

Flexibele contracten in arbotrends

Wat doet flex

De veranderingen in de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland over de afgelopen 5 jaar zijn niet erg groot. Maar geldt dat ook voor de arbeidsomstandigheden van medewerkers met een flexcontract?

tekst Irene Houtman, Karolus Kraan en Sarike Verbiest





voor arbo?

Werk verandert. Daardoor veranderen ook de omstandigheden waaronder mensen werken. Eén van de grootste veranderingen van de afgelopen decennia is het type contract van werknemers. Rond 1990 was Nederland nog een land met verhoudingsgewijs meer vaste contracten dan gemiddeld in Europa. Rond 1995 was het aandeel flexcontracten in Nederland ongeveer gelijk aan gemiddeld in Europa (11%). Anno 2019 heeft meer dan een kwart (26%) van de werknemers een flexibel contract (EBB, 2019 tweede kwartaal). Met een flexibel contract bedoelen we een tijdelijk con-

tract, uitzendcontract of oproepcontract. Uit eerder onderzoek blijkt dat werknemers met flexibele contracten op verschillende onderdelen van de arbeidsomstandigheden slechter scoren dan werknemers met een vast contract (Kraan & Verbiest, 2019). Doel van dit artikel is het weergeven van trends in arbeidsomstandigheden voor deze 'trendsPECIAL 2020'. De centrale vraag daarbij is: in hoeverre is de ontwikkeling in flexcontracten (mede)verantwoordelijk voor eventuele veranderingen in de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers? In eerdere trendrapportages viel bijvoorbeeld vooral de dalende autonomie van medewerkers sinds 2008 op (Houtman et al., 2017). Je kunt je afvragen of dit niet een gevolg is van de toename van medewerkers met flexcontracten, van wie we weten dat die vaak minder autonomie hebben dan werknemers met een vast contract (Kraan en Verbiest, 2019).

In dit artikel definiëren we eerst wat we verstaan onder 'flexcontracten'. Vervolgens stellen we ons de vraag waarom het volgen van ontwikkelingen in arbeidsomstandigheden interessant is. Ten slotte kijken we naar trends in de arbeidsomstandigheden van werkenden met een vast en een flexibel contract. Als laatste volgt een korte bespreking van de bevindingen.

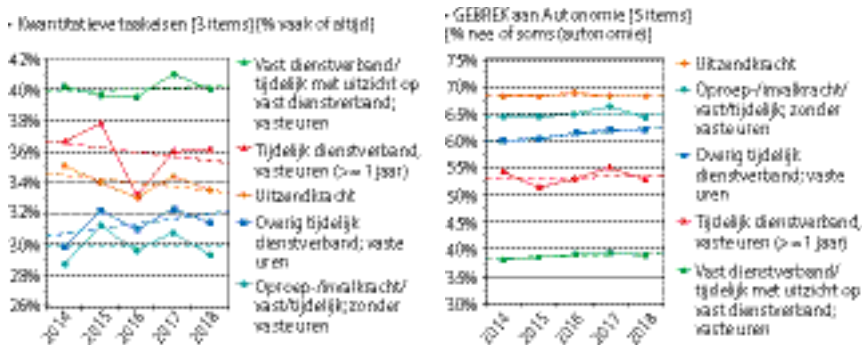
Arbotrends

Met het monitoren van arbeidsomstandigheden door de jaren heen houden we de vinger aan de pols van werkend Nederland. Dit helpt bij het identificeren van veranderingen in arbeidsrisicofactoren en bij de identificatie van risicogroepen voor deze arbeidsomstandigheden.

Om de trends in arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers te bestuderen, maken we gebruik van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) van TNO en CBS van 2014 t/m 2018 (<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nea>). De NEA is een jaarlijkse steekproef onder meer dan 43.000 werknemers. Hierdoor is de power van het jaarlijkse databestand erg groot (vooral vanaf 2014) en zijn heel kleine verschillen tussen jaren of groepen al significant. We hebben ervoor gekozen om de trends vanaf 2014 te bekijken; we nemen de ontwikkelingen tijdens de recessie niet mee, maar richten ons vooral op de situatie van recente economische groei.

We bespreken de trends aan de hand van vier clusters van risicofactoren: (1) *psychosociale risico's*, zowel hoge kwantitatieve taakeisen zoals erg snel, veel en hard moeten werken – in combinatie met weinig regelmogelijkheden in het werk levert dit werkdruk op – als emotionele of mentale taakeisen, sociale steun en agressie & geweld, (2) *fysieke risico's*, zoals het tillen van (zware) gewichten en het werken in ongunstige houdin-





Figuur 1 a en b: trends in kwantitatieve taakeisen en gebrekkige regelmogelijkheden voor medewerkers met verschillende contractvormen (Bron: NEA – TNO/CBS)

gen, (3) *omgevingsrisico's*, zoals lawaai op het werk of werken in ploegdienst of met gevaarlijke stoffen, en (4) *risico's door tijden plaatsafhankelijk werken*, zoals beeldschermwerk, telewerken of thuiswerken.

In de trendgegevens nemen we een groot aantal significante veranderingen waar. We merken hierbij op dat door de grootte van het NEA-bestand zelfs een verschil van 1 procentpunt al significant is. Het blijkt dat *alle* significante trends in arbeidsomstandigheden heel gering zijn – met uitzondering van de risico's van het tijd- en plaatsafhankelijk werken. Het gaat slechts om een verandering (stijging of daling) van 1 tot 2 procentpunten over de laatste vijf jaar. Bij de psychosociale risico's zijn er nauwelijks tot geen veranderingen over de afgelopen vijf jaar. Hetzelfde geldt voor de fysieke en omgevingsrisico's. Alleen voor de omgevingsrisico's geldt dat *alle* risico's heel licht toenemen (dat is niet zo bij de psychosociale en fysieke risico's).

Ten aanzien van de risico's voor het nieuwe werken, variëren de verschillen van 1 tot 3 procentpunten. Zo neemt het percentage werknemers dat beeldschermwerk verricht heel licht toe en het percentage werknemers dat de werktijden regelmatig niet zelf kan bepalen met bijna 3 procent af. Thuiswerken en telewerken neemt met circa 3 procentpunten toe.

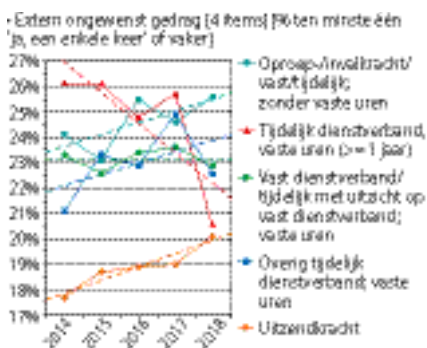
Concluderend kunnen we stellen dat de veranderingen in de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland over de afgelopen 5 jaar niet erg groot zijn. Maar hoe zit het met de ontwikkeling in arbeidsomstandigheden van werknemers met een flexcontract?

Flexcontracten

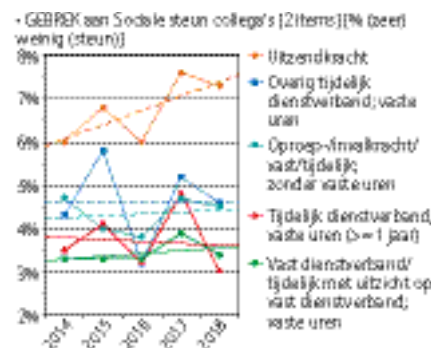
Werknemers kunnen een vast contract hebben, dat heet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een flexibel contract. Er bestaan verschillende flexibele contracten. Zo kunnen werknemers een tijdelijk contract van een werkgever krijgen. In de wet wordt dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd genoemd. Een tijdelijk contract loopt simpelweg af als de werkgever niets doet. In dit onderzoek maken we onderscheid tussen medewerkers met een contract van meer dan één jaar, al dan niet met uitzicht op vast, of medewerkers met een contract van minder dan een jaar. De eerste groep lijkt voor wat betreft leeftijdsopbouw en opleiding sterk op de groep medewerkers met een vast contract. De groep werknemers met een tijdelijk contract van korter dan een jaar is gemiddeld jonger en lager opgeleid dan de groep met een contract van langer dan een jaar.

Een werkgever kan bij behoefte aan personeel voor een tijdelijke klus of bij piekdruk ook een beroep doen op een uitzendbureau en een uitzendkracht inhuren. De uitzendkracht is in dienst van het uitzendbureau en wordt tijdelijk ingehuurd door een bedrijf. Uitzendkrachten zijn gemiddeld vaak wat ouder dan de gemiddelde werknemer met een flexcontract. Ook zijn zij minder hoogopgeleid dan de medewerker met een vast contract of een tijdelijk contract van een jaar of meer. Bovendien ervaren zij gemiddeld meer gezondheidsklachten dan de overige flexkrachten (Houtman e.a., 2019).

Inval- of oproepkrachten komen werken als hun werkgever hen oproept. Dat kan voor een paar uur of voor hele dagen. Een inval- of oproepkracht kan zowel een contract voor onbe-



Figuur 2: Trends in externe agressie en geweld naar contracttype (Bron: NEA – TNO/CBS)



Figuur 3: Trends in gebrek aan sociale steun van collega's naar contracttype (Bron: NEA – TNO/CBS)



Figuur 4: Trends in werk waarin men kracht moet zetten naar contracttype (Bron: NEA – TNO/CBS)



paalde als voor bepaalde tijd hebben, maar heeft dus geen vast maandloon. Er kan sprake zijn van verschillende afspraken, zoals van een nulurencontract of een contract met afspraken over een minimaal en/of maximaal aantal uren per week, maand of jaar (garantie-uren). Oproep- en invalkrachten zijn gemiddeld vaak jonger en hebben een beperkte contractomvang vergeleken met werknemers met een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd en uitzendkrachten (Houtman e.a., 2019; Kraan en Verbiest, 2019). In dit artikel richten we ons alleen op werknemers en laten zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) buiten beschouwing.

Verschillen vast en flexibel

Hierna bespreken we op hoofdlijnen de verschillen tussen medewerkers met een vast en een flexibel contract naar risico-cluster. We belichten een paar opvallende risico's door middel van figuren.

Ten aanzien van psychosociale risico's bestaan grote verschillen tussen de diverse typen flexcontracten onderling en met medewerkers met een vast contract. De verschillen in kwantitatieve taakeisen tussen contractvormen kwamen overeen met die in andere taakeisen, zoals emotionele en mentale. Opvallend zijn de lage (kwantitatieve en andere) taakeisen in combinatie met een gebrek aan autonomie (regelmogelijkheden) onder oproep- en invalkrachten en de tijdelijke werknemers met een contract korter dan één jaar (zie figuur 1 a en 1b). Dit suggereert dat deze groep voornamelijk routinewerk heeft met weinig uitdaging.

Uitzendkrachten ervaren de minste autonomie en tegelijkertijd relatief hoge taakeisen. Dit vergroot de kans op hoge werkdruk en burn-outklachten. Uitzendkrachten rapporteren het grootste 'gebrek aan autonomie', gevolgd door respectievelijk oproep- en invalkrachten, en tijdelijke werknemers met een contract van minder dan een jaar.

Uitzendkrachten ervaren relatief weinig agressie en geweld door externen vergeleken met de andere contractvormen, maar laten hierin wel een stijgende tendens zien. Werknemers met een tijdelijk contract van meer dan een jaar laten een significante daling zien van agressie en geweld door externen vergeleken met werknemers met een vast contract (zie figuur 2). Uitzendkrachten hebben veel minder sociale steun van colle-

ga's dan werknemers in andere contractvormen en dit tendeert naar een stijging (zie figuur 3).

Ten aanzien van fysieke en omgevingsbelasting valt de ongunstige positie van uitzendkrachten ook op. Ter illustratie: figuur 4 en 5 geven respectievelijk de ontwikkeling weer in lichamelijk zwaar werk en in gevaarlijk werk. Ook hier onderscheidt uitzendwerk zich in ongunstige zin. Gevaarlijk werk onder uitzendkrachten neemt zelfs toe.

Figuren 6 en 7 laten zien dat medewerkers met een vast contract veel vaker beeldschermwerk doen en kunnen telewerken. Dit betekent dat zij vaker aan tijd- en plaatsafhankelijk werken kunnen doen dan bijvoorbeeld oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke werknemers met een kortdurend contract. Dit kan te maken hebben met de aard van het werk en het hebben van autonomie om gebruik te maken van opties voor tijd- en plaatsafhankelijk werken. Maar misschien ook met werkgevers die willen investeren in deze medewerkers.

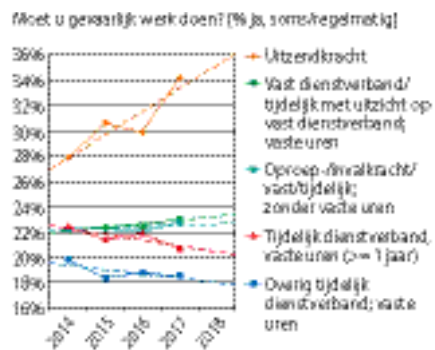
Conclusie

Voor de gemiddelde Nederlandse werknemer zijn er nauwelijks veranderingen in arbeidsomstandigheden zichtbaar over de afgelopen vijf jaar. Wel zien we dat de arbeidsomstandigheden van bepaalde typen flexkrachten sterk verschillen van die van werknemers met een vast contract. Dat geldt ook voor ontwikkelingen in die arbeidsomstandigheden tussen medewerkers met een vast en een flexibel contract. Met name uitzendkrachten hebben een ongunstig arboprofiel dat zich op enkele risico's zelfs ongunstiger ontwikkelt (gevaarlijk werk). Uitzendkrachten vormen dus een risicogroep die aandacht behoeft. <<

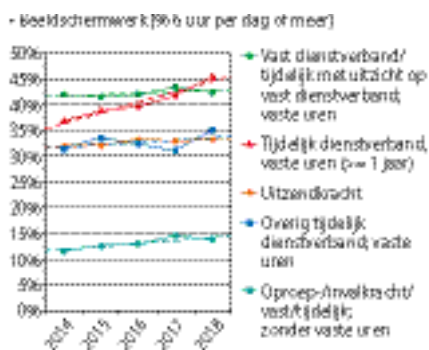
Irene Houtman, Karolus Kraan en Sarike Verbiest werken bij TNO in Leiden.

Literatuur

Houtman, I., Bakhuys Roozeboom, M., Kraan, K. & Bossche, S. van den (2017). Trends in arbeidsomstandigheden: werknemers in Nederland en Europa vergeleken. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 33 (4), 404-428.
Houtman, I, Ploeg, K. van der, Vroome, E. de & Ramaekers, M. (2019). Kerncijfers. In: Arbeidsbalans 2018, Leiden: TNO, p. 24-75
Kraan, K. & Verbiest, S. (2019). Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste medewerkers en multi-jobbers. De ontwikkeling in het afgelopen decennium. Leiden: TNO.



Figuur 5: Trends in gevaarlijk werk naar contracttype (bron: NEA – TNO/CBS)



Figuur 6: Trends in beeldschermwerk naar contracttype (Bron: NEA – TNO/CBS)



Figuur 7: Trends in telewerken naar contracttype (Bron: NEA – TNO/CBS)