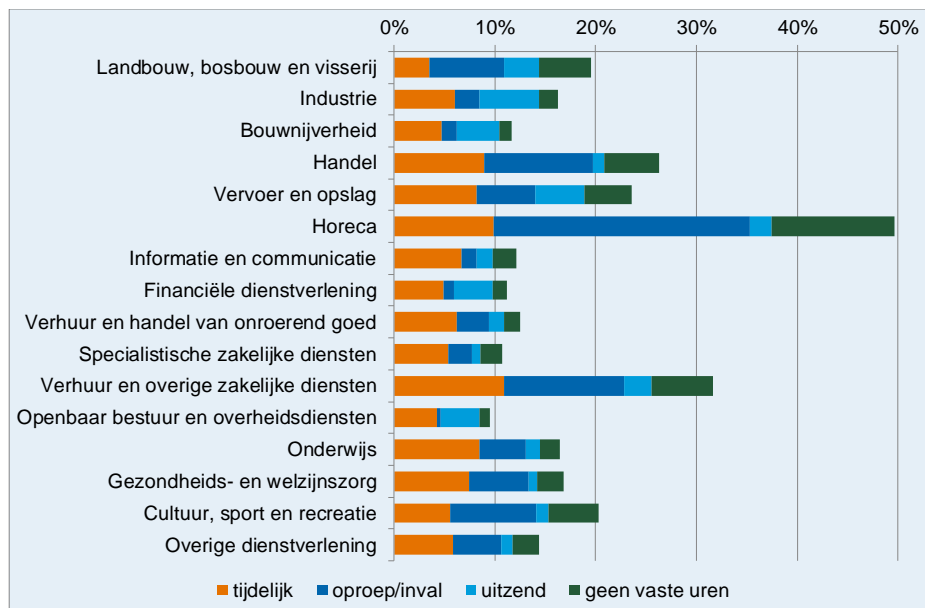
¹ Specialistische zakelijke dienstverlening omvat gespecialiseerde professionele wetenschappelijke en technische activiteiten zoals advisering en onderzoek.

Figuur 4.5 Baantype van werkenden per sector, 2015



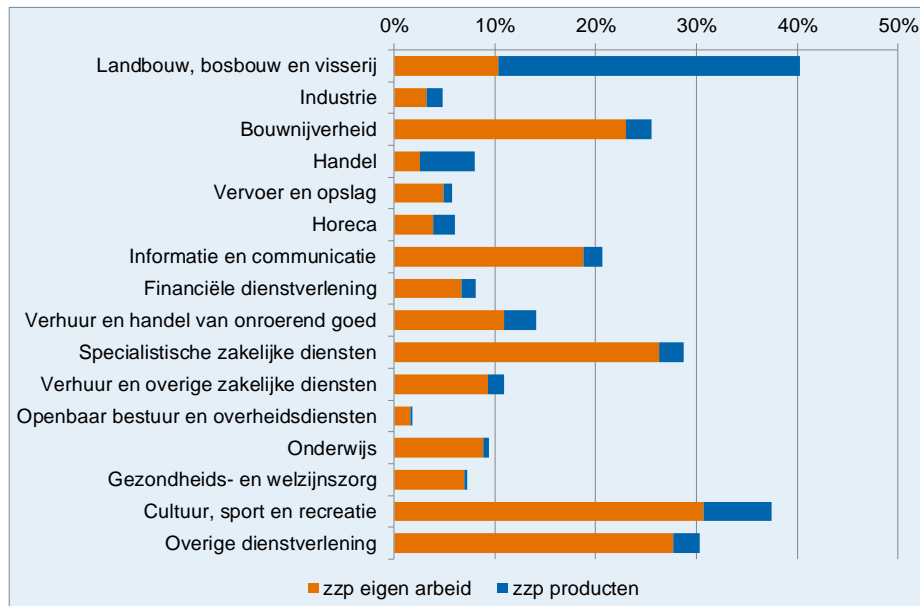
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 4.6 Aandeel werkenden op bepaald type flexibel contract, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 4.7 Aandeel werkenden dat als zzp'er eigen arbeid of een product aanbiedt, 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Zzp'ers die producten aanbieden zien we vooral in de landbouwsector. In de overige sectoren domineren zzp'ers die eigen arbeid aanbieden (Figuur 4.7).

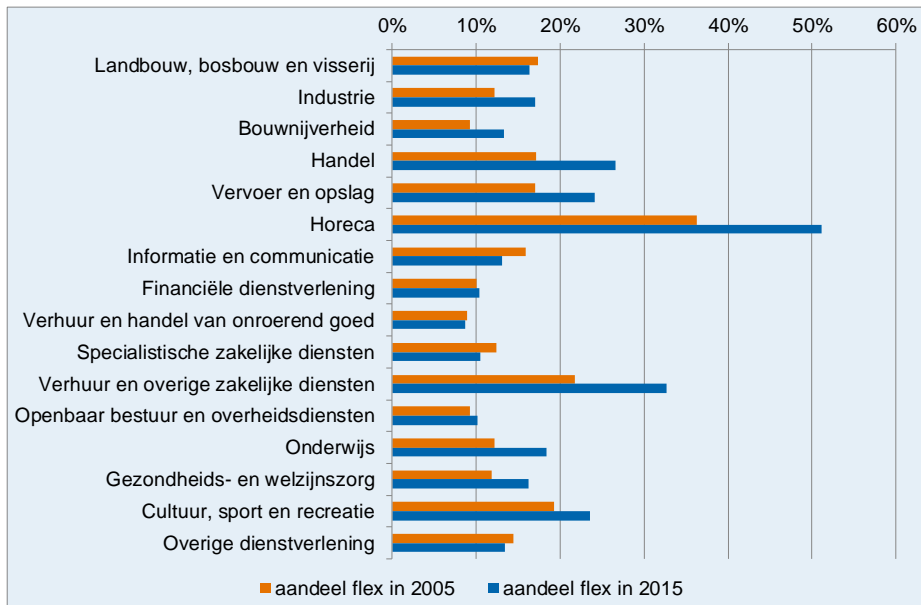
Als sectoren vergeleken worden met zichzelf in 2005, blijkt dat in elk van de sectoren het aandeel werkenden op een flexibel contract en het aandeel zzp'ers is gestegen (Figuur 4.8 en Figuur 4.9).² Er zijn vooral veel flexibele contracten bijgekomen in de Handel, Vervoer en opslag, Horeca en Verhuur en overige zakelijke dienstverlening. De laatste twee sectoren hadden in 2005 al het grootste aandeel flexibele contracten, er lijkt dus geen sprake te zijn van een 'inhaalrace' van sectoren die achterbleven bij een trend. De groei tussen 2005 en 2015 van het aandeel zzp'ers onder werkenden is vooral in de sectoren Bouwnijverheid en Informatie en communicatie explosief. Maar ook in de Specialistische zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening nam het aandeel zzp'ers flink toe. De sectoren die traditioneel het grootste aandeel zzp'ers hebben, Landbouw en Cultuur, sport en recreatie, laten een veel beperktere groei zien in de periode 2003-2014.

Een uitgebreidere analyse op sectorniveau is te vinden in Scheer et al. (2016). Daarin wordt ook gezocht naar verklaringen voor de verschillen tussen sectoren.

De grootst groeiende groep onder zzp'ers zijn de vakspecialisten. Daarnaast zijn het ook ambachtlieden en in mindere mate administratief en dienstverlenend personeel dat voor de groei in aandeel zzp'ers zorgt (Kösters en Souren, 2014).

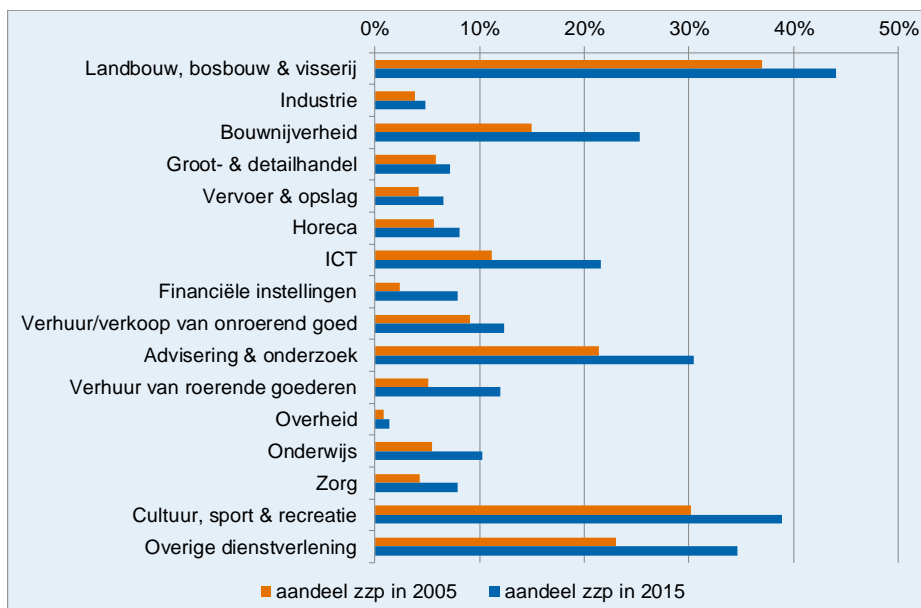
² Er is slechts één uitzondering: in de horeca is tussen 2003 en 2014 het aandeel zzp'ers licht afgenomen.

Figuur 4.8 Aandeel werkenden op een flexibele contract (als % van het totaal aantal werkenden) per sector, in 2005 en 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 4.9 Aandeel zzp'ers (als % van het totaal aantal werkenden) per sector, in 2005 en 2015



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Taken in de flexibele schil

Een van de motieven om (meer) gebruik te maken van flexibele arbeidscontracten en zzp'ers is dat een bedrijf zo in staat is sneller in te spelen op veranderingen op de markt voor zijn product of dienst. Door globalisering, outsourcing en de technologische mogelijkheden kan de dynamiek op markten toenemen (Scheer et al. 2016 en Hoekstra et al. 2016 gaan dieper in op deze mogelijke verklaringen voor de toename in flexibele contracten).

Niet alle beroepen zijn even gevoelig voor globalisering, outsourcing en automatisering. Hoe gemakkelijk en goedkoop het is om (delen van) de productie te verplaatsen, hangt samen met de mate van routine en het type taken³ dat dit beroep behelst. Zo zijn werkzaamheden veel gemakkelijker te automatiseren als ze een hoge mate van routine kennen. Interactieve taken daarentegen vereisen sociale interactie en zijn daarom juist moeilijker te verplaatsen.

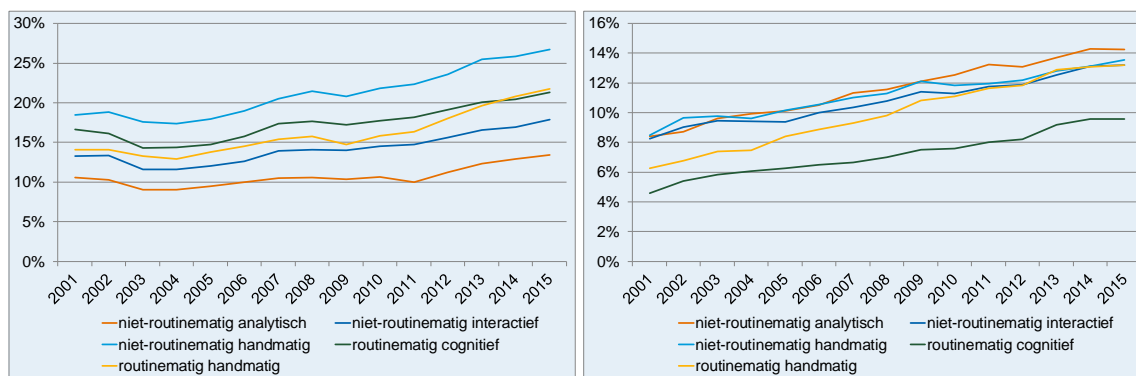
Als de flexibilisering van de arbeidsmarkt vooral een gevolg is van de toegenomen dynamiek in de productie doordat werk gemakkelijker verplaatst kan worden, zouden beroepen die voornamelijk uit taken bestaan die gemakkelijk te automatiseren of verplaatsen zijn een sterkere flexibilisering moeten laten zien dan beroepen met taken die moeilijk verplaatsbaar of outsourcebaar zijn. Figuur 4.10 geeft het aandeel flexibele contracten (links) en zzp'ers (rechts) voor verschillende taken weer. Figuur 4.11 geeft de verandering in procentpunten in het aandeel flexibele contracten (links) en zzp'ers (rechts) voor verschillende taken weer ten opzichte van het aandeel in 2001. Het aandeel werkenden op een flexibel contract is voor alle taken gestegen in de periode 2001-2014. In de handmatige taken heeft de sterkste stijging van het aandeel werknemers met een flexibel contract plaatsgevonden (circa 9% voor niet-routinematig en 8% voor routinematige handmatige taken). Beroepen met niet-routinematige handmatige taken hadden in 2001 al het grootste aandeel werkenden op een flexibel contract (18,5%). De niet-routinematige analytische taken zagen de kleinste toename in flexibele arbeidscontracten (circa 4%). Deze taken hadden in 2001 al het laagste aandeel werkenden op een flexibel contract (circa 10%). Er dus geen sprake van een inhaalslag: taken met een groot aandeel flex in 2001 zijn hard gegroeid in het aandeel flex in de periode 2001-2014 en taken met weinig flex in 2001 zijn minder hard gegroeid in het aandeel flex in die periode. Wel zien we voor zowel het aandeel flexibele werknemers als het aandeel zzp'ers dat de stijging voor routinematige handmatige taken harder gaat dan voor andere taken.

Het aandeel zzp'ers is ook voor alle taken gestegen, waarbij de grootste stijging heeft plaatsgevonden bij routinematige handmatige taken (7%) en niet-routinematige analytische taken (6%). Routinematige handmatige taken bevinden zich veelal helemaal aan de onderkant van de arbeidsmarkt, niet-routinematige analytische taken bevinden zich juist helemaal boven aan de arbeidsmarkt.

Verder valt het op dat de taken met een relatief groot (klein) aandeel flex, een relatief klein (groot) aandeel zzp'ers hebben, met uitzondering van non-routinematige handmatige taken, waarvoor het aandeel van zowel flex als zzp groot is.

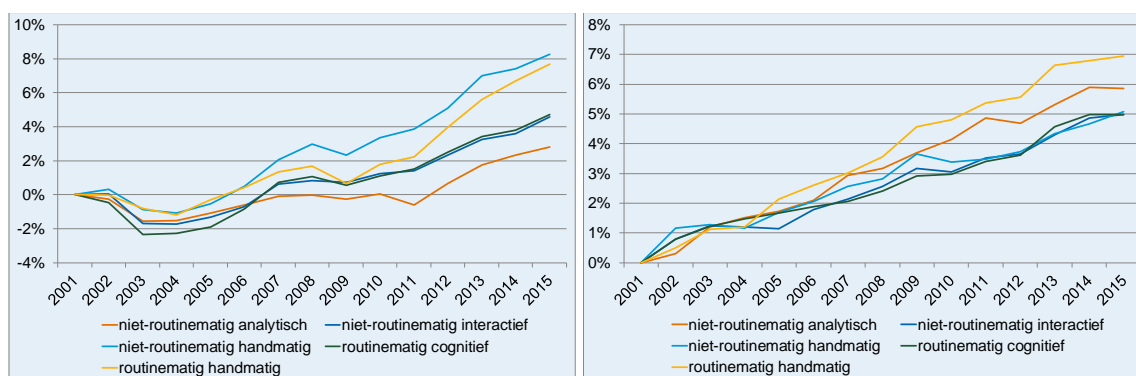
³ Handmatige taken zijn uitvoerend van aard en vergen fysieke activiteit. Analytische taken daarentegen vergen vooral hersenactiviteit. Interactieve taken vereisen sociale interactie.

Figuur 4.10 Aandeel flex (links) of zzp (rechts) van alle banen met deze taak



Bron: Eigen berekening op basis van EBB en PIAAC.

Figuur 4.11 Verandering in aandeel flex (links) of zzp (rechts) van alle banen met deze taak, in procentpunten ten opzichte van niveau in 2001



Bron: Eigen berekening op basis van EBB en PIAAC.

Conclusie

Flexibele contracten komen vooral voor onder banen met een kleine omvang. Van alle banen met een omvang van minder dan 12 uur is bijna 60% op een flexibel contract. Voor fulltime banen is dat 12%. Van alle banen op een flexibel contract is een-derde voor minder dan 12 uur en ook bijna een-derde fulltime. Van de vaste banen is 55% fulltime.

Landbouw, Cultuur en Horeca zijn de sectoren die het meest gebruik maken van de flexibele schil (56-58%), de overheid maakt het minst (11%) gebruik van de flexibele schil. Sectoren verschillen sterk of ze flex op zzp inzetten in flexibele schil. Zo bestaat bij Landbouw en bij Cultuur de flexibele schil voor twee derde uit zzp'ers, terwijl in de Horeca de flexibele schil voor 90% uit werknemers met een flexibel contract bestaat. Ook voor het type flexibele contract geldt dat er grote verschillen zijn tussen sectoren. Zo maakt horeca veel gebruik van oproep-/invalkrachten en contracten zonder vaste uren, zijn in de specialistische zakelijke dienstverlening tijdelijke contracten het meest gebruikelijk en kiest de industrie relatief vaak voor uitzendkrachten. Het gebruik van de flexibele schil is vooral toegenomen in de sectoren waar al veel gebruik gemaakt werd van de flexibele schil.

Het type taken waar het vaakst de flexibele schil wordt ingezet zijn de routinematige handmatige taken en niet-routinematige handmatige taken. Deze taken komen vooral veel

voor aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zzp'ers worden daarnaast vaak ingezet voor non-routinematige analytische taken. Deze taken worden juist geassocieerd met de absolute bovenkant van de arbeidsmarkt.

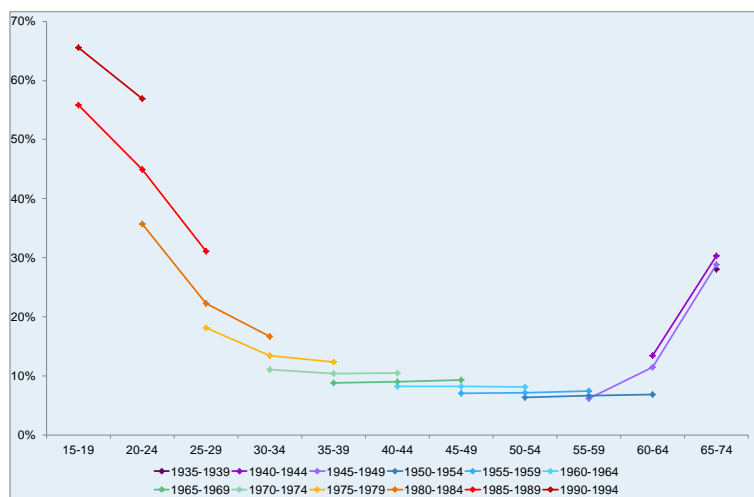
5 Cohortanalyse

In deze paragraaf wordt de cohortsgewijze ontwikkeling in beeld gebracht van de kans om op een flexibel contract of als zzp'er te werken. Hierdoor moet duidelijker worden wat de ontwikkelingen die in de vorige paragrafen geschetst zijn, impliceren voor cohorten. Ook kan door middel van een cohortanalyse iets meer gezegd worden over de structurele dan wel tijdelijke aard van de toename van flexibele contracten.

Werkenden in een baan met een flexibel contract

Error! Reference source not found. geeft voor twaalf verschillende geboortecohorten weer welk percentage van het cohort op een bepaalde leeftijd werkt als werknemer op een flexibel contract. Behalve voor het jongste en oudste cohort zijn er steeds drie waarnemingen per cohort. Van elk jonger cohort werkt een groter deel op een flexibel contract (voor elk cohort ligt de lijn boven de lijn van het vorige cohort), vooral bij jonge werkenden zijn de sprongen tussen elk cohort groot. Het is nog moeilijk te zien of de verschillen tussen cohorten kleiner worden met leeftijd en de grote verschillen tussen cohorten voor 15-29-jarigen met het ouder worden van het cohort vanzelf kleiner worden.

Figuur 5.1 Percentage van werkenden met een flexibel arbeidscontract, per cohort in periode 2003-2015



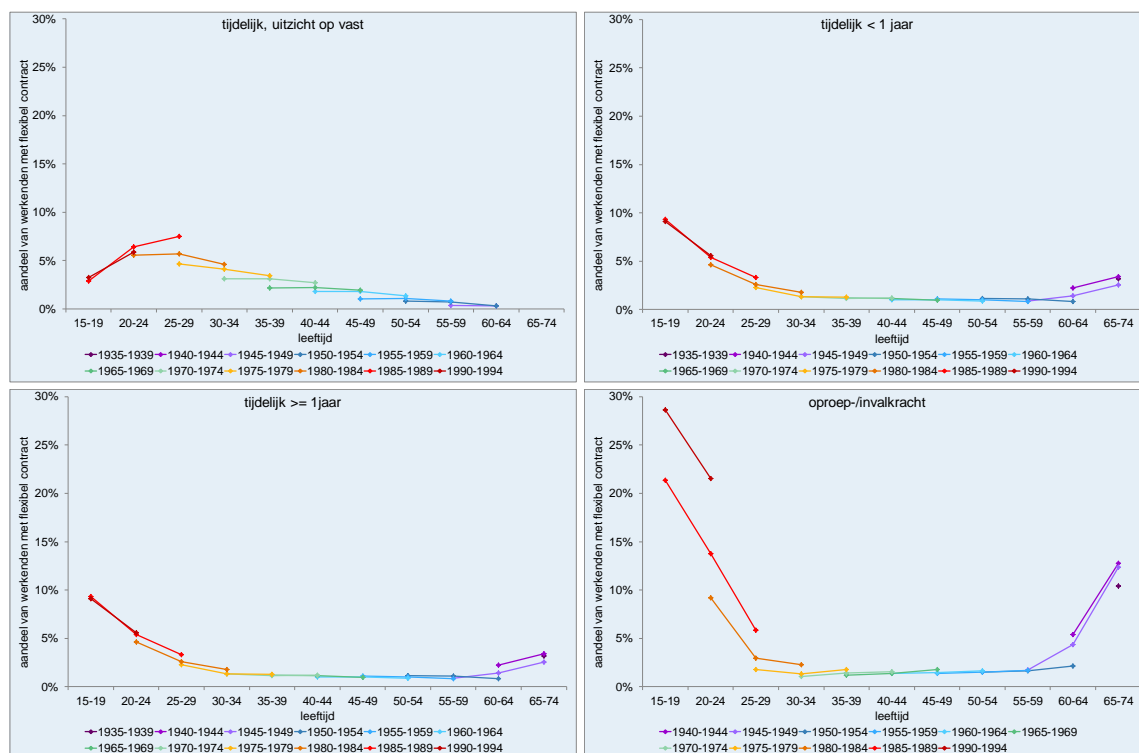
Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Wat verder opvalt, is de sterke stijging van flexibele contracten bij de oudste leeftijdsgroepen (60-64 en 65-74) voor de cohorten geboren vóór 1950. Deze cohorten konden nog op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan, en vaak zelfs nog eerder door vroegpensioenregelingen.⁴ Het aantal werkenden neemt daardoor snel af en de degenen die blijven werken, doen dat vaker op een flexibel contract. Voor deze groep gold vaak nog het functioneel leeftijdsontslag, waardoor ook als iemand door wilde werken na 65 jaar, een nieuw arbeidscontract moest worden gesloten omdat het oude automatisch verviel.

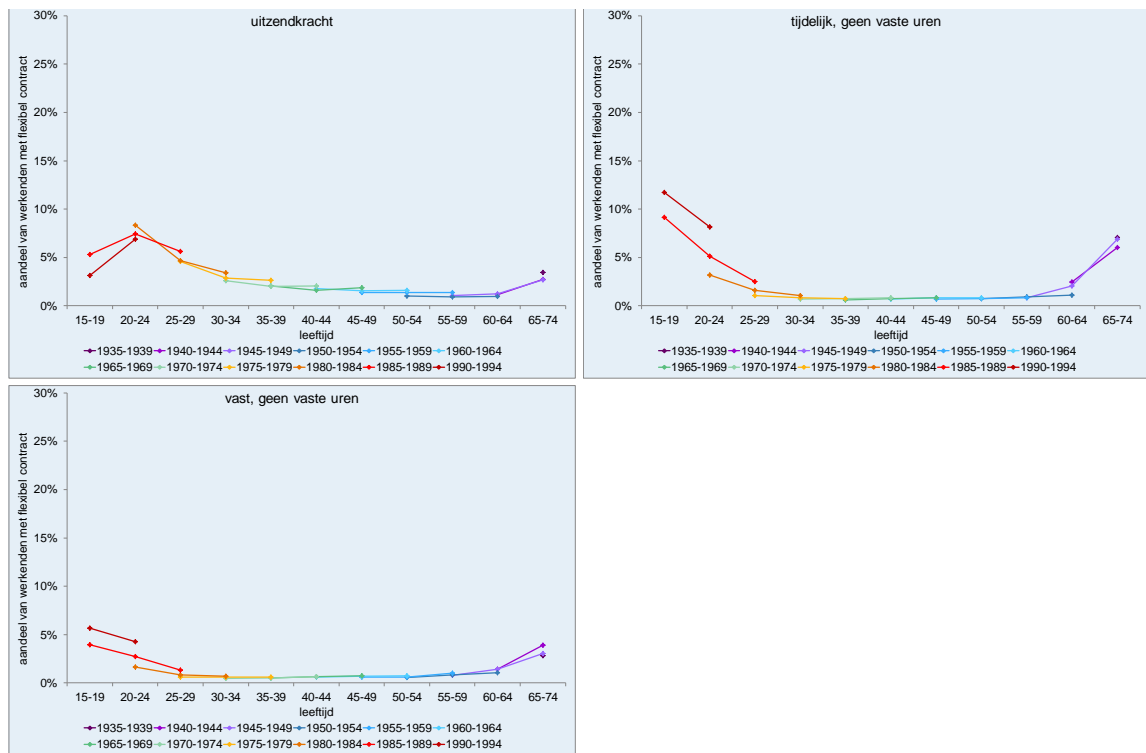
Scholieren en studenten zijn meegenomen in figuur 5.1, maar het weglaten van deze groepen levert maar heel kleine verschillen op.

Figuur 5.2 is op dezelfde wijze als Figuur 5.1 gemaakt, maar dan apart voor verschillende typen flexibele contracten. Deze figuur laat zien dat onder het patroon in Figuur 5.1 een aantal sterk verschillende patronen schuilgaan. Voor oproep-/invalcontracten en contracten zonder vaste uren geldt dat elk jonger cohort een flink grotere kans heeft een baan te hebben op een dergelijk contract als ze onder de 35 jaar zijn. Boven de 35 jaar is de kans voor jongere cohorten niet toegenomen. Voor tijdelijke contracten met vaste uren en tijdelijke contracten met uitzicht op vast geldt dat elk jonger cohort op elke leeftijd een iets grotere kans heeft een baan te hebben op een dergelijk contract. De toename in de kans op een dergelijk contract maakt minder grote sprongen tussen cohorten, maar geldt wel op iedere leeftijd.

Figuur 5.2 Cohortanalyse naar type flexibel arbeidscontract



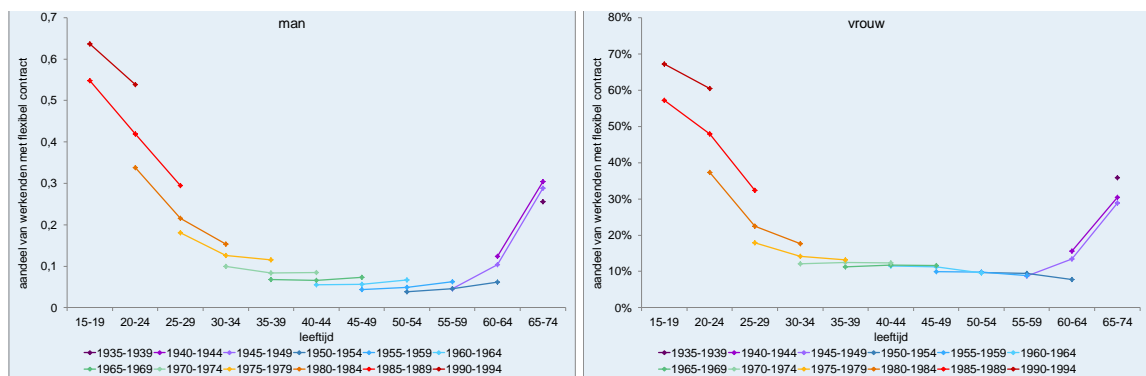
⁴ Dat het cohort geboren tussen 1950 en 1955 geen recht meer had op vroegpensioenregelingen is duidelijk te zien in de figuur: voor dit cohort wijkt het patroon voor 60-64 jaar niet af van dat voor 55-59 jaar.



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

De toegenomen kans voor elk jonger cohort om te werken op een flexibel contract is tot 35 jaar dus vooral het gevolg van meer oproep-/invalcontracten en contracten zonder vaste uren (en in mindere mate tijdelijk contracten met vaste uren) en boven 35 jaar vooral het gevolg van meer tijdelijke contracten met vaste uren en tijdelijke contracten met uitzicht op vast voor elk jonger cohort.

Figuur 5.3 Cohortanalyse naar geslacht voor werkers op een flexibel contract

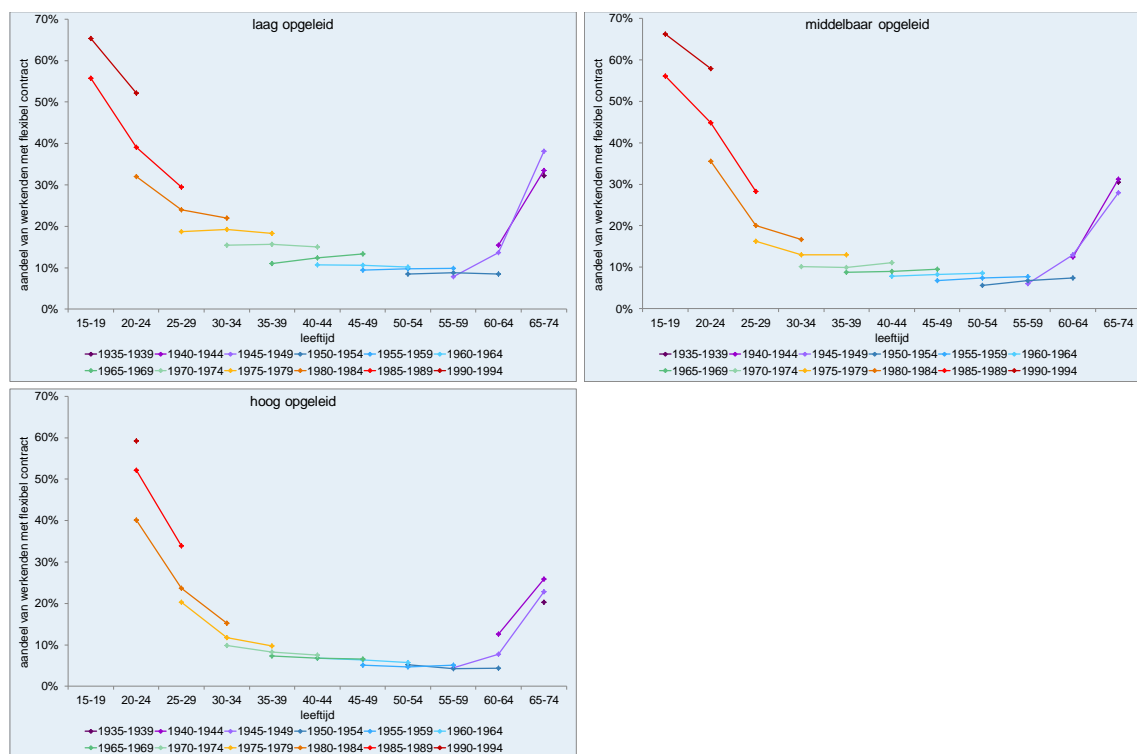


Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Figuur 5.3 laat zien dat het patroon voor mannen en vrouwen erg op elkaar lijkt, vooral voor de jongere cohorten/leeftijden. Na hun 30^e jaar neemt voor alle cohorten de kans op een flexibel contract te werken voor mannen veel sneller af dan voor vrouwen. Wel is zichtbaar dat dit verschil voor jongere cohorten kleiner wordt, omdat de kans op een flexibel contract

voor jongere cohorten toeneemt bij mannen boven de 30 jaar, maar gelijk blijft voor vrouwen boven de 30 jaar.

Figuur 5.4 Cohortanalyse naar opleiding voor werkenden op een flexibel contract



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Een opsplitsing van de cohortanalyse naar opleiding (Figuur 5.4) laat zien dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger het percentage met een flexibel contract (voor alle cohorten) onder de 25 jaar. Daarboven neemt voor hoogopgeleiden het percentage werkenden op een flexibel contract echter veel sneller af dan voor laagopgeleiden. Ook is de toename van dit percentage met elke jonger cohort veel kleiner voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden. Middelbaaropgeleiden zitten qua patroon tussen hoog- en laagopgeleiden in. Omdat een cohortanalyse 'controleert' voor leeftijd door leeftijdsgroepen te maken laat het cohortplaatje een minder groot verschil tussen opleidingsniveaus zien dan je zou verwachten op basis van figuur 3.3.

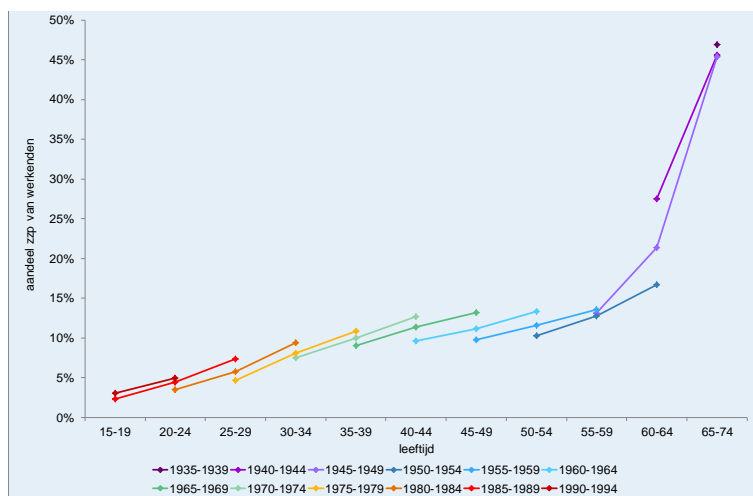
Zzp'ers

Eenzelfde cohortanalyse voor zzp'ers laat zien dat ieder cohort ook een groter aandeel zzp'ers kent (Figuur 5.5). Net als bij werkenden op een flexibel contract is er een sterke stijging in het percentage zzp'ers na 65 jaar (voor oudere cohorten met vroegpensioenmogelijkheden al na 60 jaar). Bij zzp'ers heeft dat twee redenen: enerzijds werken zzp'ers langer door dan werknemers, anderzijds zijn er werknemers die ervoor kiezen na hun pensionering als zzp'er gedeeltelijk door te blijven werken.

De veelal parallel lopende lijnen in de cohortfiguur tot ongeveer 60 jaar duiden er op dat de groei in het aandeel zzp'ers onder 60-minners voor een flink deel komt doordat zzp'ers op

steeds jongere leeftijd beginnen (dit werd al eerder geconcludeerd door De Beer (2013)). Van Es en Van Vuuren (2010) wijzen het stijgende opleidingsniveau onder jongere generaties aan als oorzaak achter het stijgende aandeel zzp'ers onder jongere generaties.

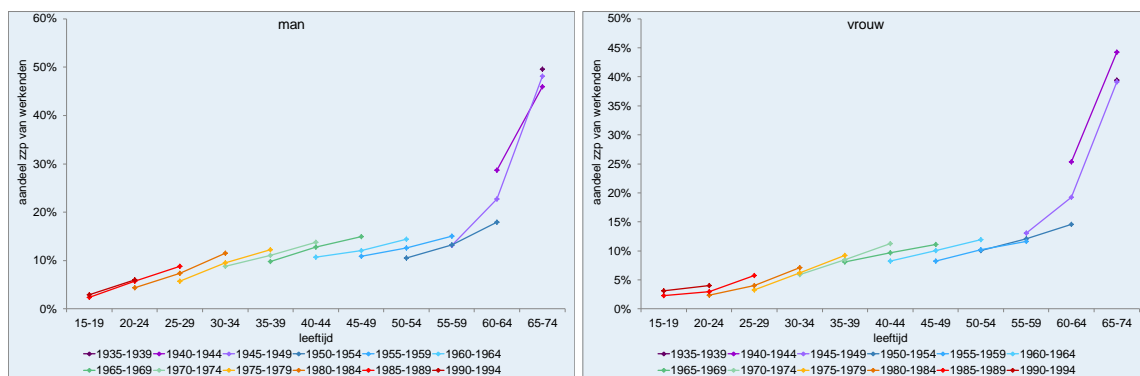
Figuur 5.5 Cohortanalyse voor zzp'ers



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Als de cohortanalyse voor zzp'ers uitgesplitst wordt naar geslacht (Figuur 5.6), wordt zichtbaar dat niet alleen het aandeel zzp'ers onder mannen groter is dan onder vrouwen, maar ook dat voor elke cohort mannen de stijging in het aandeel zzp'ers op elke leeftijd groter is dan voor vrouwen.

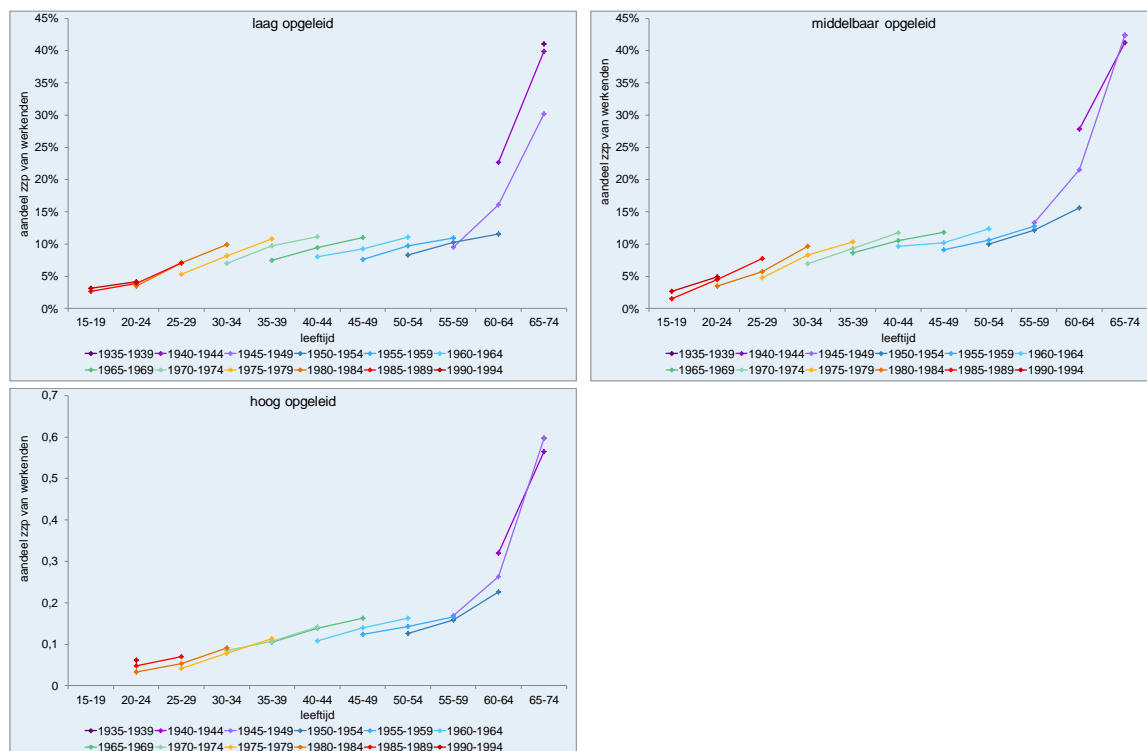
Figuur 5.6 Cohortanalyse naar geslacht voor zzp'ers



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Een uitsplitsing van de cohortanalyse naar opleidingsniveau (Figuur 5.7) laat zien dat er een verschil is tussen hoogopgeleiden enerzijds en laag- en middelbaaropgeleiden anderzijds. Voor laag- en middelbaaropgeleiden is het percentage zzp'ers op elke leeftijd hoger voor jongere cohorten, bij hoogopgeleiden is dat vooral na 40 jaar het geval. Voor hoogopgeleiden is de stijging met elk cohort echter wel groter.

Figuur 5.7 Cohortanalyse naar opleidingsniveau voor zzp'ers



Bron: Eigen berekening op basis van EBB.

Conclusie

Ieder jonger cohort heeft op iedere leeftijd een grotere kans te werken op een flexibel contract. Dat geldt in het bijzonder voor contracten zonder vaste uren en oproep-/invalcontracten. Tot de leeftijd van circa 30 jaar neemt deze kans met grote sprongen toe, daarna stijgt de kans langzamer.

De toegenomen kans voor elk jonger cohort om te werken op een flexibel contract is tot 35 jaar vooral het gevolg van meer oproep-/invalcontracten en contracten zonder vaste uren (en in mindere mate tijdelijk contracten met vaste uren) en boven 35 jaar vooral het gevolg van meer tijdelijke contracten met vaste uren en tijdelijke contracten met uitzicht op vast voor elk jonger cohort.

Hoogopgeleiden hebben op jonge leeftijd vaker een flexbaan, maar de kans op een dergelijk contract neemt voor hen sneller af met leeftijd dan voor laagopgeleiden.

Bij zzp'ers zien we een ander patroon. Ieder cohort kent een groter aandeel zzp'ers. Dat komt vooral doordat zzp'ers op steeds jongere leeftijd beginnen. Voor elke cohort mannen is de stijging in het aandeel zzp'ers op elke leeftijd groter dan voor vrouwen.

6 Verblifsduur in de flexibele schil

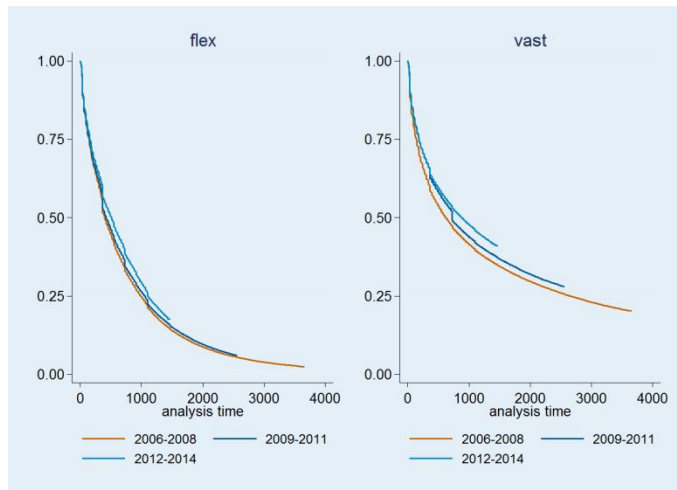
Voor de gevolgen van flexibilisering van de arbeidsmarkt is het belangrijk om te weten of het verblijf in de flexibele schil een fase is waar (bijna) iedere werkende doorheen moet, aan het begin van de carrière of wanneer een nieuwe baan wordt aanvaard (al dan niet vanuit werkloosheid), of dat een verblijf in de flexibele schil voor sommige groepen een 'val' is waar ze niet meer uitkomen als ze er eenmaal inzitten. Voor de analyses in dit en de volgende twee hoofdstukken verwijderen we alle voltijd scholieren en studenten uit de data. In eerste hoofdstukken van dit achtergronddocumenten bleek al dat zij een belangrijk deel uitmaken van de populatie flexwerkers. Omdat de flexibele baan voor hen een bijbaan is en niet hun hoofdactiviteit, worden zij in de analyses in dit hoofdstuk niet meegenomen.

Voor de analyse maken we gebruik van andere data dan in de eerste hoofdstukken, namelijk administratieve data uit het Sociaal Statistisch Bestand, en creëren we een dataset met periodes van werk in de flexibele schil. Hiervoor worden opeenvolgende banen met een flexibel arbeidscontract, met eventuele korte (maximaal 6 maanden⁵) tussenpozen van werkloosheid, gegroepeerd tot één periode van flexibele arbeid. De opeenvolgende banen hoeven niet bij dezelfde werkgever te zijn. Op dezelfde manier creëren we ook periodes van vast werk (ook met eventuele korte onderbrekingen voor werkloosheid korter dan 6 maanden). Figuur 6.1 geeft de overlevingscurves voor periodes van flexibele arbeid en periodes van vaste contracten. Een overlevingscurve geeft weer welk deel van de flex- of vastperiodes (af te lezen op de verticale as) minimaal x dagen (af te lezen op de horizontale as) duren. Bijvoorbeeld, na 1000 dagen is nog 25% van de periodes van flexibele arbeid 'in leven' (vandaar de naam overlevingscurve). Een kwart van de periodes van flexibele arbeid duurt dus langer dan 1000 dagen (ofwel 2 jaar en 9 maanden).

Perioden van flexibele arbeidscontracten zijn veel vaker van korte duur dan periodes van vaste arbeidscontracten. 35% van de periodes van flexibele arbeidscontracten duurt korter dan een jaar, 28% duurt 1-2 jaar. Maar een heel klein percentage (0,5%) duurt langer dan tien jaar. Dat is anders bij periodes van vaste arbeidscontracten. Daar duurt een aanzienlijk deel (18%) langer dan tien jaar. Dat periodes van flexibele arbeid korter duren dan periodes van vaste arbeid kan meerdere oorzaken hebben. Ten eerste kan dit patroon optreden als periodes van flexibele arbeid vaker worden afgewisseld met langere (>6 maanden) periodes van werkloosheid. Volgens de hier gehanteerde definitie eindigt dan de periode van flexibele arbeid. Hetzelfde patroon kan echter ook optreden als periodes van flexibele arbeid na verloop van tijd leiden tot een vaste baan.

⁵ Gevoeligheidsanalyses waarbij tussenpozen van maximaal 3 en maximaal 12 maanden werkloosheid tussen twee banen met een flexibel arbeidscontract worden gehanteerd laten zien dat de keuze van de maximale lengte van tussenpozen weinig invloed heeft op de uitkomsten van de analyses.

Figuur 6.1 Duur van perioden van flexibele arbeidscontracten (links) en duur van perioden van vaste arbeidscontracten (rechts)



Bron: Eigen berekening op basis van SSB.

In Figuur 6.1 is bovendien onderscheid gemaakt naar het jaar waarin de periode van flexibele of vaste arbeid begon. Perioden van flexibele arbeid zijn iets langer gaan duren in de loop van de jaren (de lijn voor 2012-2014 ligt boven die van 2009-2011 en die ligt weer boven de lijn van 2006-2008). Dit effect is echter klein, een paar procent meer perioden van flexibele arbeid lopen nog na 1000 dagen. Hetzelfde patroon treedt op bij perioden van vaste arbeidscontracten, zij het in iets sterkere mate. Na 100 dagen was van de perioden die begonnen tussen 2012-2014 8%-punt meer perioden nog in stand dan van de perioden die begonnen tussen 2006-2008.

In Figuur 6.1 is de lengte van een flexibele of vaste periode af te lezen, gegeven dat iemand een dergelijke periode had. Om een idee te krijgen hoeveel mensen geconfronteerd worden met een of meerdere perioden van flexibele arbeid, geeft tabel 6.1 weer welk deel van de beroepsbevolking een periode van flexibele arbeid had in de jaren 2003-2015.

Over een periode van dertien jaar (2003-2015) heeft meer dan de helft (60%) van alle werkenden ooit op een flexibel contract gewerkt. Voor één op de vijf werkenden duurde de langste periode van flexibele arbeid langer dan drie jaar (tabel 6.1). Een soortgelijke analyse werd eerder gedaan door Heyma et al. (2010) voor de periode 1999-2006 en Heyma en van der Werff (2013) voor de periode 2006-2010. Beide studies vonden dat ongeveer 40% van de werkenden een periode van flexibele arbeid had. De resultaten uit deze studies zijn lastig vergelijkbaar met de resultaten hier, omdat beide studies (Heyma et al. 2010 en Heyma en van der Werff 2013) alleen banen met een omvang van meer dan 12 uur per week meetelden. Er zijn daarom drie mogelijke verklaringen voor het hogere percentage werkenden dat ooit een periode van flexibele arbeid heeft gehad: 1. Door het langere tijdsvenster dat wij hanteren (dertien jaar) is de kans groter dat iemand minimaal één periode van flexibele arbeid had, 2. Door het meenemen van contracten van minder dan 12 uur per week zijn er meer mensen met een periode van flexibele arbeid, 3. Flexibele arbeid komt steeds meer voor.

Tabel 6.1 Werkenden (exclusief studenten en scholieren) naar langste flexperiode

	Percentage van werkenden
Geen periode van flexibele arbeid	40%
Langste periode van flexibele arbeid <1 jaar	10%
Langste periode van flexibele arbeid 1 tot 2 jaar	18%
Langste periode van flexibele arbeid 2 tot 3 jaar	11%
Langste periode van flexibele arbeid >3 jaar	21%

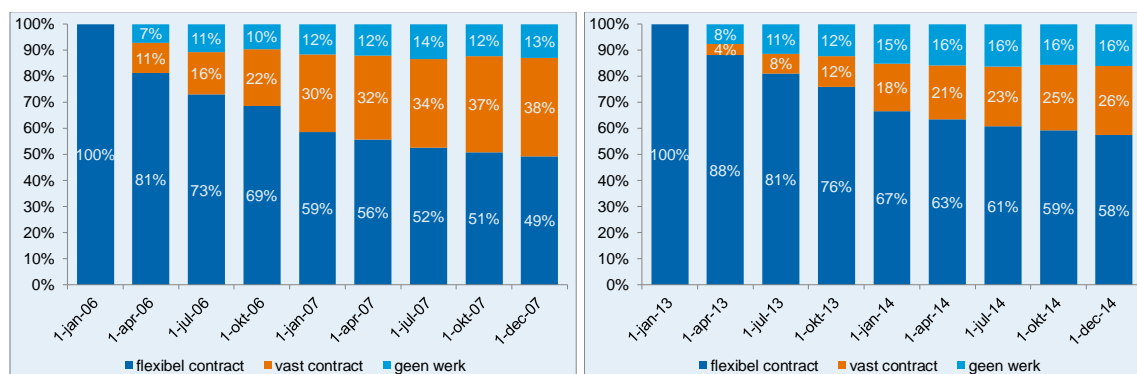
7 Doorstroom vanuit een flexibel contract

Perioden van flexibele arbeid kunnen eindigen om verschillende redenen: omdat iemand langer dan zes maanden werkloos is, omdat er een vast arbeidscontract is verkregen (in dezelfde of een andere baan) of omdat iemand besluit zich terug te trekken van de arbeidsmarkt. De lengte van een periode van flexibele arbeid geeft daarom geen compleet beeld van de situatie op de arbeidsmarkt. Een lange periode van flexibele arbeid is wellicht te prefereren boven een korte periode van flexibele arbeid en daarop volgend een langere periode van werkloosheid. Om een beeld te krijgen van transitiekansen uit een flexperiode geeft Figuur 7.1b voor de gemiddelde persoon die op 1 januari 2013 een tijdelijk contract had, wat zijn/haar arbeidsmarktpositie was tot 24 maanden na deze peildatum (de periode januari 2013 tot januari 2015). We onderscheiden hier drie soorten arbeidsmarktstatus: flexibel contract, vast contract en geen werk. In de categorie 'geen werk' zitten zowel mensen zijn die werkloos zijn (en eventueel een WW of bijstandsuitkering ontvangen), als mensen die zich niet meer kunnen (vanwege arbeidsongeschiktheid), of willen aanbieden op de arbeidsmarkt (de inactieven). Terugkeer naar de flexibele schil is in deze figuur meegenomen. Dat betekent dat de mensen die 24 maanden na de peildatum een flexibel contract hebben, niet noodzakelijkerwijs de gehele tussenliggende periode werk hadden op een flexibel contract. Mogelijk hebben ze in de tussentijd ook een periode geen werk gehad of een periode op een vast contract gewerkt. Om deze reden en omdat de figuren zijn gemaakt op basis van iedereen die op 1 januari 2013 een flexibel contract had, ongeacht hoe lang dat flexibele contract op dat moment al liep, zijn de figuren niet als overlevingscurves te interpreteren.

Om de transitiekansen van verschillende groepen (bijvoorbeeld naar opleidingsniveau of leeftijd) en op verschillende momenten in tijd te kunnen vergelijken, is het zinvol om te corrigeren verschillen in compositie van die groepen. Hiervoor zijn regressie-analyses uitgevoerd die corrigeren voor leeftijd, opleiding, geslacht, herkomst en huishoudsamenstelling. Figuur 7.1a geeft voor een persoon met dezelfde achtergrondkenmerken als de persoon in Figuur 7.1b de kans op het hebben van een flexibel contract, een vast contract en geen werk hebben weer in 2006. In vergelijking met 2013 is er weinig verschil in de kans om op een flexibel contract te werken x maanden na de peildatum.

Er is echter wel een groot verschil met de kans om op een vast contract te werken. Die kans was in 2013 veel kleiner dan in 2006.

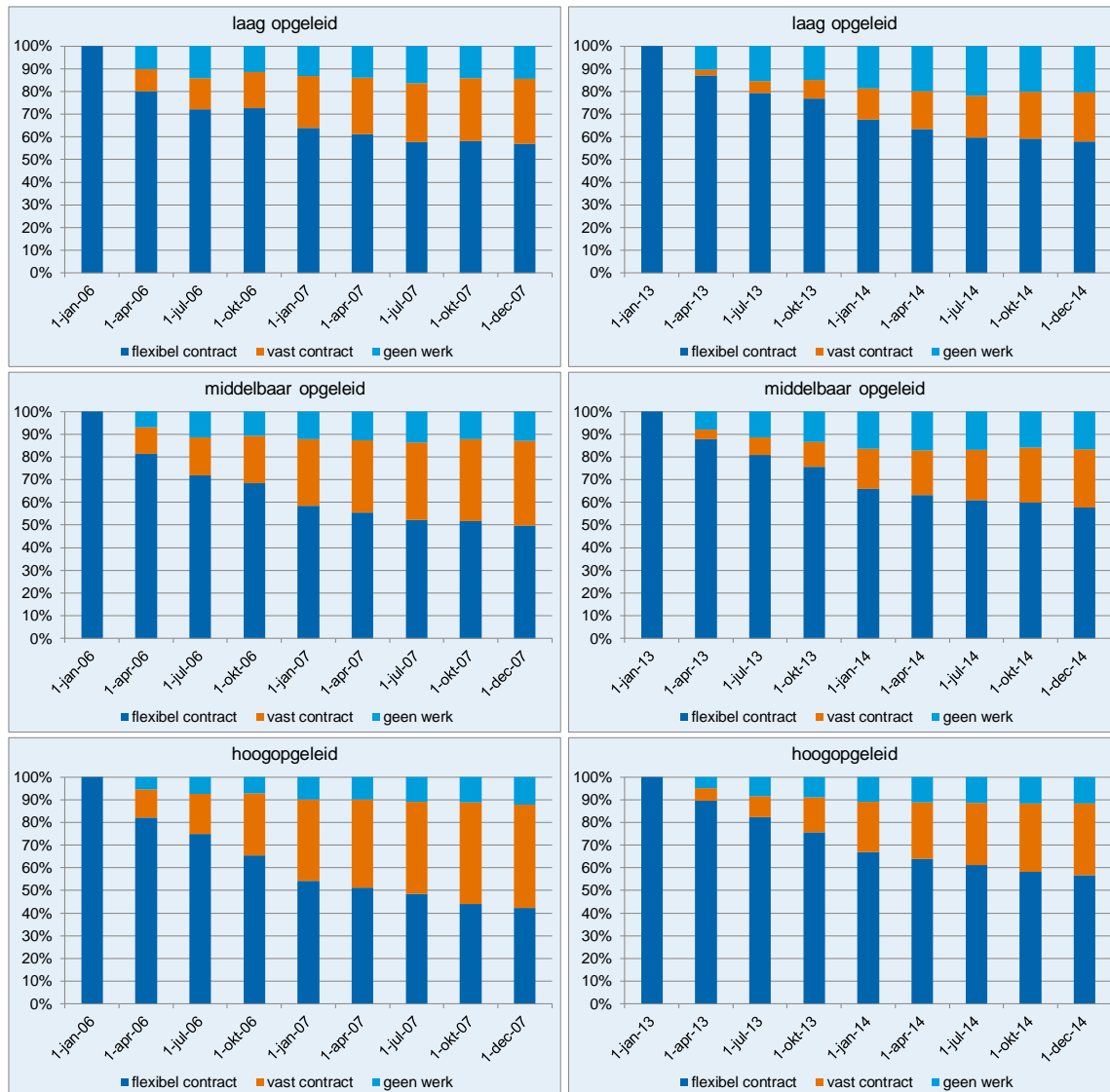
Figuur 7.1 Kans om na x maanden een bepaald contracttype te hebben, in 2006 (a) en in 2013 (b)



Figuur 7.2 geeft de verschillen naar opleidingsniveau weer, gecorrigeerd voor leeftijdsgroep, geslacht en herkomst. Om 2006 en 2013 goed te kunnen vergelijken is voor de kansen in 2013 gerekend met de compositie van 2006. De kans dat iemand die in januari 2013 op een flexibel contract werkt dat een x aantal maanden nog steeds doet, lijkt nauwelijks te verschillen naar opleidingsniveau. In 2006 waren er nog flinke verschillen tussen de opleidingsniveaus en stroomden hoogopgeleiden vaker dan laagopgeleiden uit een flexibel contract. De kans dat een persoon na x maanden is uitgestroomd uit flexwerk en op een vast contract werkzaam is, verschilt daarentegen wél. Hoogopgeleiden hebben 18%-punt meer kans dan laagopgeleiden (22% vs. 14%) één jaar later op een vast contract te werken. Twee jaar later is dit verschil nog wat verder opgelopen tot 10%-punt. In 2006 was dit verschil nog 13%-punt één jaar later en 17%-punt twee jaar later.

Verder valt op dat in het eerste jaar na de peildatum de arbeidsmarktstatus veel meer verandert dan in het tweede jaar na de peildatum, waarin de transitiekansen stabiliseren. Dat wil niet zeggen dat er dan niemand meer uitstroomt, wél zegt het dat de uitstroom ongeveer gelijk is aan de (her-)instroom.

Figuur 7.2 Arbeidsmarktpositie over tijd voor gemiddelde persoon die op 1 januari 2006 (links) of 1 januari 2013 een flexibel contract had, naar opleidingsniveau



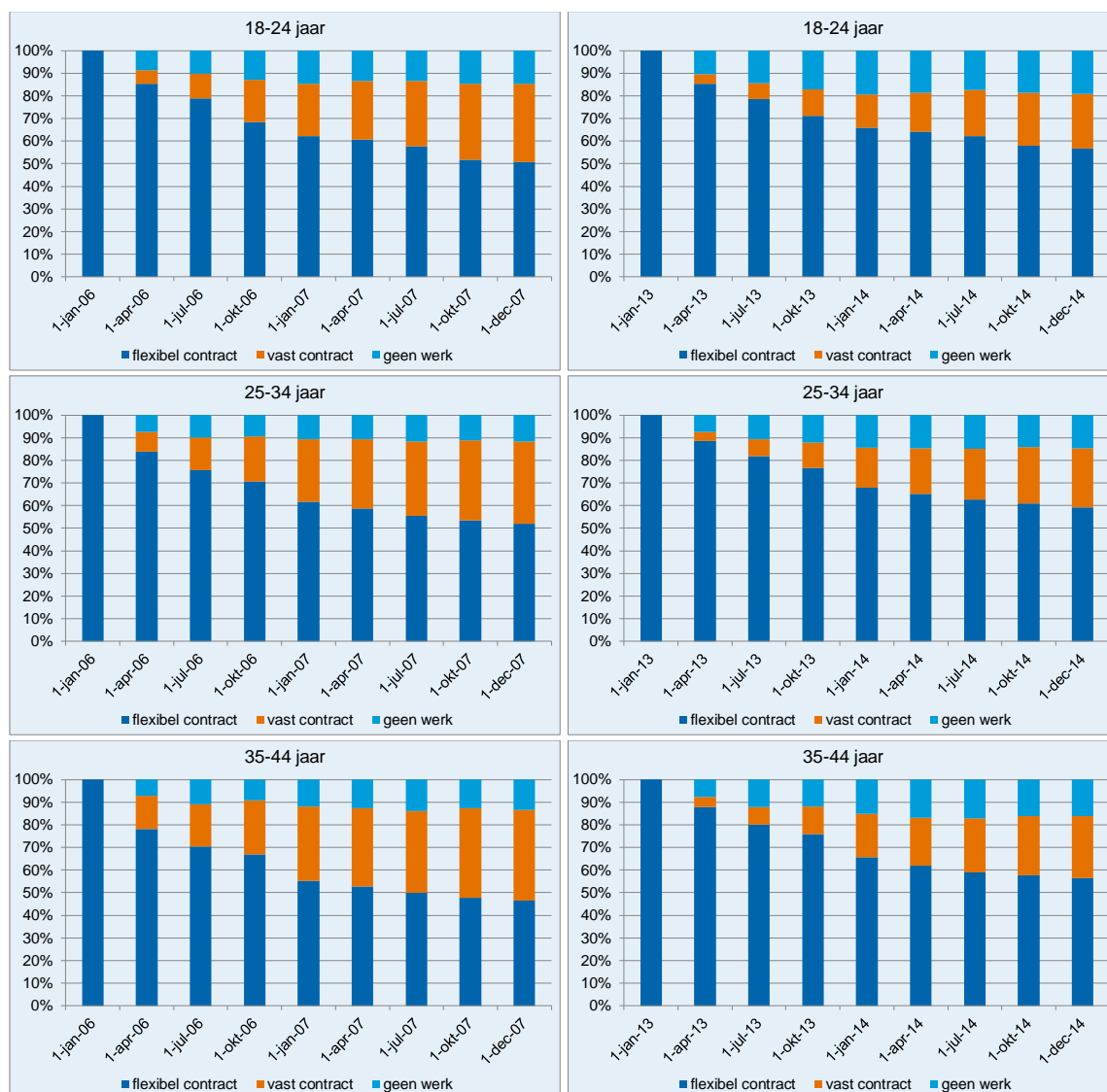
Figuur 7.3 doet hetzelfde voor verschillende leeftijdsgroepen. Voor alle leeftijdsgroepen valt op dat de kans om twee jaar na de peildatum een flexibel contract te hebben groter is voor de groep die op 1 januari 2013 een flexibel contract had, dan voor de groep die op 1 januari 2006 een flexibel contract had. De kans om een vast contract te hebben is juist voor elke leeftijdsgroep kleiner voor de groep die op 1 januari 2013 een flexibel contract had dan voor de groep die op 1 januari 2006 een flexibel contract had. Per saldo zijn er in de groep die op 1 januari 2013 een flexibel contract had op elk aantal maanden na die peildatum meer mensen zonder werk dan in de groep die op 1 januari 2006 een flexibel contract had.

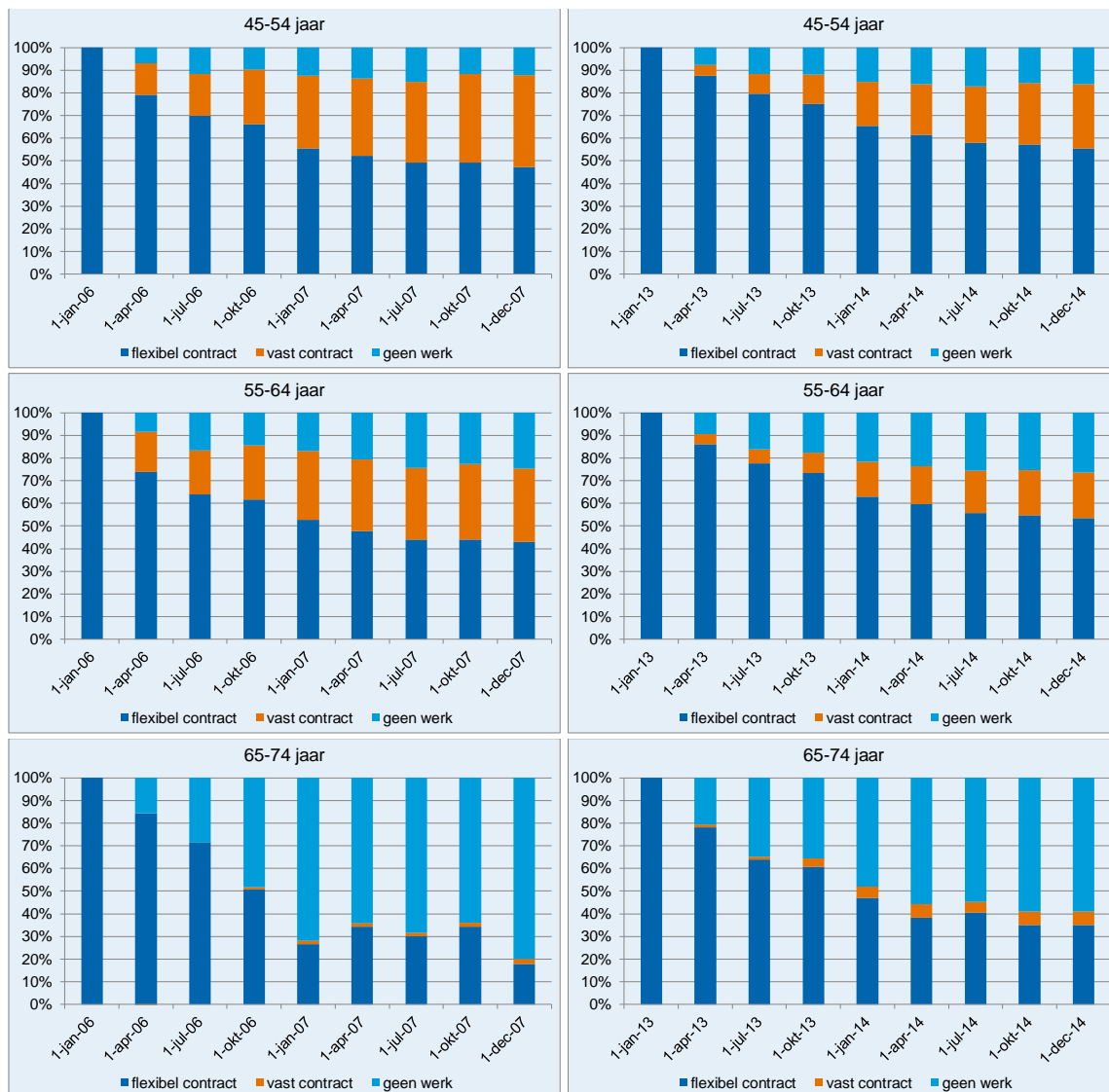
Hoewel in hoofdstuk 3 duidelijke werd dat de kans om op een flexibel contract te werken erg uiteenloopt voor de verschillende leeftijdsgroepen, liggen de transitiekansen van de verschillende leeftijdsgroepen tot 55 jaar dicht bij elkaar. Het hoge aandeel flexibele contracten onder jongeren lijkt daarom vooral samen te hangen met de uitgangspositie van

deze groep op de arbeidsmarkt, die van toetreders op de arbeidsmarkt. Wanneer de kans gering is vanuit een situatie van geen werk direct werk op een vast contract te vinden, duurt het gezien de transitiekans van een flexibel naar een vast contract een tijd voordat de nieuwe toetreders via flexibele arbeidscontracten uiteindelijk een werk op een vast contract krijgen.

Boven 55 jaar is de transitiekans naar een vast contract een stuk kleiner en neemt de kans op geen werk toe. Van de 55-64 jarigen op 1 januari 2013 hadden maar weinigen de mogelijkheid om via een vroegpensioenregeling uit te treden. De grotere transitiekans naar een situatie zonder werk is waarschijnlijk daarom vooral een grotere transitiekans naar ongewilde werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Figuur 7.3 Arbeidsmarktpositie over tijd voor gemiddelde persoon die op 1 januari 2006 (links) of 1 januari 2013 een flexibel contract had, naar leeftijdsgroep op peildatum 1 januari 2006 cq 2013 (gemiddelde persoon met zelfde kenmerken voor 2006 en 2013).





8 Wie verblijven langdurig in flexibele schil?

Dit hoofdstuk onderzoekt wie er langdurig in de flexibele schil zitten en welke persoonskenmerken voor langdurig verblijf in de flexibele schil het meest bepalend zijn.

Invloed persoonskenmerken

In Tabel 8.1 zijn de schattingsresultaten weergegeven van drie lineaire kansmodellen. Het eerste model schat voor iedereen in de beroepsbevolking de kans dat een individu op een flexibel contract werkt. Een tweede kansmodel schat voor iedereen in de beroepsbevolking de kans dat deze persoon langdurig (>3 jaar) in de flexibele schil werkt. Het derde model

schat voor iedereen die in de flexibele schil werkt de kans om langdurig in de flexibele schil te werken.

Tabel 8.1 Schattingsresultaten van een lineair kansmodel voor de kans om op een flexibel contract te werken (kolom 1), de kans om langdurig(>3 jaar) op flexibele contracten te werken (kolom 2), en de kans om langdurig op een flexibel contract te werken gegeven dat op een flexibel contract werkt (kolom 3).

	P[flex]	P[langdurig flex]	P[langdurig flex flex]
Geslacht (referentie= vrouw)			
man	-0,032***	-0,018***	0,008***
Leeftijd (referentie = 26-35)			
18-24	0,284***	0,119***	-0,082***
25-34	0,000	0,000	0,000
35-44	-0,129***	-0,091***	-0,040***
45-54	-0,190***	-0,129***	-0,044***
55-64	-0,242***	-0,161***	-0,036***
65-74	-0,285***	-0,163***	0,082
Herkomst (referentie= Nederlandse achtergrond)			
Westerse migratie achtergrond	0,050***	0,031***	-0,003
Niet-westerse migratie achtergrond	0,090***	0,044***	-0,036***
Partner (referentie = alleenstaand)			
Samenwonend	-0,060***	-0,025***	0,037***
Kinderen in huishouden (referentie = geen kinderen)			
kind(eren) van 0-12jr	-0,046***	-0,035***	-0,025***
kind(eren) 13-18jr	-0,011***	-0,009***	-0,004
kind(eren) 18jr en ouder	-0,012***	-0,008***	0,004
Opleidingsniveau (referentie = laag opgeleid)			
Middelbaar opgeleid	-0,038***	-0,020***	0,008***
Hoog opgeleid	-0,054***	-0,036***	-0,022***
Constante	0,390	0,213	0,471
Jaardummies	JA	JA	JA
N	808719	808719	185018
* p<0,1 ** p<0,05 *** p<0,01			
Eigen berekening op basis van EBB. Scholieren en studenten uitgesloten.			

De kans om langdurig in de flexibele schil te verblijven is hoger voor mannen dan voor vrouwen, terwijl vrouwen op zich meer kans hebben ooit in de flexibele schil te werken. Ook de invloed van leeftijd verschilt tussen kans op een flexibel contract te werken en de kans langdurig op zo'n contract te werken. Jongeren hebben de grootste kans om ooit een flexbaan te hebben en om langdurige flexperiode te hebben. Conditioneel op het hebben van een flexbaan hebben jongeren echter de kleinste kans om een langdurige flexperiode te hebben.

Westerse allochtonen werken vaker op een flexibel contract dan autochtonen, en ook vaker langdurig op een flexibel contract. Gegeven dat zij in de flexibele schil werken hebben ze geen grotere kans dan autochtonen om langdurig in de flexibele schil te blijven werken. De kans dat niet-westerse allochtonen in de flexibele schil werken is groter dan de kans voor

autochtonen of westerse allochtonen is. Zij hebben ook een grotere kans langdurig in de flexibele schil te werken. Maar conditioneel op het hebben van een flexibel contract, hebben niet-westerse allochtonen juist een kleinere kans dan autochtonen om langdurig in de flexibele schil te blijven werken. Dat kan zijn omdat zij vaker een vaste baan hebben, maar het zou ook kunnen dat zij vaker perioden van werkloosheid (langer dan drie maanden) kennen of vaker ontmoedigd de arbeidsmarkt verlaten.

Voor middelbaaropgeleiden is de kans om in de flexibele schil te werken 3,8%-punt kleiner dan voor laagopgeleiden. Voor hoogopgeleiden ligt dit 5,4%-punt lager dan voor laagopgeleiden. De kans om langdurig in de flexibele schil te werken verschilt 2,0%-punt tussen laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden. Het verschil met hoogopgeleiden is 3,6%-punt.

9 Onzekerheid in de flexibele schil

(Langdurig) verblijf in de flexibele schil gaat gepaard met onzekerheid. In dit hoofdstuk onderscheiden we drie soorten (on)zekerheid en gaan we na hoeveel minder zekerheid (langdurig) werken in de flexibele schil met zich meebrengt. Net als in hoofdstukken 6, 7 en 8 sluiten we scholieren en (voltijd) studenten uit van de analyse.

In dit hoofdstuk hanteren we de volgende concepten van zekerheid:

- Werkzekerheid betreft de verhouding tussen dagen (of weken) met en zonder werk en is een maatstaf voor hoe zeker iemand is dat hij überhaupt werk heeft, ongeacht het type werk of het inkomen dat daarbij hoort.
- Baanzekerheid wordt gemeten als het aantal baanwisselingen in een tijdsperiode en is een maatstaf voor hoe zeker het is dat iemand over een tijdje nog steeds dezelfde baan heeft.
- Inkomenszekerheid is de variatie in het maandelijks inkomen. Dit betreft niet alleen het inkomen uit arbeid, maar ook inkomen uit een eventuele uitkering (WW of bijstand) bij werkloosheid.

Ter illustratie een aantal voorbeelden: een agrarisch medewerker die iedere week full-time op een ander bedrijf werkt, maar nooit zonder werk zit en vrijwel altijd hetzelfde betaald krijgt heeft veel werkszekerheid en inkomenszekerheid, maar weinig baanzekerheid. Een productiemedewerker die regelmatig voor een paar maanden ergens werk heeft, maar wel steeds enkele weken of maanden werkloos is voor hij weer nieuw werk heeft gevonden, heeft veel minder werkszekerheid dan de medewerker in het eerste voorbeeld (hij heeft immers regelmatig een periode van werkloosheid), maar heeft wel meer baanzekerheid omdat zijn banen langer duren. Door de perioden van werkloosheid heeft hij ook minder inkomenszekerheid. Hoe groot die inkomenszekerheid is hangt sterk af van zijn recht op een WW-uitkering bij werkloosheid. Heeft hij daar geen recht op en heeft hij ook geen recht op

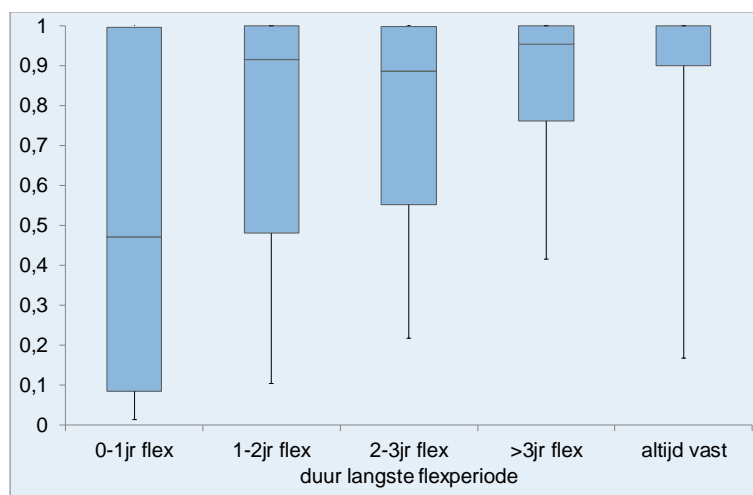
bijstand, dan heeft deze medewerker ook te maken met grote inkomensonzekerheid door zijn sterk fluctuerende inkomen.

In dit hoofdstuk wordt, net als in hoofdstuk 6, een opdeling in vijf verschillende groepen gebruikt op basis van de lengte van de langste periode van flexibele arbeid die een individu heeft gehad in de periode 2006-2015.

Werkzekerheid

In Figuur 9.1 is voor de vijf verschillende groepen de werkzekerheid weergegeven. Helemaal links de groep (10% van de populatie) voor wie (tussen 2006 en 2015) de langste flexperiode minder dan één jaar duurde. Helemaal rechts de groep die geen enkele flexperiode had tussen 2006 en 2015. In alle groepen komt werkloosheid voor, ook mensen die nooit een flexibel contract hadden kunnen tussen twee vaste contracten in een periode van werkloosheid hebben.

Figuur 9.1 Aandeel van de tijd dat iemand werk heeft, voor verschillende groepen obv duur langste flexperiode tussen 2006 en 2013.⁶



Bron: Eigen berekening op basis van SSB.

Figuur 9.1 laat zien dat meer dan de helft van de mensen die geen flexperiode hadden geen periode van werkloosheid heeft gekend in de periode 2006-2013 (de mediaan, de waarde waar de helft van de mensen onder zit en de helft boven, ligt op 1). Drie kwart was minimaal 90% van de tijd werkzaam. De verdeling is naar de onderkant wel behoorlijk breed, 20% van de mensen heeft tussen 17% en 90% van de tijd werk gehad. De groep waarvoor de langste flexperiode korter dan een jaar duurde heeft veel minder werkzekerheid. De mediaan ligt op 47%, de helft van de mensen heeft tussen 9% en 100% van de tijd werk gehad en een slechts kwart had 100% van de tijd werk. Hoe langer de duur van de langste flexperiode, hoe gecompriëerder de verdeling van werkzekerheid wordt. In de groep waarvan de langste flexperiode langer dan drie jaar duurde ligt de mediaan op 95% en had drie kwart meer dan

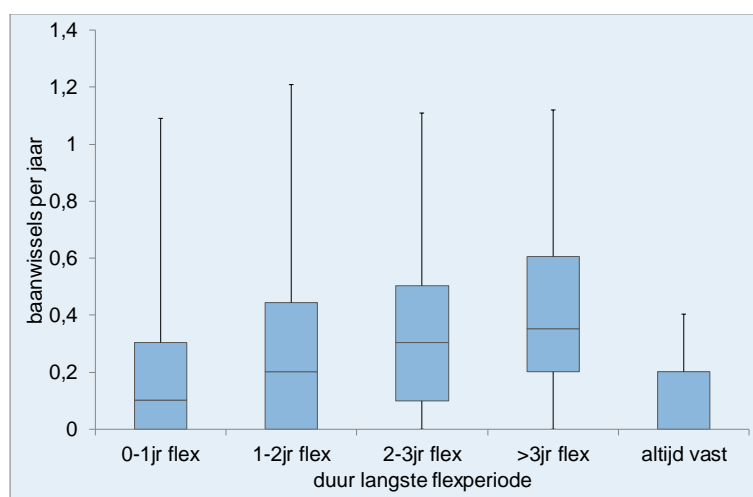
⁶ De blauw gekleurde boxen geven de waarden van het 25^{ste} en 75^{ste} percentiel weer. De lijn midden in de box geeft de mediaan weer. De verticale lijnen geven de breedte van het 5^e tot 95^e percentiel weer.

76% van de tijd werk. Van alle mensen die een of meerdere perioden van flexibele arbeid hebben gehad tussen 2006 en 2015 lijkt de groep waarvoor de langste periode van flexibele arbeid langer dan drie jaar duurde qua werkzekerheid het meest op mensen met uitsluitend perioden met vast werk. Dit komt overeen met de bevindingen van Heyma et al. (2010) en Heyma en van der Werff (2013).

Baanzekerheid

Als maatstaf voor baanzekerheid kijken we naar het gemiddelde aantal baanwisselingen per jaar in de periode 2006-2015. In de administratieve data die hiervoor gebruikt is, kan geen onderscheid gemaakt worden naar vrijwillige en onvrijwillige baanwisselingen. Dat is jammer, omdat het voor de baanzekerheid die iemand ervaart uitmaakt of er gewisseld móet worden van baan omdat werkloosheid dreigt, of dat er vrijwillig gewisseld wordt van baan. In dat laatste geval is het alternatief voor de baanwissel niet werkloosheid, maar het langer vasthouden van de oude baan.

Figuur 9.2 Gemiddeld aantal baanwisselingen dat iemand had, voor verschillende groepen naar duur van de langste flexperiode tussen 2006 en 2013⁷.



Bron: Eigen berekening op basis van SSB.

Het gemiddeld aantal baanwisselingen per jaar is weergegeven in Figuur 9.2, waarbij wederom onderscheid wordt gemaakt naar vijf groepen op basis van de duur van de langste flexperiode. De groep die nooit in de flexibele schil zaten heeft de minste baanwisselingen. Voor mensen die wel een periode in de flexibele schil zaten vallen twee dingen op: het mediane aantal banen per jaar loopt op met de lengte van de langste flexperiode, en de variantie van het aantal banen per jaar blijft ongeveer gelijk met de lengte van de langste verblijfsduur in de flexibele schil. Lange flexperioden zijn dus niet alleen het gevolg van tijdelijke contracten met een lange loopduur; er vinden ook meer baanwisselingen plaats. Het lage aantal baanwisselingen in de groep waarvan de langste flexperiode minder dan een jaar duurde kan het gevolg zijn van het omzetten van het tijdelijke contract in een vast

⁷ De blauw gekleurde boxen geven de waarden van het 25^{ste} en 75^{ste} percentiel weer, de horizontale lijn midden in de box de mediaan. De verticale lijnen geven de breedte van het 5^e tot 95^e percentiel weer.

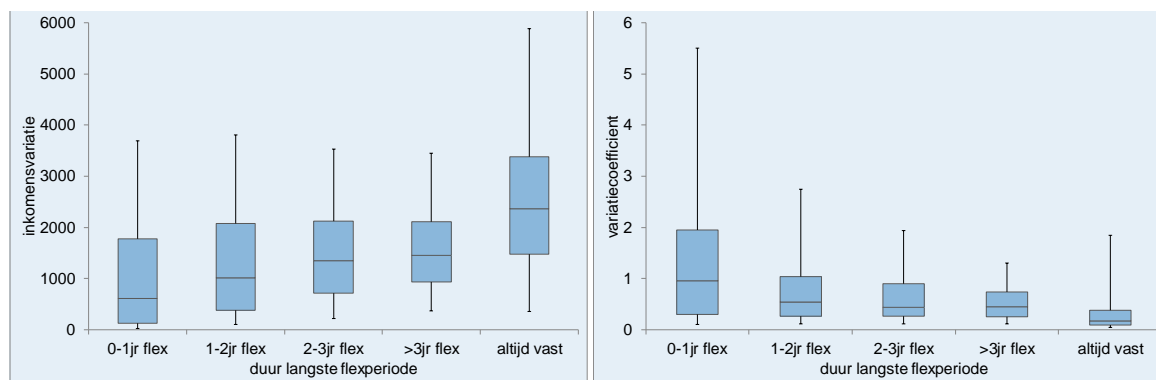
contract, waardoor de baan zekerheid lijkt op die van mensen in de groep ‘altijd vast’, maar kan ook resulteren als er lange perioden van werkloosheid of inactiviteit zijn. Gezien de mediane werkzekerheid van 47% en grote variatie in werkzekerheid van deze groep (zie Figuur 9.1) is het niet hebben van werk geen onbelangrijke verklaring voor het lage aantal baanwisselingen.

Inkomenszekerheid

Om inkomenszekerheid in beeld te brengen is de variatie en de variatiecoëfficiënt⁸ van het maandelijkse inkomen uit arbeid en uitkeringen berekend voor iedereen. Wederom zijn mensen gegroepeerd naar de duur van de langste flexperiode.

De variatie in inkomen (Figuur 9.3 links) geeft de spreiding van de absolute variatie in inkomen weer. Omdat een inkomensverandering van 500 euro per maand voor mensen met een laag inkomen relatief echter veel groter is dan een zelfde verandering voor mensen met een hoog inkomen, is in de rechterfiguur de spreiding van de variatiecoëfficiënt weergegeven. De variatiecoëfficiënt is een *relatieve* maatstaf (in tegenstelling tot de variatie in de linkerfiguur) en daarom inzichtelijker wanneer we groepen met verschillende inkomenshoogte willen vergelijken. Daarvan is hier sprake, omdat de jaarinkomens in de groep ‘altijd vast’ zowel gemiddeld hoger zijn als een grotere spreiding hebben.

Figuur 9.3 Variatie (links) en variatiecoëfficiënt (rechts) van het individuele maandinkomen uit arbeid en uitkeringen, voor verschillende groepen obv duur langste flexperiode tussen 2006 en 2015⁹.



Bron: Eigen berekening op basis van SSB.

Figuur 9.3 laat zien dat mensen die tussen 2006 en 2015 geen periode van flexibele arbeid hebben gehad de laagste variatiecoëfficiënt hebben. Voor het grootste deel van deze groep is de variatiecoëfficiënt laag en zijn ook de verschillen in de variatiecoëfficiënt binnen deze groep klein (de hoogte van de box is klein), al zijn er wel meer uitschieters naar boven dan

⁸ De standaarddeviatie is een gestandaardiseerde vorm van de variantie die rekening houdt met het gemiddelde inkomen van iemand. Hierdoor worden inkomensschommelingen beter vergelijkbaar tussen groepen mensen met een heel verschillend gemiddeld inkomen. De variatiecoëfficiënt is de standaarddeviatie gedeeld door het gemiddelde. Deze berekening wordt gedaan omdat een inkomensverandering van bijvoorbeeld € 100 euro voor iemand met een laag inkomen meer merkbaar is dan voor iemand met een hoog inkomen. Het is daarom inzichtelijker om te kijken naar de ‘relatieve’ inkomensschommelingen.

⁹ De blauw gekleurde boxen geven de waarden van het 25^{ste} en 75^{ste} percentiel weer. De lijn midden in de box geeft de mediaan weer. De verticale lijnen geven de breedte van het 5^e tot 95^e percentiel weer.

bijv. in de groep met een langste flexperiode van meer dan drie jaar. Voor mensen die wel een periode van flexibele arbeid hebben gekend, loopt de mediane variatiecoëfficiënt af met de duur van de langste flexperiode. Ook nemen de verschillen binnen de groep af met de duur van de langste flexperiode (de hoogte van de box wordt steeds kleiner en ook de uitschieters nemen af in grootte). Van alle groepen met een periode in de flexibele schil lijkt de groep met de langste flexperiode (meer dan drie jaar) het meest op de groep die geen enkele flexperiode had tussen 2006 en 2015.

Uit Figuur 9.1 kwam al naar voren dat er enorme variatie is in de werkzekerheid van de groep met een duur van de langste flexperiode van 0-1 jaar. Het verbaast daarom niet dat deze groep ook de grootste (relatieve) variatie kent in inkomen. Mogelijk bestaat de groep met een duur van langste flexperiode van minder dan een jaar uit twee of meer subgroepen, waarbij sommige subgroepen een korte flexperiode hadden en daarna een vaste baan vonden en andere subgroepen korte flexperiodes afwisselen met langere perioden zonder werk.

Conclusie

In vergelijking met werkenden die geen periode in de flexibele schil doorbrachten hebben werkenden die een periode in de flexibele schil werkten minder werkzekerheid, minder baanzekerheid en minder inkomenszekerheid. Er zijn echter wel opvallende verschillen tussen groepen die een periode in de flexibele schil werkten. Werkzekerheid, het aandeel van de tijd dat mensen werk hadden, is binnen de groep met een flexperiode het grootst in de groep die een langste flexperiode van meer dan drie jaar had en het kleinst in de groep waarvoor de langste flexperiode minder dan een jaar duurde. Voor inkomenszekerheid geldt een zelfde patroon: de inkomenszekerheid onder mensen die ooit in de flexibele schil werkten is het grootst in de groep waarvan de langste flexperiode meer dan drie jaar duurde. Hiermee lijkt van alle mensen die ooit een flexperiode hadden, de groep waarvoor de langste flexperiode meer dan drie jaar duurde nog het meest op de groep die geen enkele flexperiode heeft gehad. Bij baanzekerheid is het patroon anders: het aantal baanwisselingen per jaar neemt toe naarmate de langste flexperiode langer duurde.

De spreiding van baanzekerheid, inkomenszekerheid en werkzekerheid is het grootst in de groep waarvoor de langste flexperiode niet langer dan een jaar duurde. Dit lijkt te komen doordat deze groep uit meerder subgroepen bestaat die erg van elkaar verschillen. Er is zowel een subgroep die slechts een korte flexperiode had en daarna op een vast contract aan de slag ging, als een subgroep die korte flexperiodes afwisselt met langere periode zonder werk (vrijwillig dan wel onvrijwillig).

Referenties

Aa, R. van der en D. van Buren en T. Viertelhuizen, 2015, Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen, in: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering* ([link](#)).

Beer, P. de , 2013,. Langetermijnperspectieven voor flexwerkers, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 98 (4667): 512-514.

Blerings, H., N. Kooiman en R. de Vries, 2015, Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht, in: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering* ([link](#)).

CPB, 2016, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, CPB Policy Brief 2016/14, Centraal Planbureau, Den Haag ([link](#)).

Dirven, H.J. en B. Janssen, 2015, Werkloze en werkzame beroepsbevolking: twee afbakeningen, CBS ([link](#)).

Donker van Heel, P., J. de Wit en D. van Buren, 2013, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Ecorys onderzoeksrapport, Rotterdam: Ecorys ([link](#)).

Dorenbosch, L., J. Sanders en D. Beudeker, 2015, Multi-jobbing: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek?, in: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering* ([link](#)).

Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink, 2015, Vraag naar arbeid 2015, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau ([link](#)).

Es, F. van en D. van Vuuren, 2010, A decomposition of the growth in self-employment, CPB Discussion Paper ([link](#)).

Euwals, R. en N. Muselaers, 2016, Uitdagingen en beleidsrichtingen voor de Nederlandse welvaartsstaat, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau ([link](#)).

Goudswaard, A., E. van Wijk en S. Verbiest, 2014, De toekomst van flex, Hoofddorp: TNO ([link](#)).

Heyma, A., J.P. Hop en T. Smid, 2010, Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt, SEO Economisch Onderzoek ([link](#)).

Heyma, A. en S. van der Werff, 2013, De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers, SEO Economisch Onderzoek ([link](#)).

Hoekstra, K., R. Euwals, A. Arsova en E. Berkhout, 2016, Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau ([link](#)).

Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome, B.J.M.Janssen, J.E.M.Michiels en, S.N.J. van den Bossche, 2016, Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2015 Methodologie en globale resultaten, Hoofddorp: TNO ([link](#)).

Kösters, L. en M. van den Brakel, 2015, Armoederisico voor flexwerkers, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 100(4722): 687.

Kösters en Souren, 2014, De toename van zzp'ers in Europees perspectief, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 98(4683): 247-249.

Scheer, B.J., K. Hoekstra en M. de Graaf-Zijl, 2016, De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau ([link](#)).

Vlasblom, J.D. en E. Josten, 2013, Een onzeker perspectief, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau ([link](#)).

Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau
Bezuidenhoutseweg 30
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag
T (088) 984 60 00

info@cpb.nl | www.cpb.nl

November 2016