



Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op flexibilisering

TNO innovation
for life



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op flexibilisering

Inhoudelijke redactie

Katja Chkalova (CBS)

Anneke Goudswaard (TNO)

Jos Sanders (TNO)

Wendy Smits (CBS)

Tekstuele redactie

Ronald van der Bie (CBS)

Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
-	Nihil
-	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2014-2015	2014 tot en met 2015
2014/2015	Het gemiddelde over de jaren 2014 tot en met 2015
2014/'15	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2014 en eindigend in 2015
2012/'13-2014/'15	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2012/'13 tot en met 2014/'15

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress: Textcetera, Den Haag en Grafimedia, Den Haag
Druk: Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

Bestellingen

verkoop@cbs.nl
Fax 045 570 62 68
ISBN 978-90-357-2035-0
ISSN 2214-4552

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2015.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Voorwoord

CBS en TNO werken sinds een aantal jaren samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De voorliggende publicatie *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering* is het derde deel van de reeks.

Uit de analyses blijkt dat de afgelopen tien jaar het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen van 15 procent (2004) tot 22 procent (2014). Het aandeel zelfstandigen zonder personeel is in diezelfde periode toegenomen van 8 procent naar 12 procent.

Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract is de laatste tien jaar sneller gegroeid dan in de meeste andere Europese landen. Binnen Nederland zijn er echter regionale verschillen als het gaat om flexibele arbeid. Deze verschillen hangen samen met de mate van verstedelijking. In de grote steden is de flexibele schil het grootst. Van de werknemers die in de flexibele schil instromen is na drie jaar ruim één derde uitgestroomd naar een vaste baan. Werknemers in de provincies Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland stromen vaker uit naar vast werk dan werknemers in andere provincies.

Motieven van werkgevers om flexwerkers in te zetten, verschillen per type flexwerker. Uitzendkrachten worden vaak ingezet om fluctuaties in de personeelsbehoefte op te vangen terwijl zelfstandigen zonder personeel worden ingehuurd voor specialistisch werk. Verder blijkt dat innovatieve bedrijven hun flexwerkers meer betrekken bij hun bedrijf dan niet innovatieve bedrijven.

Werkenden met meerdere banen zijn niet per definitie slechter af dan werkenden met één baan. Als werkenden banen combineren voor afwisseling of persoonlijke ontwikkeling zijn ze tevredener en hebben ze minder burn-out klachten dan wanneer ze uit financiële noodzaak meerdere banen combineren.

Naast de bijdragen van het CBS en TNO staan in het boek ook bijdragen van onderzoekers van Ecorys, Reflect (Universiteit van Tilburg), Utrecht School of Economics (Universiteit Utrecht), Vrije Universiteit Amsterdam en het Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) van de Hans-Böckler-Stiftung.

Dit boek biedt een overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking en een grondige analyse van de arbeidspositie van werkenden in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Wij hopen en verwachten dat het boek voorziet in de informatiebehoefte van beleidsmakers en onderzoekers op dit terrein.

CBS, Directeur-Generaal

Dr. T.B.P.M. Tjin-A-Tsoi

TNO, Voorzitter Raad van Bestuur

Drs. P. de Krom

Den Haag/Heerlen/Bonaire, juni 2015

Inhoud

Voorwoord **3**

1. Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht 8

Harry Bierings, Niels Kooiman en Robert de Vries

- 1.1 Transitionele arbeidsmarkt **9**
- 1.2 Flexibel werk **10**
- 1.3 Transitie naar werk **12**
- 1.4 Transitie vanuit werk **18**
- 1.5 Transitie van werk naar werk **27**
- 1.6 Tot slot **32**
- 1.7 Literatuur **32**
- 1.8 Technische toelichting **33**

2. Arbeidsmarkt onderzoek in Nederland: veel Walras, weinig Schumpeter* 38

Alfred Kleinknecht

- 2.1 Een scherpe arbeidsmarkt **39**
- 2.2 Walras versus Schumpeter **42**
- 2.3 Literatuur **48**

3. Verblijfsduur in de flexibele schil naar regio 50

Jannes de Vries, John Michiels en Gerda Gringhuis

- 3.1 Inleiding **51**
- 3.2 Data **54**
- 3.3 Resultaten **55**
- 3.4 Conclusies **64**
- 3.5 Literatuur **65**
- 3.6 Technische toelichting **66**

4. De invloed van de baanmatch op de trainingskansen voor flexwerkers* 70

Yusuf Emre Akgündüz en Thomas van Huizen

- 4.1 Inleiding **71**
- 4.2 Centrale vraagstelling **73**

- 4.3 Data en methode **75**
- 4.4 Resultaten **78**
- 4.5 Conclusies **81**
- 4.6 Literatuur **83**

5. De relatie tussen inzet van flexmedewerkers en innovatie: Het gaat niet om hoeveel, maar om hoe* 87

Paul Preenen en Sarike Verbiest

- 5.1 Inleiding **88**
- 5.2 Theorie en verwachtingen **90**
- 5.3 Methoden **95**
- 5.4 Resultaten **99**
- 5.5 Conclusie en discussie **103**
- 5.6 Literatuur **106**
- 5.7 Appendix **113**

6. Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen* 114

Ruud van der Aa, Dennis van Buren en Thijs Viertelhuizen

- 6.1 Inleiding en vraagstelling **115**
- 6.2 Onderzoeksmethode en data **116**
- 6.3 Representativiteit **117**
- 6.4 Onderzoekresultaten **118**
- 6.5 Conclusies **123**
- 6.6 Literatuur **125**

7. Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief 128

Lian Kösters en Wendy Smits

- 7.1 Inleiding **129**
- 7.2 Data **130**
- 7.3 Ontslagbescherming in de EU-15 **131**
- 7.4 Ontwikkeling van tijdelijk werk in de EU-15 **134**
- 7.5 Arbeidsmarktdynamiek in Europa **142**
- 7.6 Conclusies **147**
- 7.7 Literatuur **148**
- 7.8 Technische toelichting: sectoreffect en structureel effect **149**
- 7.9 Landencodes **150**

8. Flexicurity en sociale modellen in Europa: een vergelijkende analyse van het effect van instituties op werkgelegenheid en mobiliteit* 151

Ruud Muffels en Ton Wilthagen

- 8.1 Inleiding en onderzoekopzet 152
- 8.2 Sociale modellen: drie ideaaltypen 153
- 8.3 De constructie van institutionele indicatoren en prestatie-indicatoren 155
- 8.4 Methode en data 159
- 8.5 Resultaten 160
- 8.6 Bevindingen en conclusies 166
- 8.7 Literatuur 167

9. Multi-jobbing: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek?* 170

Luc Dorenbosch, Jos Sanders en Dagmar Beudeker

- 9.1 Inleiding 171
- 9.2 Eerder onderzoek naar multi-jobbing 174
- 9.3 Data en methode 175
- 9.4 Prevalentie van multi-jobbing naar socio-demografische kenmerken 178
- 9.5 (On)gunstige uitkomsten van multi-jobsituatie, -vorm en -motief 185
- 9.6 Conclusie 189
- 9.8 Literatuur 192
- 9.7 Technische toelichting 195

10. Deeltijd-WW: de ultieme flexicurity-tool? 197

Dimitris Pavlopoulos, Katja Chkalova en Ton van Maanen

- 10.1 Inleiding 198
- 10.2 Onderzoekopzet 200
- 10.3 Beschrijvende statistieken 202
- 10.4 Analysemethode 204
- 10.5 Resultaten 205
- 10.6 Conclusie 208
- 10.7 Literatuur 210
- 10.8 Technische toelichting 211

Auteursinfo 214

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

1.

Arbeidsmarkt- transities in Nederland: een overzicht

Auteurs

Harry Bierings

Niels Kooiman

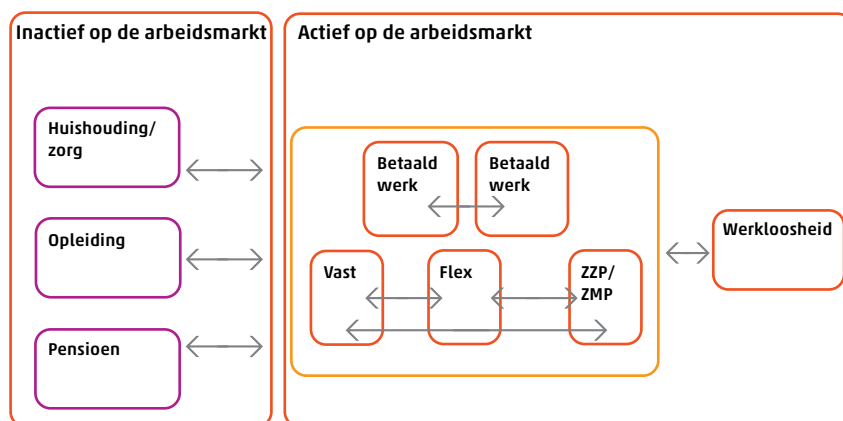
Robert de Vries

1.1 Transitionele arbeidsmarkt

Mensen maken gedurende hun arbeidsloopbaan meerdere transitieën door. Sommige transitieën zijn verbonden aan een bepaalde levensfase, zoals de overgang van onderwijs naar werk of de overgang van werk naar pensioen. Andere transitieën hangen samen met economische omstandigheden. Tijdens een economisch minder gunstige periode lopen mensen het risico hun baan te verliezen en werkloos te worden, terwijl er juist meer mogelijkheden zijn om in te stromen of van baan te veranderen als het economisch goed gaat.

In dit hoofdstuk geven wij een beschrijving van de verschillende stromen op de arbeidsmarkt en tussen de arbeidsmarkt en andere leefdoelgebieden (schema 1.1.1). Dit is gedaan voor de periode 2004–2014. Uitgangspunt daarbij is de zogenoemde transitionele arbeidsmarktbenadering (Ester, Muffels, Schippers, 2006; Schmidt, 2002). De vijf posities die in deze benadering worden onderscheiden, zijn als uitgangspunt genomen. Dit zijn: huishouding/zorg, opleiding, pensioen, werkloosheid, en betaalde arbeid (WRR, 2007). De eerste drie posities refereren aan de verzamelpositie inactiviteit, die naast de hoofdposities werkloosheid en betaald werk kunnen worden onderscheiden. In het schema zijn de transitieën van werk naar werk verbijzonderd naar transitieën tussen flexibel en vast werk, en transitieën van werknemer naar zelfstandige. Op deze wijze worden veranderingen in de aard van de arbeidsrelaties zichtbaar.

1.1.1 Schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt



Voor de indeling van personen naar werk, werkloosheid en inactiviteit hanteert het CBS vanaf 2015 de definitie van de beroepsbevolking van de International Labour Organisation.¹⁾ Volgens deze ILO-definitie behoort iedereen die minstens een uur per week werkt tot de werkzame beroepsbevolking en hoort iedereen die geen werk heeft maar daarnaar (actief) zoekt tot de werkloze beroepsbevolking. Inactief is iedereen die niet tot de beroepsbevolking behoort.

1.2 Flexibel werk

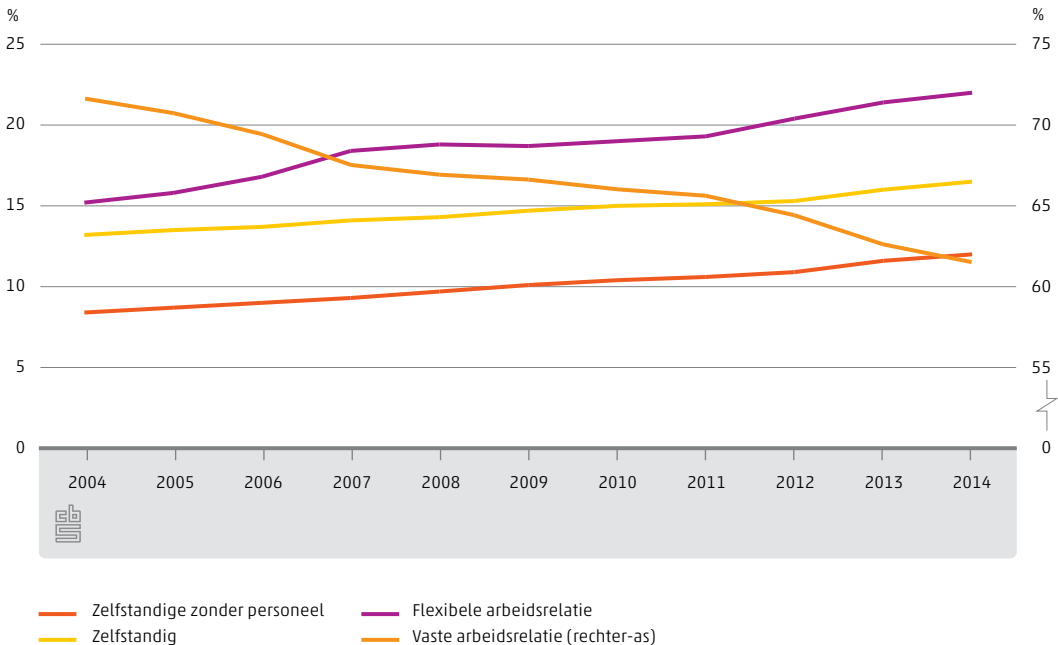
Vanwege de gewijzigde definitie van de werkzame beroepsbevolking is het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie groter dan in voorgaande publicaties van Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt (Galen, van, et.al., 2011 en 2013). Kleine baantjes van minder dan 12 uur per week bleven toen buiten beschouwing. Deze kleine baantjes tellen naar verhouding veel flexibele arbeidskrachten, namelijk 59 procent, tegenover 17 procent bij degenen met een baan van 12 uur of meer. In 2014 waren er ruim 1,8 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, waarvan 569 duizend met een klein baantje. Daarbij is de dynamiek onder kleine baantjes groter dan onder banen van 12 uur of meer per week.

In 2014 nam het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie verder toe, van 15 procent in 2004 naar 22 procent in 2014. Het aandeel zelfstandigen (vooral zonder personeel) steeg ook verder, waardoor een vaste arbeidsrelatie steeds minder vaak voorkomt.

Het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie groeide de afgelopen tien jaar niet voortdurend. Een onderbreking vormden de jaren 2008–2011, toen de toename nagenoeg tot stilstand kwam. Door de economische crisis die eind 2008 begon, viel het aantal flexibele arbeidskrachten in 2009 terug. Het herstel ging tot en met 2011 langzaam, na 2011 was weer sprake van forse groei van het aantal flexibele arbeidskrachten. Sinds 2009 daalde het aantal vaste krachten en steeg het aantal zelfstandigen continu.

¹⁾ Zie 1.7 voor een toelichting van de verschillen met de vorige, nationale definitie.

1.2.1 Personen met betaald werk naar arbeidsrelatie, 2004-2014

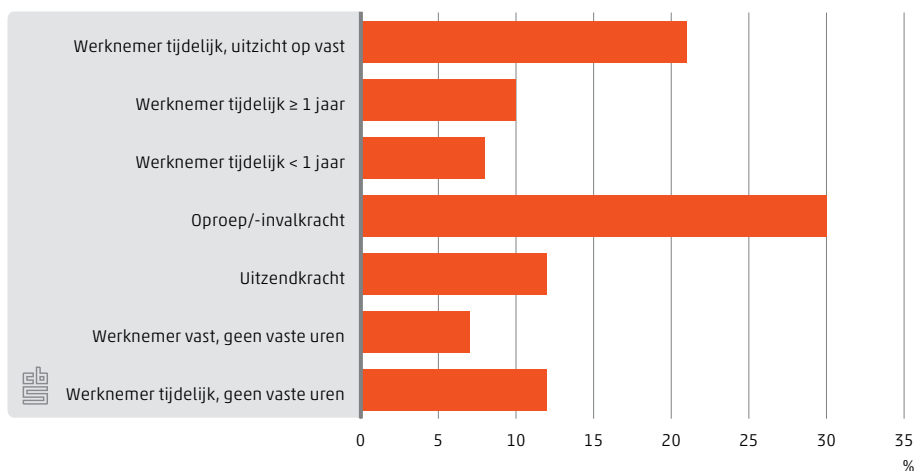


Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn personen die een arbeids-overeenkomst hebben die van beperkte duur is of die niet voor een vast aantal uren in dienst zijn. Hiertoe behoren, onderscheiden naar soort contract:

- werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling,
- werknemers met een tijdelijk contract voor een duur langer dan of gelijk aan een jaar,
- werknemers met een tijdelijk contract voor een duur korter dan een jaar,
- oproep- of invalkrachten,
- uitzendkrachten,
- werknemers met een vast dienstverband die contractueel geen vast aantal uren zijn overeengekomen,
- werknemers met een tijdelijk dienstverband die contractueel geen vast aantal uren zijn overeengekomen.

Drie op de tien werknemers met een flexibel arbeidscontract waren oproepkrachten in 2014. Zij vormen daarmee de grootste groep. Het merendeel van de oproepkrachten had een klein baantje van minder dan 12 uur per week. Sinds 2008 is het aandeel oproepkrachten onder werknemers met een flexibel arbeidscontract flink gestegen. In 2008 waren zij met 21 procent nog de op een na grootste groep.

1.2.2 Personen met een flexibele arbeidsrelatie naar flexcontract, 2014



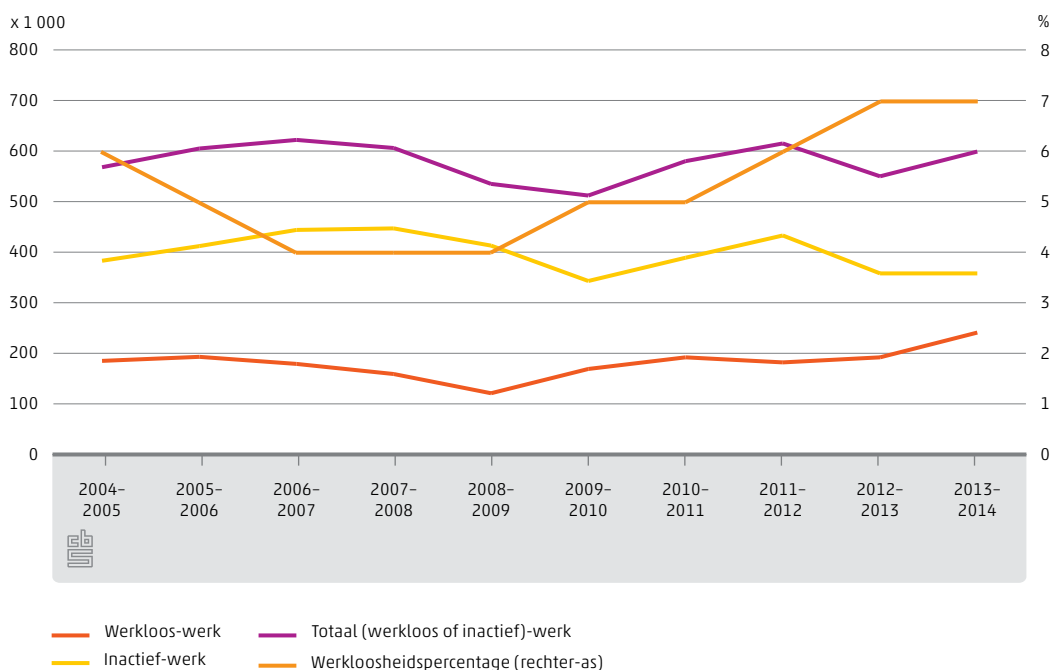
1.3 Transitie naar werk

Na een jarenlange toename stabiliseerde de werkloosheid in 2014 op ongeveer 7 procent. Ongeveer 600 duizend personen die in 2013 nog werkloos of inactief waren hadden in 2014 een baan, bijna 50 duizend meer dan in 2013. Deze toename kwam volledig tot stand doordat meer werklozen een baan vonden. Ook het aandeel werklozen dat werk vond, nam toe. Van degenen die werk vonden, was 30 procent werkloos in 2013, in 2014 was dat 37 procent. Het aantal mensen dat vanuit inactiviteit ging werken bleef in 2014 nagenoeg onveranderd ten opzichte van 2013. In absolute zin is het aantal inactieven dat aan de slag kon wel groter dan het aantal werklozen dat ging werken. Inactieven onderscheiden zich van werklozen doordat zij niet gezocht hebben naar werk en/of niet direct met werken konden beginnen. Werklozen hebben gezocht naar een baan en konden ook direct beginnen.

Vooral werklozen profiteren van de verbetering van de arbeidsmarkt

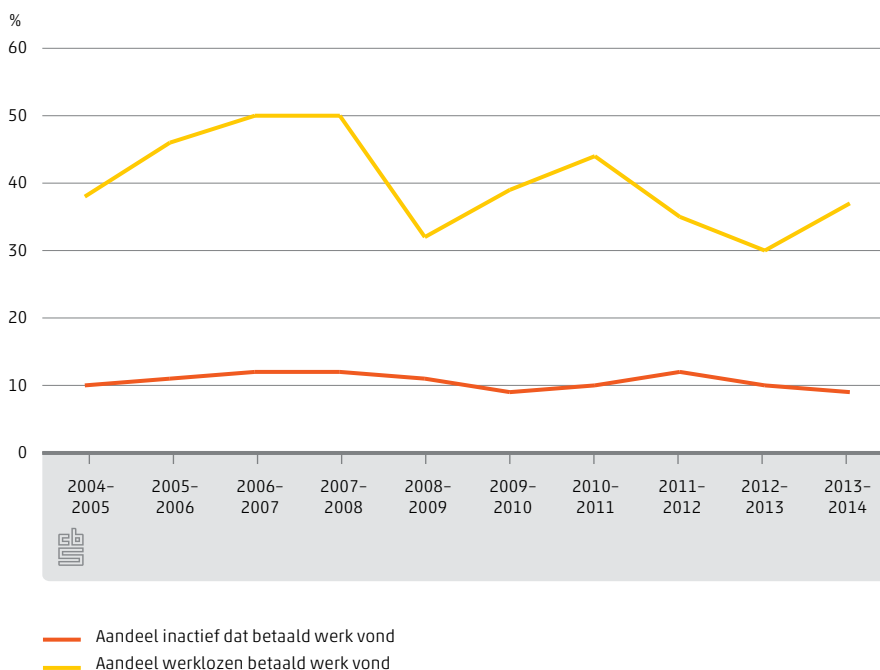
De situatie op de arbeidsmarkt was in de periode 2005-2008 met een werkloosheid tussen 6 en 4 procent beter dan in de jaren daarna. Het aantal werklozen daalde van 489 duizend in 2005 naar 318 duizend in 2008. En al daalde hierdoor ook het aantal werklozen dat uitstroomde naar betaald werk, de kans voor een werkloze op een baan nam toe.

1.3.1 Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk, 2004/2005-2013/2014



In 2005 vond 38 procent van de werklozen betaald werk, in 2008 was dit opgelopen tot de helft. In 2009 daalde het aandeel werklozen dat een baan vond naar 32 procent. Daarna verbeterde de situatie weliswaar, en was sprake van enig herstel, maar het aandeel werklozen dat een baan vond bleef wel duidelijk onder de 50 procent van 2008. Het aandeel inactieven dat een baan vond lag sinds 2005 steeds rond 10 procent.

1.3.2 Aandeel werklozen en inactieven dat betaald werk vond, 2004/2005-2013/2014



Hoogopgeleide vaak aan de slag als zelfstandige

De overstap naar werk maakten mannen vaker dan vrouwen. Van de mannen zonder werk in 2013 had 16 procent een jaar later betaald werk, van de vrouwen 12 procent. Ook tussen jongeren en ouderen bestaat een groot verschil. Van de 45- tot 75-jarigen die zonder werk waren, heeft maar 4 procent een jaar later een baan. Van de 15- tot 25-jarigen vond daarentegen 34 procent een baan. Daarbij gaat het veelal om een klein baantje dat deze jongeren combineren met school.

Jongeren kregen vaker een flexibel dienstverband, ouderen gingen vaker als zzp'er aan het werk. Van de 45- tot 75 jarigen die in 2014 de overstap naar betaald werk maakten, gingen drie op de tien aan de slag als zzp'er.

De kans om een transitie door te maken naar werk neemt toe met het opleidingsniveau. Middelbaar- en hoogopgeleiden maakten vaker de overstap naar werk dan laagopgeleiden. Van de hoogopgeleiden die de overstap naar een baan maakten, vond 22 procent een baan als zelfstandige, van de middelbaaropgeleiden was

dit 14 procent en van de laagopgeleiden 12 procent. Hoogopgeleiden die werk vonden, hadden vaker dan middelbaar- of laagopgeleiden een vaste arbeidsrelatie. Ten opzichte van 2013 is voor hoogopgeleiden de kans om in 2014 aan het werk te komen met 2 procentpunt toegenomen. In 2013 maakte 16 procent van de hoogopgeleiden de overstap naar werk.

1.3.3 Transitie van werkloosheid en inactiviteit naar betaald werk naar kenmerken, 2013-2014

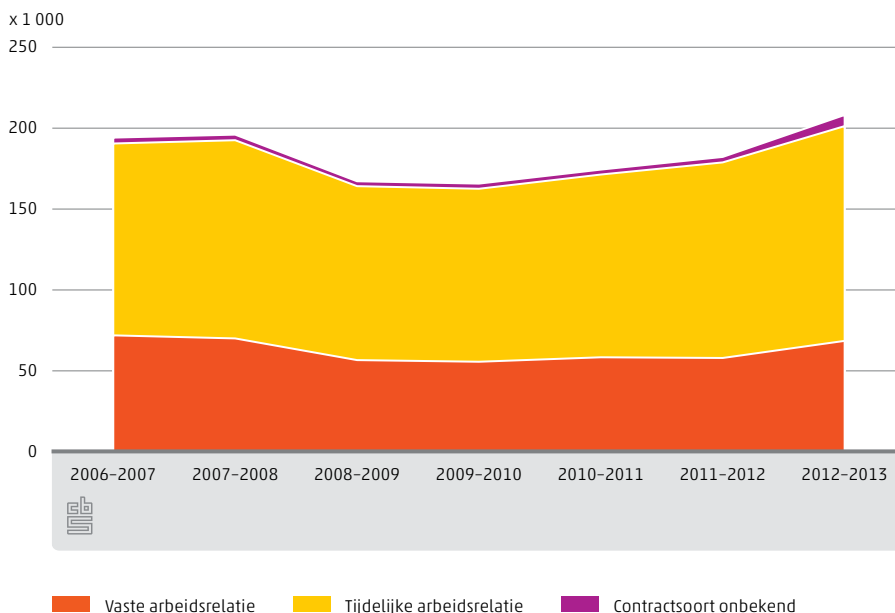
	%	waarvan naar			waaronder naar	
		Totaal	vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig totaal	zzp
Totaal	14	100	17	69	15	13
Geslacht						
man	16	100	18	69	13	12
vrouw	12	100	16	68	16	14
Leeftijd						
15 tot 25 jaar	34	100	16	76	8	7
25 tot 45 jaar	26	100	19	65	16	13
45 tot 75 jaar	4	100	14	52	33	30
Opleidingsniveau						
laag	11	100	15	73	12	10
middelbaar	15	100	16	70	14	11
hoog	18	100	21	58	22	20

Van leerling en student naar werknemer

Een deel van de mensen die instromen in een baan zijn jongeren die het onderwijs hebben verlaten. Sinds 2010 loopt dit aantal weer op. In 2013 vonden ruim 200 duizend schoolverlaters en afgestudeerden een baan als werknemer. Dat is voor het eerst weer meer dan in de periode vóór de economische crisis (2008). In 2009 en 2010 vonden minder jongeren na het verlaten van het onderwijs meteen een baan. Door de slechtere arbeidsmarktomstandigheden kozen meer jongeren ervoor om langer op school te blijven. Het aandeel onderwijsvolgende jongeren nam na 2009 flink toe en vanaf 2012 weer af. Hoewel de werkloosheid onder 15- tot 25-jarigen na 2010 hoog bleef, stromen er in de laatste jaren wel weer wat meer mensen vanuit het onderwijs naar een baan. De toegenomen (financiële) druk om snel af te studeren kan hiermee te maken hebben.

Twee derde van de schoolverlaters en afgestudeerden die een baan vonden, verwierf een tijdelijk contract. Het aandeel dat direct een vast contract krijgt, neemt jaarlijks af.

1.3.4 Instroom in loondienst vanuit onderwijs naar type contract, zwaartepunt-typering, september

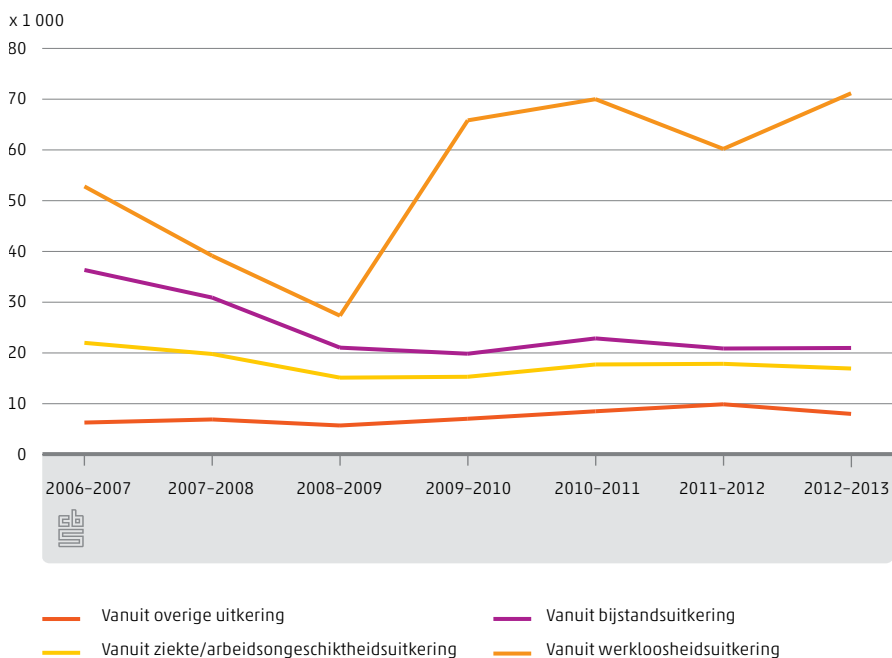


Van uitkering naar baan als werknemer

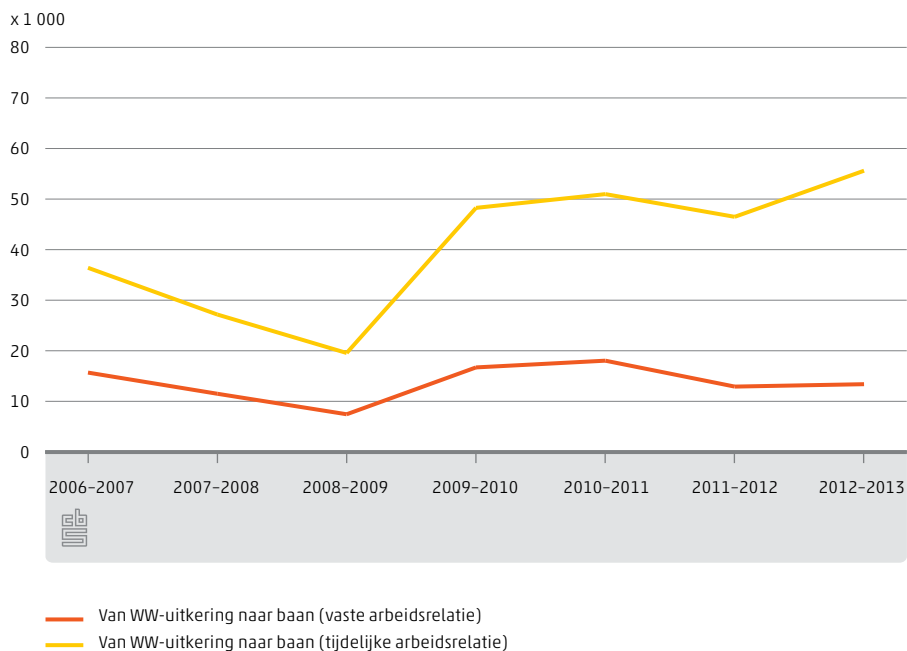
In 2013 vonden bijna 120 duizend mensen die het jaar ervoor nog een uitkering hadden, een baan als werknemer. Dat is ongeveer evenveel als in 2011 en wat meer dan in 2012. In 2013 was dit aantal minder dan half zo groot als het aantal mensen dat een baan verloor en een uitkering kreeg. De meeste mensen die vanuit een uitkering een baan als werknemer vonden, hadden daarvoor een werkloosheidsuitkering. Ruim 70 duizend WW'ers kregen in 2013 een baan. Ook ruim 20 duizend mensen met een bijstandsuitkering vonden een baan. Het aantal mensen dat vanuit de ziektewet of een arbeidsongeschiktheidsuitkering een baan vindt, is iets lager.

Het merendeel van de WW'ers die een baan vinden als werknemer krijgt een tijdelijk contract. In 2013 kreeg 17 procent een vast contract. Het aandeel mensen dat direct een vast contract krijgt, is sinds 2006-2007 flink afgenomen. In 2007 was dit nog iets meer dan 30 procent.

1.3.5 Instroom in loondienst vanuit verschillende uitkeringen, zwaartepunt-typering, september



1.3.6 Instroom in loondienst vanuit een WW-uitkering naar type contract, zwaartepunt-typering, september

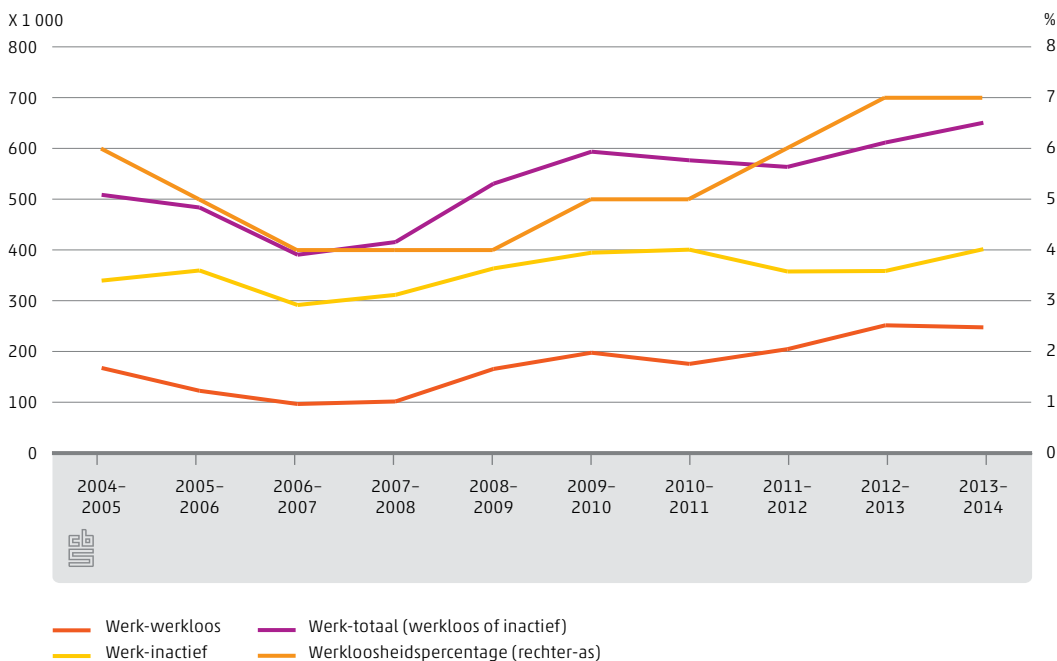


1.4 Transitie vanuit werk

In 2014 verloren 652 duizend mensen hun werk. Dat waren er 38 duizend meer dan in 2013. Mensen werden na baanverlies vaker inactief en nauwelijks vaker werkloos dan een jaar eerder. Van degenen die in 2013 hun baan verloren, zijn er 360 duizend inactief geworden. In 2014 waren dat er 403 duizend. Het aantal dat werkloos werd, bleef nagenoeg constant op 250 duizend.

De dynamiek op de arbeidsmarkt in 2013/2014 kan nu als volgt worden samengevat. Aan de ene kant vonden mensen zonder werk vaker dan in 2013 een baan vanuit een situatie van werkloosheid en niet vanuit een situatie van inactiviteit. Aan de andere kant werden mensen na baanverlies vaker inactief en minder vaak werkloos in 2014.

1.4.1 Transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit, 2004/2005-2013/2014



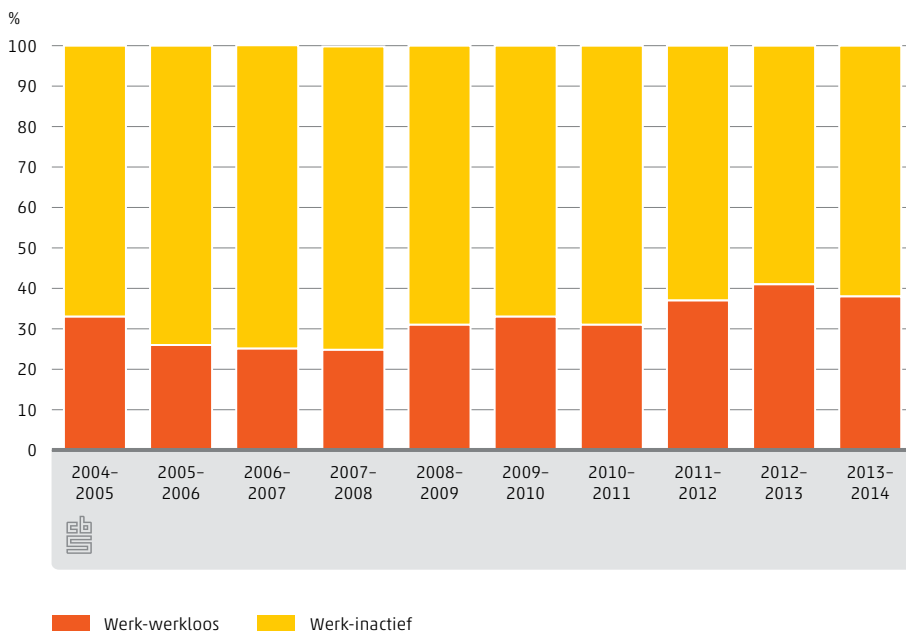
Tendens toename baanverlies naar werkloos

Sinds het begin van de economische crisis is het werkloosheidspercentage verdubbeld en is het aantal mensen dat een baan verloor behoorlijk toegenomen. In 2008 werden nog 417 duizend mensen vanuit een baan werkloos of inactief, in 2014 waren dit er 652 duizend.

Vooral in 2009 nam het aantal mensen dat na baanverlies werkloos werd fors toe, van 103 duizend in 2008 naar 167 duizend. En ook in de jaren daarna nam dit verder toe. In 2014 was dit aantal een kwart miljoen.

Ook het aantal mensen dat na baanverlies inactief werd, is in 2009 aanzienlijk gestegen, van 313 duizend in 2008 tot 365 duizend in 2009, en kwam uit op 403 duizend in 2014. Het aantal mensen dat inactief werd is na 2009 gestegen maar minder sterk dan het aantal dat werkloos werd. Dit hangt niet alleen samen met de verslechterde conjunctuur, maar ook met het feit dat mogelijkheden om vroegtijdig met pensioen te gaan sinds 2006 zijn afgenomen. Van degenen die in 2006 inactief werden na baanverlies ging 22 procent met (vervroegd) pensioen of door hoge leeftijd. In 2014 was dit nog maar 14 procent.

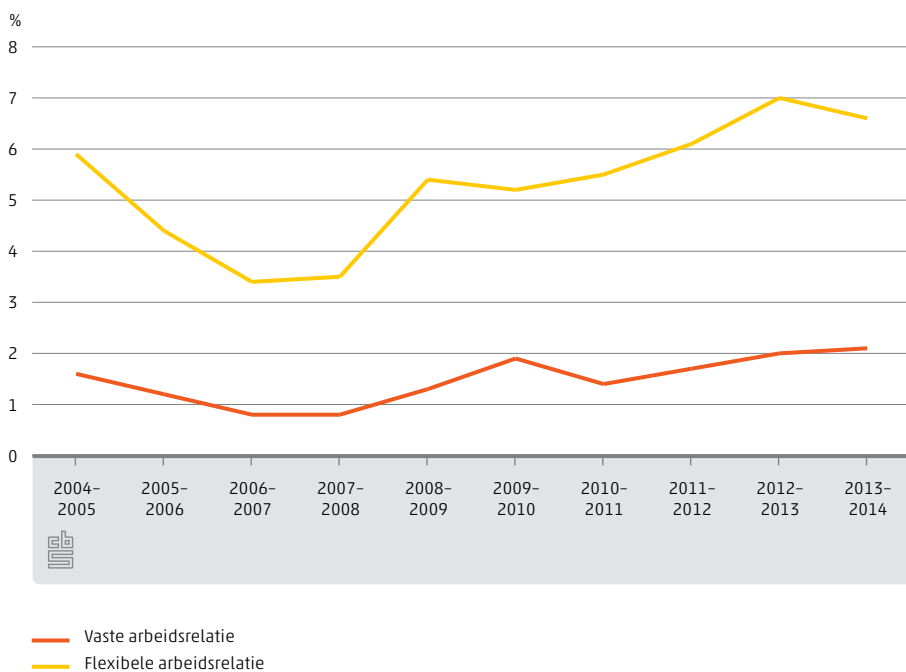
1.4.2 Aandeel mensen werkloos of inactief na verlies betaald werk, 2004/2005-2013/2014



Kans op werkloosheid groot voor flexwerkers

Vanuit flexwerk is de kans op werkloosheid sinds 2009 behoorlijk gestegen, meer dan vanuit een vaste baan. In 2009 was het aandeel flexwerkers dat werkloos werd 5,4 procent, in 2008 was dat nog 3,5 procent. In 2014 was 6,6 procent van de flexibele arbeidskrachten werkloos geworden. Het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie dat werkloos werd, ligt steeds enkele procentpunten lager dan het aandeel werkloos geworden flexwerkers, en dat aandeel neemt sinds 2011 (licht) toe.

1.4.3 Aandeel personen met een flexibele/vaste arbeidsrelatie na verlies betaald werk werkloos, 2004/2005-2013/2014



Laag- en middelbaaropgeleide flexwerkers verloren relatief vaak hun baan

Vrouwen verloren iets vaker dan mannen in 2014 hun baan (9 procent en 7 procent). Jongeren kwamen relatief vaak zonder werk. Iets meer dan acht op de tien jongeren die hun baan verloren hadden een flexibel contract. Voor de hogere leeftijden was dit minder vaak het geval. Vaker dan jongeren hadden 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen een vaste baan voordat zij zonder werk kwamen te zitten. Daarbij moet vermeld worden dat zij ook vaak een vaste baan hebben, terwijl jongeren juist vaak een baan met een flexibel contract hebben.

Van de laag- en middelbaaropgeleiden die zonder werk kwamen, had zeker de helft een baan met een flexibel contract. Dit is beduidend vaker dan bij hoogopgeleiden die hun baan kwijtraakten. Ook hier geldt de kanttekening dat middelbaar- en hoogopgeleiden vaker een vaste baan hadden dan laagopgeleiden.

1.4.4 Baanverlies naar kenmerken, 2013-2014

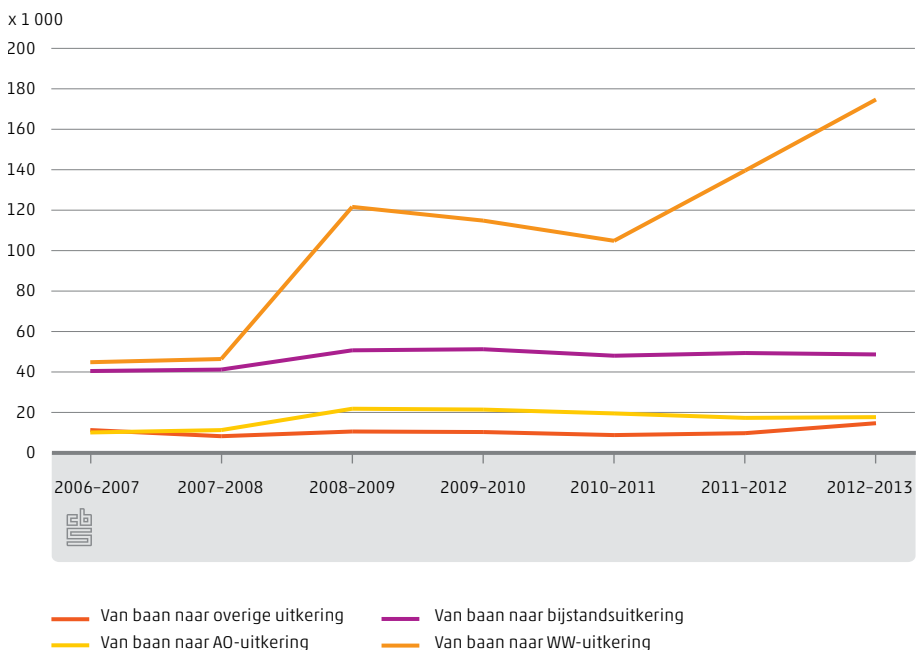
	%	waarvan naar			waaronder naar	
		Totaal	vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig totaal	zzp
Totaal	8	100	41	50	9	8
Geslacht						
man	7	100	44	47	9	9
vrouw	9	100	38	54	8	7
Leeftijd						
15 tot 25 jaar	16	100	14	82	4	4
25 tot 45 jaar	5	100	39	55	5	5
45 tot 75 jaar	8	100	59	27	14	12
Opleidingsniveau						
laag	12	100	36	56	8	7
middelbaar	8	100	42	50	8	7
hoog	5	100	47	42	11	10

Van werknemer naar uitkering

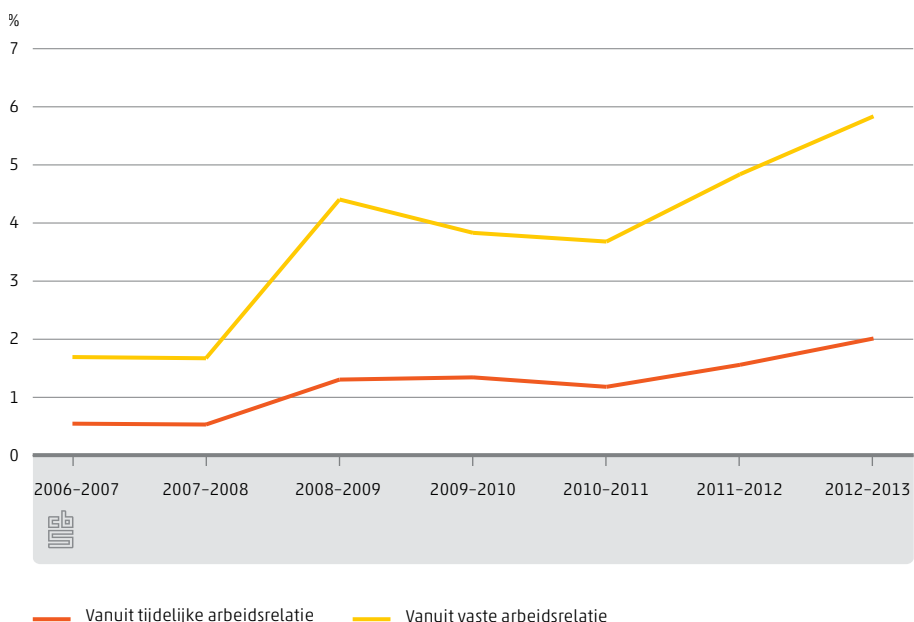
Fluctuaties in de stromen van banen naar uitkeringen worden hoofdzakelijk veroorzaakt door stromen naar de WW. Het aantal mensen dat hun baan verliest en een bijstandsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering of andere uitkering kreeg, is sinds de crisis betrekkelijk stabiel. Het aantal mensen dat in de WW terechtkomt, is sinds 2008 wel flink toegenomen. In 2013 neemt deze laatste stroom ook weer toe, tot bijna 175 duizend mensen.

In absolute zin komen ieder jaar iets meer werknemers met een vast contract dan werknemers met een tijdelijk contract in de WW. Mensen met een tijdelijk contract zijn wel veel kwetsbaarder: hun aantal is immers geringer dan het aantal werknemers met een vast contract. Van de werknemers met een vast contract kwam in 2013 slechts 2 procent in de WW, van de werknemers met een tijdelijk contract bijna 6 procent.

1.4.5 Uitstroom uit loondienst naar verschillende uitkeringen, zwaartepunt-typering, september



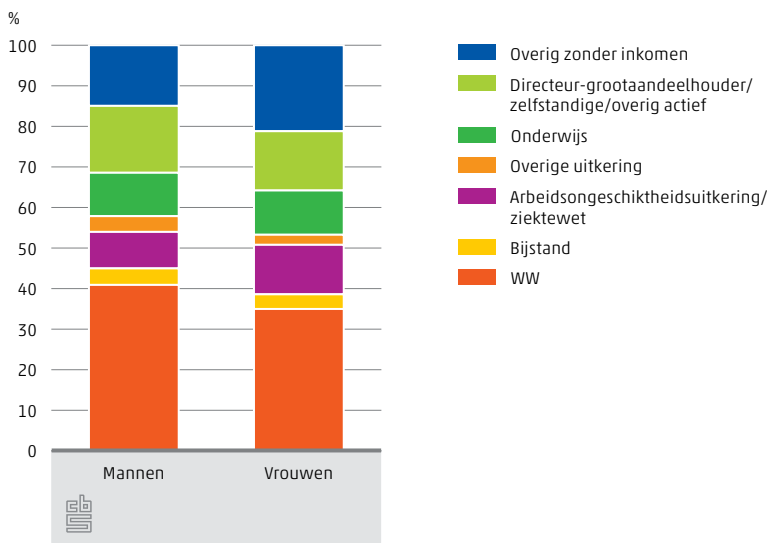
1.4.6 Uitstroom uit loondienst naar WW, naar type contract, zwaartepunttypering, september



Kleine verschillen tussen mannen en vrouwen in type uitkering

Mannen (41 procent) komen wat vaker in de WW dan vrouwen (35 procent). Vrouwen die in de WW terechtkomen zijn vrijwel altijd ouder dan 50 jaar. Dat deze vrouwen minder dan mannen een jaar na het verliezen van hun baan een WW-uitkering hebben kan ermee te maken hebben dat zij in hun loopbaan nog weinig WW-rechten hebben opgebouwd omdat zij nog niet zo lang hebben gewerkt. Meer dan 20 procent van de vrouwen heeft na het verliezen van hun baan een jaar later geen eigen inkomsten, tegen 15 procent van de mannen. Voor de hand ligt dat zij terugvallen op het inkomen van hun partner. Vrouwen hebben na het verliezen van hun baan wat vaker dan mannen een ziektewet- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

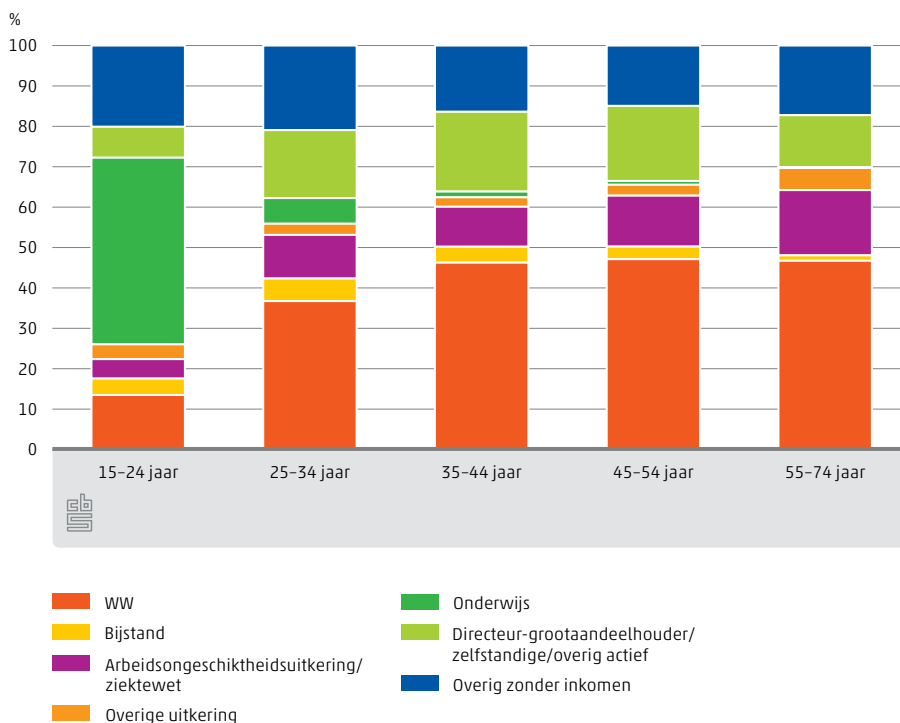
1.4.7 Uitstroom uit loondienst naar andere sociaaleconomische positie, naar geslacht, zwaartepunttypering, 2012-2013, 15-74-jarigen



Jongeren vaker terug naar school, ouderen naar WW

Het zijn vooral jongeren (15 tot 25 jaar) die na een baan te hebben gehad weer teruggaan naar de schoolbanken. Slechts een kwart van de jongeren vervalt in een uitkering. Van de mensen boven de 25 jaar die hun baan verliezen, krijgt meer dan de helft een uitkering. Meestal is dit een werkloosheidsuitkering. Stromen vanuit een baan naar de ziektewet of een arbeidsongeschiktheidsuitkering nemen toe met de leeftijd. Van de 55- tot 65-jarigen die hun baan verliezen en niet met pensioen gaan, heeft ruim 16 procent een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Stromen naar de WW zijn tot de leeftijd van 35 jaar nog niet zo groot als voor oudere leeftijden, aangezien jongeren door hun kortere arbeidsverleden minder WW-rechten hebben opgebouwd.

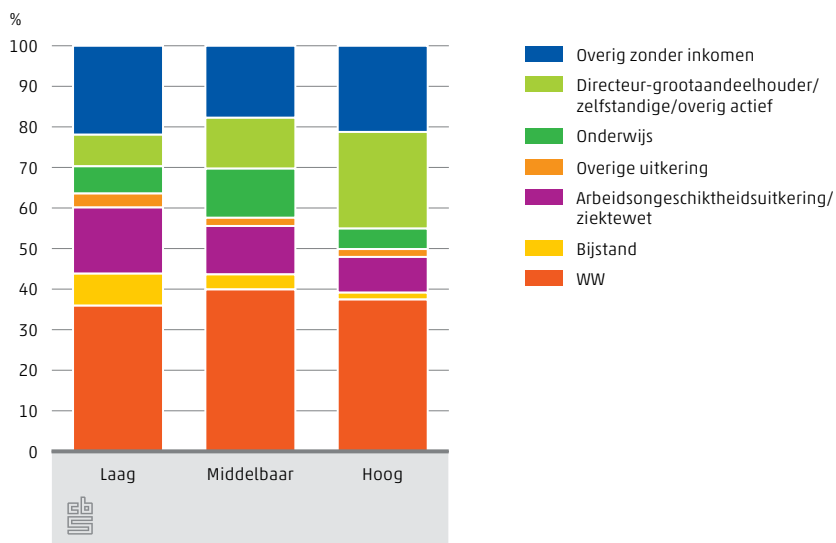
1.4.8 Uitstroom uit loondienst naar andere sociaaleconomische positie, naar leeftijd, 2012-2013



Laagopgeleiden vaker arbeidsongeschikt en naar bijstand, hoogopgeleiden naar WW

Laagopgeleiden die in 2013 hun baan verloren kwamen wat vaker dan hoogopgeleiden in de ziektewet, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bijstand. Voor hoogopgeleiden was dit wat vaker een WW-uitkering. Daarnaast valt op dat middelbaaropgeleiden naar verhouding vaak vanuit een baan (terug)gaan naar het onderwijs. Dit zijn veelal mbo'ers en mensen met een havo- of vwo-diploma. Zij proberen dan met een hoger diploma of een opleiding in een andere richting hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hoogopgeleiden krijgen betrekkelijk vaak een andere positie op de arbeidsmarkt, voornamelijk als zelfstandige.

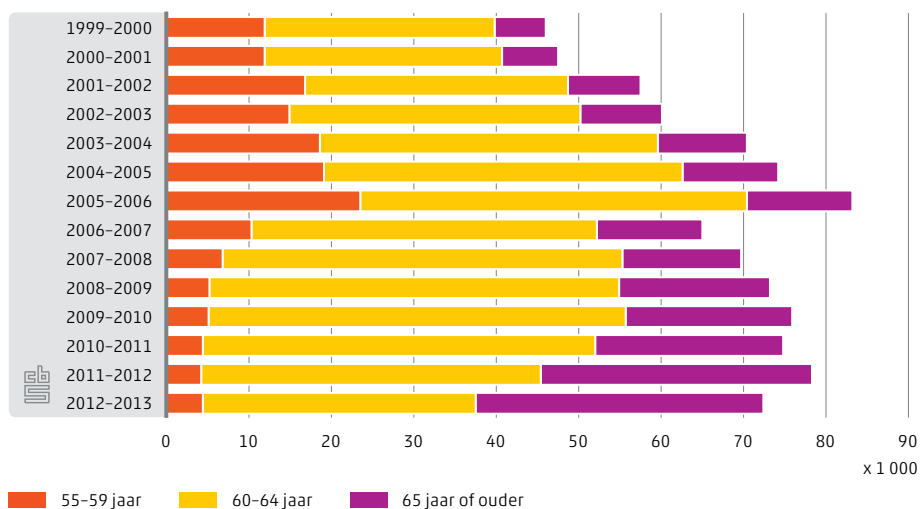
1.4.9 Uitstroom uit loondienst naar andere sociaaleconomische positie, naar opleidingsniveau, 2011-2012



Van werk naar pensioen

Tussen 2012 en 2013 gingen ruim 70 duizend werknemers met pensioen. Het aandeel werknemers dat pas na hun 65ste met pensioen gaat, stijgt in rap tempo nu de wettelijke pensioenleeftijd in stappen oploopt tot 67 jaar in 2021 en sinds in 2006 de fiscale bijdragen aan VUT- en prepensioenregelingen zijn afgeschaft (Arts en Otten, 2013). In 2007 was nog minder dan 20 procent van de werknemers die met pensioen gingen 65 jaar of ouder. In 2011 was dit 30 procent en in 2013 is dit al 48 procent. Slechts 4 procent was bij pensionering jonger dan 60 jaar. In 2007 was dat nog 10 procent.

1.4.10 Uitstroom van werknemers van 55 jaar en ouder naar pensioen, september



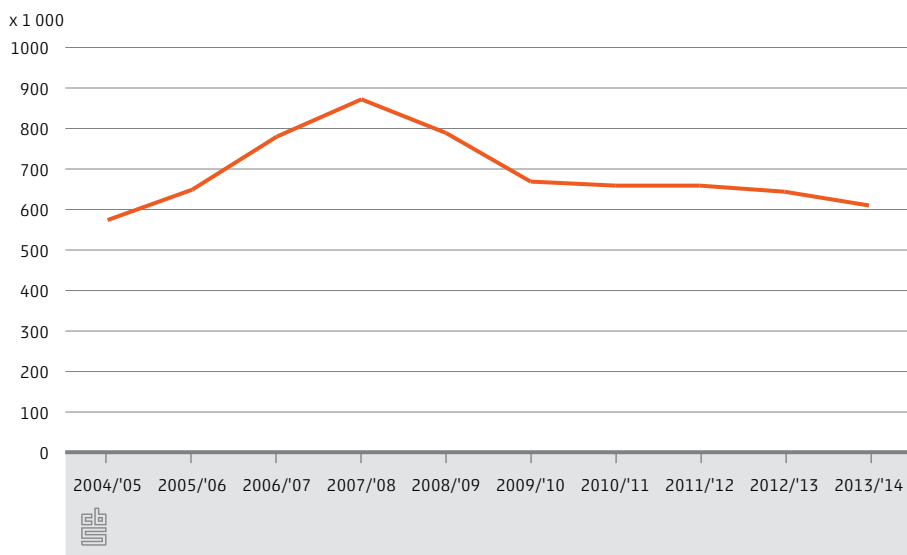
1.5 Transitie van werk naar werk

In 2014 veranderden 610 duizend werknemers van werkgever. Bijna een kwart had een klein baantje van minder dan 12 uur per week. Vlak voor de crisis waren er nog 872 duizend baanwisselingen, een recordaantal. Verbeterd de arbeidsmarkt, zoals tussen 2005 en 2008, dan ontstaan er meer mogelijkheden om te wisselen van werkgever.

Flexwerkers wisselen vaker van werkgever dan vaste werknemers

Van alle werknemers wisselde 10 procent van werkgever, ruim 6 procent deed dit vanuit een flexibele baan. Veel flexwerknemers die van werkgever wisselden hadden een klein baantje (25 procent). Dit zijn vaak jongeren die nog op school zitten. Van de werkzame jongeren in 2013 had 26 procent in 2014 een andere werkgever. Van de 25- tot 45-jarigen en de 45-plussers was dit 9 procent en 4 procent.

1.5.1 Verandering van werkgever van werknemers, 2004/2005-2013/2014



1.5.2 Verandering van werkgever van werknemers, 2013-2014

	Andere werkgever	Vaste arbeidsrelatie in 2013			Flexibele arbeidsrelatie in 2013		
		waarvan Totaal	vaste arbeids- relatie in 2014	flexibele arbeids- relatie in 2014	waarvan Totaal	vaste arbeids- relatie in 2014	flexibele arbeids- relatie in 2014
Totaal	10	3	53	47	6	22	78
Geslacht							
man	10	4	55	45	6	24	76
vrouw	10	3	49	51	7	21	79
Leeftijd							
15 tot 25 jaar	26	4	50	50	22	21	79
25 tot 45 jaar	9	4	50	50	6	22	78
45 tot 75 jaar	4	2	58	42	2	45	55
Opleidingsniveau							
laag	11	3	41	59	8	21	79
middelbaar	9	3	50	50	6	20	80
hoog	9	4	59	41	5	26	74

Bij gunstige arbeidsmarkt beter perspectief op vaste baan bij werkgeverwisseling

Van de werknemers die in 2013 een vaste arbeidsrelatie hadden, heeft 47 procent na wisseling van werkgever in 2014 een flexibele arbeidsrelatie. Het gaat om een relatief kleine groep van 100 duizend personen. Bij een gunstige arbeidsmarkt is de uitstroom naar een flexibele baan geringer. Van de mensen met een vaste betrekking die in 2013 van baan wisselden kreeg 47 procent in 2014 een flexibele baan. In 2008 was dit 43 procent. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2013 die van werkgever wisselden, kwamen in 2014 overwegend weer in een flexbaan terecht.

Voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie kan een verandering van werkgever een opstap zijn naar een vaste arbeidsrelatie. In 2014 lukte het 22 procent van de werknemers die in 2013 nog een flexibele arbeidsrelatie hadden een vast contract te krijgen. In 2008, bij een gunstige arbeidsmarkt, was dit 32 procent.

Bij dezelfde werkgever had een flexwerker een jaar later niet vaak een vaste baan

In 2014 bleven negen op de tien mensen bij dezelfde werkgever werken. Bijna alle werknemers met een vaste arbeidsrelatie die bij dezelfde werkgever bleven, behielden deze status. Bij een flexibele arbeidsrelatie ligt dit anders. Ruim 40 procent van de flexwerkers die bij dezelfde werkgever bleven, had een jaar later een vaste arbeidsrelatie. Daarbij maakt het uit of de flexwerker een klein baantje had (12 uur of minder per week) of een grote baan. Van de flexwerkers met een klein baantje in 2013, had in 2014 slechts 24 procent een vaste baan.

Van de hoogopgeleiden die bij dezelfde werkgever bleven, maakte in 2014 de helft de overstap van een flexibele baan naar een vaste baan. Van de middelbaar- en laagopgeleiden was bijna vier op de tien een jaar later in een vaste baan.

1.5.3 Verandering arbeidsrelatie van werknemers bij dezelfde werkgever, 2013-2014

	Zelfde werkgever	Totaal	Flexibele arbeidsrelatie in 2013	
			vaste arbeidsrelatie in 2014	flexibele arbeidsrelatie in 2014
	%			
Totaal	90	100	41	59
Geslacht				
man	90	100	42	58
vrouw	90	100	39	61
Leeftijd				
15 tot 25 jaar	73	100	31	69
25 tot 45 jaar	90	100	48	52
45 tot 75 jaar	96	100	43	57
Opleidingsniveau				
laag	89	100	37	63
middelbaar	90	100	38	62
hoog	91	100	47	53

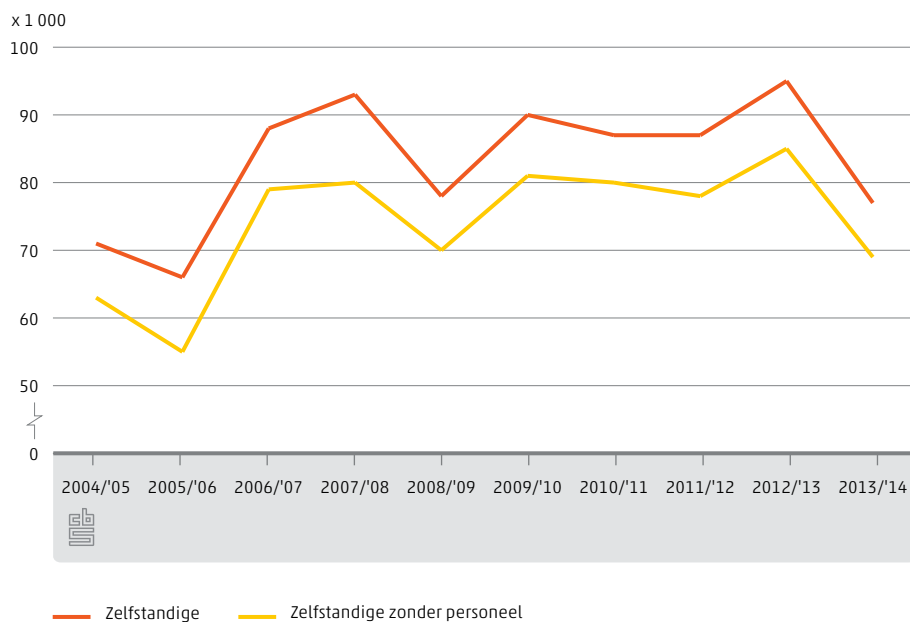
Minder wisselingen van werknemer naar zelfstandige

Het aantal personen dat de overstap van werknemer naar zelfstandige heeft gemaakt, is in 2014 afgenomen. In 2013 waren 95 duizend zelfstandigen een jaar eerder nog werknemer. In 2014 zijn dit er 77 duizend, 1,2 procent van alle werknemers. Een dergelijke daling is sinds 2009 niet meer voorgekomen. Zo'n 90 procent van de werknemers die als zelfstandige verder gingen deed dat als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

Mannen maken net zo vaak als vrouwen de overstap van werknemer naar zelfstandige. Vrouwen werden vaker dan mannen zelfstandige in een klein baantje van minder dan 12 uur per week. Van de vrouwen die de overstap maakten naar zelfstandigheid had 27 procent een klein zelfstandigenbaantje. Voor mannen geldt een percentage van 16.

Jongeren werden vaker zelfstandige dan ouderen. Daarnaast zijn degenen die veranderden van werknemer naar zelfstandige eerder hoog- en middelbaar opgeleid dan laagopgeleid.

1.5.4 Verandering van werknemer naar zelfstandige, 2004/2005-2013/2014



1.5.5 Verandering van werknemer naar zelfstandige, 2013/2014

	Zelfstandige	waarvan zzp
	%	
Totaal	1,2	1,1
Geslacht		
man	1,2	1,1
vrouw	1,2	1,1
Leeftijd		
15 tot 25 jaar	1,6	1,5
25 tot 45 jaar	1,3	1,2
45 tot 75 jaar	0,9	0,8
Opleidingsniveau		
laag	0,7	0,6
middelbaar	1,1	1,0
hoog	1,6	1,5

1.6 Tot slot

De dynamiek op de arbeidsmarkt in 2014 wordt gekenmerkt door twee ontwikkelingen:

1. Mensen vonden vaker dan in 2013 een baan vanuit een situatie van werkloosheid. Vanuit inactiviteit vonden zij even vaak als in 2013 een baan.
2. Mensen werden na baanverlies vaker dan in 2013 inactief, bijvoorbeeld door niet te zoeken naar een baan, en minder vaak werkloos.

Het aandeel flexwerkers in de werkzame beroepsbevolking neemt ook in 2014 weer toe. Niettemin is de kans op werkloosheid voor werknemers met een flexibel contract vergeleken met werknemers met een vast contract nog altijd hoog. Dit blijkt ook uit het hogere aandeel mensen dat met een tijdelijk contract in de WW terechtkomt. Aan de andere kant vonden WW'ers vaker een baan met een tijdelijk contract.

De dynamiek tussen werkloosheid en werk is sinds 2009 toegenomen. In 2013 kregen bovendien meer mensen vanuit de WW een baan, maar ook omgekeerd: meer mensen met een baan kwamen in de WW, dan in de jaren ervoor. Per saldo gingen er in 2013 meer mensen van een baan naar een uitkering.

Voor flexwerkers is het sinds de economische crisis lastiger geworden om bij een verandering van werkgever de overstap naar een vaste baan te maken. Het aandeel werknemers dat de overstap naar zelfstandige heeft gemaakt, is in 2014 afgenomen en viel terug tot het niveau van 2009. Het merendeel van de werknemers die als zelfstandige verder gingen deed dat als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

1.7 Literatuur

Arts, K. en F. Otten, 2013, Stijgende arbeidsparticipatie en minder uittreding bij ouderen, Sociaaleconomische trends, 4^e kwartaal 2013.

Ester, P. en R. Muffels et al. (eds.), 2006, Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie, Van Gorkum, Assen, pp. 241–268.

Gaalen, R. van, J. Sanders, W. Smits en J.F. Ybema (eds), 2011, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op kwetsbare groepen, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

Gaalen, R. van, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (eds), 2013, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op kwetsbare groepen, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

Schmidt, G., 2002, Towards a theory of transitional labour markets. In: G. Schmidt & B. Glazier (eds.), The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 151–195.

Bierings, H., J. Imbens, en C. van Bochove, 1991, De definitie van de beroepsbevolking. In: Supplement Sociaaleconomische maandstatistiek 2, CBS, Voorburg/Heerlen, pp. 4–21.

Bekkum, R. van, H.B.A. Bierings en R. de Vries, Wisselingen tussen werkloosheid en niet-beroepsbevolking, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2012.

Kerkhofs, M., H. Bierings, en R. de Vries, 2009, Werkloosheidsduren op basis van de Enquête beroepsbevolking, 2002–2007. (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek/Centraal Bureau voor de Statistiek. Tilburg/Den Haag/Heerlen.

Bierings, H., F. Cörvers, R. Montizaan, en R. de Vries, 2009, Beroepenmobiliteit: Bruikbaarheid longitudinale gegevens Enquête Beroepsbevolking, ROA Technical Report 2009/2. Centraal Bureau voor de Statistiek/Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2007, Investeren in Werkzekerheid. Amsterdam University Press, Amsterdam.

1.8 Technische toelichting

Positie op de arbeidsmarkt

Om een compleet beeld te krijgen van transities uit werk of naar werk is in dit hoofdstuk gebruik gemaakt van de begrippen werkzame beroepsbevolking

(paragraaf 1.2, 1.3 tot en met figuur 1.3.3, 1.4 tot en met figuur 1.4.4 en 1.5) en baan. Om tot de werkzame beroepsbevolking gerekend te worden, moet iemand betaald werk hebben gedurende ten minste 1 uur per week. Een baan is een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat. Net zoals voor de werkzame beroepsbevolking geldt een ondergrens voor een werkweek van tenminste 1 uur.

In de vorige uitgave van *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt (DNA)* werd nog uitgegaan van de nationale definitie van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking. Toen gold nog dat personen die tenminste 12 uur per week werken tot de werkzame beroepsbevolking gerekend werden (Bierings, Imbens, & Van Bochove, 1991). In deze uitgave van DNA is een nieuwe definitie gebruikt die vanaf 2015 van kracht is. Deze definitie sluit aan bij de internationaal gangbare definitie van de International Labour Organisation (ILO). De ILO-definitie verschilt op een aantal punten van de nationale definitie van de beroepsbevolking. In schema 1.7.1 is dit geïllustreerd.

Werkzame beroepsbevolking

In de ILO-definitie van de werkzame beroepsbevolking tellen alle personen met betaald werk van tenminste 1 uur per week mee. In de nationale definitie lag de grens bij 12 uur.

Werkloze beroepsbevolking

Volgens de ILO definitie van de werkloze beroepsbevolking wordt iedereen zonder werk die actief op zoek is naar een baan en daarin binnen twee weken kan beginnen daartoe gerekend. De nationale definitie van de werkloze beroepsbevolking rekende alleen met personen die werk hadden van minder dan 12 uur per week die actief op zoek waren naar een baan van 12 uur of meer per week en daarvoor beschikbaar. Zij telde niet de personen mee met een baan van minder dan 12 uur per week die actief naar een baan van minder dan 12 uur actief hadden gezocht en daarvoor beschikbaar waren. Deze categorie is in de ILO-definitie ingedeeld bij de niet-beroepsbevolking.

Niet-beroepsbevolking (ook wel inactieven genoemd)

De niet beroepsbevolking is dat deel van de bevolking dat niet tot de werkzame of werkloze beroepsbevolking behoort.

In de ILO definitie van de beroepsbevolking is ook de leeftijd verruimd. De nationale definitie bevatte uitsluitend iedereen van 15 tot 65 jaar, de ILO definitie iedereen van 15 tot 75 jaar.

1.7.1 Verschil definities beroepsbevolking

	Definitie DNA 2013	Definitie DNA 2015
	criterium	criterium
Werkzame beroepsbevolking	Ten minste 12 uur per week	Ten minste 1 uur per week
Werkloze beroepsbevolking		
Werkzaam	Niet of minder dan 12 uur per week	Niet
Willen werken	Ja	-
Uren gezocht	Ten minste 12 uur per week	Ten minste 1 uur per week
Beschikbaarheid	Binnen 2 weken met uitzondering tot 3 maanden	Binnen 2 weken
Zoekactiviteiten	Afgelopen 4 weken met uitzondering tot 6 maanden	Afgelopen 4 weken
Niet beroepsbevolking	Overig ¹⁾	Overig ¹⁾
Leeftijdsgrens	15-64	15-74

¹⁾ Bevolking minus werkzame beroepsbevolking minus werkloze beroepsbevolking.

Banen en uitkeringen

Bij de beschrijving van de transities tussen banen in loondienst en uitkeringen is uitgegaan van een zwaartepunttypering van de sociaaleconomische positie van een persoon. Verschillende posities worden onderscheiden: arbeid als werknemer, arbeid als zelfstandige (winst), overige arbeid, werkloosheidsuitkeringen, bijstandsuitkeringen, uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, overige uitkeringen en sociale voorzieningen (IOAW, IOAZ, Bbz, WWIK, Wajong, oorlogs- en verzetspensioenen), pensioenuitkeringen, onderwijs en overig zonder inkomen. In het Sociaal Statistisch Bestand is voor alle inwoners van Nederland op maandbasis de belangrijkste inkomensbron beschikbaar tot en met 2013. Om het zwaartepunt te bepalen, worden alle inkomsten in de verslagmaand uit de verschillende inkomensbronnen met elkaar vergeleken. Het hoogste bedrag is bepalend voor de sociaaleconomische categorie. Daarnaast wordt meegenomen of

een persoon ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. Dat is mede bepalend voor de sociaaleconomische categorie.

Bedacht moet worden dat is gekeken naar twee peilmomenten die een jaar uit elkaar liggen. Mensen kunnen in dat jaar een baan hebben gehad en in de bijstand terecht zijn gekomen via de WW. In dat geval wordt dit toch aangemerkt als een stroom van een baan naar de bijstand.

Een persoon wordt aangemerkt als stromend van een bepaalde uitkering naar een baan als hij of zij in het eerste jaar de meeste inkomsten vergaarde uit de uitkering en in het tweede jaar uit een baan.

Data

De meting van de begrippen 'beroepsbevolking' en 'baan' is gebaseerd op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Het SSB is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd. Het bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling en sociaaleconomische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en inkomensbron (uitkering, loon).

De uitkomsten over de beroepsbevolking zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van 53 duizend huishoudens (2013). Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste face-to-face interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om zowel interne als externe arbeidsmarkt mobiliteit in kaart te brengen (Bekkum, van, et al, 2012, Bierings et al., 2009; Kerkhofs, 2009). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkkring (bedrijf en bedrijfssector) en de opleidingsachtergrond van werkenden.

Uitkomsten over transitie van en uit een baan zijn ontleend aan registers. De demografische gegevens komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerdenadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemers-verzekeringen (UWV), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst, de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (tot en met 2005), en de polisadministratie (vanaf 2006). Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten.

Op basis van registers kan alleen worden vastgesteld of iemand betaald werk heeft, maar niet of hij of zij werkloos of inactief is. Hiervoor is informatie nodig over het baanzoekgedrag en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, informatie die wel in de EBB is opgenomen. Daar staat tegenover dat op basis van registers kan worden vastgesteld of iemand zonder betaald werk een WW- of bijstandsuitkering heeft. De steekproefomvang van de EBB stelt beperkingen aan de mate van detail waarmee informatie in kaart gebracht wordt. De informatie uit het SSB is daarentegen integraal beschikbaar zodat een hoge mate van detail, bijvoorbeeld naar leeftijd of herkomstgroep, mogelijk is.

2.

**Arbeidsmarkt
onderzoek
in Nederland:
veel Walras,
weinig Schumpeter**

Auteur

Alfred Kleinknecht

Als relatieve buitenstaander vallen me in dit boek twee dingen op. Ten eerste is het onderzoek sterk micro-economisch georiënteerd. Er is weinig animo voor macro-economie, laat staan voor innovatietheorie. Ten tweede is het intrigerend om te zien hoe scherp de arbeidsmarkt mensen selecteert.

Ik ga eerst in op de scheidingslijn tussen kansarm en kansrijk en behandel vervolgens een paradigmatisch verschil tussen Walras, de aartsvader van de neoklassieke micro-economie, en Schumpeter¹⁾, de aartsvader van de innovatie-economie. De tegenstelling tussen Walras en Schumpeter werpt een ander licht op het gangbare arbeidsmarktonderzoek.

2.1 Een scherpe arbeidsmarkt

Diverse stukken in dit boek suggereren een scheidingslijn grofweg langs de criteria:

- man – autochtoon – hoog opgeleid – met partner – middelbare leeftijd = 'goed/kansrijk' versus
- vrouw – allochtoon – laag opgeleid – alleenstaand/ alleenstaande ouder – jong = 'slecht/kansarm'.

Het lijkt als of de Nederlandse werkgever op zoek is naar de hoger opgeleide, blanke man met partner, tussen 25 en 50 jaar oud, met werkervaring, maar nog in aanmerking komend voor leeftijdsdiscriminatie. Genoemde scheidingslijnen komen in meer of mindere mate terug in diverse hoofdstukken.

De Vries et al. vinden interessante verschillen in de kansen op uitstroom vanuit de flexibele schil naar vast werk. Niet geheel verrassend hebben mensen in Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland hogere kansen op uitstroom dan mensen in Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland of Limburg. Maar wat verhoogt verder nog de kans op uitstroom van flexibel naar vast? Hun multivariate analyse liegt er niet om: een hoog onderwijsniveau, autochtoon-zijn en van middelbare leeftijd (wel werkervaring maar nog niet uitgeblust) helpen om de flexibele schil sneller te ontsnappen. Het helpt ook als je studie en werk combineert. Je hebt ook minder kans om de flexibele schil te ontsnappen als je in de vier grote steden woont. Daar is weinig industrie en veel dienstverlening. En het wil ook niet helpen dat er veel allochtonen en alleenstaanden wonen.

¹⁾ De Oostenrijks-Amerikaanse econoom Joseph A. Schumpeter geldt als klassieker onder innovatie-onderzoekers, onder andere door zijn boeken: *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (uit 1912), *Business Cycles* (1939) en *Capitalism, Socialism and Democracy* uit 1943. Wereldwijd zijn ca. 400 tot 500 economen lid van de *Joseph A. Schumpeter Society*.

Volgens Kösters & Smits had in 2013 ruim 20 procent van de werknemers een tijdelijke baan. Tijdelijke banen zijn geconcentreerd in sectoren zoals landbouw, recreatie, horeca, verhuur en overige zakelijke dienstverlening. Dit bevestigt indirect de resultaten van De Vries et al. dat het in de grote steden waar veel dienstverlening zit, lastiger is om uit de flexibele schil te ontsnappen. Bij de analyse van Kösters & Smits van wie er tijdelijke banen hebben, komen overigens ook weer factoren uit het eerder genoemde rijtje terug: zij vinden dat hier vooral jongeren en lager opgeleiden prominent aanwezig zijn. Vrouwen lijken eveneens vaker tijdelijke banen te hebben, maar dit effect is klein en statistisch net niet significant.

Indirect vergelijkbaar zijn de bevindingen van Dorenbosch et al. over *multi-jobbing*. Het hebben van meerdere banen moet niet altijd 'slecht' zijn. De 'goede' werknemers (mannen, hoger opgeleiden, mensen met een partner) combineren veelal een vaste baan met activiteiten als zzp'er en doen het lang niet zo slecht. Weliswaar hebben ze last van werk-thuisinterferentie en overuren, maar daar staat tegenover: minder kans op burn-out, meer tevredenheid, meer bevoegenheid en een goede *employability*. Maar er is ook een groep die het minder goed doet. Die zit enigszins geconcentreerd in de gezondheids- en welzijnszorg. Het gaat om mensen die meerdere banen in loondienst combineren. Niet uit vrije keuze, maar om 'financieel rond te komen', een defensieve motivatie. Hier vinden we dan weer bijna hetzelfde rijtje als bij De Vries et al.: vrouwen, jongeren, alleenstaanden, eenoudergezinnen, veelal in flexibele en deeltijdbanen. Overigens hebben deze 'slechte' *multi-jobbers* wel weer meer last van burn-outklachten.

Overigens vond ik het als relatieve buitenstaander altijd al wonderlijk dat uitgerekend in de gezondheids- en welzijnszorg zo veel flexibel werk zit: dit is toch een weinig seizoens- of conjunctuurgevoelige sector? Het werkvolume is sterk afhankelijk van de demografie en dus goed voorspelbaar. Waarom dan juist hier zo veel flexibele banen? Er is ongetwijfeld behoefte aan tijdsflexibiliteit (werk in de avonden, nachten of weekeinden), maar dit is toch geen reden voor het aanbieden van geringe rechtsbescherming en baanzekerheid? Het zal wel aan de marktwerking liggen.

Vermoedelijk speelt de tweedeling tussen kansrijke en kansarme werknemers ook een rol in de hoofdstukken van Preenen & Verbiest en Akgündüz & Van Huizen, maar dan eerder impliciet. Preenen & Verbiest vinden, dat het 'bieden van ontwikkelmogelijkheden', het 'uitdagen' en het 'opnemen in de bedrijfscultuur' van flexibele medewerkers een positieve samenhang vertoont met product-, proces- en werkinnovaties. Hun conclusie: wat telt is niet de hoeveelheid flexibele werknemers, maar hoe met hen wordt omgegaan. Innovatieve organisaties doen

dit kennelijk beter dan andere. Flex hoeft dus niet altijd slecht te zijn. Ik heb het vermoeden dat het 'bieden van ontwikkelmogelijkheden', het 'uitdagen' en het 'opnemen in de bedrijfscultuur' vooral weer relevant is voor hoger opgeleide blanke mannen tussen 25 en 50, en minder voor de lager opgeleide allochtone vrouw en alleenstaande moeder, maar dat kon met de database helaas niet onderzocht worden.

Uit veel onderzoek is bekend dat flexibele werknemers significant minder kans maken om door hun bedrijf geschoold te worden dan mensen met een vaste betrekking. Maar het hoofdstuk van Akgündüz & Van Huizen laat zien dat dit kan meevallen als iemand een goede *job match* heeft. Er is sprake van een goede match indien iemand hoog scoort op vier items:

1. tevreden met het type werk,
2. niet bang om het voortbestaan van de baan,
3. tevreden met het aantal arbeidsuren en
4. tevreden meer in het algemeen.

Het is helaas niet expliciet gemeten, maar de 'goede' werknemers hebben vermoedelijk meer kans op een goede *job match*, vooral op factoren zoals 'niet bang om het voortbestaan van de baan'. En naarmate men hoger scoort, neemt de kans op scholing toe. Voor de flexibele werknemers met de hoogste scores is de kans op scholing bijna net zo hoog als voor mensen met een vaste baan. Vermoedelijk is de flexibele baan voor hen een opstap naar een vaste baan.

Voor de 'slechte' werknemers ligt dit helaas anders. Zij zitten op een dood spoor vanwege hun geringe trainingskansen en zouden baat hebben bij een betere ontslagbescherming. Althans, de auteurs concluderen dat ontslagbescherming vooral relevant is voor 'onproductieve' *job matches*. Dat lijkt op het eerste gezicht voor afschaffing van ontslagbescherming te pleiten omwille van meer efficiëntie. Tenzij men het argument omdraait: indien werkgevers hun 'mindere' werknemers niet makkelijk kunnen ontslaan, dan ontstaat een prikkel om door scholing tot een meer productieve inzet te komen, c.q. arbeidsprocessen zo aan te passen dat de *job match* productiever wordt.

Bierings et al. komen in hun stroomanalyse van de arbeidsmarkt tot de niet echt verrassende conclusie dat onder de druk van hoge werkloosheid over de laatste jaren het aandeel flexibele banen en zzp'ers groeit, ten koste van het aandeel vaste banen. Niet verrassend vinden zij dat de uitstroom uit werk naar werkloosheid vooral flexibele werknemers betreft. Flexibele werknemers wisselen uiteraard ook frequenter van baan. In de flexibele groep zijn jongeren en laagopgeleiden oververtegenwoordigd. Vinden zij na een periode van werkloosheid weer een baan, dan is dat veelal weer een flexibele baan. De hoger

opgeleiden en ouderen stromen daarentegen frequenter uit een vaste baan door naar de status van zzp'ers.

Uit het hoofdstuk van Van der Aa et al. komt naar voren dat maar weinig werknemers een voorkeur hebben voor een flexibele baan. Van de mensen die nu een vaste baan hebben, wil maar liefst 91 procent weer een vaste baan, mochten zij van baan veranderen. Onder tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en *payroll* werknemers hecht tussen de 65 en 87 procent belang aan een vaste baan. Alleen de zzp'ers wijken af. Toch is het opmerkelijk dat zelfs onder hen nog 31 procent belang hecht aan een vaste baan. Dit alles duidt erop dat op dit moment veel werknemers een contractvorm hebben waarmee zij niet tevreden zijn. Mocht de economie aantrekken en de arbeidsmarkt verkrappen zodat mensen weer iets te kiezen hebben, dan mag veel beweging op de arbeidsmarkt worden verwacht.

2.2 Walras versus Schumpeter

De auteurs van dit boek zijn sterk micro-economisch georiënteerd. De micro-economische theorie wordt soms ook aangeduid als 'neoklassieke', dan wel 'Walrasiaanse' theorie. Soms worden in dit boek kritische noten geplaatst ten aanzien van spanningen tussen wat men vanuit de micro-economische theorie verwacht en geobserveerde feiten. Zo vinden Muffels & Wilthagen geen duidelijk effect van ontslagbescherming op de kans op werk. Dit strookt overigens met ander onderzoek. Het vanuit de neoklassieke theorie verwachte positieve verband tussen de mate van ontslagbescherming en de hoogte van de werkloosheid is door een aantal studies in twijfel getrokken, want empirisch onderzoek is verre van eenduidig (Baccaro & Rei 2007; Howell & Schmitt 2005). Soms blijken ook uitkomsten van invloedrijke studies waaruit een positief verband naar voren komt bij nadere inspectie niet robuust te zijn.²⁾

Verder vinden Muffels & Wilthagen dat de generositeit van uitkeringen een (klein) positief effect heeft op de kans op werk, terwijl veel neoklassieke economen hier een negatief effect zouden verwachten. Anderzijds constateren Muffels & Wilthagen, maar ook Kösters & Smits, dat Nederland 'matig' scoort op

²⁾ Een voorbeeld is Nickell et al. 2005. De herschattingen van Vergeer & Kleinknecht (2012), tonen aan dat men met exact dezelfde data nagenoeg de tegengestelde resultaten kan vinden met kleine, maar plausibel beargumenteerde veranderingen in het schattingsmodel.

baanmobiliteit. Het lijkt erop dat beide auteurs hier impliciet hoge mobiliteit 'goed' en lage mobiliteit 'slecht' vinden. En dit past dan weer keurig binnen het neoklassieke paradigma.

Kenmerkend voor de dominantie van het Walrasiaanse perspectief is ook dat Pavlopoulos et al. in hun hoofdstuk over effecten van de deeltijd-WW alleen focuseren op de vraag of werknemers die onder de deeltijd-WW vielen achteraf meer of minder kans hadden werkloos te worden. Een Schumpeteriaans perspectief op de deeltijd-WW blijft onbenoemd: deeltijd-WW vermindert het personeelsverloop. Dit is goed voor innovatie, want het vergemakkelijkt de accumulatie van (persoonsgebonden) kennis bij innovatieve marktleaders, c.q. het vermindert het weglekken van kennis naar na-apers. Onderzoek met micro-data uit de *Community Innovation Survey* toont immers aan dat personeelsverloop een belangrijk kanaal van externe effecten is (Brouwer & Kleinknecht 1999). Externe effecten verminderen de bereidheid van pioniers om in innovatie te investeren; ze zijn wel mooi meegenomen voor de innovatieve volgers.

Samenvattend: de Walrasiaanse econoom klaagt dat de deeltijd-WW de arbeidsmarktdynamiek vermindert. Daardoor vindt een minder efficiënte allocatie van schaarse middelen plaats. De Schumpeteriaanse econoom constateert dat deeltijd-WW innovatie bevordert. Door innovatie worden middelen minder schaars. In een neoklassiek perspectief kunnen markten nooit flexibel en dynamisch genoeg zijn. Het probleem is echter dat de neoklassieke theorie in de afgelopen 150 jaar weinig aandacht had voor innovatievraagstukken. Verdiept men zich daar wel in, dan blijkt dat wat 'goed' is vanuit een neoklassiek ('Walrasiaans') perspectief veelal 'slecht' kan uitpakken vanuit een (Schumpeteriaans) innovatieperspectief. Zo toont de neoklassieke theorie aan dat monopolie macht tot welvaartsverlies leidt, terwijl innovatie juist een activiteit is om monopolie macht te verwerven: unieke kennis achter een product, procedé of achter een commerciële formule die door concurrenten lastig te achterhalen is, is een barrière voor markttoetreding. Hoe hoger deze barrière, hoe groter de monopoliewinsten uit de innovatie en hoe groter dus de prikkel tot innoveren. Bij Schumpeter zijn monopolies dus 'goed', althans als ze door middel van innovatie ontstaan. Zo scheidt de overheid via wetgeving ter bescherming van intellectueel eigendom (octrooien, merkenrecht, copyright) een stuk monopolie macht als prikkel tot innovatie, terwijl men vanuit neoklassiek oogpunt dit soort kunstmatige monopolies eigenlijk liever niet zou willen hebben.

Soortgelijke argumenten gelden ook voor de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktinstuties zoals ontslagbescherming of het loonkartel van de vakbonden zou men vanuit een neoklassiek perspectief liever willen afschaffen, zodat de arbeidsmarkt als

een echte markt kan werken. Vandaar de roep om structurele hervorming van de arbeidsmarkt. Vanuit een innovatieperspectief zijn dit echter nuttige instituties. Indien bijvoorbeeld technologische achterlopers geen lonen onder cao-niveau mogen betalen, dan dwingt een cao-loonsverhoging hen tot invoering van productiviteitsverhogende technologieën, c.q. tot het schrappen van verouderde jaargangen van investeringsgoederen.³⁾ Het algemeen-verbindend verklaren van cao's – een door veel neoklassieke economen kritisch beoordeelde 'rigiditeit' in de arbeidsmarkt – is dus juist nuttig voor een hoger tempo van diffusie van innovaties.

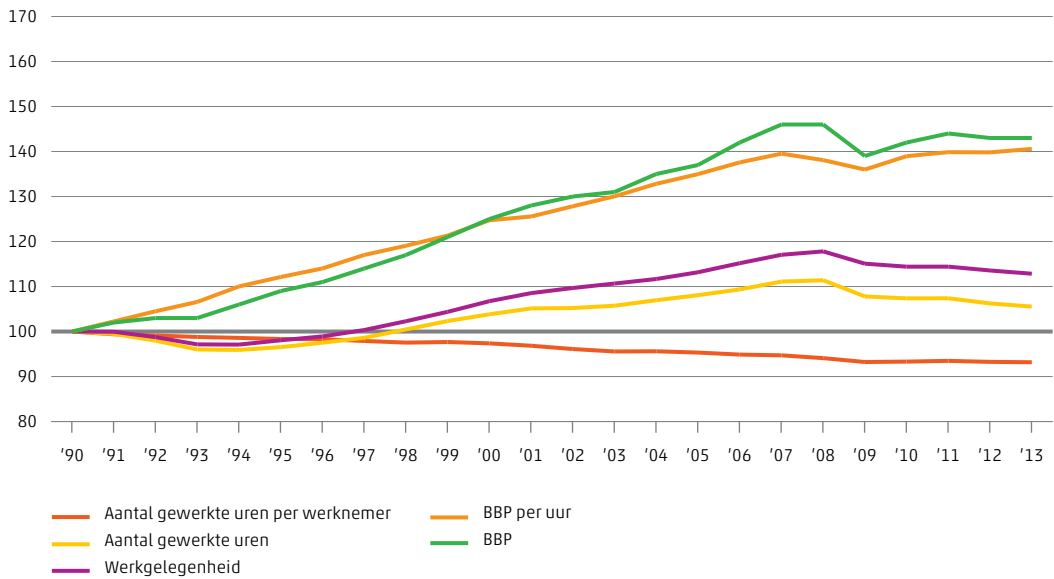
Zo zou men ook een sterke ontslagbescherming, langdurige verbintenissen of faire beloning als investering in vertrouwen, loyaliteit en betrokkenheid van werknemers kunnen interpreteren, terwijl flexibel werk vertrouwen ondermijnt (Sevensson 2011). Vertrouwen en loyaliteit verlagen transactiekosten voor *monitoring & control*⁴⁾, verminderen het weglekken van kennis naar concurrenten en vergemakkelijken de accumulatie van persoonsgebonden kennis. Kortom, ze helpen innovatieve marktleiders om de monopoliewinsten uit innovatie langer vast te houden. En hoe hoger en langduriger deze monopoliewinsten, hoe groter de prikkel tot het aangaan van riskante en onzekere innovatieve investeringen (zie uitvoeriger Kleinknecht, 2014).

Onderstaande figuren geven een voorbeeld van hoe de tegenstelling tussen een Walrasiaans en een Schumpeteriaans perspectief praktisch kan uitpakken. Figuur 1 en 2 vergelijken Nederland met de EU-15. Als we vanuit de intuïtie van de neoklassiek geschoolde arbeidsmarkteconoom redeneren, dan blijkt uit de twee figuren dat Nederland het 'beter' doet dan het gemiddelde van de EU-15. Want wat blijkt? Het totaal aantal gewerkte uren per jaar in Nederland stijgt van 1990 = 100 naar 124 in 2013, terwijl de EU op dezelfde index slechts tot 105,5 komt. Hetzelfde 'positieve' beeld zien we bij het aantal werknemers. Dat stijgt in Nederland van 1990 = 100 naar 2013 = 128,5, terwijl de EU op dezelfde index slechts 112,8 haalt.

³⁾ Deze gedachte zit ook achter het Vintaf model van Den Hartog & H.S. Tjan (1974).

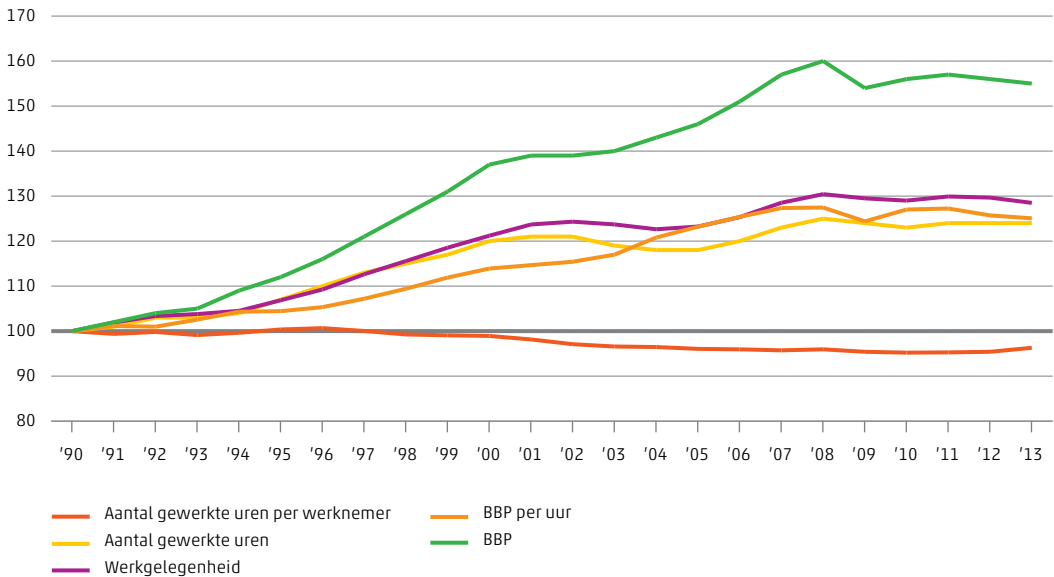
⁴⁾ Naastepad & Storm (2005) tonen aan dat Angelsaksische landen met gedereguleerde arbeidsmarkten veel dikkere managementlagen hebben dan landen in het 'Oude Europa' met rigide arbeidsmarkten.

2.2.1 BBP, BBP per arbeidsuur, banen en gewerkte uren in de EU-15 (excl. Nederland; 1990-2013, index: 1990=100)



Bron: Groningen Growth and Development Centre (www.ggdc.net / Total Economy Database).

2.2.2 BBP, BBP per arbeidsuur, banen en gewerkte uren in Nederland (index: 1990=100)



Bron: Groningen Growth and Development Centre (www.ggdc.net / Total Economy Database).

Nederland presteert dus goed? Niet als we ook naar de groei van de arbeidsproductiviteit kijken. Het bruto binnenlands product (bbp) per arbeidsuur stijgt in Nederland slechts van 1990 = 100 naar 2013 = 125,1, terwijl de EU-15 op dezelfde index 140,6 haalt. Dit is opmerkelijk, aangezien het Nederlandse bbp in de periode 1990–2013 iets harder groeit dan het EU-gemiddelde. De Wet van Verdoorn voorspelt dat bbp-groei de groei van de arbeidsproductiviteit positief beïnvloedt (McCombie et al. 2002). Het is te meer opmerkelijk dat de groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland zo achterblijft. Een verklaring ligt in de loonmatiging en in loonkosten sparende flexibilisering van arbeid (zie Vergeer & Kleinknecht, 2011; Kleinknecht et al. 2014).

Bij de interpretatie van de twee figuren moet men zich realiseren dat er een tautologische relatie bestaat tussen bbp-groei, groei van het bbp per arbeidsuur (= arbeidsproductiviteit), arbeidsuren per werknemer en werkgelegenheid. Bij een gegeven groei van het bbp bepaalt het bbp per arbeidsuur hoeveel arbeidsuren de economie nodig heeft en het gemiddeld aantal arbeidsuren per werknemer bepaalt vervolgens hoeveel mensen er aan de slag kunnen.

In Nederland verklaart de iets hogere bbp-groei een deel van de gunstige arbeidsmarkt cijfers, maar een belangrijkere verklaring zijn groeivoeten van het bbp per arbeidsuur die over de laatste 35 jaar structureel beneden het EU-gemiddelde lagen (zie www.ggdc.net/Total Economy Database). Vooral daardoor was de Nederlandse banengroei boven het EU-gemiddelde. Er is gemiddeld ook nergens zo veel aan loonmatiging gedaan. Volgens paneldatabank analyses van Vergeer & Kleinknecht (2011, 2014) leidt 1 procent meer (minder) loongroei tot ca. 0,4 procent meer (minder) groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur. De Wet van Kleinknecht (zo een ironiserende Wouter Bos, 2004) over de invloed van lonen op de arbeidsproductiviteit werd door sommigen wat makkelijk verworpen (Jansen 2004), maar blijkt intussen wel te kloppen. Theoretische verklaringen voor het gevonden effect zijn onder andere minder kapitaal-arbeid-substitutie, minder geïnduceerde innovatie (Samuelson 1965), jaargangeneffecten (Den Hartog & Tjan, 1974) en een gebrek aan 'creatieve destructie' (Kleinknecht 1998).

Loonmatiging heeft voor een arbeidsintensieve groei gezorgd waaruit neoklassiek geschoolde arbeidsmarkt economen concluderen dat Nederland het 'goed' doet: bij een gegeven bbp-groei is de banengroei hoger dan in de EU-15. Men kan dit echter ook negatief interpreteren: Nederland laat een stuk groei van de arbeidsproductiviteit liggen, waardoor voor ieder procent bbp-groei een hogere groei van de arbeidsuren nodig is dan in de buurlanden. Wie niet slim is met technologie moet vlijtig zijn. Met zicht op de vergrijzing is een laagproductief groeimodel

overigens een problematische ontwikkeling (Naastepad & Storm 2008). Bovendien biedt het ook weinig perspectief op inkomensverbetering. Zo constateert Salverda (2014) dat het reële bruto inkomen van een modale Nederlander tussen 1977 en 2012 bijna stagneerde. Dat een hele bevolkingsgroep over zo een lange periode nagenoeg op de nullijn zit is in het moderne kapitalisme wel heel uitzonderlijk. Hoezo goed presteren?

Hiertegen zou men kunnen inbrengen dat een mens altijd nog beter een slecht betaalde of preciaire baan kan hebben dan helemaal geen baan. De grafieken tonen immers aan dat het aantal banen en arbeidsuren binnen de EU-15 (anders dan in Nederland) sinds 1990 maar mondjesmaat steeg. Intussen is bekend dat het aantal werkzoekenden door de emancipatie van de vrouw en immigratie wel toeneemt. De vraag is of we dit niet beter met kortere werktijden hadden kunnen oplossen. Gedeeltelijk is dit ook gebeurd: de grafiek voor de EU-15 laat zien dat het aantal arbeidsuren per werknemer sinds 1990 is gedaald. Mede daardoor stijgt het aantal banen in de figuur iets sterker dan het aantal arbeidsuren.

Het probleem is hier echter dat de verkorting van de werktijden vooral door deeltijdarbeid van vrouwen tot stand kwam, hetgeen nogal gender-onvriendelijk is. Met (kleine) deeltijd banen zijn vrouwen weinig economisch zelfstandig en maken zij bovendien minder carrière (Roman 2006). Feministes zouden voor collectieve arbeidstijdverkorting moeten pleiten in plaats van individueel maatwerk.

Het getuigt van techniekangst dat men in Nederland probeert banen te behouden door arbeid goedkoop en flexibel te maken, waardoor de diffusie van arbeidsbesparende technologie langzamer gaat. Men had beter het potentieel van robots en automatiseringstechnologie ten volle kunnen benutten. Blijven dan onder de streep te weinig banen over, dan moet de vakbeweging met arbeidstijdeisen komen in plaats van looneisen. Vrije tijd is ook welvaart. Dit is slimmer dan de Polderstrategie van de laatste 35 jaar die op een wat Oost-Europees aandoende manier banen schept (of behoudt) door de groei van de arbeidsproductiviteit omlaag te brengen. Overigens hoeven kortere werktijden (met constante beloning) werkgevers in beginsel niet meer te kosten dan loonsverhogingen (met constante werktijden). Arbeidsduurverkorting heeft echter als voordeel dat arbeid meer schaars en duur blijft, waardoor de prikkel tot een vlotte diffusie en adoptie van arbeidsbesparende technologie behouden blijft.

Het wordt tijd dat de Nederlandse vakbeweging historische fouten corrigeert en haar verantwoording neemt voor een meer innovatiegedreven economie. De Polder heeft minder Walras en meer Schumpeter nodig.

2.3 Literatuur

Baccaro, L. & Rei, D. (2007): Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water?, in *International Organization*, 61e Jg., blz. 527–569.

Bos, W. (2004): Notulen van de Tweede Kamer (*Kamerstukken II 2004/05, 29800*).

Brouwer, E. & Kleinknecht, A. (1999): Innovative output and a firm's propensity to patent, in *Research Policy*, Vol. 28, blz. 615–624.

Den Hartog, H. & H.S. Tjan, H.S. (1974): Investerings, lonen, prijzen en arbeidsplaatsen, *Occasional Paper*, Den Haag: CPB.

Howell, D. & Schmitt, J. (2005): 'Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence', in David Howell, ed., *Questioning liberalization: unemployment, labor markets and the welfare state*, Oxford University Press, blz. 72–118.

Jansen, W.J. (2004): Kleinknecht hypothese mist empirisch bewijs!, in *Economisch Statistische Berichten*, 89^e Jg., blz. 418.

Kleinknecht, A. (1998): Is labour market flexibility harmful to innovation? in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, blz. 387–396.

Kleinknecht, A. (2014): Een erfenis van Schumpeter. Waarom arbeidsmarktrigiditeiten nuttig kunnen zijn voor innovatie (Afscheidsoratie TU Delft), in *TPEdigitaal*, 8^e Jg. No. 3, blz. 31–48.

Kleinknecht, A., Van Schaik, F.N. & Zhou, H. (2014): Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 38, No. 5, blz. 1207–1219.

McCombie, J.S.L., Pugno, M. & Soro, B. (2002): *Productivity growth and economic performance: Essays on Verdoorn's Law*, New York: Palgrave.

Naastepad, C.W.M. & Storm, S. (2005): The innovating firm in a societal context, in Verburg, R., Ortt, J.R. & Dicke, W. (eds.), *Management of Technology*, London: Routledge.

Naastepad, C.W.M. & Servaas Storm (2008): Wat de commissie-Bakker weten moet, in *Economisch Statistische berichten*, 93. Jg. (4534), blz. 260–263.

Nickell, S., Nunziata, L. & Ochel, W. (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? in *Economic Journal*, Vol. 115, blz. 1–27.

Roman, A.A., *Deviating from the standard: Effects of labour continuity and career patterns*, *Academisch proefschrift*, Utrecht School of Economics, 27-10-2006.

Salverda, W. (2014): De tektoniek van de inkomensongelijkheid in Nederland, in: Kremer, M., Bovens, M., Schrijvers, E. & Went, R. (red.): *Hoe ongelijk is Nederland?* Amsterdam: AUP.

Samuelson, P.A. (1965): A theory of induced innovation along Kennedy-Weizsäcker lines, in *Review of Economics and Statistics*, Vol. XLVII, No. 4, blz. 243–254.

Svensson, S. (2011): Flexible working conditions and decreasing levels of trust, in *Employee Relations*, Vol. 34, No. 2, blz. 126–137.

Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2011): The impact of labor market deregulation on productivity: A panel data analysis of 19 OECD countries (1960–2004), *Journal of Post-Keynesian Economics*, Vol. 33, No. 2, blz. 369–404.

Vergeer, R. & A. Kleinknecht (2014): Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960–2004); in *International Labour Review*, 153(3), p. 365–393.

Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2012): Do flexible labor markets indeed reduce unemployment? in *Review of Social Economy*, Vol. LXX (December), blz. 451–467.

3.

Verblijfsduur in de flexibele schil naar regio

Auteurs

Jannes de Vries

John Michiels

Gerda Gringhuis

In dit hoofdstuk worden regionale verschillen in de verblijfsduur in de flexibele schil en de uitstroom naar een vast dienstverband en andere uitstroombestemmingen nader onderzocht en beschreven. Daarbij wordt gekeken of deze verschillen verklaard kunnen worden door samenstellings-, omgevings- en conjunctuurkenmerken. Hiervoor volgden we de groep mensen die in 2007 instroomden in de flexibele schil tot en met 2011 om na te gaan hoe lang zij in de flexibele schil verbleven. In Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland is drie jaar na instroom het grootste aandeel personen in de flexibele schil uitgestroomd naar een vaste baan. Uit de analyse blijkt dat regionale verschillen in uitstroom in belangrijke mate bepaald worden door conjuncturele kenmerken, die regionaal kunnen variëren.

3.1 Inleiding

De afgelopen twee decennia is het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie toegenomen. Deze toename kwam vooral op het conto van tijdelijke contracten met uitzicht op vast. De groei van dit aandeel kan op verschillende manieren worden geduid. Ten eerste is een groot aanbod flexibele werknemers voor werkgevers interessant want dat maakt het voor hen eenvoudiger om het personeelsbestand af te stemmen op de economische situatie. Vooral in tijden met een onzekere conjunctuur biedt een groot reservoir aan werknemers met een flexibele arbeidsrelatie voordelen om snel op wijzigende economische omstandigheden in te spelen. Daarnaast zijn ook institutionele veranderingen van belang, zoals de invoering van de Flexwet in 1999, waarin was bepaald dat werknemers drie jaar achter elkaar een tijdelijk dienstverband kan worden aangeboden. Bovendien kan deze ketenbepaling via cao-afspraken worden verruimd. Op deze manier is via de Flexwet en aanvullende cao-regels de proeftijd als het ware verruimd (Dekker et al. 2012; Houwing 2010). Verder kan de toegenomen flexibilisering voordelen bieden als opstapmechanisme naar vast werk (De Graaf-Zijl et al 2011): de kans op overgang naar vast werk is groter vanuit een positie met een langdurend tijdelijk contract dan vanuit werkloosheid. Uit recent onderzoek blijkt dat de groei van het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie vanaf 2006 vooral door de toegenomen verblijfsduur in een periode met opeenvolgende tijdelijke contracten bepaald wordt (Heyma en Van der Werff, 2013). Er verstrijkt zodoende meer tijd voordat werknemers vanuit een flexibel contract doorstromen naar vast werk. Of anders gezegd, het aandeel dat na een zekere tijd doorstroomt naar vast werk daalt. Deze groei in de verblijfsduur wordt volgens de auteurs voor een belangrijk deel conjunctureel bepaald.

In dit hoofdstuk wordt nagegaan of de doorstroom van flexibele naar vaste dienstverbanden ook regionaal bepaald is. Zijn er provincies of gemeenten die achterblijven en zijn er niet-regionale kenmerken die deze verschillen tussen provincies en gemeenten kunnen verklaren? Het ligt voor de hand dat de doorstroom van flexibele naar vaste dienstverbanden in belangrijke mate wordt bepaald door vraag- en aanbodfactoren op de arbeidsmarkt. Regionale verschillen hierin leiden dan tot verschillende uitstroombansen vanuit flexibel naar vast werk en naar andere bestemmingen, zoals geen werk met uitkering. Enerzijds wordt de vraag naar (vast) werk mede bepaald door de regionale samenstelling naar bedrijfssector en de specifieke vestigingsfactoren. Een (on)gunstige ontwikkeling in de economische situatie kan dan per regio in verschillende mate worden gecompenseerd (of versterkt) door de daar geldende vestigingsfactoren. Anderzijds kan ook de aanbodkant van werk per regio sterk verschillen, bijvoorbeeld door regionale verschillen in de omvang van de beroepsbevolking of de samenstelling van de beroepsbevolking naar onderwijsniveau.

Hoe deze regionale vestigingsfactoren en het arbeidsaanbod inwerken op de economische ontwikkeling is te vinden in de arbeidsmarktprognose van het UWV voor de periode 2009–2010 (UWV Arbeidsmarktprognoses 2009–2010):

- de vier grote steden hebben sectoren binnen hun grenzen die meer last hebben van de economische crisis (zakelijke diensten, IT en vervoer);
- de noordvleugel van de Randstad ontwikkelt zich beter dan de zuidvleugel, vanwege de gunstiger sectorstructuur en de centrale ligging van Utrecht; het lagere onderwijsniveau in de Rijnmond belemmert de groei van de werkgelegenheid.
- regio's rond de Randstad doen het economisch beter zoals Nijmegen en het Rivierenland. Deze regio's hebben mogelijk ook profijt van het wegdrukken van ruimtebehoevende sectoren uit de verstedelijkte delen van de Randstad.
- decentrale gebieden ondervinden veel hinder van de crisis. In Zuid-Limburg speelt bovendien de bevolkingsachteruitgang een rol. De bouw, consumentendiensten en de collectieve sector hebben daar last van.

Het beeld dat in deze arbeidsmarktprognose, maar ook in aanvullende statistieken wordt geschetst biedt samen met cijfers over de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid aanknopingspunten voor de verklaring van provinciale en gemeentelijke verschillen in de uitstroom vanuit flexibele arbeidsrelaties. Natuurlijk zijn naast vestigingsfactoren en samenstellingskenmerken van de beroepsbevolking ook andere factoren bepalend voor deze uitstroom. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan conjuncturele kenmerken als vacaturegraad en werkloosheidspercentage. Ook spelen concurrerende uitstroombestemmingen een

rol, zoals naar geen werk met of zonder uitkering of naar een zelfstandigenbaan. Ook deze uitstroom wordt in beeld gebracht en in een regionale context geplaatst.

In het vervolg staat het begrip flexibele schil centraal: personen die werkzaam zijn in opeenvolgende flexibele contracten, eventueel onderbroken door korte periodes zonder werk (zie het kader). We volgden de groep personen die in 2007 in de flexibele schil instroomden tot en met 2011 om de verblijfsduur in de flexibele schil vast te stellen. De volgende onderzoeksvragen worden onderscheiden:

1. Wat is de verblijfsduur in de flexibele schil en zijn er verschillen naar regio? Kunnen deze verschillen worden verklaard door samenstellings-, omgevings- en conjunctuurkenmerken?
2. Hoe groot is de uitstroom uit de flexibele schil naar vast werk en zijn er verschillen naar regio? Kunnen deze verschillen worden verklaard door samenstellings-, omgevings- en conjunctuurkenmerken?
3. Hoe groot is de uitstroom naar andere uitstroombestemmingen dan naar vast werk, en verschillen deze naar regio? Kunnen deze verschillen eveneens worden verklaard door samenstellings-, omgevings- en conjunctuurkenmerken?

Het hoofdstuk begint met de beschrijving van de datasets en de afbakening van de flexibele schil, gevolgd door een verkenning van de samenstelling van en instroom in de flexibele schil naar regio. Vervolgens wordt gekeken naar de verschillen tussen regio's met betrekking tot de verblijfsduur in elkaar opeenvolgende perioden van flexibel werk, eventueel onderbroken door korte perioden zonder werk. In het laatste deel van het hoofdstuk komt de uitstroom uit de flexibele schil naar vast werk en andere bestemmingen aan bod.

Flexibele schil

Flexibele arbeid gaat vanwege het flexibele karakter gepaard met periodes zonder werk. Het totaal van flexibele arbeid en tussenperiodes zonder werk wordt in dit hoofdstuk de flexibele schil genoemd. Bij flexibele arbeid gaat het in dit hoofdstuk steeds over werknemers.

Een baan is flexibel als deze voldoet aan één van de volgende criteria:

- het is een tijdelijke baan;
- in de baan wordt gewerkt als uitzendkracht, oproepkracht of stagiaire;
- het is een vaste baan, waarbij de duur van de voltooide baan maximaal twee maanden bedraagt.

In het laatste geval duurde de baan niet langer dan de proefperiode of was de baan ten onrechte als een vaste baan geclassificeerd.

In dit onderzoek wordt alleen gekeken naar de hoofdbaan (de baan waarin het meeste wordt verdiend). Ook als mensen naast een flexibele hoofdbaan een vaste baan hebben of werken als zelfstandige, worden ze tot de flexibele schil gerekend.

Zoals hierboven is aangegeven omvat de flexibele schil niet alleen degenen met een flexibele baan, maar ook personen die een korte tijd tussen twee flexibele banen geen werk hebben. De grens voor deze tussenperiodes is op drie maanden gelegd.

3.2 Data

Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van longitudinale gegevens over banen uit de Polisadministratie over de jaren 2007 tot en met 2011. Dit register is gebaseerd op informatie die bedrijven leveren aan de Belastingdienst. Het bevat gegevens over de baan (uitzendbaan, oproepbaan, stageplek, baan in sociale werkplaats, baan als directeur groot aandeelhouder of overige), of de baan tijdelijk is of niet en de begin- en einddatum van de baan.

We volgen de groep mensen die in 2007 instroomden in de flexibele schil tot en met 2011 om na te gaan hoe lang zij in de flexibele schil verbleven. Aan de registergegevens uit de Polisadministratie is informatie gekoppeld uit andere registraties over regio en persoonskenmerken.

De populatie bestaat uit 15- tot 75-jarige inwoners van Nederland. In het hoofdstuk worden personen die voltijdonderwijs volgen buiten beschouwing gelaten. Voor het aandeel in de flexibele schil wordt alleen gekeken naar werkenden, plus degenen in de flexibele schil die korte tijd tussen twee flexbanen in zitten. Cijfers over de instroom zijn gebaseerd op personen die in 2007 instroomden in de flexibele schil. Dat wil zeggen dat ze in 2007 flexibele arbeid zijn gaan verrichten en de drie maanden daarvoor geen flexbaan hadden. Voor de cijfers over de verblijfsduur en de uitstroom is van deze personen tot en met 2011 gekeken hoe lang ze in de flexibele schil zaten en naar welke arbeidspositie ze uitstromen: naar een vaste baan, als zelfstandige met personeel, zelfstandige zonder personeel, geen werk met uitkering en geen werk zonder uitkering.

Regio heeft steeds betrekking op de woonplaats en is beperkt tot provincies en de vier grote steden. In de multivariate analyses wordt bovendien rekening gehouden met de stedelijkheid van de gemeente. De stedelijkheid is gebaseerd op de adressendichtheid in de omgeving van elk adres in een gemeente.

Het opleidingsniveau is gedeeltelijk afkomstig uit registers en gedeeltelijk uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Voor een deel van de populatie – met name ouderen – is het opleidingsniveau niet bekend uit registers en alleen op steekproefbasis uit de EBB.

De bedrijfstak en de bedrijfsgrootte zijn van het bedrijf waar men formeel in dienst is. Voor personen die via een uitzendbureau werken is dat het uitzendbureau.

3.3 Resultaten

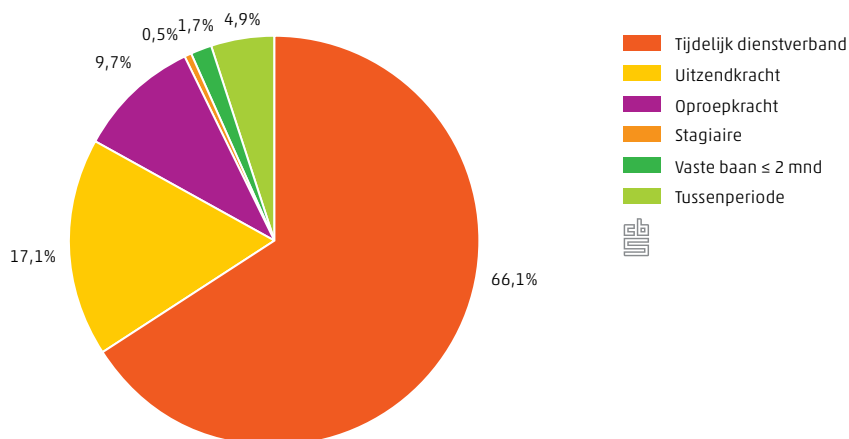
De flexibele schil en instroom

Flexibele schil op 1 januari 2007

Op 1 januari 2007 zaten ruim 1,3 miljoen 15- tot 75-jarigen die geen voltijd onderwijs volgden in de flexibele schil. Twee van de drie hadden een tijdelijk dienstverband. Daarnaast werkte ruim een op de zes via een uitzendbureau en was bijna een op de tien oproepkracht. Een zeer klein deel (0,5 procent) was stagiaire. Verder hadden sommige personen in de flexibele schil een vaste baan die maximaal twee maanden duurde. Omdat hun baan al tijdens de proeftijd was gestopt, worden ook zij tot de flexibele schil gerekend. Tot slot had een op de twintig personen in de flexibele schil geen flexbaan, maar zat gedurende maximaal drie maanden tussen twee flexibele banen in. De meerderheid van hen had geen werk en ook geen uitkering.

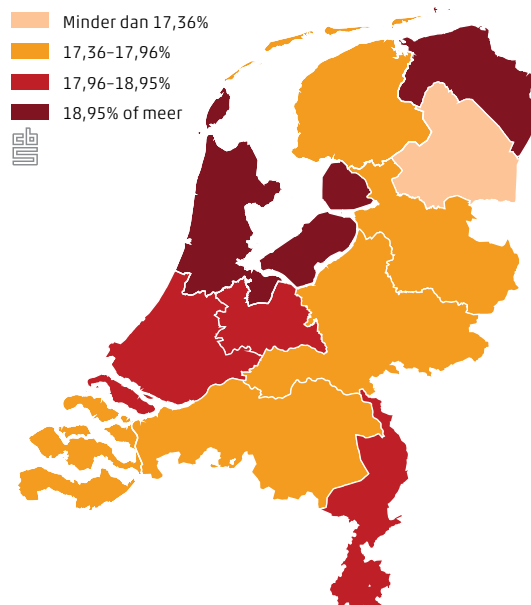
Van de werkenden (werknemers en zelfstandigen) die geen voltijd onderwijs volgden zat op 1 januari 2007 18,5 procent in de flexibele schil. Het aandeel werkenden in de flexibele schil was het grootst voor inwoners van Flevoland, Groningen en Noord-Holland. In Drenthe was dit aandeel het kleinst. De verschillen tussen provincies waren beperkt. De omvang van de flexibele schil varieerde van 17,4 procent in Drenthe tot 20,0 procent in Flevoland. Het gaat hierbij steeds om de gehele provincie, dus inclusief de vier grote steden waarnaar ook nog afzonderlijk wordt gekeken.

3.3.1 Samenstelling flexibele schil, 1 januari 2007



In Groningen was het aandeel van de flexibele schil vooral hoog in de stad Groningen. Daarbuiten was het percentage ongeveer net zo hoog als in Drenthe. Ook in Flevoland lag het aandeel in de flexibele schil beneden het landelijke gemiddelde als Almere en Lelystad buiten beschouwing worden gelaten.

3.3.2 Aandeel van de werkenden¹⁾ in flexibele schil naar provincie, 1 januari 2007



¹⁾ Het betreft werkenden inclusief degenen in de flexibele schil die korte tijd tussen twee flexibele banen in zitten.

Het aandeel inwoners in de flexibele schil was in zeer sterk en sterk verstedelijkte gemeenten groter dan in weinig en niet verstedelijkte gemeenten. Met multivariate analyse is gekeken hoe het aandeel van de flexibele schil tussen provincies zou verschillen, als alle provincies dezelfde mate van verstedelijking zouden hebben. Uitgaande van een gelijke verstedelijking, zou in Zuid- en Noord-Holland en Utrecht een relatief klein deel van de inwoners in de flexibele schil zitten. Inwoners van de drie noordelijke provincies en Flevoland, Zeeland en Limburg zouden bij dezelfde mate van verstedelijking iets meer dan gemiddeld in de flexibele schil voorkomen. Wanneer rekening wordt gehouden met de andere achtergrondkenmerken treden geen grote verschuivingen op.

Werkenden die in de vier grootste steden woonden, zaten in 2007 vaker in de flexibele schil dan werkenden uit de meeste andere gemeenten. Dit aandeel varieerde van 22,4 procent in Den Haag tot 25,2 procent in Amsterdam. Inwoners van de vier grote steden werkten relatief weinig in de landbouw, nijverheid en bouwnijverheid en vaak in de zakelijke dienstverlening. Het grotere aandeel van de flexibele schil hing hier deels mee samen.

3.3.3 Samenhang omvang flexibele schil met provincie (logistische regressie), 1 januari 2007

	Logaritme van de odds ratio	
	bivariaat	multivariaat
Provincie (t.o.v. gemiddelde van alle provincies)		
Groningen	0,086	0,062
Friesland	-0,045	0,042
Drenthe	-0,075	0,049
Overijssel	-0,034	-0,024
Flevoland	0,100	0,021
Gelderland	-0,043	0,016
Utrecht	0,011	-0,059
Noord-Holland	0,058	-0,094
Zuid-Holland	0,032	-0,125
Zeeland	-0,042	0,059
Noord-Brabant	-0,043	-0,010
Limburg	-0,005 ¹⁾	0,065

¹⁾ Niet significant ($p > ,05$).

Instroom in de flexibele schil in 2007

In 2007 stroomden 825 duizend personen in de flexibele schil. Bijna zes op de tien hadden een tijdelijk dienstverband op het moment van instromen. Ruim een op de vijf was uitzendkracht en een op de tien oproepkracht. Verder was 0,9 procent stagiaire en 7,2 procent had een vaste baan die maximaal twee maanden duurde.

De instroom naar regio wordt vooral bepaald door het aantal inwoners van de betreffende regio's. Grote provincies als Noord- en Zuid-Holland en Noord-Brabant zorgen voor meer dan de helft van de instroom. Er zijn weinig verschillen tussen provincies in het aandeel personen dat in flexibel werk instroomt.

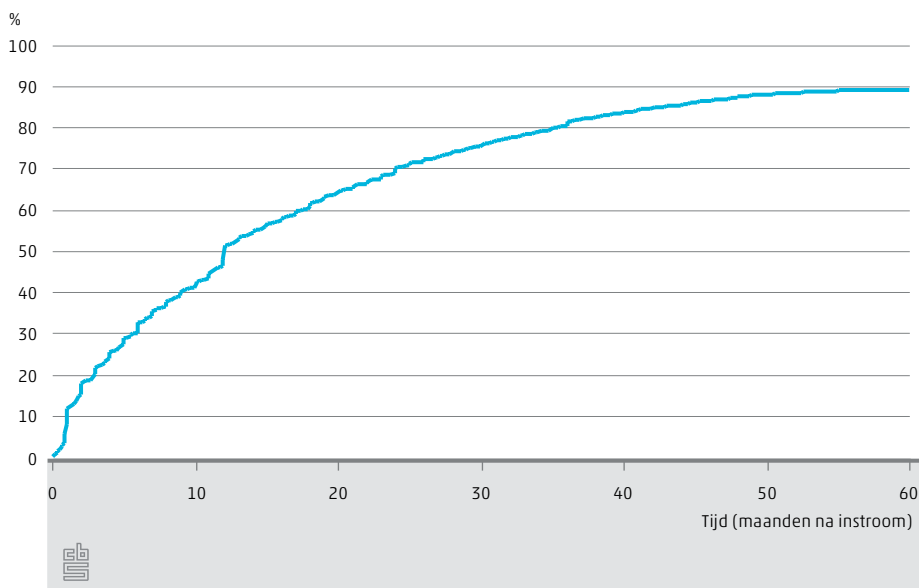
Duur van het verblijf in de flexibele schil

Verblijfsduur in de flexibele schil tot en met 2011

In deze paragraaf wordt nader gekeken naar de verblijfsduur van werknemers die in 2007 in de flexibele schil instroomden. We volgen de personen tot en met 2011. De uitstroomcurve in figuur 3.3.4. laat zien welk aandeel van de personen uit de flexibele schil is uitgestroomd op n maanden na het moment van instroom. Uit de figuur valt af te lezen dat deze uitstroom sprongsgewijs verloopt. Zo neemt één maand na instroom de uitstroom met 4 procent toe, na twee maanden is dat 2 procent en na 1 jaar ruim 3 procent. De uitstroom na 2, 3 en 4 jaar verloopt ook sprongsgewijs, maar is geringer van omvang (1 procent of kleiner). De vrij abrupte overgangen in de uitstroom hebben te maken met flexibele contracten die veelal na één maand, twee maanden of na één of meerdere jaren overgaan in vaste contracten. Hetzelfde patroon zien we terug bij de uitstroom uit de flexibele schil naar een vaste baan. De sterke uitstroom na één jaar leidt ertoe dat de mediane verblijfsduur in de flexibele schil voor alle personen die in 2007 zijn ingestroomd precies één jaar bedraagt.

De uitstroomcurves van de provincies en de vier grote steden, die hier overigens niet worden gepresenteerd, laten bijna hetzelfde verloop zien. Er zijn weliswaar significante verschillen in de mate van uitstroom tussen de regio's maar deze verschillen zijn niet groot. Ook met betrekking tot de mediane verblijfsduur zijn er tussen provincies en tussen de vier grote gemeenten nauwelijks verschillen. Door de vrij abrupte toename van de uitstroom uit de flexibele schil één jaar na instroom van minder dan 50 procent naar meer dan 50 procent, die bij nagenoeg iedere hier beschouwde regio optreedt, heeft de mediane verblijfsduur in vrijwel elke regio de waarde 1 jaar.

3.3.4 Percentage uitstroom uit de flexibele schil in de maanden na instroom, 15- tot 75-jarigen (instroom in 2007, uitstroom gedurende 2007-2011)



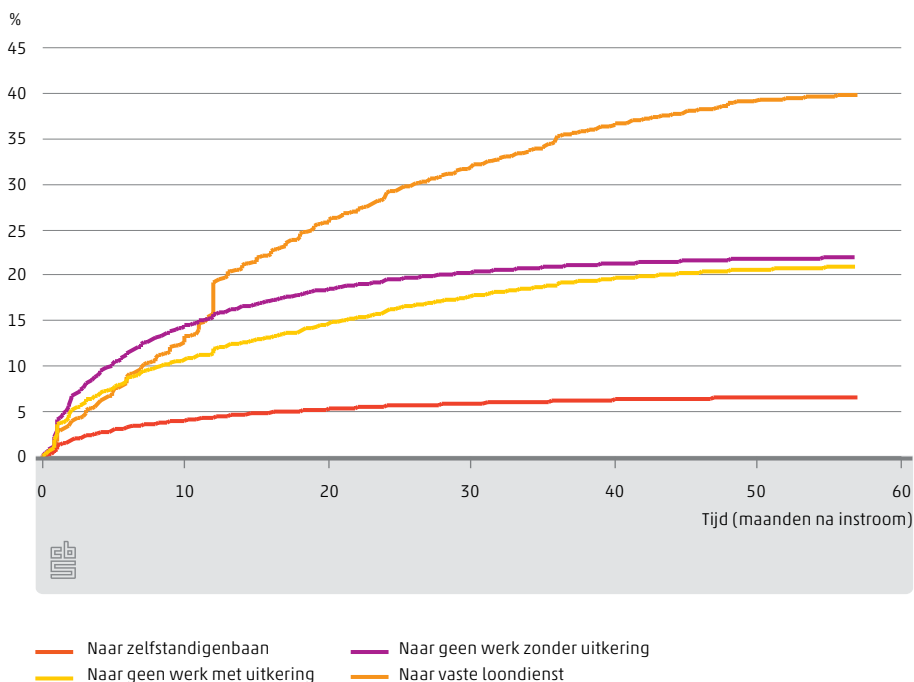
Uitstroom

Bivariate analyse

Regionale verschillen in de uitstroom van flex naar vast

In figuur 3.3.5 is het aandeel werknemers in een flexibele arbeidsrelatie dat is uitgestroomd afgezet als functie van de duur na het instroommoment in flexibel werk. Hieruit valt vooral op dat het aandeel personen dat naar vast werk uitstroomt na precies één jaar sterk stijgt. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de omzetting van een deel van de jaarcontracten naar een vast contract. Twee maanden na instroom is de uitstroom naar geen werk zonder uitkering nog de belangrijkste route om de flexibele arbeidsrelatie te verlaten, gevolgd door geen werk met uitkering. Pas op de derde plaats komt de uitstroom naar een vaste baan. Na het eerste jaar na instroom kantelt dit beeld en is de uitstroom naar vast werk de belangrijkste uitstroombestemming geworden. Ook blijft na één jaar na instroom het aandeel flexibele werknemers dat uitstroomt naar een vaste baan gestaag toenemen. De uitstroom naar geen werk, met of zonder uitkering, stabiliseert na ongeveer twee jaar. Een relatief klein deel van de werknemers stroomt uit naar een baan als zelfstandige (ongeveer 6 procent van de flexibele werknemers heeft drie jaar na instroom werk als zelfstandige).

3.3.5 Percentage uitstroom uit de flexibele schil in de maanden na instroom, 15- tot 75-jarigen (instroom in 2007, uitstroom gedurende 2007-2011)

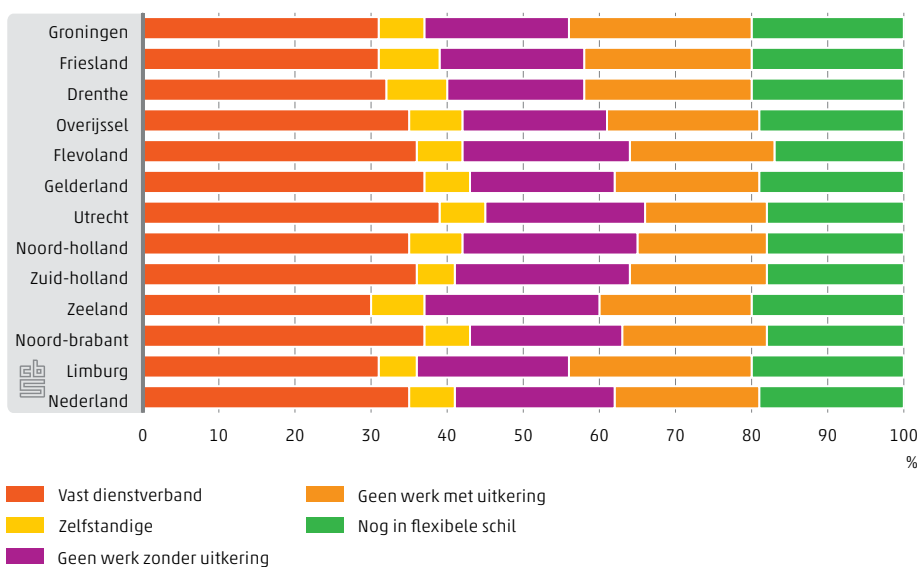


Uitstroom vanuit de flexibele arbeidsrelatie naar vast werk

In de bivariate analyse valt Utrecht op met het grootste aandeel personen in flexibele arbeidsrelaties dat na drie jaar uitstroomt naar een vast dienstverband (figuur 3.3.6). Naast Utrecht staan ook Noord-Brabant en Gelderland in de top drie van de uitstroom naar vast werk. In Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland en Limburg lag de uitstroom naar vast werk daarentegen op een beduidend lager niveau dan het landelijk gemiddelde. Een verklaring voor deze ontwikkeling is de achterblijvende werkgelegenheid in deze laatste regio's. In ieder van deze provincies nam het aantal banen in december over de periode 2007-2011 met minder dan 5 duizend toe. In de andere provincies nam het aantal banen in deze periode met meer dan 5 duizend toe (behalve Zuid-Holland). In Utrecht en Noord-Holland was deze toename 15 duizend en 18 duizend. Gecorrigeerd voor de omvang van de provincies blijft de groei van de werkgelegenheid in de decentrale regio's achter.

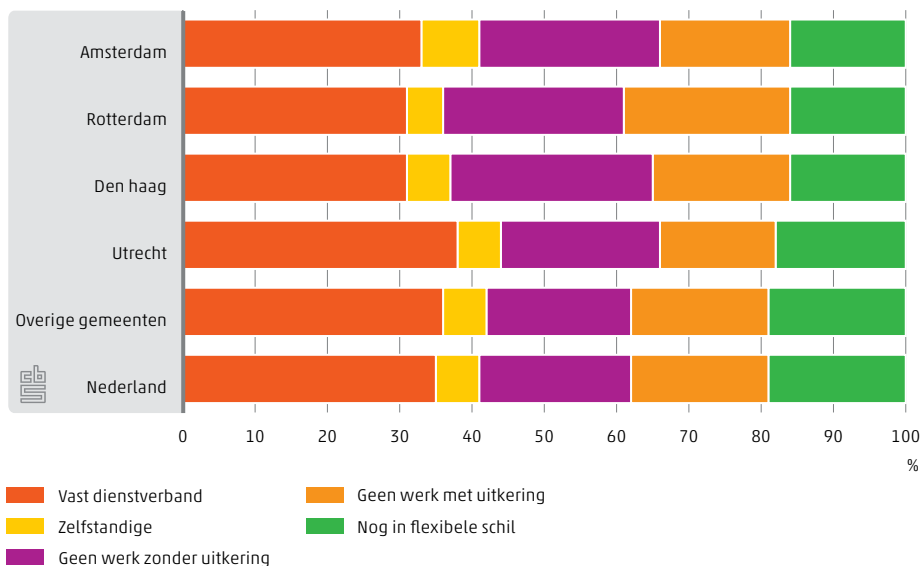
In de vier grote steden behalve Utrecht is het aandeel personen dat na drie jaar vanuit flexibel werk uitstroomt naar vast werk kleiner dan het landelijke aandeel (figuur 3.3.7). Een mogelijke verklaring is de ongunstige economische situatie in de periode 2007–2011, die de werkgelegenheid in de grote steden nadeliger beïnvloedt dan in andere regio's. Een andere verklaring zou de relatief jonge bevolking in de vier grote steden kunnen zijn: jongeren werken vaker in flexibele contracten en stromen vaker uit naar geen werk zonder uitkering (bijvoorbeeld vanwege het hervatten van een opleiding na de vakantieperiode). Utrecht vormt een uitzondering: het aandeel uitstroom naar vast werk ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Een waarschijnlijke verklaring is de relatief sterke groei van de werkgelegenheid in deze gemeente.

3.3.6 Aandeel uitstroom uit de flexibele schil naar provincie, drie jaar na instroom (in 2007)



Rotterdam is in één opzicht een bijzonder geval. Het aandeel personen dat drie jaar na instroom in een flexibele arbeidsrelatie is uitgestroomd naar geen werk met uitkering is er relatief hoog: 23 procent, tegen 19 procent landelijk. Een mogelijke verklaring hiervoor is de relatief laag opgeleide bevolking. Laagopgeleiden stromen vaker dan middelbaar- en hoogopgeleiden door naar geen werk met uitkering. De uitstroom naar geen werk zonder uitkering is in de vier grote steden groter dan landelijk vanwege het grotere aandeel jongeren in deze steden.

3.3.7 Aandeel uitstroom uit de flexibele schil voor de vier grote steden, drie jaar na instroom (in 2007)



Multivariate analyse

Uitstroom naar een vast dienstverband

Corrigeren voor de samenstelling van de bevolking en bedrijfskenmerken heeft weinig invloed op regionale verschillen in de uitstroom naar vast werk, corrigeren voor conjuncturele kenmerken (vacaturegraad per bedrijfssector, werkloosheidspercentage naar stedelijkheid en provincie) daarentegen wel. Hieruit blijkt dat de uitstroom vanuit flexibele dienstverbanden naar vaste loondienst en regionale verschillen hierin in belangrijke mate door conjuncturele kenmerken worden bepaald en minder door samenstellings- en bedrijfskenmerken. Het belang van de conjuncturele component voor de uitstroom naar een vast dienstverband is overigens al eerder vastgesteld (Heyma en Van der Werff, 2013). Na controle voor andere kenmerken dan regio blijven significante verschillen in uitstroomkansen tussen de provincies bestaan, maar mogelijk komt dit omdat niet voldoende conjunctuurkenmerken op provinciaal niveau in de analyse kunnen worden opgenomen.

Verder wordt uit de analyse duidelijk welke andere kenmerken samenhangen met een grotere uitstroomkans naar vast werk. Dat zijn een hoog onderwijsniveau, autochtone herkomst, een middelbare leeftijd (rond de 35 jaar), en werken naast de opleiding. Ook valt op dat flexwerknemers bij grotere bedrijven een grotere

kans hebben om uit te stromen naar vast werk. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bij grote bedrijven vaker vacatures vrijkomen. Omdat de vaardigheden van de 'interne' flexibele werknemers bij het bedrijf bekend zijn, hebben deze werknemers meer kans om de functie te krijgen dan externe kandidaten bij gelijke geschiktheid (Heyma en Van der Werff, 2013; Houwing en Kösters, 2013; De Graaf-Zijl et al., 2011)¹⁾.

3.3.8 Samenhang uitstroomkans naar vast werk naar regio (PCE duuranalyse)

Bijdrage aan log(subhazard)

	bivariaat	multivariaat 1: samenstellings- & bedrijfskenmerken	multivariaat 1 & conjunctuurkenmerken
Stedelijkheid Ref = zeer sterk stedelijk	-	-	-
sterk stedelijk	0,06	0,10	-0,02 ¹⁾
matig stedelijk	0,07	0,13	-0,05 ¹⁾
weinig stedelijk	0,11	0,16	-0,09 ¹⁾
niet stedelijk	0,16	0,22	-0,01 ¹⁾
Provincie Ref = Groningen	-	-	-
Friesland	0,01 ¹⁾	0,04 ¹⁾	0,01 ¹⁾
Drenthe	0,04 ¹⁾	0,05 ¹⁾	0,05 ¹⁾
Overijssel	0,18	0,18	0,14
Flevoland	0,20	0,23	0,19
Gelderland	0,21	0,19	0,13 ¹⁾
Utrecht	0,29	0,23	0,17
Noord-Holland	0,25	0,25	0,20
Zuid-Holland	0,24	0,27	0,23
Zeeland	0,09 ¹⁾	0,13 ¹⁾	0,04 ¹⁾
Noord-Brabant	0,20	0,20	0,13 ¹⁾
Limburg	0,03 ¹⁾	0,06 ¹⁾	0,05 ¹⁾

¹⁾ Niet significant ($p > 0,05$).

Uitstroom naar concurrerende bestemmingen (geen werk met/ zonder uitkering)

Voor wat betreft de uitstroom naar geen werk: als voor andere verklarende kenmerken dan regio wordt gecontroleerd resteren nog grote verschillen in uitstroomkansen naar stedelijkheid. Sterker nog: deze verschillen zijn groter dan in de bivariate analyse van de uitstroom naar stedelijkheid. Personen met een flexibel contract in niet-stedelijke gebieden verlaten de flexibele schil minder snel

¹⁾ De parameterschattingen van de diverse duuranalyses zijn op te vragen bij de auteurs.

dan personen in meer stedelijke gebieden, niet omdat zij minder vaak uitstromen naar een vast dienstverband, maar omdat zij minder vaak uitstromen naar geen werk. Bij provincies is het beeld anders. In het geval van uitstroom naar geen werk zonder uitkering verdwijnen de verschillen in uitstroomkansen tussen de provincies nagenoeg, maar dit geldt niet voor de uitstroom naar geen werk met uitkering. Niet gemeten institutionele verschillen, bijvoorbeeld in de toekenning van uitkeringen, en verschillen in de samenstelling van het arbeidsaanbod tussen provincies liggen mogelijk ten grondslag aan deze regionale variatie aan uitstroomkansen naar geen werk met uitkering.

3.4 Conclusies

In 2007 stroomden 825 duizend personen in de flexibele schil. Bijna zes op de tien hadden op dat moment een tijdelijk dienstverband. Ruim een op de vijf was uitzendkracht en een op de tien oproepkracht. De groep personen werd gevolgd tot en met 2011 om na te gaan hoe lang zij in de flexibele schil verbleven.

Twee maanden na instroom blijkt de uitstroom naar geen werk zonder uitkering het belangrijkste uitstroomkanaal uit de flexibele schil. Bijna 7 procent is uitgestroomd naar geen werk zonder uitkering, ruim 5 procent naar geen werk met uitkering, 4 procent naar vaste loondienst en 2 procent naar een zelfstandigenbaan. Na één jaar ziet het beeld er heel anders uit. Uitstroom naar een vast dienstverband is dan het belangrijkste uitstroomkanaal geworden (19 procent). Ook na één jaar blijft het aandeel flexibele werknemers dat uitstroomt vanwege een vaste baan gestaag toenemen. De uitstroom naar geen werk, met of zonder uitkering, stabiliseert na ongeveer twee jaar. Het beeld na drie jaar na instroom is als volgt: 35 procent van de instromers in 2007 is naar een vast dienstverband uitgestroomd, 21 procent naar geen werk zonder uitkering, 19 procent naar geen werk met uitkering en 6 procent naar een zelfstandigenbaan. Ongeveer 18 procent van de instromers verblijft dan nog in de flexibele schil.

In Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland is drie jaar na instroom het grootste aandeel personen in de flexibele schil uitgestroomd naar een vaste baan. In Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland en Limburg was de uitstroom naar vast werk veel lager dan het landelijk gemiddelde. Dit wordt gedeeltelijk verklaard door de achterblijvende werkgelegenheid in deze regio's. Ook is in die regio's de omvang van de flexibele schil, wanneer gecontroleerd wordt voor andere kenmerken, het grootst.

In de vier grote steden valt vooral Rotterdam op met een relatief hoog aandeel personen dat drie jaar na instroom in de flexibele schil is uitgestroomd naar geen werk met uitkering. In deze gemeente wonen relatief veel laagopgeleiden die vaker uitstromen naar geen werk met uitkering. De uitstroom naar geen werk zonder uitkering is in de vier grote steden groter dan landelijk. Een mogelijke verklaring hiervoor is het grotere aandeel jongeren in de vier grote steden. Flexibel werkende jongeren stromen vaker uit naar geen werk zonder uitkering, bijvoorbeeld omdat zij hun opleiding hervatten.

Uit de multivariate analyse blijkt dat regionale verschillen in uitstroom naar vast werk vooral worden bepaald door conjuncturele kenmerken en minder door samenstellings- en bedrijfskenmerken. Andere kenmerken die samenhangen met een grotere kans op uitstroom naar vast werk zijn: een hoog onderwijsniveau, autochtone herkomst, middelbare leeftijd, werk naast de opleiding en werkzaam bij een groot bedrijf. Wanneer met betrekking tot de uitstroom naar geen werk zonder uitkering wordt gecontroleerd voor andere kenmerken dan regio, verdwijnen de verschillen in uitstroomkansen tussen provincies vrijwel geheel. Verschillen in de uitstroom naar geen werk met uitkering blijven echter bestaan.

3.5 Literatuur

Dekker, R., Houwing, H. & Kösters, L. (2012). Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 97(4628), pp. 70–73.

Graaf-Zijl, M. de, Berg, G. van den & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24, pp. 107–139.

Heyma, A. & Werff S. van der (2013). Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend? In *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 205–233). Den Haag/Leiden: CBS/TNO.

Houwing, H. & Kösters L. (2013). Tijdelijk met uitzicht op vast. In *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 101–118). Den Haag/Leiden: CBS/TNO.

Kalbfleisch, J.D. & Prentice, R.L. (2002). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. John Wiley, New York.

Kaplan, E.L. & Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American Statistical Association*, vol. 53 (pp. 457–481).

Houwing, H. (2010). *A Dutch approach to flexicurity? Negotiated change in the organization of temporary work*. Universiteit van Amsterdam: proefschrift.

Michiels, J. (2014). *Duurstatistieken: het beschrijven van dynamische aspecten van de flexibele schil*. Den Haag/Heerlen: CBS.

UWV (2009). *UWV WERKbedrijf Arbeidsmarktprognose 2009–2010. Met een doorkijk naar 2014*. Amsterdam: UWV WERKbedrijf.

3.6 Technische toelichting

In dit hoofdstuk wordt de flexibele schil beschreven op basis van banen in de Polisadministratie. Het verschil tussen personen in de flexibele schil en personen met een flexibele baan is dat de flexibele schil ook betrekking heeft op personen die tussen twee banen in zitten. Naast dit verschil in definitie zijn er ook andere verschillen tussen de flexibele schil op basis van de Polisadministratie en flexibele arbeid op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Het standcijfer voor de flexibele schil op basis van de Polisadministratie heeft in dit hoofdstuk betrekking op 1 januari, terwijl cijfers over flexibele arbeid op basis van de EBB betrekking hebben op een heel jaar. Verder zijn in dit hoofdstuk voltijd onderwijsvolgenden buiten beschouwing gelaten.

Naast de flexbaan kunnen werknemers werkzaam zijn als zelfstandige, zowel zonder als met personeel. Voor zelfstandigen is alleen bekend of ze in een bepaald kalenderjaar als zelfstandige werkten. Het is dus onbekend of ze tegelijkertijd als flexibele werknemer en als zelfstandige werkten of op verschillende momenten in hetzelfde jaar. Van degenen die in 2007 in de flexibele schil stroomden werkte 7,9 procent in dat jaar als zelfstandige zonder personeel en 1,1 procent als zelfstandige met personeel.

De arbeidsposities waarin personen die uitstromen uit de flexibele schil komen, zijn als volgt gedefinieerd:

- vaste baan: de hoofdbaan is niet tijdelijk, is geen uitzendbaan, oproepbaan of stageplek en duurde minimaal twee maanden;
- zelfstandige met personeel: in het kalenderjaar werkte men als zelfstandige en had het bedrijf meer dan één werknemer. Daarnaast was men geen werknemer bij een ander bedrijf dan het eigen bedrijf;
- zelfstandige zonder personeel: in het kalenderjaar werkte men als zelfstandige met een bedrijf dat maximaal één werknemer had of verrichtte men overige arbeid. Daarnaast was men geen werknemer bij een ander bedrijf dan het eigen bedrijf;
- geen werk, wel een uitkering: geen werknemer en geen zelfstandige, ontvangt een van de volgende uitkeringen: bijstand, werkloosheidsuitkering, uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, pensioen of een overige sociale voorziening zoals de Wajong;
- geen werk en geen uitkering: geen werknemer en geen zelfstandige en ook geen uitkering.

De samenhang van de omvang van de flexibele schil op 1 januari 2007 met de provincie waar men woont wordt zowel bivariaat – zonder rekening te houden met andere kenmerken – als multivariaat – wel rekening houdend met andere kenmerken – bekeken. In de multivariate analyse wordt rekening gehouden met de stedelijkheid van de woonplaats, de bedrijfstak, de arbeidsduur, de herkomst, de leeftijd, het volgen van deeltijdonderwijs, geslacht, de plaats in het huishouden (ouder en/of partner, kind, overig) en het opleidingsniveau. Hiervoor wordt logistische regressieanalyse gebruikt, wat een geschikte methode is als de doelvariabele (wel of niet in de flexibele schil) twee categorieën heeft. Elke provincie wordt vergeleken met het ongewogen gemiddelde van alle provincies. De samenhang van de omvang van de flexibele schil met de provincie wordt weergegeven met het logaritme van de odds ratio. Een negatief getal betekent dat binnen een bepaalde groep een lager percentage in de flexibele schil zit en een positief getal dat het percentage hoger is. Hoe sterker het getal van nul afwijkt, des te groter is het verschil.

In dit artikel wordt een aantal technieken ingezet voor het schatten van duurverdelingen en parameters van duurverdelingen. Deze schattingsmethodes zijn deels niet-parametrisch en deels parametrisch van aard.

Schatten van de overlevingskans en verblijfsduur in de flexibele schil

Voor het schatten van het aandeel 'overlevers' in de flexibele schil als functie van de verblijfsduur wordt gebruik gemaakt van de Kaplan-Meier schatter. Het gaat hierbij om een niet-parametrische schatter van de *survival* functie $S(t) = P(T > t)$ met $P()$ de kansverdeling van random variabele T (de verblijfsduur); $P(T > t)$ is dan de kans dat de verblijfsduur T een waarde heeft die groter is dan t . De Kaplan-Meier schatter is gebaseerd op de productintegraal notatie en heeft de volgende verschijningsvorm (Kaplan en Meier, 1958; Kalbfleisch en Prentice, 2002):

$$(1) \quad \hat{S}_{KM}(t) = \prod_{t_i \leq t} \left(1 - \frac{d_i}{n_i}\right),$$

n_i staat hier voor het aantal personen dat nog niet is uitgestroomd direct voorafgaand aan tijdstip t_i en d_i voor het aantal personen dat op t_i uitstroomt. Het quotiënt $\frac{d_i}{n_i}$ kan worden opgevat als een schatter voor de hazard (uitstroom

kans). Er zijn ook andere schatters van de survival functie mogelijk, bijvoorbeeld op basis van de empirische distributiefunctie, maar deze werken niet goed in het geval van niet-afgesloten verblijfsduren. Op basis van de Kaplan-Meier schatter kan de mediane duur worden afgeleid: dit is de duur t waarvoor geldt dat: $\hat{S}_{KM}(t) = 0.5$. De Kaplan-Meier schatter is toegepast voor de berekening van het aandeel uitstroom ($1 - \hat{S}_{KM}(t)$) in figuur 3.3.4.

Schatten van het aandeel uitstroom naar vaste loondienst en naar andere bestemmingen

Ook de schatter van het aandeel uitstroom naar uitstroombestemming (vast werk, geen werk enz.) is gebaseerd op een niet-parametrische methode. De schatter heeft de volgende vorm (Kalbfleisch en Prentice, 2002):

$$(2) \quad \widehat{CIF}(t, k) = \sum_{t_i \leq t} \frac{d_{ik}}{n_i} \cdot \hat{S}_{KM}(t_{i-1})$$

met n_i het aantal personen dat nog niet is uitgestroomd direct voorafgaand aan tijdstip t_i en d_{ik} het aantal personen dat op t_i uitstroomt naar bestemming k . $\hat{S}_{KM}(t_{i-1})$ is de waarde van de Kaplan-Meier schatter direct voorafgaand aan tijdstip t_i . De naam van de schatter (CIF) duidt hierbij op de naam van de te schatten duurverdeling: de Cumulative Incidence Function. De CIF-schatter is toegepast voor de berekening van de aandelen uitstroom in figuren 3.3.5 tot en met 3.3.7.

Parametrische methoden

De survival functie (en de CIF) kan ook met parametrische methoden worden geschat. Zoals de naam van de methode al aangeeft wordt de te schatten functie geparameteriseerd en worden vervolgens de parameterwaarden geschat via de 'Maximum Likelihood' methode. Zo kan de survival functie voor een continue verdeling worden geschreven als $S(t) = \exp(-\int_0^t \lambda(u) du)$, met $\lambda(t) = \lim_{h \rightarrow 0^+} \frac{P(t \leq T < t+h)}{h \cdot P(T \geq t)}$ de hazard (uitstroomkans) van de duurverdeling.

De parameterisering vindt plaats op het niveau van de *hazard*:

$$(3) \quad \lambda(t) = \lambda_w(t) \cdot \exp(x' \cdot \beta),$$

waarbij $\lambda_w(t)$ een functie is die in de vooraf gedefinieerde set van intervallen per interval een positieve constante waarde aanneemt. Door het aantal intervallen en de intervalgrenzen goed te kiezen kan een model gekozen worden dat goed bij de data past. De term $\lambda_w(t)$ kan als een tijdsafhankelijk intercept in de exponent worden ondergebracht; hierdoor resulteert een hazard met een constante intrinsieke duurzaamheidskans (met waarde 1) en een tijdsafhankelijk intercept:

$$(4) \quad \lambda(t) = 1 \cdot \exp\{\ln(\lambda_w(t)) + x' \cdot \beta\}$$

Voor $\lambda_w(t)$ kan de volgende parameterisering worden gekozen (constant over ieder van de n_{int} intervallen):

$$(5) \quad \lambda_w(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^{n_{int}} \lambda_{wj}' \cdot I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right)$$

Dit duurmodel wordt ook wel het Piecewise Constant Exponential model (PCE) genoemd. Het stelt de onderzoeker in staat om de duurverdeling flexibel te modelleren. Een verdere uitwerking van deze methode is toegepast in de parameterschattingen van tabel 3.3.8. (Michiels, 2014).

4.

De invloed van de baanmatch op de trainingskansen voor flexwerkers¹⁾

Auteurs

Yusuf Emre Akgündüz

Thomas van Huizen

¹⁾ Deze bijdrage is gebaseerd op Akgündüz en Van Huizen (2015)

Deze bijdrage gaat in op de trainingskansen van werknemers met een flexibel contract. Omdat flexwerkers over het algemeen een kortere arbeidsduur hebben dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, is het verwachte rendement op trainingsinvesteringen voor de eerstgenoemde groep relatief laag. Een werkgever investeert daarom minder in tijdelijke werknemers. Echter, het is aannemelijk dat werkgevers geneigd zijn om productieve baanmatches te behouden, onafhankelijk van het type arbeidscontract. De kwaliteit van de baanmatch speelt om die reden een cruciale rol. We verwachten daarom dat het negatieve effect van het hebben van een tijdelijk contract op trainingskansen kleiner wordt naarmate de kwaliteit van de baanmatch toeneemt.

We testen deze hypothese met behulp van de LISS-data, een Nederlandse paneldataset. De resultaten laten zien dat tijdelijke werknemers inderdaad minder kans hebben om deel te nemen aan trainingsprogramma's die door werkgevers worden gefinancierd. Daarnaast tonen de analyses aan dat deze effecten afhankelijk zijn van de kwaliteit van de baanmatch: flexwerkers in slechte baanmatches hebben minder trainingskansen, terwijl flexwerkers in goede baanmatches dezelfde trainingskansen hebben als hun collega's met een vast contract.

4.1 Inleiding

In de jaren tachtig en negentig hebben verschillende Europese landen de regels voor het gebruik van flexibele contractvormen versoepeld. De ontslagbescherming voor werknemers met een vast contract bleef meestal overeind (Boeri en Garibaldi, 2007). De invoering van de Nederlandse Flexwet in 1999 past binnen deze ontwikkeling. Als gevolg van dergelijke hervormingen is het aandeel flexibele werknemers¹⁾ toegenomen (Kahn, 2010). In de Europese Unie (EU-28) werkt nu een aanzienlijk deel (zo'n 14 procent) van de werknemers op basis van een flexibel contract. In sommige landen ligt dit percentage aanzienlijk hoger: zo heeft in Nederland ruim één op de vijf werknemers een tijdelijke baan (Eurostat, 2014). Tijdelijke arbeidskrachten spelen een belangrijke rol in de aanpassingsprocessen van de Nederlandse economie en vormen voor veel organisaties de 'flexibele schil'.

¹⁾ In dit hoofdstuk gebruiken we de termen flexibele/tijdelijke werknemers of flexwerkers voor uitzendkrachten en werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

De stijging van het aantal flexwerkers heeft tot veel discussies geleid in zowel het beleidsveld als de wetenschap (Booth et al., 2002; OESO, 2013; 2014). Een mogelijk risico van deze ontwikkeling is dat een groot deel van de beroepsbevolking in een kwetsbare positie terechtkomt. Wat zijn de carrièreperspectieven van flexwerkers? Lopen tijdelijke werknemers vast? Ontstaat er een tweedeling tussen flexibele en vaste werknemers? Hoewel in Nederland een aanzienlijk deel van de flexwerkers uiteindelijk een vast contract krijgt, zit ongeveer één op de drie flexibele werknemers langer dan drie jaar in de flexibele schil (Heyma en Van der Werff, 2013). Hoewel voor sommige werknemers een tijdelijk dienstverband kan dienen als een opstapje, blijkt de flexibele baan voor anderen een dood spoor te zijn (Cockx en Picchio, 2012; De Graaf-Zijl et al., 2011; Dekker en Mooi-Reci, 2011). Ook hebben werknemers met een flexibel contract minder ontwikkelingsmogelijkheden dan vaste krachten (Van Wijk et al., 2013). Dergelijke risico's vormen een belangrijk uitgangspunt voor het Sociaal Akkoord (Stichting van de Arbeid, 2013) en de daarop gebaseerde Wet Werk en Zekerheid.

Deze bijdrage probeert inzicht te geven in deze risico's door te analyseren in hoeverre een tijdelijk contract de ontwikkelingskansen van werknemers beïnvloedt: zijn werkgevers bereid te investeren in hun tijdelijke arbeidskrachten? Het verwachte rendement op trainingsinvesteringen voor flexwerkers is relatief laag, omdat hun verwachte aanstellingsduur korter is dan van hun vaste collega's. Diverse studies uit verschillende landen laten zien dat werknemers met een tijdelijk contract minder trainingskansen hebben (Arulampalam en Booth, 2004; Fouarge et al., 2012). Echter, het rendement van de trainingsinvesteringen – en daarmee de trainingskansen – is sterk afhankelijk van de kwaliteit van de baanmatch. Wanneer de baanmatch productief is, zal de werkgever geneigd zijn om de (tijdelijke) werknemer te behouden. De kwaliteit van de match speelt om die reden een belangrijke rol in de relatie tussen het type arbeidscontract en de trainingskansen. Het negatieve effect van een tijdelijke aanstelling op human-capital investeringen zou daarom geconcentreerd kunnen zijn binnen de groep werknemers in slechtere baanmatches: het negatieve effect van het hebben van een flexibel contract op trainingskansen neemt dan af met de kwaliteit van de baanmatch. Deze bijdrage test deze hypothese met behulp van de LISS-data, een recente Nederlandse dataset. Om de kwaliteit van de baanmatch te meten, wordt gebruik gemaakt van verschillende items over baantevredenheid.

4.2 Centrale vraagstelling

In de economische wetenschap vormt de human-capital theorie de basis voor analyses naar investeringen in opleidingen en trainingen. Het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke training is essentieel in Gary Beckers human-capital model. Algemene training, die de productiviteit van de werknemer bij alle werkgevers verhoogt, wordt volgens dit model niet gefinancierd door bedrijven. Omdat het loon meestijgt met de productiviteit van de werknemer, heeft de werkgever geen baat bij investeringen in algemene training. Bedrijven investeren wel in bedrijfsspecifieke training, waarbij de productiviteit van de werknemer alleen voor de huidige werkgever wordt verhoogt. De werkgever heeft een prikkel om te investeren in deze vorm van human capital, omdat hij de werknemer een loon kan bieden dat lager ligt dan de nieuwe ('post-training') productiviteit. Op die manier kan de werkgever de human-capital investering terugverdienen. In meer recente human-capital modellen financieren werkgevers ook algemene training en is het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke training minder relevant (Acemoglu en Pischke 1999; 2001; Leuven, 2005). Zoals veel moderne modellen in de arbeidseconomie gaan deze human-capital modellen uit van imperfecte arbeidsmarkten, waardoor er een gat bestaat tussen de productiviteit en hoogte van het loon. Wanneer de algemene training dit verschil tussen productiviteit en loon vergroot, heeft de werkgever baat bij het aanbieden van training. In welke mate de werkgever in de training van zijn werknemer investeert hangt af van de kosten en de verwachte baten van de training. De verwachte baten worden bepaald door het verschil tussen de productiviteit en het loon (het surplus voor de werkgever) en de verwachte duur van de aanstelling. Hoe langer de verwachte aanstellingsduur is, hoe aantrekkelijker het wordt voor de werkgever om te investeren in de training (gegeven een bepaald surplus). Gegeven de kortere verwachte aanstellingsduur van flexwerkers, zal een werkgever minder geneigd zijn om de training van een deze werknemers te financieren. Er zijn verschillende redenen voor dit verschil in verwachte aanstellingsduur. Ten eerste vermindert ontslagbescherming de prikkels om onproductieve werknemers met een vast contract te ontslaan – deze zullen de werkgever minder snel verlaten dan onproductieve werknemers met een tijdelijk contract. Omdat de tijdelijke werknemer geen of beperkte ontslagbescherming geniet, kan de werkgever besluiten om de aanstelling van de flexibele werknemer te beëindigen (of niet te verlengen) zonder dat dit leidt tot grote kosten. Echter, een werkgever kan ervoor kiezen om een onproductieve vaste werknemer te behouden, omdat ontslag gepaard gaat met substantiële kosten (ondere andere in termen van ontslagvergoeding) (Micco en Pages, 2008). Bovendien gebruiken werkgevers de flexibele schil om te reageren op veranderingen in de arbeidsvraag: wanneer

de vraag daalt, zal meestal eerst het flexibele deel van het personeelsbestand inkrimpen (Pierre en Scarpetta, 2013). Omdat de arbeidsvraag onzeker is verwachten werkgevers dat tijdelijke werknemers korter aanblijven. Ten slotte wisselen vaste werknemers ook minder snel van werkgever, omdat zij in dat geval hun opgebouwde bescherming kwijtraken (Gielen en Tatsiramos, 2012). Omdat tijdelijke werknemers de werkgever sneller verlaten dan hun vaste collega's, is de verwachte duur van de aanstelling korter en zijn de trainingsbaten voor de werkgever lager voor tijdelijke werknemers. Hieruit volgt de eerste hypothese:

Hypothese 1: Tijdelijke werknemers hebben minder trainingskansen dan vaste werknemers.

Het is al langer bekend dat tijdelijke werknemers minder trainingskansen hebben. Zo geven de resultaten van Arulampalam et al. (2004) aan dat in verschillende Europese landen werknemers met een tijdelijke aanstelling minder kans hebben om te participeren in trainingsprogramma's die door de werkgever betaald wordt. In een meer recente studie tonen Fouarge et al. (2012) aan dat Nederlandse werkgevers relatief weinig investeren in de training van flexwerkers. De bijdrage van deze studie is het analyseren van de rol van de baanmatch voor dit negatieve effect van een tijdelijk aanstelling. Goede baanmatches leiden tot hogere productiviteit en zijn bestendiger, terwijl mismatches resulteren in lagere productiviteit en meer verloop (Jovanovic, 1979). De kwaliteit van de baanmatch is cruciaal in arbeidsmarktmodellen die een onderscheid maken tussen tijdelijke en vaste werknemers (Cahuc en Postel-Vinay, 2002). Omdat het ontslaan van tijdelijke werknemers nauwelijks of geen ontslagkosten met zich meebrengt, zullen werkgevers tijdelijke werknemers niet behouden wanneer de match onproductief is. Echter, werknemers met een vast contract zijn beschermd tegen ontslag: wanneer een vaste werknemer wordt ontslagen zal dit leiden tot substantiële ontslagkosten. Wanneer het verlies dat ontstaat bij het behouden van de vaste onproductieve werknemer niet opweegt tegen de ontslagkosten, kiest een rationele werkgever ervoor om deze werknemer te behouden. Werkgevers willen goede (productieve) matches behouden, onafhankelijk van het type contract. Bovendien nemen werknemers in goede matches minder snel ontslag. De kwaliteit van de match is daarom bepalend voor de verwachte aanstellingsduur. Het verschil tussen tijdelijke en vaste werknemers in de verwachte aanstellingsduur neemt daarom af met de kwaliteit van de baanmatch. Aan de ene kant kan de werkgever ervoor kiezen om een werknemer in een mismatch te ontslaan als deze een tijdelijk contract heeft, maar te behouden wanneer deze een vaste aanstelling heeft. Ontslagbescherming is daarom met

name relevant voor werknemers in baanmatches met een lage kwaliteit. Aan de andere kant zal de werkgever goede matches willen behouden, ook wanneer de werknemer (nog) een tijdelijk aanstelling heeft. Wanneer er sprake is van een goede match, is het verschil in de verwachte aanstellingsduur tussen vaste en flexibele werknemers relatief klein: het verschil tussen deze werknemers in trainingskansen is daarom ook beperkt. Een tijdelijk contract zal daarom de trainingskansen vooral negatief beïnvloeden wanneer er sprake is van een relatief lage kwaliteit van de baanmatch.

Hypothese 2: Het negatieve effect van het hebben van een tijdelijk contract op trainingskansen neemt af naarmate de kwaliteit van de baanmatch toeneemt.

In dit hoofdstuk toetsen we de twee hypothesen op basis van Nederlandse data. Eerdere empirische studies hebben het verschil in trainingskansen tussen tijdelijke en vaste werknemers onderzocht. De belangrijkste bijdrage van deze studie is het toetsen van hypothese 2. In de volgende secties zullen we ons daarom met name richten op deze hypothese.

4.3 Data en methode

Voor de analyses is gebruik gemaakt van het LISS-panel (Longitudinal Internet Studies for the Social sciences). LISS is gebaseerd op een aselechte steekproef, die in samenwerking met het CBS is getrokken uit bevolkingsregisters (GBA). Vragenlijsten worden thuis op een computer ingevuld en via het internet verstuurd. Er worden speciale voorzieningen getroffen wanneer het deelnemende huishouden niet over een computer of over internet beschikt. De deelnemers van het panel worden betaald voor elke voltooide vragenlijst. Het longitudinale panel bestaat uit ongeveer vijfduizend huishoudens (achtduizend individuen) en omvat verschillende 'core studies' – vragenlijsten die jaarlijks worden afgenomen en zich richten op een specifiek domein. Naast de informatie over de achtergrondkarakteristieken van de respondent maken we gebruik van de studie Work and Schooling, die onder andere data bevat over het type aanstelling en de gevolgde training. Voor deze studie worden zeven panelgolven (2008–2014)

gebruikt. De analyses beperken zich tot mannen van 20 tot 65 jaar die een betaalde baan van ten minste 12 uur hebben.²⁾

Deze bijdrage probeert verschillen in trainingsdeelname te verklaren. De afhankelijke variabele in de analyses is een binaire variabele die aangeeft of de respondent in de komende 12 maanden een opleiding of training zal volgen die door de werkgever wordt betaald. Omdat LISS-respondenten gevraagd wordt naar hun opleidings- en trainingsactiviteiten gedurende de afgelopen 12 maanden, maken we gebruik van de panelstructuur van de data: voor de analyses voor golf t maken we gebruik van informatie over training uit golf t+1. Respondenten kunnen details opgeven van maximaal drie trainingsprogramma's. Als minstens één van deze programma's volledig wordt gefinancierd door de werkgever, heeft deze variabele de waarde 1 (en in alle andere gevallen de waarde 0)³⁾. Het blijkt dat een substantieel deel (ruim 30 procent) van de werknemers participeert in training die door de werkgever betaald is (tabel 4.3.1).

Het type contract is één van de centrale onafhankelijke variabelen in dit onderzoek. Deze binaire variabele heeft de waarde 0 wanneer de werknemer een vaste aanstelling (dat wil zeggen voor onbepaalde tijd) heeft. Voor werknemers met een flexibel contract heeft deze variabele de waarde 1. Deze laatste groep bestaat uit werknemers met een tijdelijk contract (bepaalde tijd) en uitzendkrachten. Veruit de meeste tijdelijke werknemers hebben een contract voor bepaalde tijd.⁴⁾

Voor het testen van hypothese 2 maken we gebruik van een indicator van de kwaliteit van de match. De kwaliteit van de match is niet eenvoudig te meten. Omdat goede matches langer standhouden, wordt in verschillende studies gebruik gemaakt van de duur van de aanstelling (Caliendo et al., 2013). Voor deze studie is deze indicator echter minder geschikt. Immers, op een aantal uitzonderingen na hebben Nederlandse werknemers met een aanstellingsduur van langer dan drie jaar recht op een vast contract. We maken daarom gebruik van een alternatieve indicator van de kwaliteit van de baanmatch: baantevredenheid. In een aantal studies (Clark, 2001; Ferreira en Taylor, 2011; Gielen en Tatsiramos, 2012) is gebruik gemaakt van deze indicator voor de baanmatch. Het idee is dat baantevredenheid positief gerelateerd is aan de waardering van de werknemer voor niet-financiële aspecten van de baan en positieve effecten heeft op productiviteit (Wright en Cropanzano, 2007; Böckerman en Ilmakunnus, 2012).

²⁾ De schattingen zijn ook uitgevoerd op basis voor vrouwen. Over het algemeen leidt dit tot soortgelijke resultaten, hoewel de resultaten minder consistent zijn. Het is denkbaar dat voor vrouwen het aantal arbeidsuren een belangrijkere determinant is voor training dan het type contract.

³⁾ Een klein deel van de respondenten geeft aan dat de werkgever een deel van de training financiert. Als deze groep ook wordt gerekend tot de groep die training heeft ontvangen die betaald is door de werkgever veranderen de resultaten nauwelijks.

⁴⁾ Omdat de groep uitzendkrachten erg klein is hebben we de analyses ook uitgevoerd zonder deze werknemers. Deze analyses leiden tot vergelijkbare resultaten.

4.3.1 Beschrijvende statistiek

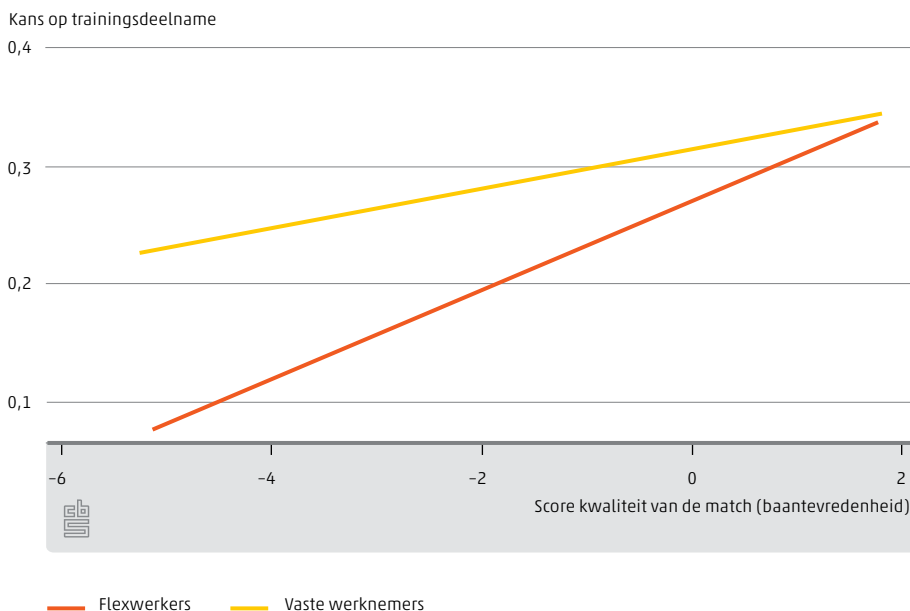
	Totaal (N=5752)	Vaste contracten (N=5368)	Tijdelijke contracten (N=384)
Trainingsdeelname (%)	31,08	31,43	26,30
Indicator kwaliteit van de match			
Gemiddelde	0	0,0151	-0,2104
Standaard deviatie	0,9677	0,9480	1,1920
Eerste kwartiel	-0,3397	-0,3366	-0,7346
Tweede kwartiel	0,2616	0,2704	-0,1334
Derde kwartiel	0,4650	0,4656	0,4262

We volgen de methode van Ferreira en Taylor (2011), die met behulp van factoranalyse een indicator construeren op basis van vier items over baantevredenheid (tevredenheid met het type werk, de baan zekerheid, arbeidsuren en de huidige baan in het algemeen). Het LISS-panel bevat vijf vragen die verschillende aspecten van tevredenheidbaan meten. Op een schaal van 0 (helemaal ontevreden) tot 10 (helemaal tevreden) geven respondenten aan hoe tevreden ze zijn met loon, werktijden, het soort werk, werksfeer en de huidige baan (in het algemeen). We aggregeren deze vijf items met behulp van factoranalyse. Deze items hangen sterk met elkaar samen (de Cronbachs alpha heeft een waarde van 0.81), wat suggereert dat ze dezelfde onderliggende variabele (baantevredenheid) meten. Tabel 4.3.1 geeft een overzicht van de verdeling van deze variabele. Hoewel de gemiddelde baantevredenheid onder tijdelijke werknemers lager ligt dan onder vaste werknemers, zijn verschillen in de verdelingen van deze variabele relatief klein.

De centrale variabelen in deze studie zijn participatie in training (door de werkgever gefinancierd), het type contract en de kwaliteit van de match (gemeten met baantevredenheid). Als een eerste test van de hypothesen schatten we de relaties tussen deze drie variabelen zonder controle variabelen. Figuur 4.3.1 geeft de lineaire relatie aan tussen de kans op trainingsdeelname en de kwaliteit van de baanmatch voor werknemers met een tijdelijk en een vast contract. De figuur is consistent met de theoretische voorspellingen: de geschatte lijn voor tijdelijke werknemers ligt onder de lijn voor vaste werknemers (hypothese 1) en het gat in trainingskansen neemt af met de kwaliteit van de baanmatch (hypothese 2). In de volgende paragraaf bespreken we resultaten van een meer geavanceerd model. Om de effecten te schatten maken we gebruik van een random-effects probit-model, waarin de interactie tussen het type contract en de indicator voor matchkwaliteit is opgenomen. Vervolgens schatten we de marginale effecten van het hebben van een tijdelijk contract voor verschillende niveaus van matchkwaliteit. In het model wordt voor een groot aantal variabelen gecontroleerd: individuele karakteristieken (leeftijd, opleidingsniveau, partner

aanwezig in het huishouden (j/n), aantal kinderen, woonachtig in een stedelijk gebied (j/n)), baan karakteristieken (type beroep, arbeidsuren, leidinggevende positie, aantal maanden in dienst), bedrijfskarakteristieken ((semi-)publieke sector, bedrijfstak, bedrijfsomvang) en panelgolven (jaardummies). Daarnaast is een aantal gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om de betrouwbaarheid van de resultaten te toetsen.

4.3.1 Trainingsdeelname: tijdelijke en vaste werknemers



4.4 Resultaten

Tabel 4.4.1 laat de resultaten (marginale effecten) zien van drie soorten schattingen. De eerste kolom bevat de resultaten van het basismodel, waarin de kwaliteit van de match als een continue variabele is meegenomen. We schatten zowel een gemiddeld marginaal effect van tijdelijke contracten als het effect op verschillende niveaus van de kwaliteit van de match. Daarnaast presenteren we schattingen waarbij een dummy voor de kwaliteit van de match wordt meegenomen. De match is gedefinieerd als 'goed' wanneer de baantevredenheidsscore gerekend wordt tot de hoogste 50 procent (kolom (2)) of de

hoogste 25 procent (kolom (3)). De marginale effecten van een flexibel contract worden daarom voor zowel goede als slechte matches geschat. Het is denkbaar dat werkgevers alle werknemers met een matchkwaliteit boven een bepaalde waarde willen behouden. Dat zou betekenen dat voor goede baanmatches er geen of nauwelijks verschil zou moeten bestaan tussen tijdelijke en vaste werknemers in termen van trainingskansen. De verwachting is dan dat het marginale effect voor goede baanmatches klein of insignificant is.

4.4.1 Marginale effecten van tijdelijke contracten op trainingskansen

Matchkwaliteit (continue variabele)	Matchkwaliteit: lage versus hoge kwaliteit		
		50%	75%
	(1)	(2)	(3)
GME tijdelijk contract	-0,0622 ¹⁾ (0,0275)	-0,0638 ¹⁾ (0,0274)	-0,0657 ¹⁾ (0,0268)
GME baanmatch	0,0183 ¹⁾ (0,00794)	0,0434 ²⁾ (0,0147)	0,0398 ¹⁾ (0,0173)
ME tijdelijk contract voor lage kwaliteit baanmatch	n.v.t.	-0,0900 ²⁾ (0,0302)	-0,0950 ²⁾ (0,0271)
hoge kwaliteit baanmatch	n.v.t.	-0,0365 (0,0431)	0,0278 (0,0630)

N.B. De schattingen zijn gebaseerd op 5752 observaties (1813 individuen). Robuuste standaard fouten zijn tussen haakjes weergegeven. (G)ME verwijst naar het (Gemiddelde) Marginale Effect.

¹⁾ $p < 0,05$.

²⁾ $p < 0,01$.

De drie modellen laten zien dat het hebben van een tijdelijk contract een significant negatief effect heeft op de kans om de komende 12 maanden training te ontvangen. Het marginale effect geeft aan dat de kans op training met ongeveer 6,5 procent daalt wanneer de werknemer een tijdelijk contract en niet een vast contract heeft. Dit bevestigt hypothese 1. De grootte van het effect is bovendien vergelijkbaar met effecten die gevonden zijn in eerdere studies (Arulampalam en Booth, 2004). Omdat toegang tot trainingen en opleidingen een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van carrières, wijzen deze resultaten op de relatief kwetsbare positie van tijdelijke werknemers.

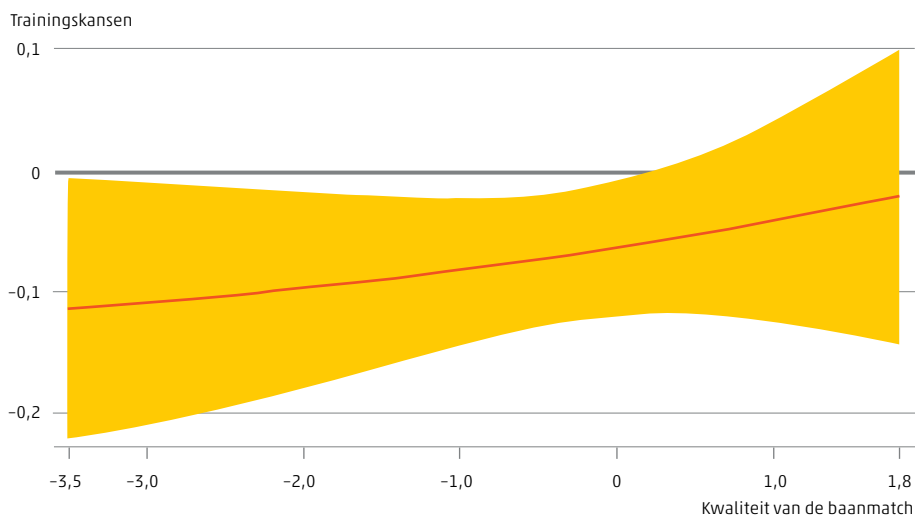
De rol van de kwaliteit van de baanmatch voor het effect van een tijdelijk contract wordt weergegeven in figuur 4.4.1. De figuur is gebaseerd op het basismodel (tabel 2; kolom (1)) en laat zien hoe het marginale effect varieert met de kwaliteit van de baanmatch. De figuur bevestigt hypothese 2: het marginale effect van het hebben van een tijdelijke aanstelling is negatief en significant voor werknemers in

relatief slechte matches, maar buigt af naar nul en wordt insignificant voor hogere waarden van de matchkwaliteit.

De modellen in kolom (2) en (3), waarbij matchkwaliteit een binaire in plaats van een continue variabele is, leiden tot vergelijkbare resultaten (tabel 4.1.1). Het marginale effect van het hebben van een tijdelijke aanstelling op trainingskansen is negatief en significant voor werknemers in een slechte baanmatch, maar niet significant voor werknemers in een goede baanmatch. Wanneer werknemers een slechte baanmatch hebben, verlaagt het hebben van een tijdelijk contract de trainingskansen met zo'n 10 procent. De bevindingen tonen aan dat het negatieve effect van een tijdelijke aanstelling volledig geconcentreerd is bij werknemers in slechte baanmatches.

Diverse analyses zijn uitgevoerd om de gevoeligheid van de resultaten te toetsen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat werknemers in de volgende 12 maanden van werkgever en/of type contract wisselen. Het is waarschijnlijk dat flexwerkers sneller van baan en type contract wisselen dan vaste krachten. Dit zou de schattingen kunnen beïnvloeden. De regressies zijn daarom geschat op de groep werknemers die in de komende 12 maanden nog bij dezelfde werkgever in dienst is, de groep die nog op hetzelfde contract werkt en de groep die noch van werkgever, noch van type contract is veranderd. Daarnaast zijn alternatieve schattingsmethoden gebruikt (fixed effects).

4.4.1 Marginale effecten van tijdelijke contracten naar de kwaliteit van de baanmatch



De analyses in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een indicator van de kwaliteit van de match die gebaseerd is op vijf items over baantevredenheid. We hebben

getoetst of de resultaten gevoelig zijn voor de gekozen indicator: we hebben bijvoorbeeld een indicator geconstrueerd op basis van vier items (zonder algemene baantevredenheid) en we hebben gebruik gemaakt van alleen algemene baantevredenheid. De resultaten van deze gevoeligheidsanalyses zijn consistent met de eerder besproken bevindingen: het negatieve effect van een tijdelijk contract op de trainingskansen is alleen significant voor werknemers in slechtere baanmatches.

Ten slotte hebben we de effecten getoetst met indicatoren voor de kwaliteit van baanmatches die niet zijn gebaseerd op items over baantevredenheid: de duur van de aanstelling en (ervaren) baan zekerheid. De analyses op basis van de aanstellingsduur zijn uitgevoerd op een groep werknemers met een relatief korte aanstellingsduur (maximaal 6 jaar), omdat werknemers met een lange aanstellingsduur in principe een vaste aanstelling zouden moeten hebben. De resultaten laten zien dat de negatieve effecten van het hebben van een tijdelijk contract geconcentreerd zijn in het eerste dienstjaar. Daarnaast hebben we een indicator voor de kwaliteit van de match geconstrueerd op basis van informatie over de onzekerheid over het voortbestaan van de baan.⁵⁾ Wanneer we deze indicator voor de match gebruiken, wordt het gemiddelde marginale effect van een flexibele aanstelling insignificant. Het negatieve effect blijkt volledig geconcentreerd te zijn binnen de groep flexwerkers die twijfelt over het voortbestaan van de baan. Dit is consistent met hypothese 2: een bepaalde groep flexwerkers heeft beperkte trainingskansen omdat er onzekerheid bestaat over het voortbestaan van de aanstelling. De verwachte aanstellingsduur en daarmee het rendement op de human-capital investering is daarom lager voor deze groep flexwerkers.

4.5 Conclusies

De analyses in deze bijdrage laten zien dat tijdelijke werknemers een lagere kans hebben om te participeren in training die door werkgevers wordt gefinancierd dan hun collega's met een vaste aanstelling. Dit negatieve effect is substantieel en significant voor werknemers in slechtere baanmatches. Echter, het hebben van een tijdelijke aanstelling heeft geen negatieve effecten op trainingskansen wanneer er sprake is van een goede baanmatch. Deze bevindingen suggereren dat de

⁵⁾ Respondenten geven aan in hoeverre zij het eens zijn met de volgende uitspraak: 'Dat mijn baan blijft bestaan is onzeker'. Wanneer werknemers aangeven dat zij het (helemaal) niet eens zijn met deze uitspraak definiëren wij dit als een goede match.

keuze van de werkgever om te investeren in de ontwikkeling van een werknemer in grote mate wordt beïnvloed door de kwaliteit van de baanmatch. Het is aannemelijk dat werkgevers productieve matches in principe willen behouden, onafhankelijk van het type contract. Trainingskansen verschillen daarom niet significant tussen tijdelijke en vaste werknemers in goede baanmatches. De resultaten sluiten aan bij twee contrasterende perspectieven op flexibele arbeid. Aan de ene kant kan een tijdelijke baan een dood spoor zijn: periodes van tijdelijk werk en werkloosheid volgen elkaar op. Aan de andere kant kan een tijdelijk contract ook een brug vormen naar een stabielere arbeidsmarktpositie. De gepresenteerde bevindingen kunnen beide perspectieven verklaren: tijdelijke werknemers in slechte baanmatches hebben relatief beperkte trainingskansen en bevinden zich op een dood spoor, terwijl flexwerkers in goede baanmatches vergelijkbare trainings- (en carrière-) mogelijkheden hebben als werknemers met een vaste aanstelling. Voor de laatste groep flexwerkers is de tijdelijke baan een springplank. De resultaten laten daarmee zien dat de kwaliteit van de baanmatch cruciaal is, vooral voor tijdelijke werknemers in een duale arbeidsmarkt.

Deze studie geeft aan dat werkgevers minder investeren in hun tijdelijke dan hun vaste werknemers. Het versterken van de positie van flexwerkers zou dit verschil kunnen verkleinen. Dit is in lijn met het doel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Met de invoering van de WWZ wordt de cumulatieve duur van tijdelijke contracten beperkt van drie tot twee jaar. Onze resultaten laten zien dat flexwerkers in slechte matches beperkte trainingskansen hebben. Aan de ene kant zal de WWZ de positie van deze werknemers verder verslechteren: slechtere matches stromen minder snel door naar een vast contract en de verwachte (maximale) aanstellingsduur van tijdelijke werknemers in relatief slechte matches wordt korter onder het nieuwe regime. Human-capital investeringen in deze groep zullen daarom afnemen. Aan de andere kant is het waarschijnlijk dat de dynamiek onder flexwerkers toeneemt. Als zij op dit moment een slechte baanmatch hebben, zullen zij eerder op zoek gaan naar een andere – wellicht betere – match. Dit zou op de langere termijn kunnen leiden tot betere matches en het verschil in trainingsdeelname tussen vaste en flexibele werknemers kunnen verkleinen. Het is dus niet op voorhand duidelijk of de WWZ de negatieve effecten van tijdelijke contracten op trainingsdeelname beperkt of juist versterkt.

In veel discussies over de flexibilisering van de arbeidsmarkt staat de uitruil tussen een meer efficiënte allocatie van werknemers tegenover minder trainingsinvesteringen centraal. In een meer flexibele, dynamische arbeidsmarkt komen werknemers sneller in meer productieve matches terecht, maar zijn werkgevers minder geneigd te investeren in het menselijk kapitaal van hun werknemers. Deze bijdrage laat zien dat flexibilisering van de arbeidsmarkt naast een direct negatief effect wellicht een positief indirect effect heeft op trainingskansen

van werknemers. Wanneer de toegenomen flexibiliteit ook de kwaliteit van de baanmatches vergroot – een aanname die in de literatuur vaak wordt gemaakt – zou een versoepeling het verschil in trainingskansen tussen vaste en tijdelijke werknemers kunnen verkleinen.

Een tweedeling op de arbeidsmarkt kan beperkt worden door de ontslagbescherming die vaste werknemers genieten te versoepelen of de bescherming van flexibele vormen van arbeid te versterken. Werkgevers zouden ook direct (financieel) gestimuleerd kunnen worden om tijdelijke contracten om te zetten in een vast contract (OEESO, 2014). Een meer fundamentele hervorming is de afschaffing van het duale systeem en te kiezen voor één type arbeidscontract (Blanchard en Tirole, 2004; Garcia-Perez en Osuna, 2012). Een alternatief voor het hervormen van ontslagbescherming is het stimuleren van goede baanmatches door bepaalde vormen van actief arbeidsmarktbeleid (Card et al., 2010).

Onze resultaten suggereren dat dergelijk beleid op de langere termijn baten in termen van human-capital investeringen genereert en daarmee de ongelijkheid tussen vaste krachten en flexwerkers zou kunnen verkleinen.

4.6 Literatuur

Acemoglu, D. & Pischke, J.S. (1999). The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107(3), 539–572.

Acemoglu, D. & Pischke, J.S. (2001). Beyond Becker: Training in imperfect labor markets. *The Economic Journal*, 109(453), 112–142.

Akgündüz, Y.E. & Van Huizen, T.M. (2015). Training in two-tier labor markets: the role of job match quality. *Social Science Research*, 52, 508–521.

Arulampalam, W. & Booth, A.L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2–3), 346–360.

Blanchard, O. & Tirole, J. (2004). Redesigning the employment protection system. *De Economist*, 152(1), 1–20.

Boeri, T. & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357–F385.

- Booth, A.L., Dolado, J.J. & Frank, J. (2002). Symposium on temporary work: Introduction. *The Economic Journal*, 112(480), F181–F188.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.
- Cahuc, P. & Postel-Vinay, F. (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, 9(1), 63–91.
- Caliendo, M., Tatsiramos, K. & Uhlendorff, A. (2013). Benefit duration, unemployment duration and job match quality: A regression-discontinuity approach. *Journal of Applied Econometrics*, 28, 604–627.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477.
- Clark, A.E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242.
- Cockx, B., & Picchio, M. (2012). Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 646–675.
- De Graaf-Zijl, M., van den Berg, G.J. & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139.
- Dekker, R. & Mooi-Reci, I. (2011). Tijdelijk werk: Zegen of vloek? In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J.F. Ybema (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 98–114). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.
- Eurostat (2014). EU Labour Force Survey. Zie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database.
- Ferreira, P. & Taylor, M. (2011). Measuring match quality using subjective data. *Economics Letters*, 113(3), 304–306.
- Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. & de Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177–195.

Garcia-Pervez, I.J. & Osuna, V. (2012). The effects of introducing a single open-ended contract in the Spanish labour market. Paper presented at the 'FEDEA/ Fondazione Rodolfo Debenedetti/IZA Conference: Dual Labor Markets and the Single Contract', April 13 2012, Milan.

Gielen, A.C. & Tatsiramos, K. (2012). Quit behavior and the role of job protection. *Labour Economics*, 19(4), 624-632.

Heyma, A., & van der Werff, S. (2013). Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend? In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 207-233). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.

Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.

Kahn, L.M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001. *Labour Economics*, 17(1), 1-15.

Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: A survey of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 19(1), 91-111.

Micco, A. & Pagés, C. (2006). The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data. IZA Discussion Papers: 2433, Bonn.

OESO (2013). Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. *OECD Employment Outlook 2013* (pp. 65-126). Parijs: OECD Publishing.

OESO (2014). Non -regular employment, job security and the labour market divide. In: *OECD Employment Outlook 2014* (pp. 141-209). Parijs: OECD Publishing.

Pierre, G. & Scarpetta, S. (2013). Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high? *IZA Journal of Labor Policy*, 2(15), 1-17.

Stichting van de Arbeid (2013). Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Stichting van de Arbeid, 11 april 2013.

Wijk, E. van, Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij-de Bode, H. & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 47-58). Den Haag /Hoofddorp: CBS/TNO.

Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 26, 269-307.

**De relatie tussen
inzet van flex-
medewerkers en
innovatie:**

**Het gaat niet
om hoeveel,
maar om hoe**

Auteurs
Paul Preenen
Sarike Verbiest¹⁾

¹⁾ De auteurs bedanken de redactieleden voor het uitgebreide en nuttige commentaar geleverd op eerdere versies van dit hoofdstuk.

In dit hoofdstuk is onderzocht of het bieden van ontwikkelmogelijkheden, uitdaging en opname in de bedrijfscultuur van flexmedewerkers van belang is voor de innovatie van organisaties. Het bieden van uitdaging aan flexmedewerkers blijkt positief gerelateerd aan innovatie: het bieden van ontwikkelmogelijkheden hangt positief samen met werkinnovatie, opname in de bedrijfscultuur is positief gerelateerd aan werk- en productinnovatie. Hierbij is telkens gecontroleerd voor het aandeel vaste krachten (niet flexmedewerkers), bedrijfsgrootte en sector. Het aandeel vaste medewerkers bleek niet samen te hangen met innovatie. Deze resultaten suggereren dat niet zozeer het aantal flexmedewerkers en innovatie samenhangen, maar dat juist de wijze waarop organisaties omgaan met hun flexmedewerkers samenhangt met de innovatie van organisaties. Het gaat daarbij om het opnemen van flexmedewerkers in de bedrijfscultuur en het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging in het werk.

5.1 Inleiding

Innovatie van organisaties is cruciaal voor Nederland om duurzaam te kunnen concurreren. Hoewel in de afgelopen decennia het aantal nieuwe ondernemingen en het aantal zelfstandigen is toegenomen, is het innovatieniveau gestagneerd of zelfs afgenomen (Stam 2008; 2013). En hoewel Nederlandse organisaties vooroplopen in de ontwikkeling van patenten, lopen zij achter in de doorvertaling naar nieuwe diensten, producten en processen (European Commission, 2013). Onlangs bleek uit onderzoek van het World Economic Forum (Schwab, 2014), dat Nederland sinds 2012 uit de topvijf van meest concurrerende wereldeconomieën is verdwenen. Hier zijn diverse en vaak moeilijk te controleren oorzaken voor aan te wijzen. Echter, in 2013 kaartte de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) aan, dat Nederland innovatief talent bij werknemers te weinig benut en daarmee de economische groei remt (AWT, 2013). Organisaties maken vaak nog te weinig gebruik van de kennis en het ondernemende vermogen van medewerkers door hen te weinig uit te dagen, te ontwikkelen en te betrekken (Preenen e.a., 2014a), terwijl juist medewerkers een cruciale rol spelen bij de innovatie van organisaties (De Jong e.a., 2011, Stam e.a., 2012).

Medewerkers die hierin nogal eens worden overgeslagen zijn de flexmedewerkers (Van Wijk e.a., 2013, 2014; Hoque, 2008; Fourage e.a., 2012). Wij bedoelen met flexmedewerkers werknemers die een tijdelijk of oproepcontract hebben of extern worden ingehuurd (uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers, zzp'ers).

Dit zijn dus alle arbeidskrachten die niet in vaste dienst zijn van de organisatie. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat veel organisaties vaak niet veel willen investeren in deze medewerkers omdat zij slechts een korte tijd onderdeel zijn van de organisatie. Flexmedewerkers vormen echter een steeds groter deel van de Nederlandse beroepsbevolking. Er is al jaren een trend gaande in Nederland waarbij organisaties overgaan op flexibele in plaats van vaste arbeidscontracten (Van Gaalen et al, 2013; www.flexbarometer.nl; Verbiest e.a., 2014). De economische crisis lijkt deze trend alleen maar te versterken (Smulders & Sanders, 2014). Naast een maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties om goed om te gaan met arbeidskrachten, is het van groot belang om deze groeiende groep te blijven ontwikkelen, uit te dagen en te engageren, zodat ook zij hun potentieel ten volle kunnen benutten en ontwikkelen. Dit is niet alleen in het belang van deze flexmedewerkers, maar ook van de organisaties waar zij werken.

Wij zullen in dit hoofdstuk onderzoeken of het bieden van (formele) ontwikkelmogelijkheden, uitdaging, en de opname in de bedrijfscultuur van flexmedewerkers van belang kunnen zijn voor de innovatie van organisaties. In het kort verwachten we dat organisaties die hun flexmedewerkers ontwikkeling en uitdaging bieden en onderdeel laten zijn van de organisatie(afdeling), meer uit hun flexibele medewerkers kunnen halen en dat dit de innovatieprestatie ten goede komt. Wij zullen dit onderzoeken aan de hand van data verkregen van ongeveer 700 organisaties (eigenaren, directeuren, managers) in Nederland en zullen hierbij verschillende vormen van innovatie (productinnovatie, procesinnovatie, werkinnovatie) als uitkomst meenemen. De mate waarin flexmedewerkers uitdaging en ontwikkeling krijgen aangeboden en worden opgenomen in de bedrijfscultuur kunnen wellicht afhangen van een aantal cruciale achtergrondkenmerken, zoals de bedrijfsgrootte, sector en het aandeel flexmedewerkers (Preenen e.a., 2013a). Grote organisaties met veel flexmedewerkers zullen misschien meer innovatiemogelijkheden bieden omdat zij hier de middelen voor hebben. Maar het kan ook zo zijn dat flexmedewerkers juist betere mogelijkheden hebben in kleine organisaties die minder 'onpersoonlijk' zijn. Om met dergelijke zaken rekening te houden zullen wij daarom in onze analyses controleren voor deze variabelen.

Met ons onderzoek stellen we ons ten doel om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop organisaties hun flexmedewerkers (meer) bij laten dragen aan het organisatiesucces. Daarnaast hopen we bij te dragen aan de literatuur waarin de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit binnen organisaties en de innovatiekracht van organisaties wordt onderzocht. Tot nog toe is in onderzoek vooral naar de relatie tussen het aantal flexibele contracten en innovatieprestatie van organisaties en landen gekeken (Preenen e.a., 2013a; Zhou e.a., 2011). Onderzoekresultaten

geven echter geen uitsluitel over deze relatie en laten uiteenlopende en zwakke relaties zien tussen het aandeel flexibele arbeidscontracten en de innovatie van organisaties (voor een overzicht, Preenen e.a., 2013a; Zhou e.a., 2011). Zo zijn er negatieve relaties (Michie & Sheehan, 1999, 2001), maar ook (licht) positieve verbanden aangetoond (Preenen e.a., 2013a). Kortom, het blijkt lastig te bepalen in hoeverre de mate van arbeidscontractflexibiliteit en innovatie samengaan. Fabian Dekker heeft het belang van vervolgonderzoek naar een beter en genuanceerder begrip van de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie al eens onderstreept (Dekker, 2013). In navolging hiervan denken wij dat innovatie niet zozeer samenhangt met het aantal flexmedewerkers in een organisatie, maar met de wijze waarop organisaties omgaan met hun flexmedewerkers. Krijgen flexmedewerkers voldoende mogelijkheden om hun toegevoegde waarde te leveren ten behoeve van de innovatieprestatie van de organisatie? Worden zij hierin voldoende uitgedaagd? Door te kijken naar de manier waarop organisaties omgaan met hun flexmedewerkers in plaats van louter naar het aantal flexmedewerkers, komen we hopelijk tot een dieper inzicht in hoe arbeidscontractflexibiliteit zich tot innovatie verhoudt.

In de volgende sectie lichten wij onze concepten nader toe en zullen we onze specifieke verwachtingen theoretisch onderbouwen. Vervolgens gaan wij dieper in op onze steekproef, de gebruikte methoden, analyses en de resultaten. We eindigen met een discussie van de resultaten en enkele implicaties voor vervolgonderzoek en de praktijk.

5.2 Theorie en verwachtingen

Innovatie

Innovatie wordt beschouwd als een fundamentele bron van concurrentievoordeel voor organisaties (Dess & Picken, 2000; Tushman & Reilly, 1996). Innovatie wordt gedefinieerd als de ontwikkeling van een nieuw product, proces of dienst, dan wel een combinatie van bestaande kennis en bronnen (Schumpeter, 1934). In onderzoek naar arbeidsflexibiliteit en innovatie wordt innovatie vaak gemeten in termen van productinnovatie (Preenen e.a., 2013a; Zhou et al, 2010; 2011). Productinnovatie kan worden gedefinieerd als de ontwikkeling en commercialisering van nieuwe producten om waarde te creëren en het voldoen aan de behoeften van gebruikers of van de markt (Damanpour & Gopalakrishnan, 2001). Procesinnovatie leidt tot een substantiële verbetering of

vernieuwing van het productieproces die van belang is voor de output, kwaliteit of kosten van de organisatie (De Nooij & Poort, 2005). Het gaat om nieuwe productietechnologieën of nieuwe methoden voor het leveren van diensten en producten. Tot slot kan innovatie gericht zijn op de manier van werken en organiseren (Pot e.a., 2011), waarbij organisaties creatieve manieren van werken en nieuwe manieren hanteren en exploreren om tot oplossingen te komen in het werk. Voor een breed beeld zullen we alledrie vormen van innovatie onderzoeken.

Ontwikkelmogelijkheden en innovatie

Onder ontwikkelmogelijkheden verstaan we de mate waarin medewerkers de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen in hun werk via bijvoorbeeld cursussen, (*on-the-job*) trainingen, (bij)scholing, coachinggesprekken en workshops. Werknemers krijgen zodoende de kans om kennis op te doen en belangrijke, nieuwe vaardigheden te leren. Met andere woorden: het menselijk kapitaal of het *human capital* (Becker, 1962) wordt hiermee vergroot. Dit komt de innovatieve capaciteit en de productiviteit van zowel werknemers als organisaties ten goede.

Om innovatief te kunnen zijn als werknemer is het van belang om up-to-date kennis te hebben van je werkzaamheden, vakgebied en organisatie waar je werkt. Voor flexmedewerkers is het van belang dat zij op zijn minst over enige basiskennis van de producten, diensten en processen in de organisatie beschikken. Tevens is het van belang dat werknemers over een aantal meer algemene vaardigheden beschikken, zoals creatief denken, het proactief aanpakken van problemen, het zien en benutten van kansen, het durven nemen van de nodige risico's en maken van fouten en het doorzetten bij tegenslag (Preenen e.a., 2013a; Stam e.a., 2012). Het zijn zaken die niet alleen van belang zijn voor het opzetten van grote innovatieve, radicale projecten, maar ook voor het kunnen en durven aanpakken en aanpakken van alledaagse, kleine verbeteringen op de werkvloer (Preenen e.a., 2014a; Stam e.a., 2012). HRM-praktijken die de ontwikkeling van het menselijk kapitaal stimuleren blijken inderdaad positief samen te hangen met de innovatieprestatie van organisaties (Bornay-Barrachina e.a., 2012). Het ontwikkelen van medewerkers wordt zelfs genoemd als cruciale succesfactor voor innovatie (Megginson, 1996; Van der Sluis, 2004).

Het bieden van ontwikkelmogelijkheden bevordert ook gevoelens van vertrouwen, eerlijkheid en betrokkenheid ten opzichte van de organisatie. Het weerspiegelt de bereidheid van organisaties om te investeren in hun flexmedewerkers en rekening te houden met hun behoeften (Chambel e.a., 2015). Het bieden van

ontwikkelmogelijkheden blijkt tot een hogere betrokkenheid en werkmotivatie te leiden (Benson, 2006), wat de innovatie van organisaties weer ten goede komt (Maymand e.a., 2014). Wij verwachten dan ook dat een belangrijke bijdrage aan innovatie verloopt via de motivatie van de flexmedewerkers. Gemotiveerde en betrokken flexmedewerkers zijn sneller geneigd om hun kennis en netwerken te delen. Veel flexmedewerkers zijn echter minder betrokken door de lage baanzekerheid (Aletaris, 2010) en minder loyaal naar de organisatie (Preenen e.a., 2013a). Zo vertonen uitzendkrachten over het algemeen een lagere organisatiebetrokkenheid dan vaste medewerkers (Biggs & Swailes, 2006). Minder loyaliteit schept bovendien vaak meer behoefte aan controle en toezicht door het management. Dat kost meer geld en beperkt bovendien de vrijheid van medewerkers, wat weer nadelig zou kunnen zijn voor innovatie (Preenen e.a., 2013a; Preenen e.a., 2014a).

Veel organisaties zullen uiteraard een kosten-batenafweging maken waarbij de investeringen in ontwikkelmogelijkheden moeten opwegen tegen de baten op korte termijn. Echter, het bieden van ontwikkelmogelijkheden hoeft niet altijd enorm kostbaar te zijn en kan juist via innovatieve, creatieve manieren worden ingebed in de alledaagse werkzaamheden on-the-job, bijvoorbeeld door aansluiting te zoeken bij de bestaande trainingen voor de vaste medewerkers. Daarnaast stellen Dekker en De Beer dat organisaties de inzet van flexibele arbeid ook als langetermijnstrategie kunnen hanteren. Die organisaties zullen naar verwachting de behoeften en ontwikkelmogelijkheden van flexmedewerkers in hun strategie betrekken. Dit zal uiteindelijk ook bijdragen aan het innovatievermogen van de organisatie. Medewerkers die gemotiveerd zijn en die over de juiste vaardigheden beschikken kunnen maximaal bijdragen aan organisatiesucces (Dekker en De Beer, 2014).

Uitdaging en innovatie

Een probleem met het bieden van ontwikkelmogelijkheden in de vorm van trainingen en cursussen blijft echter dat organisaties in de praktijk toch niet bereid zijn veel te investeren in hun flexibele medewerkers, omdat simpelweg de *payback time* kort is (Kleinknecht e.a., 2014). Wanneer en waar zien ze hun investering terug? De flexmedewerker is er vaak maar kort en neemt de opgedane kennis bij vertrek mee naar buiten. Daarom richten wij ons ook op een vorm van ontwikkeling die goedkoper is en effectiever kan zijn dan formeel leren, namelijk door mensen uit te dagen. Het krijgen en uitvoeren van uitdagende opdrachten en taken blijkt voor werknemers een belangrijke factor voor het stimuleren van innovatief werkgedrag, motivatie en informeel leren (Preenen

e.a., 2011a,b; 2013a; 2014a,b), en wellicht helpt het ook de innovatie van organisaties (Preenen e.a., 2013a; 2014a).

Werkuitdaging kan gedefinieerd worden als de mate waarin medewerkers taken uitvoeren (1) die nieuw zijn, (2) die vaardigheden vereisen die zij nog niet volledig beheersen, (3) die veel autonomie geven, en (4) die een grotere verantwoordelijkheid en zichtbaarheid met zich meebrengen (Van Vianen e.a., 2008). Hoewel flexmedewerkers regelmatig worden uitgedaagd doordat zij relatief vaak van baan wisselen en nieuwe dingen moeten leren, hebben zij doorgaans weinig autonomie in het werk en krijgen zij zelden de volle verantwoordelijkheid bij de uitvoering van belangrijke projecten en taken. Voor interim managers of tijdelijk ingehuurde topspecialisten is dit wellicht minder het geval, maar zij vormen een kleine groep. De uitdagende taken worden toch vaak aan de vaste medewerkers gegeven, terwijl flexmedewerkers vaker worden ingehuurd voor afgebakende taken die niet heel uitdagend zijn. Toch zijn dit elementen die met een beetje creativiteit en vernuft goed te beïnvloeden zijn in het dagelijkse werk en niet alleen voor hoogopgeleiden. Bij routineuze banen, waar op het eerste gezicht minder ruimte is voor uitdaging, is *job crafting* een mogelijkheid. Dat is, het vergroten en verbreden van het takenpakket buiten de formele taakbeschrijvingen (Dorenbosch e.a., 2013), of het zoeken naar mogelijkheden die helemaal buiten het standaardwerkpakket vallen, zoals het helpen en coachen van collega's, het oplossen van (technische) problemen op het werk, of het organiseren van werkuitjes.

Uitdagende taken bieden medewerkers de mogelijkheid om boven de alledaagse routine uit te stijgen en taken op te pakken die buiten hun normale werkdomein liggen. Uitdaging in het werk stimuleert dan automatisch ook leren op het werk (Preenen e.a., 2011a). Dit komt omdat zij met nieuwe situaties worden geconfronteerd waarvoor bestaande tactieken en routines ontoereikend zijn (Davies & Easterby-Smith, 1984; McCall e.a., 1988) en nieuwe vaardigheden en competenties moeten worden ontwikkeld en geëxperimenteerd moet worden met nieuw gedrag. Dit is belangrijk voor het innoveren van organisaties. Onderzoekers hebben zelfs geopperd dat organisatie-innovatie voortkomt uit de experimenten en leerervaringen van medewerkers (Gherardi e.a., 1998; Van der Sluis, 2004). Tevens is uit onderzoek gebleken dat uitdaging inderdaad van positieve invloed is op creativiteit, doorzettingsvermogen en commitment (Preenen, 2010; Preenen e.a., 2011b, 2014a), zaken die van belang zijn voor innovatief gedrag en het innovatieve vermogen van organisaties. Het bieden van uitdaging aan flexmedewerkers kan daarmee ook bijdragen aan innovatie.

Bedrijfscultuur en innovatie

Onder opname in bedrijfscultuur verstaan we de mate waarin flexmedewerkers meedraaien met de dagelijkse gang van zaken in de organisatie, zoals afdelingsoverleggen, teamuitjes, kerstborrels en dergelijke. Het gaat ook over de mate waarin zij zich de (ongeschreven) normen, gebruiken, symbolen en rituelen van de organisatie eigen maken.

Flexmedewerkers die goed zijn opgenomen in de bedrijfscultuur en onderdeel zijn van de organisatie, deze goed kennen en waarderen, voelen zich meer betrokken bij de organisatie en zijn eerder bereid hun kennis, contacten en vaardigheden in te zetten voor de organisatie en innovatie. Uit onderzoek blijkt dat flexmedewerkers een goede opname in de bedrijfscultuur belangrijk vinden en dat dit de betrokkenheid verhoogt (Zarrinphaker, 2010). Betrokkenheid van medewerkers hangt weer positief samen met innovatie (Pot, 2013). Verder blijkt dat de investering in de begeleiding en ontwikkeling van nieuwe flexmedewerkers in hun nieuwe taak en het vinden van de weg in de nieuwe organisatie, rolambigüiteit en rolconflict verlaagt (Slattery e.a., 2006), waardoor zij zich sneller en beter kunnen richten op hun werk en zich kunnen bezighouden met taken die de innovatie ten goede komen.

Onderzoek laat echter zien dat uitzendkrachten een lagere organisatiebetrokkenheid vertonen dan vaste medewerkers (Biggs & Swailes, 2006). De negatieve relatie blijkt te verminderen bij een goede relatie tussen de uitzendkrachten en de vaste medewerkers van de organisatie (Biggs & Swailes, 2006). Flexmedewerkers zullen bij een goede opname in de bedrijfscultuur dus juist eerder geneigd zijn om nieuwe ideeën en netwerken met de organisatie te delen, wat goed is voor de innovatieprestaties van de organisatie (Kleinknecht e.a., 2014). Daarnaast is contact noodzakelijk tussen vaste medewerkers die al lang voor de organisatie werken en het *fresh blood* om die zogenoemde *tacit knowlegde*, de opgeslagen kennis, perspectieven en ervaring van medewerkers te kunnen blootleggen en benutten (Kleinknecht e.a., 2014). Die inhoud en perspectieven kunnen flexmedewerkers meebrengen vanuit vorige banen, eigen netwerken en de eerder genoemde persoonlijke ontwikkeling. Het vrijmaken van deze kennis zal echter niet automatisch gebeuren. Opname in de bedrijfscultuur bevordert het benodigde contact tussen het vaste en flexibele personeel. De flexibele werknemers moeten vragen kunnen stellen aan de vaste medewerkers over de inhoud en de processen van het werk. Pas dan kunnen zij daar waarde aan toevoegen door nieuwe inhoud en een door nieuw perspectief op de processen in te brengen. Daarnaast zal het contact ook het kennispotentieel van de vaste medewerkers kunnen vrijlaten of vernieuwen.

Op basis van bovenstaande redeneringen hebben we de volgende verwachtingen geformuleerd:

Hypothese 1: Het bieden van ontwikkelmogelijkheden is positief gerelateerd aan de werkinnovatie (1a), procesinnovatie (1b) en productinnovatie (1c) van organisaties.

Hypothese 2: Het uitdagen van flexmedewerkers is positief gerelateerd aan de werkinnovatie (2a), procesinnovatie (2b) en productinnovatie (2c) van organisaties.

Hypothese 3: Het opnemen van flexmedewerkers in de bedrijfscultuur is positief gerelateerd aan de werkinnovatie (3a), procesinnovatie (3b) en productinnovatie (3c) van organisaties.

5.3 Methoden

Steekproef

We onderzoeken onze verwachtingen met een dataset van organisaties uit negen sectoren in Nederland met minstens 10 werknemers. In november 2013 zijn vertegenwoordigers (eigenaren, directie, HR) van organisaties benaderd voor een telefonische enquête. Het ging hier om respondenten van de Werkgevers Enquête Arbeid (Oeij e.a., 2013) die hadden aangegeven herbenaderd te mogen worden voor vervolgonderzoek. Dit heeft uiteindelijk een gestratificeerde steekproef opgeleverd van ruim 900 organisaties. Voor het beantwoorden van onze deelvragen, hebben we daaruit de organisaties geselecteerd die hebben aangegeven dat zij gebruikmaken van contractflexibiliteit, dat wil zeggen dat zij flexibele werknemers in dienst hebben. Alle werknemers die niet in vaste dienst zijn worden beschouwd als flexibele werknemers: tijdelijke medewerkers, uitzendkrachten, zzp'ers, *payroll*, detachering, oproepkrachten. Daarmee houden we een groep van 714 organisaties over (79 procent).

Bijlage 1 geeft een verdeling van de steekproef naar sector en bedrijfsgrootte. Bijlage 2 geeft explorerende informatie over de gemiddelde omvang van de flexibele schil van de organisaties uit ons onderzoek. Ook geven we het percentage vaste medewerkers en de percentages van de verschillende soorten flexibele contracten. We hebben daarin tevens onderscheid gemaakt tussen innovatieve en niet-innovatieve product- en procesorganisaties. We zien dat er nauwelijks

verschillen zijn tussen innovatieve en niet-innovatieve organisaties in het aantal flexmedewerkers die zij in dienst hebben.

Studievariabelen

Innovatie

Werkinnovatie. Werkinnovatie is gemeten met een zelf samengestelde schaal gebaseerd op theorie van Van Geyes en Vandenbrande (2005). De schaal is samengesteld uit drie items: Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit, Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken en Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen (Werkgevers Enquête Arbeid 2012, Oeij e.a., 2013). Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De Cronbach's alpha van deze schaal is .76

Procesinnovatie en productinnovatie. Proces- en productinnovatie zijn gemeten aan de hand van de volgende twee vragen: Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd? (productinnovatie) en Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen en/of leveren van diensten? (procesinnovatie) (Werkgevers Enquête Arbeid 2012: Oeij, De Vroome, Kraan, Goudswaard, & Van den Bossche, 2013). Respondenten konden hier (1) ja of (2) nee op antwoorden.

Ontwikkelmogelijkheden

De mate waarin organisaties hun flexmedewerkers ontwikkelmogelijkheden bieden in hun werk, meten we tevens aan de hand van een stelling die in de WEA wordt gehanteerd. De stelling is: Wij bieden onze flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden. Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Uitdaging

De mate waarin organisaties hun flexmedewerkers uitdaging bieden in hun werk, meten we aan de hand van de volgende stelling: Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies uit de WEA (Oeij, De Vroome, Kraan, Goudswaard & Van den Bossche, 2013) en is gebaseerd op eerder onderzoek (Preenen

e.a., 2011a,b; 2014a,b,c). Respondenten konden wederom antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Opname in bedrijfscultuur

De mate waarin organisaties hun flexmedewerkers opnemen in hun bedrijfscultuur, meten we aan de hand van de stelling: Wij nemen onze flexibele werknemers gemakkelijk op in onze bedrijfscultuur. (WEA 2012, Oeij, De Vroome, Kraan, Goudswaard, & Van den Bossche, 2013). Respondenten konden wederom antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Controlevariabelen

Aandeel vaste contracten. We controleren voor het aandeel vaste contracten als (omgekeerde) maat voor de omvang van de flexibele schil. Deze blijkt namelijk, hoewel niet eenduidig, van invloed op de innovatieprestatie van organisaties (Preenen e.a., 2013a). We kunnen ons ook voorstellen dat organisaties met een grote flexibele schil eerder de mogelijkheid hebben om voor de flexmedewerkers een gezamenlijke training te organiseren of andere zaken die de het innovatievermogen van flexmedewerkers bevorderen. Daarom controleren we voor deze variabele. Het aandeel vaste contracten is berekend door het absolute aantal vaste contracten af te zetten tegen het totale aantal contracten op peildatum 1 juli 2013. Het aandeel wordt uitgedrukt in een percentage.

Bedrijfsomvang. We controleren tevens voor bedrijfsomvang omdat we verwachten dat dit van invloed is op zowel de mate van innovatie als de omgang met flexmedewerkers. Grote bedrijven hebben wellicht meer mogelijkheden om een aparte R&D-afdeling aan innovatie te laten werken en wellicht ook meer ruimte om bijvoorbeeld een opleidingsbeleid speciaal voor flexmedewerkers te ontwikkelen. De bedrijfsomvang is gebaseerd op het totaal aantal medewerkers op peildatum 1 juli 2013. De indeling in vijf categorieën (10 tot 20, 20 tot 50, 50 tot 100, 100 tot 200, 200 en meer medewerkers) is gebaseerd op de LISA-indeling.¹⁾

¹⁾ LISA is het Landelijk Informatie Systeem Arbeidsorganisaties, een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht.

Sector. We controleren tot slot voor sector in de steekproef. Dit doen we omdat we verwachten dat sommige sectoren wegens de aard van het werk al innovatiever zijn dan andere sectoren. In de industrie bevinden zich wellicht meer bedrijven die als *core business* innovatieve producten ontwikkelen dan in de horeca. Tevens verschillen het opleidingsniveau en de aard van de werkzaamheden van medewerkers vaak per sector, waarmee we hier indirect dus ook voor controleren. Denk bijvoorbeeld aan een sector waarin medewerkers met name uitvoerend werk verrichten, zoals in de sector vervoer in vergelijking tot de dienstensector waar meer kenniswerk verricht wordt. De negen sectoren zijn: industrie, bouw, handel, horeca, vervoer, financiën, diensten, overheid & onderwijs en zorg & welzijn.

Analyses

In de resultatensectie geven we eerst de beschrijvende statistieken (gemiddelden, standaardafwijkingen en correlatiecoëfficiënten) van de studiev variabelen weer. Daarna zullen we als extra achtergrondinformatie en eerste inzicht in onze onderzoeksvragen een aantal vergelijkende statistieken weergeven. We geven de gemiddelde percentages van ontwikkelmogelijkheden, geboden uitdaging en opname in de bedrijfscultuur weer, uitgesplitst naar proces- en productinnovatie. Percentages worden vergeleken met de Pearson χ^2 toets. We zullen effectgroottes vermelden in de vergelijkende tabellen via Cohen's *d*. Dit is de grootte van het verschil tussen groepen in vergelijking met de standaarddeviatie in de gemeten variabele. Cohen's *d* kleiner dan 0,20 wordt in de regel als een klein verschil beschouwd.

Echter, aangezien we via deze vergelijkende analyses geen voorspellende uitspraken kunnen toetsen en geen controlevariabelen kunnen toevoegen, zullen we onze hypothesen tevens multivariaat toetsen aan de hand van hiërarchische (logistische) regressieanalyses. Hypothese 1a, 2a en 3a zullen we met 'normale' hiërarchische regressie toetsen. Proces- en productinnovatie (hypothesen 1b/c, 2b/c en 3b/c) betreffen dichotome variabelen en zullen daarom onderzocht worden met logistische regressieanalyses. In de eerste stap zullen we de controlevariabelen (bedrijfs grootte, aandeel vaste medewerkers, sector) toevoegen en in de tweede stap de voorspellende variabelen (ontwikkelmogelijkheden, uitdaging, opname bedrijfscultuur). Bij het controleren voor sector, hebben we gebruik gemaakt van 8 dummy-variabelen. Om multicollineariteit te voorkomen hebben we steeds de sector zorg & welzijn als referentiesector gehanteerd en daarmee niet mee laten draaien in de analyses.

5.4 Resultaten

Beschrijvende statistieken

Tabel 5.5.1 toont de descriptieve gegevens van onze onderzoeksvariabelen uit de WEA-steekproefpopulatie. Daaruit blijkt dat het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging aan flexmedewerkers en opname in de bedrijfscultuur positief met elkaar samenhangen. De drie innovatiematen hangen tevens positief samen met elkaar. De drie innovatiematen hangen ook positief samen met het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging aan flexmedewerkers en opname in de bedrijfscultuur. Dit is in de richting van onze verwachtingen. Het aandeel vaste contracten hangt niet significant samen met de drie innovatiematen. Wel hangt het aandeel vaste contracten negatief samen met de opname van flexmedewerkers in de bedrijfscultuur.

5.4.1 Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (SD's) en Correlaties van de Studievariabelen

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Vaste medewerkers (%)	73,72	23,11	1							
2. Bedrijfs grootte	156,54	374,53	0	1						
3. Ontwikkelmogelijkheden voor flexmedewerkers	2,42	,73	-,04	-,01	1					
4. Uitdagende functies voor flexmedewerkers	2,44	,65	-,03	,03	,35 ²⁾	1				
5. Opname van flexmedewerkers in bedrijfscultuur	2,79	,48	-,14 ²⁾	-,01	,37 ²⁾	,29 ²⁾	1			
6. Werkinnovatie	3,70	,64	-,01	-,04	,24 ²⁾	,24 ²⁾	,16 ²⁾	1		
7. Procesinnovatie (0 = nee, 1 = ja)	,70	,46	0,00	,08 ¹⁾	,11 ²⁾	,12 ²⁾	,09 ¹⁾	,30 ²⁾	1	
8. Productinnovatie (0 = nee, 1 = nee)	,66	,47	-,04	,09 ²⁾	,14 ²⁾	,14 ²⁾	,14 ²⁾	,30 ²⁾	,43 ²⁾	1

N.B. N=656-714.

¹⁾ p<,05.

²⁾ p<,01.

Vergelijkende statistieken

Tabel 5.5.2 en tabel 5.5.3 tonen de resultaten van onze explorerende vergelijking tussen innovatieve- en niet-innovatieve organisaties als het gaat om product- en procesinnovatie. We zien dat er zowel voor product- als procesinnovatie significante verschillen bestaan tussen innovatieve en niet-innovatieve organisaties bij het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging aan flexmedewerkers en opname in de bedrijfscultuur. De innovatieve organisaties lijken dit significant meer te doen dan de niet-innovatieve organisaties (zie ▲).

5.4.2 Verschillen in ontwikkelmogelijkheden, uitdaging en opname bedrijfscultuur m.b.t. productinnovatie

	Productinnovatie		Totaal
	nee	ja	
<i>N</i>	219	465	684
%	0,32	0,68	1
Wij bieden onze flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden			
(helemaal) mee oneens	18,7%▲	12,3%▼	0,14
neutraal	34,7%▲	26,5%▼	0,29
(helemaal) eens	46,6%▼▼▼	61,3%▲▲▲	0,57
Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies			
(helemaal) mee oneens	0,1	0,09	0,09
neutraal	48,9%▲▲▲	31,6%▼▼▼	0,37
(helemaal) eens	41,1%▼▼▼	59,6%▲▲▲	0,54
Wij nemen onze flexibele werknemers gemakkelijk op in de bedrijfscultuur			
(helemaal) mee oneens	6,4%▲▲	2,4%▼▼	0,04
neutraal	17,8%▲	11,4%▼	0,14
(helemaal) eens	75,8%▼▼▼	86,2%▲▲▲	0,83

N.B. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast).

▲: $p < 0,05$, ▲▲: $p < 0,01$, ▲▲▲: $p < 0,001$ (en ▼): Significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

5.4.3 Verschillen in ontwikkelmogelijkheden, uitdaging en opname bedrijfscultuur m.b.t. procesinnovatie

	Procesinnovatie		Totaal
	nee	ja	
<i>N</i>	197	490	687
%	0,29	0,71	1
Wij bieden onze flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden			
(helemaal) mee oneens	0,18	0,13	0,14
neutraal	0,34	0,27	0,29
(helemaal) eens	47,7%▼▼	60,0%▲▲	0,56
Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies			
(helemaal) mee oneens	0,11	0,08	0,09
neutraal	46,7%▲▲	34,7%▼▼	0,38
(helemaal) eens	42,6%▼▼▼	57,1%▲▲▲	0,53
Wij nemen onze flexibele werknemers gemakkelijk op in de bedrijfscultuur			
(helemaal) mee oneens	0,05	0,03	0,04
neutraal	18,3%▲	11,8%▼	0,14
(helemaal) eens	77,2%▼	85,1%▲	0,83

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$, ▲▲: $p < 0,01$, ▲▲▲: $p < 0,001$ (en ▼): Significant hoge (lage) percentages (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ : significant, maar Cohen's d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

Wat betreft het bieden van ontwikkelmogelijkheden aan flexmedewerkers is meer dan de helft (57 procent) van de organisaties het (helemaal) eens met de stelling dat zijn hun flexmedewerkers ontwikkelmogelijkheden bieden. We zien verder dat innovatieve organisaties hoger scoren op het bieden van ontwikkelmogelijkheden dan niet-innovatieve organisaties, voor zowel product-/dienst- en procesinnovatie. Organisaties die aangeven de afgelopen twee jaar geen nieuw product of dienst te hebben geïntroduceerd geven bovendien vaker dan innovatieve organisaties aan dat ze geen ontwikkelmogelijkheden bieden (19 procent versus 12 procent).

Ook iets meer dan de helft van de organisaties geeft aan dat zij uitdaging bieden aan flexmedewerkers. Ook hier zien we dat de innovatieve organisaties hoger scoren dan de niet-innovatieve organisaties, voor beide soorten innovatieve output. Wat betreft product-/dienstinnovatie scoren de innovatieve organisaties (60 procent) hoger dan niet-innovatieve organisaties (41 procent). Qua procesinnovatie bieden innovatieve organisaties vaker uitdaging aan

flexmedewerkers (57 procent) dan niet-innovatieve organisaties (43 procent) op product-/dienstinnovatie. De verschillen tussen innovatieve en niet-innovatieve organisaties zijn significant.

Verder blijkt dat 83 procent van de organisaties het (helemaal) eens is met de stelling dat flexmedewerkers in de bedrijfscultuur worden opgenomen. We zien ook dat innovatieve organisaties inderdaad hoger scoren dan niet-innovatieve organisaties (86 procent versus 76 procent) wat betreft product/dienst innovatie. Dit verschil is sterk significant. Als we kijken naar procesinnovatie scoren innovatieve organisaties nog steeds hoger dan niet-innovatieve (85 procent versus 77 procent) maar is het verschil minder significant. Innovatieve organisaties lijken dus, zoals we verwachtten, hun flexmedewerkers meer ontwikkelmogelijkheden en uitdaging te bieden en meer op te nemen in de bedrijfscultuur.

Voorspellende statistieken: Hypothesetoetsing

Werkinnovatie (hypothesen 1a, 2a, 3a)

De verklaarde variantie van de controlevariabelen (bedrijfsgrootte, aandeel vaste werknemers, sector) met betrekking tot de mate van werkinnovatie is 0,4 procent en niet significant. Toevoeging van de studievariabelen (ontwikkelmogelijkheden, uitdaging en opname in bedrijfscultuur) leidt tot een significante toename van 9 procent. Zoals verondersteld in hypothesen 1a en 2a blijkt inderdaad dat respectievelijk ontwikkelmogelijkheden en uitdaging positief gerelateerd zijn aan werkinnovatie. Het opnemen van flexmedewerkers in de bedrijfscultuur blijkt marginaal significant gerelateerd aan werkinnovatie. Hypothesen 1a, 2a, en 3a (marginaal) worden hiermee ondersteund.

Procesinnovatie (hypothesen 1b, 2b, 3b)

Tabel 5.5.4 geeft de resultaten van de eindmodellen van de logistische regressies weer. Uit de resultaten van de logistische regressie in de eerste stap komt naar voren dat de controlevariabelen significant variantie verklaren in procesinnovatie. De resultaten in de tweede stap geven aan dat de voorspellende variabelen significant variantie verklaren in procesinnovatie. Ontwikkelmogelijkheden en bedrijfscultuur bleken niet significant, maar wel in de goede richting gerelateerd aan procesinnovatie. Hypothesen 1b en 3b worden daarmee verworpen. Uitdaging bleek wel significant gerelateerd aan procesinnovatie. Hiermee wordt hypothese 2b ondersteund.

Productinnovatie (hypothese 1c, 2c, 3c)

De resultaten van de logistische regressie in de eerste stap geven aan dat de controlevariabelen marginaal significant variantie verklaren in productinnovatie. De resultaten in de tweede stap laten zien dat de voorspellende variabelen significant variantie verklaren in procesinnovatie. Ontwikkelmogelijkheden bleek niet significant gerelateerd aan productinnovatie, maar wel in de goede richting. Uitdaging en bedrijfscultuur bleken wel significant positief gerelateerd aan productinnovatie. Hypothesen 2c en 3c (marginaal) worden ondersteund.

5.4.4 Logistische Regressieanalyses voor Procesinnovatie en Productinnovatie

	Procesinnovatie		Productinnovatie			
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Vaste medewerkers (%)	-0,00	0,15	1,00	-0,00	0,29	1,00
Bedrijfs grootte	0,00	3,83 ¹⁾	1,00	0,00 ¹⁾	4,28	1,00
Industrie	-0,16	0,16	0,86	0,35	0,87	1,42
Bouw	-0,49	1,62	0,61	-0,12	0,11	0,87
Handel	-0,98 ²⁾	7,34	0,37	-0,08	0,05	0,93
Horeca	-0,99 ²⁾	5,99	0,37	-0,52	1,80	0,59
Vervoer	-0,13	0,11	0,88	-0,67 ¹⁾	3,52	0,52
Financiën	0,09	0,04	1,09	-0,01	0,00	1,00
Diensten	-0,50	1,75	0,61	0,16	0,19	1,17
Overheid onderwijs	-0,76 ¹⁾	3,85	0,47	-0,06	0,03	0,94
Ontwikkelmogelijkheden	0,13	1,02	1,14	0,20	2,51	1,22
Uitdaging	0,43	5,18 ²⁾	1,54	0,63 ²⁾	11,32	1,87
Bedrijfscultuur	0,38	2,47	1,47	0,45 ¹⁾	3,71	1,57
-2 log likelihood		763,06			789,05	
chi kwadraat		40,12 ³⁾			46,48 ³⁾	
df, n		13, 667			13, 664	

N.B. de sector Zorg & Welzijn hebben we hier gehanteerd als referentiesector en staat derhalve niet in de tabel.

¹⁾ $p < ,10$.

²⁾ $p < ,05$.

³⁾ $p < ,001$.

5.5 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk hebben we het idee theoretisch ontwikkeld en getoetst dat het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging in het werk en opname in de bedrijfscultuur van flexmedewerkers van belang zijn voor de

werk-, proces- en productinnovatie van organisaties. Het bieden van uitdaging blijkt positief gerelateerd aan alledrie vormen van innovatie. Het bieden van ontwikkelmogelijkheden hangt positief samen met werkinnovatie. Terwijl opname in de bedrijfscultuur positief gerelateerd is aan werkinnovatie en productinnovatie. Hierbij hebben we telkens gecontroleerd voor het aandeel vaste krachten in het bedrijf, de bedrijfsgrootte en sector. Onze bevindingen laten zien dat het bieden van ontwikkelmogelijkheden en uitdaging, en opname in de bedrijfscultuur positief samenhangen met het innovatievermogen van organisaties. Ons onderzoek leidt tot nieuwe inzichten in de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie en biedt aanknopingspunten voor toekomstig onderzoek.

Tot nog toe heeft de onderzoeksliteratuur arbeidscontractflexibiliteit vooral beschouwd vanuit een kwantitatief perspectief (bijvoorbeeld Preenen e.a., 2013a; Zhou e.a., 2011). Wij hebben juist gekeken naar de wijze waarop organisaties omgaan met hun flexmedewerkers in plaats van louter het aantal flexmedewerkers te beschouwen in relatie tot innovatie. Het aandeel vaste werkers bleek zelfs niet samen te hangen met de drie innovatievormen, wat dus suggereert dat het aantal flexmedewerkers niet van belang lijkt voor innovatie van organisaties. Toekomstig onderzoek zou zich daarom nog meer kunnen richten op de omgang met flexmedewerkers en de kwalitatieve aspecten van arbeidscontractflexibiliteit in het verklaren van innovatie van organisaties. Daarbij zou ook meer aandacht kunnen worden besteed aan de interne arbeidsflexibiliteit in organisaties (Preenen e.a., in press). Vervolgonderzoek zou zich ook kunnen richten op de ervaren steun van de leidinggevende of de hoeveelheid autonomie die flexmedewerkers ervaren. Autonomie in het werk blijkt bijvoorbeeld positief samen te hangen met innovatief gedrag (Axtell e.a., 2000; Spreitzer, 1995) en met het nemen van initiatieven door medewerkers, het uitvoeren van nieuwe ideeën, en het oplossen van problemen (Bindl and Parker, 2010). Autonomie zou dus wellicht ook een belangrijk onderdeel kunnen zijn in maatregelen gericht op flexmedewerkers.

Ons onderzoek kent een aantal beperkingen. Ten eerste zijn de analyses uitgevoerd op cross-sectionele data, waardoor we voorzichtig moeten zijn met uitspraken over de richting van de gevonden relaties. Het zou bijvoorbeeld ook kunnen zijn dat innovatieve organisaties hun medewerkers per definitie meer uitdagen, meer ontwikkelmogelijkheden bieden omdat zij misschien meer geld hiervoor te besteden hebben. Hoewel we onze verwachtingen theoretisch hebben onderbouwd en aansluiting vinden bij andere onderzoeksresultaten (Preenen e.a., 2014a; Slattery e.a., 2006), zal longitudinaal onderzoek hierover pas echt uitsluitsel kunnen geven. Ten tweede zijn onze studievariabelen met een enquête gemeten en bevraagd aan een enkel persoon in de organisatie en om die reden aan subjectiviteit en *common method bias* onderhevig (Podsakoff,

MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). De antwoorden zouden beïnvloed kunnen zijn door de subjectieve manier van meten en vragen via slechts een enkele bron. Hoewel we geloven dat de respondenten (HR-manager, directeuren) goed in staat waren de vragen te beantwoorden, zou toekomstig onderzoek, waar mogelijk, harde data moeten verzamelen en/of meerdere bronnen bevragen. Ten derde ontbraken er wellicht een aantal relevante controlevariabelen. Op organisatieniveau is bijvoorbeeld eerder aangekaart dat het inleenmotief van het bedrijf dat flexmedewerkers inhuurt van invloed kan zijn op de relatie tussen arbeidscontractflexibiliteit en innovatie (Goudswaard e.a., 2007). Uit onderzoek blijkt tevens dat organisaties bijvoorbeeld meer gebruik maken van detachering en zzp'ers als het gaat om de aard van het werk (denk aan inhuur van specifieke kennis) en aan de andere kant meer gebruik maken van uitzendkrachten vanwege volatiliteit en beschikbaarheid (handjes om pieken op te vangen) en *payrolling* voor het drukken van kosten (Donker van Heel e.a., 2013). Dit toont aan dat organisaties om verschillende redenen gebruik maken van verschillende soorten flexibele medewerkers. Dit zal ongetwijfeld ook gevolgen hebben voor hoe zij met deze medewerkers omgaan. Daarom is het interessant om het inleenmotief in vervolgonderzoek mee te nemen als controlevariabele. Tevens hebben we niet gecontroleerd voor gemiddeld opleidingsniveau van de medewerkers in de organisatie, terwijl dit van invloed zou kunnen zijn op innovatieprestatie. Organisaties met veel hoogopgeleiden (en een grote R&D-afdeling) scoren waarschijnlijk hoger op innovatieprestatie dan organisaties met veel laagopgeleiden (uitvoering) in dienst. In vervolgonderzoek zou dit als controlevariabele meegenomen moeten worden.

Afsluitend

In dit hoofdstuk suggereren we dat organisaties hun innovatievermogen kunnen versterken door flexmedewerkers de ruimte te bieden om zich te ontwikkelen, op te nemen in de bedrijfscultuur en vooral uit te dagen in hun werk. Van veel flexmedewerkers is echter bekend dat zij gemiddeld genomen minder vaak deelnemen aan training en scholing dan werkenden met een vast dienstverband (Zijl e.a., 2010; Booth e.a., 2002) en dat zij weinig uitdaging ervaren op het werk (Preenen e.a., 2013b; van Wijk et al., 2014). Onderzoek toont echter aan dat bedrijfsspecifieke training voor flexmedewerkers kan bijdragen aan doorstroomkansen op de interne arbeidsmarkt en hiermee aan baanzekerheid biedt (Dekker en De Beer, 2014). Daarnaast blijkt ook dat werkuitdaging leidt tot betere carrièreperspectieven (De Pater e.a., 2009).

Er bestaat in onze ogen dan ook een maatschappelijk motief om flexmedewerkers te ontwikkelen en voldoende uitdaging te bieden. Van Wijk en collega's (2013; 2014) gaven aan dat voor het bieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden aan flexmedewerkers een belangrijke rol is weggelegd voor de werkgever of de intermediaire organisatie en dat deze partijen waarschijnlijk pas echt zullen investeren in flexmedewerkers als ze meer inzicht zouden hebben wat zij ermee winnen. Onze resultaten bieden organisaties hopelijk een steuntje in de rug om hier (verder) mee aan de slag te gaan.

Nu Nederland steeds meer achterloopt op innovatiegebied (Stam 2008; 2013) en het aantal flexmedewerkers verder toeneemt, is het (Verbiest e.a., 2014), van cruciaal belang om werkbare manieren te vinden die zowel de positie van flexmedewerkers als de innovatiepositie van organisaties in Nederland versterken. Wij hopen met de inzichten die ons onderzoek bieden hieraan bij te dragen.

5.6 Literatuur

Amabile, T.M. en Grysiewicz, S.S. (1987). *Creativity in the R&D laboratory*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

AWT (2013). *Kiezen voor kenniswerkers: Vaardigheden op de arbeidsmarkt voor kenniswerkers*. Rijswijk: Quantes.

Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. en Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.

Bassanini, A., Nunziata, L. en Venn, D. (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. *Economic Policy*, April, 349-402.

Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

Benson, G.S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: A test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16, 173-192.

Biggs, D. en Swailes, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130–143.

Bindl, U. en Parker, S.K. (2010). *Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations* (Vol. 2, pp. 567–598). Washington: American Psychological Association.

Bornay-Barrachina, M., la Rosa-Navarro, D., López-Cabrales, A. en Valle-Cabrera, R. (2012). Employment relationships and firm innovation: The double role of human capital. *British Journal of Management*, 23(2), 223–240.

Chambel, M.J., Sobral, F., Espada, M. en Curral, L. (2015). Training, exhaustion, and commitment of temporary agency workers: A test of employability perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (ahead-of-print), 24 (1), 15–30.

Damanpour, F. en Gopalakrishnan, S. (2001). The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. *Journal of Management Studies*, 38(1), 45–65.

Davies, J. en Easterby-Smith, M. (1984). Learning and developing from managerial work experiences. *Journal of Management Studies*, 21(2), 169–182.

Dekker, F. (2013). Flexibiliteit vraagt om zicht op bedrijfsniveau (boekbespreking in boekenrubriek). *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2013(4), 466–467.

Dekker, F. en Beer, P. de (2014). *Flexibele arbeid. De rol van werkgevers*. Amsterdam: De Burcht.

Dess, G.G. en Picken, J.C. (2000). Changing roles: leadership in the 21st century. *Organizational Dynamics*, 28(3), 18–34.

Donker van Heel, P., Wit, J. de, Buren, D. van, Aa R. van der, en Viertelhuizen, T. (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.

Dorenbosch, L., Bakker, A.B., Demerouti, E. en van Dam, K. (2013). Job crafting: de psychologie van een baan op maat. *Gedrag en Organisatie*, 26(1), 3.

European Commission (2013). *Innovation Union Scoreboard 2013*. Brussel: Europese Unie.

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W en de Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments, *The Economist*, 160(2), 177-195.

Gaalen, R. van, Goudswaard, A., Sanders, J. en Smits, W. (2014). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS.

Geys, van G. en Vandenbrande, T. (2005). *Innovatie en arbeidsvraagstukken*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.

Gherardi, S., Nicolini, D. en Odella, F. (1998). Toward a social understanding of how people learn in organizations: The notion of situated curriculum. *Management Learning*, 29(3), 273-297.

Goudswaard, A., De Leede, J., Hooff, M. van, Brugman, T., Klein Hesselink, J., Leeuw, M. de, Van Rhijn, G. en Gruyters, R. (2007). *De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland?* Hoofddorp: TNO.

Greenberg, E. (1992). Creativity, autonomy, and the evaluation of creative work: Artistic worriers in organizations. *Journal of Creative Behavior*, 26, 75-80.

Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation: Information, Process, Management*, 6(3), 159-172.

Hilbers, P., Houwing, H. en Kösters, L. (2010). *Kennismemo 10 02. Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Hosmer, D. W. en Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.

Hoque, K. (2008). The impact of Investors in people on employer-provided training, the equality of training provision and the 'training apartheid' phenomenon. *Industrial Relations Journal*, 39(1), 43-62.

Jong, J.P.J. de, Parker, S.K., Wennekers, S. en Wu, C. (2011). *Corporate entrepreneurship at the individual level: Measurement and determinants*. EIM Research Reports. Zoetermeer: EIM.

Kleinknecht, A., Van Schaik, F.N. en Zhou, H. (2014). Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1207–121.

Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. en Latham, G.P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125.

Martínez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M. J., Pérez-Pérez, M. en de-Luis-Carnicer, P. (2008). Workplace flexibility and innovation: The moderator effect of inter-organizational cooperation. *Personnel Review*, 37(6), 647–665.

Maymand, M.M., Amini, M.T. en Farbod, S. (2014). Studying of relationship between organizational commitment and innovation (Case study: Shiraz Industrial City). *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 2(1), 353–360.

McCall, M., Lombardo, M.M. en Morrison, A. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job*. Lexington, MA: Lexington Books.

Meggison, D. (1996). Planned and emergent learning: Consequences for development. *Management Learning*, 27(4), 411–428.

Michie, J. en Sheehan, M. (1999). HRM practices, R&D expenditure and innovative investment: evidence from the UK's 1990 workplace industrial relations survey (WIRS). *Industrial and Corporate Change*, 8(2), 211–234.

Michie, J. en Sheehan, M. (2001). Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance. *British Journal of Management*, 12(4), 287–306.

Mccall, M.W., Lombardo, M.M. en Morrison, A.M. (1988). *Lessons of experience: How successful executives develop on the job*. New York: Simon & Schuster Inc.

Muffels R.J.A. en Wilthagen A.C.J.M. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4602), 54–57.

Nooij, M. de, en Poort, J. P. (2005). *Vooruit met procesinnovatie*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Oeij, P.R.A., de Vroome, E.M.M., Kraan, K.O., Goudswaard, A. en van den Bossche, S.N.J. (2013) *Werkgevers Enquete Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Pater, I.E. De, Van Vianen, A.E.M., Bechtoldt, M.N. en Klehe, U.C. (2009). Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability. *Personnel Psychology*, 62(2), 297–325.

Pot, F. (2013). Innovatie door betrokkenheid van medewerkers. In: Kok, R., Lekkerkerk, H. en Vermeulen, P. (Red.) *Versterking van innovatie*. Liber Amicorum voor Ben Dankbaar. Den Haag: Boom/Lemma, 263–267.

Preenen, P.T.Y., De Pater, I.E., Van Vianen, A.E. en Keijzer, L. (2011a). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group and Organization Management*, 36(3), 308–344.

Preenen, P.T.Y., Liebregts, W., Dhondt, S., Oeij, P.R.A. en Van der Meulen, F.A. (2014a). *The Intrapreneurial Behaviour Measure (IBM): Een meetinstrument om intrapreneurial gedrag van werknemers en factoren die dit beïnvloeden te meten binnen organisaties*. Leiden: TNO.

Preenen, P.T.Y., Van Vianen, A.E.M. en De Pater, I.E. (2014b). Challenging assignments and activating mood: The influence of goal orientation. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(10), 650–659.

Preenen, P.T.Y., Van Vianen, A.E.M. en De Pater, I.E. (2014c). Challenging tasks: The role of employees' and supervisors' goal orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 48–61.

Preenen, P.T.Y., Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E. en Geerling, R. (2011b). Ervaren uitdaging op het werk: Ontwikkeling van een meetinstrument. *Gedrag en Organisatie*, (24)1, 64–83.

Preenen, P.T.Y., Verbiest, S en Van Wijk, E. (2013b). Informal learning of temporary agency workers in low-skilled jobs: The role of self-promotion, career planning and job challenge. Paper presented at the 8th International conference book of the Dutch HRM Network., 76–77, Leuven.

Preenen, P.T.Y., Vergeer, R.A. en Goudswaard, A. (2013a). Kan arbeidscontract-flexibiliteit samengaan met innovatie? In Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. en Smits, W. (Eds), *Dynamiek Nederlandse Arbeidsmarkt (DNA), deel 2; de focus op flexibilisering* (pp. 83–97). Den Haag/Heerlen: CBS.

Preenen, P.T.Y., Vergeer, R.A., Kraan, K.O. en Dhondt, S. (in press). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices (Economic and Industrial Democracy).

Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I. en Segarra-Ciprés, M. (2012). Commitment to employees, labor intensity, and labor productivity in small firms: A non-linear approach. *International Journal of Manpower*, 33(8), 938–954.

Salanova, M. en Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.

Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Schwab, K. (2014). *The Global Competitiveness Report 2013–2014*. Genève: World Economic Forum.

Slattery, J.P., Selvarajan, T.T. en Anderson, J.E. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 279–303.

Sluis, L.E. van der, (2004). Designing the workplace for learning and innovation: Organizational factors affecting learning and innovation. *Development and Learning in Organizations*, 18(5), 10–13.

Smulders, P. en Sanders, J. (2014). Waar het flexwerk is ontstaan tijdens de crisis. *ESB Arbeidsmarkt, Mei*, 4684, 99, 284–286.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.

Stam, E., De Jong, J.P. en Marlet, G. (2008). Creative industries in the Netherlands: Structure, development, innovativeness and effects on urban growth. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 90(2), 119–132.

Stam, E. en Lambooy, J. (2012). Entrepreneurship, knowledge, space, and place: evolutionary economic geography meets Austrian economics. *Advances in Austrian Economics*, 16, 81–103.

Tushman, M. L. en O'Reilly III, C. A. (1996). The Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change, *California Management Review*, 38(4), 8–30.

Verbiest, S., Goudswaard, A. en Wijk, E. van, (2014). *De Toekomst van Flex*. Lijnden: ABU.

Vianen, A.E.M. van, De Pater, I. E. en Preenen, P.T.Y. (2008). Career management: Taking control of the quality of work experiences. In J. Athanasou en R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 283–301). London: Springer Science and Business Media.

Wijk, E. van, Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij- de Bode, H. en Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering*. Gaalen, R. van, Goudswaard, A., Sanders, J. en Smits, W. (red.). Den Haag: CBS.

Wijk, E. van Verbiest, S. en Preenen, P.T.Y. (2014). Ontwikkel(loop)banen voor uitzendkrachten. In Blatter, B., Dorenbosch, L. en Keijzer, L (Eds). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief. Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. (pp. 190–204). Hoofddorp: TNO.

Witt, L. A., en Beorkrem, M. N. (1989). Climate for creative productivity as a predictor of research usefulness and organizational effectiveness in an R&D organization. *Creativity Research Journal*, 2(1–2), 30–40.

Zarrinphaker, M. (2010). *Which job characteristics lead to a better work perception (job satisfaction, employability and organisational identification) among temporary agency workers?* Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Zhou, H., Dekker, R. en Kleinknecht, A. (2011). Flexible labour and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, 20(3), 941–968.

Website

www.flexbarometer.nl

5.7 Appendix

Bijlage 1

5.7.1 Steekproefsample uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte

	Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)					Totaal	%
	10-19	20-49	50-99	100-199	200+		
Sector							
Industrie	15	11	18	15	18	77	10,8
Bouw	13	19	18	15	16	81	11,3
Handel	13	15	22	18	16	84	11,8
Horeca	10	21	18	11	13	73	10,2
Vervoer	13	12	18	18	21	82	11,5
Financiën	8	19	13	13	13	66	9,2
Diensten	17	23	17	13	14	84	11,8
Overheid onderwijs	17	12	14	16	14	73	10,2
Zorg welzijn	18	20	18	15	23	94	13,2
Totaal	124	152	156	134	148	714	100
%	17,4	21,3	21,8	18,8	20,7	100	

Bijlage 2

5.7.2 Steekproefsample uitgesplitst naar flexibele schil en soort contract en innovatie

	Productinnovatie		Totaal	Procesinnovatie		Totaal
	ja	nee		ja	nee	
	%					
Omvang flexibele schil	0,28	0,28	0,28	0,27	0,28	0,27
Soorten contracten						
Medewerkers in vaste dienst	0,72	0,72	0,72	0,73	0,72	0,73
Medewerkers in tijdelijke dienst	0,15	0,15	0,15	0,15	0,14	0,15
Uitzendkrachten	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,04
Gedetacheerden	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
ZZP'ers	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Oproepkrachten	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,05
Payrollkrachten	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

N.B. N=714, ▲/▼ p<,05.

6.

Motieven

**van werkgevers en
werknemers voor
flexibele
contractvormen**

Auteurs

Ruud van der Aa

Dennis van Buren

Thijs Viertelhausen

6.1 Inleiding en vraagstelling¹⁾

Met het toegenomen gebruik van flexibele arbeid is het inzicht in het gebruiken en de achtergronden hiervan gegroeid. Over het gebruik van de afzonderlijke contractvormen zoals uitzendarbeid, zelfstandigheid (zzp) of opdrachtovereenkomst is relatief veel informatie beschikbaar. Voor *payrolling* geldt dat minder. De markt voor uitzendwerk wordt nauwgezet gemonitord, onder andere als indicator voor de economische conjunctuur, maar ook voor de werkbeleving en wensen van uitzendkrachten (NBBU, 2011). Recent is er veel aandacht geweest voor de arbeidsmarkt- en contractpositie van zzp'ers (CPB, 2012; SEOR, 2014). En ook naar *payrolling* als specifieke vorm van flexibele arbeid is onderzoek gedaan (Ecorys, 2011). Wat deze onderzoeken typeert, is de focus op een specifieke vorm van flexibele arbeid. Er is weinig onderzoek gedaan waarin de verschillende flexibele contractvormen worden vergeleken. Ook is weinig bekend over welke bedrijven in welke omstandigheden van welke flexstrategieën gebruik maken. Een uitzondering vormt het onderzoek van Goudswaard c.s (2014) naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. Niettemin weten we nog weinig over de motieven die een rol spelen bij het gebruik van verschillende flexibele contractvormen. Dat is opmerkelijk gezien de opmars van flexibele arbeid in de afgelopen jaren. Aangezien arbeidsmarktinstituties voor een belangrijk deel nog gebaseerd zijn op de traditionele arbeidsrelatie van een werknemer in loondienst, is het niet alleen relevant om te weten in welke mate arbeidsrelaties worden geflexibiliseerd, maar ook om te weten welke motieven en voorkeuren werkgevers en werknemers daarvoor hebben. Dit artikel beoogt in deze leemte te voorzien. In deze bijdrage worden de motieven van werkgevers en werknemers voor het gebruik van flexibele contractvormen onderzocht. Motieven zijn door ons opgevat als de redenen voor de keuze van een contractvorm. In de motivatiepsychologie wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motieven (Van den Broeck et al., 2009). Intrinsieke motivatie verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat deze leuk of interessant is. Bij extrinsieke motivatie daarentegen wordt gedrag vertoond omwille van een uitkomst die buiten de activiteit gelegen is. Dit onderscheid is ook van toepassing op de keuze die werkgevers en werknemers maken voor een bepaalde (flexibele) contractvorm. Kiest een werkgever voor een contractvorm op basis van kostenoverwegingen of de fluctuaties in zijn werkvoorraad (extrinsiek) of zijn er ook (werk)inhoudelijke (intrinsieke) redenen om voor een flexvorm te kiezen? Werknemers kan de vraag worden gesteld of zij voor flexwerk kiezen louter en alleen om inkomen te genereren (extrinsiek), of om andere redenen. Op deze vragen geeft dit artikel antwoord.

¹⁾ De auteurs bedanken dr. Sjerp van der Ploeg voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

De onderzoeksvragen die wij in dit artikel beantwoorden zijn:

- Welke motieven hebben werkgevers en werknemers om gebruik te maken van flexibele contractvormen?
- In hoeverre verschillen deze motieven tussen de diverse flexibele contractvormen?

Dit artikel is gebaseerd op een exploratief onderzoek naar het gebruik van flexibele contractvormen en de overwegingen (motieven) die daarbij een rol spelen, zowel vanuit werkgeversperspectief als vanuit werknemersperspectief (Ecorys, 2013). Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Na de bespreking van de methode en data worden eerst de motieven van werkgevers besproken, daarna de motieven van werknemers. We sluiten af met enkele conclusies.

6.2 Onderzoeksmethode en data

Ter beantwoording van de onderzoeksvragen zijn verschillende onderzoeksinstrumenten ingezet. Om inzicht te krijgen in de motieven van werkgevers voor het aangaan van een bepaalde contractvorm is een telefonische enquête uitgevoerd onder werkgevers van bedrijven en instellingen. Hiervoor is gebruik gemaakt van een panel van veldwerkbureau USP. De netto respons bedroeg 627, waarvoor bruto 956 werkgevers zijn benaderd (responspercentage 68 procent). De dataverzameling heeft plaatsgevonden in vijf sectoren, waarvan (a) bekend was dat flexibele arbeid er veel voorkomt en (b) een zekere heterogeniteit in het gebruik van verschillende typen contractvormen verzekerd was. Op basis van deze uitgangspunten is gekozen voor de sectoren agrarisch, bouw, transport, media en zorg. Per sector zijn 100 tot 150 werkgevers bevestigd. De horeca, waar ook veel met flexarbeid wordt gewerkt, is buiten beschouwing gelaten vanwege de specifieke doelgroepen die hier worden ingezet voor het vervullen van flexibele arbeid, zoals studenten en vakantiewerkers. In de enquête is aan de werkgevers gevraagd van welke flexibele contractvormen zij gebruik maken, of binnenkort verwachten te gebruiken, en wat hun motivatie hiervoor is. De motivatie van de werkgevers is geoperationaliseerd als het door hen gepercipieerde voordeel van de gekozen contractvorm. De enquêtevraag was: 'Wat zijn volgens u de voordelen om met [tijdelijke contracten] te werken? (idem voor de andere contractvormen). In de analyses zijn de antwoorden op deze vraag samengevoegd tot een aantal hoofdmotieven.

Voorts is een online (schriftelijke) enquête uitgevoerd onder werkzame personen (web-enquête). Hiervoor is gebruik gemaakt van het online panel van USP, dat in totaal 215 duizend personen over heel Nederland bevat. Voor ons onderzoek zijn uit dit panel werkzame personen benaderd van 18 tot 65 jaar. De respondenten zijn gericht benaderd om een min of meer gelijke verdeling over de verschillende flexibele contractvormen te realiseren. De totale netto respons bedraagt 1 554 respondenten, per contractvorm, die als volgt is verdeeld (op het enquêtemoment): vast contract (322), tijdelijk contract (397), uitzendwerk (367), zzp (367) en payrollwerk (101). Evenals onder de werkgevers bestond de enquête onder werkzame personen uit overwegend gesloten vragen.

6.3 Representativiteit

Doel van het onderzoek was om een zo breed mogelijk spectrum van flexibele contractvormen en daarmee samenhangende motieven in beeld te brengen, zowel onder werkgevers als werknemers. De focus onder werkgevers lag op een selectief aantal sectoren. Tabel 6.3.1 toont per sector in welke mate de onderzochte contractvormen voorkomen. De aantallen per sector en contractvorm zijn te gering om van representativiteit te kunnen spreken. Er heeft geen weging plaatsgevonden. Daarbij merken wij op dat het onderzoek er primair op gericht was om een beeld te geven van de motieven per contractvorm en niet per sector. De resultaten dienen als indicatief te worden gezien.

6.3.1 Aanwezigheid van flexibele contractvormen naar sector

Rij-percentages (n)	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payrolling	Detachering
	% bedrijven			
Agrarische sector (99)	76	34	7	5
Bouwsector (155)	83	32	9	17
Vervoersector (148)	91	36	9	7
Mediasector (114)	88	17	14	9
Zorgsector (111)	95	23	4	23
Totaal (627)	86	29	9	12

Bij de bevraging van werknemers is bewust gestreefd om per contractvorm voldoende respons te verkrijgen. Ook de uitkomsten uit het werknemersonderzoek zijn daarom indicatief en niet representatief. Er is niet gewogen. De aantallen respondenten per contractvorm zijn voldoende groot om uitsplitsingen te kunnen

maken, met enige beperkingen bij de groep payrollmedewerkers, waarvan we er 101 in onze onderzoekspopulatie hebben. Per sector zijn de aantallen per contractvorm te gering om hierop uitspraken per sector te baseren.

6.4 Onderzoeksresultaten

Motieven van werkgevers voor gebruik van flexibele contracten

De onderzoeksvraag naar de motieven van werkgevers om van flexibele contractvormen gebruik te maken, beantwoorden wij aan de hand van de telefonische enquête onder werkgevers. Aan hen is gevraagd welke flexibele contractvormen zij gebruiken, of binnenkort verwachten te gaan gebruiken, en welke motieven, in de betekenis van gepercipieerde voordelen, zij daarvoor hebben.

De flexibele contractvormen die we onderscheiden zijn: tijdelijke, uitzend-, payroll-, detachering en zzp-contracten. De voordelen die werkgevers zien om van deze flexibele contractvormen gebruik te maken, zijn op hoofdlijnen als volgt te typeren:

- Aard van het Werk: specialistisch werk van tijdelijke aard, zwaar of saai/vervelend werk op te vangen.
- Arbeidsvolume: Als er geen werk meer is eindigt het arbeidscontract direct.
- Volatiliteit: opvangen fluctuaties in de productie of seizoenswerk.
- Onvoldoende beschikbaarheid van eigen personeel: onvoldoende interne flexibiliteit en opvang voor tijdelijke uitval van personeel (ziekte, zwangerschap, vakantie).
- Lagere kosten: (vermeend) goedkopere arbeid en lagere administratieve lasten.
- Minder arbeidsrechtelijke risico's.
- Werving: manier om (zelf) personeel te werven, bijvoorbeeld door de tijdelijke aanstelling als een (verlengde) proefperiode te zien.

Tabel 6.4.1 geeft een overzicht van de verdeling van motieven van werkgevers die gebruikmaken van de contractvormen. Werkgevers kunnen gebruik maken van meer dan één flexibele contractvorm en kunnen hiervoor meer dan één motief hebben.

6.4.1 Keuzemotieven van werkgevers, percentages per contractvorm (meerdere antwoorden mogelijk)

	Tijdelijk (n=524)	Uitzendwerk (n=295)	Payrolling (n=136)	Detachering (n=131)	Zzp (n=276)
	%				
Volatiliteit ¹⁾	36	58	33	27	37
Aard van het werk ¹⁾	13	11	10	31	39
Arbeidsvolume ¹⁾	16	24	20	17	26
Beschikbaarheid ¹⁾	14	34	14	27	22
Kosten ¹⁾	6	14	43	11	15
Risico's ¹⁾	30	15	17	9	9
Werving ¹⁾	42	8	5	5	2

Bron: Ecorys werkgeversonderzoek.

¹⁾ statistisch significant, $\alpha=0,05$.

Het belangrijkste motief van werkgevers om van flexibele arbeidscontracten gebruik te maken is volatiliteit: de behoefte om fluctuaties in de personeelsomvang te kunnen opvangen. Dit is vooral, maar niet uitsluitend, het geval bij uitzendwerk. Ruim de helft van de werkgevers (58 procent) die met uitzendkrachten werken, noemt dit als motief. Dit is in lijn met resultaten uit het onderzoek van Goudswaard (2014). Daarnaast hebben werkgevers ook andere motieven om van flexibele contracten gebruik te maken. Ook hierin doen zich verschillen voor tussen de flexibele contractvormen. Voor werkgevers is het gebruik van tijdelijke arbeidscontracten in veel gevallen een instrument in hun personeelwerving (voor 42 procent van de werkgevers die hiervan gebruik maken). Zij gebruiken een tijdelijk contract als een soort verlengde proefperiode waarin zij nieuw personeel kunnen 'uitproberen'. Bij andere contractvormen wordt dit motief significant minder vaak genoemd. Blijkbaar spelen deze andere flexvormen geen, of in ieder geval een kleinere rol, in de wervingsstrategie van werkgevers. Per flexvorm vallen voorts de volgende zaken op:

- Bij payrollwerk spelen de lagere kosten voor werkgevers een belangrijke rol (43 procent). Dit motief speelt een duidelijk minder belangrijke rol bij de andere flexibele contractvormen.
- Voor het gebruik van detacheringen is de aard van het werk een belangrijk motief (31 procent) naast de beschikbaarheid van het eigen personeel (27 procent);
- De inzet van zzp'ers wordt (ook) ingegeven door de aard van het (veelal specialistische) werk (39 procent) en het opvangen van piekperioden en seizoenswerk (37 procent).

Structurele inzet van flexibele arbeid

De inzet van flexibele arbeid kan soms een structureel karakter hebben. Werkgevers is gevraagd in hoeverre bepaalde flexibele contractvormen structureel worden ingezet. Structureel is daarbij voor de respondent omschreven als de situatie waarin voor bepaald werk alleen maar flexibele arbeidskrachten worden ingezet en geen eigen personeel van het bedrijf (tabel 6.4.2).

6.4.2 Aandeel bedrijven per contractvorm (n=627)

	Uitzendwerk (n=295)	Payrolling (n=136)	Detachering (n=131)	Zzp (n=276)
	%			
A. Aandeel bedrijven dat contractvorm gebruikt	29	9	12	25
B. Aandeel bedrijven dat contractvorm structureel gebruikt	10	3	3	10
C. Aandeel bedrijven dat contractvorm structureel inzet binnen groep die gebruik maakt van contractvorm (B/C)	36	31	21	43

Bron: Ecorys werkgeversonderzoek.

N.B. Bedrijven kunnen meer dan een flexibele contractvorm gebruiken.

Eén op de tien geënquêteerde arbeidsorganisaties maakt structureel gebruik van uitzendkrachten (rij B in tabel 6.4.3). Eenzelfde aandeel organisaties (10 procent) maakt structureel gebruik van zzp'ers. Payrollcontracten en detacheringen worden slechts incidenteel op structurele wijze ingezet (elk 3 procent van de geënquêteerde organisaties). Maar deze cijfers vertellen niet het hele verhaal. Hoewel het aandeel organisaties dat structureel gebruik maakt van een bepaald flexvorm gering is, blijkt uit onze analyses dat 20 tot 40 procent van de organisaties die gebruik maken van een flexibele contractvorm, dit structureel doet (rij C in tabel 6.4.3). Dit geldt het sterkst voor organisaties die gebruik maken van zzp'ers en uitzendkrachten. Tevens is werkgevers gevraagd voor welk type werk zij structureel gebruik maken van flexibele arbeid. Dit heeft vooral te maken met de aard van het werk. Uit nadere vragen over het soort werk waarvoor flexibele contractvormen structureel worden ingezet, blijkt dat het vooral gaat om zwaar, eenvoudig of saai werk. In geval van payrolling, detachering en zzp-contracten gaat het echter om specialistisch werk waarvoor geen of onvoldoende eigen personeel beschikbaar is.

Motieven van werknemers voor het hebben van een flexibel contract

Voor het antwoord op de vraag wat de motieven van werknemers zijn om te kiezen voor een flexcontract, maken we gebruik van de antwoorden van op de online enquête onder netto 1 554 respondenten (werkzame personen). Verreweg de belangrijkste reden voor werknemers om onder een flexcontract te werken, is: het is een noodgedwongen keuze. Zij zoeken eigenlijk vast werk (tabel 6.4.3). Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61 procent), maar ook, zij het in mindere mate, voor uitzendkrachten (49 procent) en payrollmedewerkers (39 procent). Daarnaast is er een groep werknemers die kiest voor tijdelijk werk omdat dit aansluit bij hun beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en hun persoonlijke motivatie. Dit speelt vooral bij zzp'ers (47 procent) en werknemers met een tijdelijk contract (39 procent). Een kleiner deel van de werknemers geeft aan dat financiële motieven een rol spelen. Hun tijdelijke baan verschaft hen, in ieder geval voorlopig, een inkomen. Dit speelt opmerkelijk genoeg geen rol voor werknemers die een tijdelijk arbeidscontract hebben. Een mogelijke reden hiervoor is dat werknemers met een tijdelijk contract vanuit een andere, met meer zekerheid omgeven, arbeidsmarktpositie handelen dan de overige werknemers met een flexcontract. Ons onderzoek biedt hiervoor geen verklaring. De inhoud van het werk speelt voor werknemers in het algemeen geen rol bij de keuze voor een flexibel arbeidscontract, wel voor een deel van de zzp'ers (26 procent). Uit onderzoek is bekend dat veel zzp'ers het belangrijk vinden om zelfstandig ondernemer (eigen baas) te zijn om zo zelf te kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren en hoe ze hun kennis en vaardigheden ontplooien (EIM, 2008; RegioPlan, 2009, SEOR/Reflect, 2013).

6.4.3 Hoofdmotief van werknemers voor huidige contractvorm

	Tijdelijk (n=397)	Uitzend (n=369)	Payroll (n=101)	Zzp (n=367)
	%			
Noodgedwongen, op zoek naar vast werk	61	49	38	17
Eigen beschikbaarheid en persoonlijke motieven	39	23	24	47
Financiële motieven, zekerheid van inkomen	0	23	33	10
Inhoud van het werk	0	5	5	26
Totaal	100	100	100	100

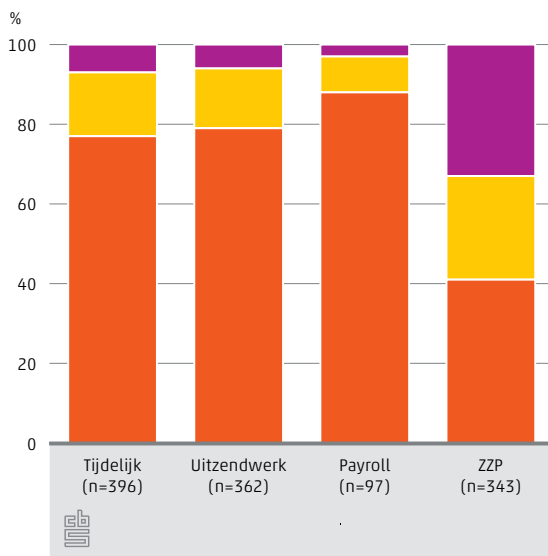
Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

Belang van een vast contract

Uit eerder onderzoek is bekend dat werknemers in ruime meerderheid een voorkeur hebben voor een vast contract (CWI, 2003) en dat deze voorkeur in de tijd weinig verandert (OSA, 2004). Zowel in 1986 als in 1997 had 97 procent van de werknemers een voorkeur voor een vast dienstverband, in 2003 was dat 93 procent. Dit beeld wordt in ons onderzoek bevestigd. In de enquête onder werknemers is de vraag gesteld hoe belangrijk zij het vinden om vast werk bij een werkgever te hebben. Hierbij is aan de respondent uitgelegd dat het bij vast werk gaat om een contract voor onbepaalde tijd bij een werkgever.

Figuur 6.4.4 geeft de voorkeur voor een vast contract van respondenten uitgesplitst naar de contractvorm die zij hadden ten tijde van het onderzoek. Werknemers met een flexibel contract vinden het in overgrote meerderheid (80 tot 90 procent) belangrijk tot erg belangrijk om een vast contract te hebben. Voor zzp'ers geldt dit (significant) minder. Van hen geeft 41 procent aan een vast contract belangrijk of erg belangrijk te vinden.

6.4.4 Belang van een vast contract voor werknemers met een flexibele contractvorm



Bron: Ecorys Werknemersonderzoek.

Statistisch significante verschillen in de verdeling tussen ZZP en de andere contractvormen; tijdelijk, uitzend en payroll verschillen niet statistisch significant van elkaar, $\alpha=0,05$

Voorkeurdienstverband in nieuwe baan

Aan werknemers is ook de vraag gesteld aan welk soort arbeidsrelatie zij de voorkeur geven in een eventuele nieuwe baan. Het lijkt plausibel om te veronderstellen dat de voorkeur voor een arbeidscontract de weerslag is van het belang dat werknemers toekennen aan een bepaalde contractvorm. Tabel 6.4.5 toont de uitkomsten op deze vraag. Duidelijk is dat de overgrote meerderheid een voorkeur heeft om direct bij een werkgever in dienst te zijn, via een vast of tijdelijk contract. Vooral voor de uitzendkrachten en payrollkrachten betekent het dat zij duidelijk kiezen voor een andere contractvorm dan zij hebben. Slechts een vijfde van de werknemers met een van deze contractvorm opteert in een eventuele nieuwe baan voor een zelfde contractvorm. Zzp'ers daarentegen hebben in ruime meerderheid (73 procent) de voorkeur voor een arbeidspositie als zelfstandig ondernemer. Bij de andere contractvormen ligt dit percentage significant lager, namelijk 10 procent van de werknemers of minder (tabel 6.4.5). Uit het feit dat de een deel van de respondenten meer dan één antwoord heeft gegeven (cumulatief meer dan 100 procent) kan worden opgemaakt, dat een deel van de respondenten meer dan één opties heeft aangekruist en dus geen duidelijke voorkeur heeft voor een nieuwe contractvorm.

6.4.5 Voorkeur van werknemers voor contractvorm in nieuwe baan (meerdere antwoorden mogelijk)

	Vast (n=322)	Tijdelijk (n=397)	Uitzend (n=369)	Payroll (n=101)	Zzp (n=367)
	%				
Werk direct bij een werkgever	91	87	74	65	31
Werk via uitzendbureau/payrollbedrijf	2	5	21	21	3
Werken als zelfstandig ondernemer	10	9	10	7	73
Maakt niet uit	6	7	8	18	7

Bron: Ecorys werknemersonderzoek.

6.5 Conclusies

In ons onderzoek hebben wij onderzocht welke motieven werkgevers en werknemers hebben voor verschillende flexibele contractvormen. Voor werkgevers is het belangrijkste motief gelegen in de volatiliteit (wisselvalligheid) van het werk én de tijdelijk beperkte beschikbaarheid van eigen personeel, als gevolg van ziekte, zwangerschap of vakantie. De kosten van arbeid spelen slechts voor

een klein deel van de werkgevers een rol bij de keuze voor flexibele arbeid. Payrolling vormt hierop een uitzondering. Voor deze contractvorm wordt relatief vaak gekozen uit kostenoverwegingen. Waar deze kostenoverwegingen precies uit bestaan, is op basis van ons onderzoek niet bekend. Voor een tijdelijke aanstelling wordt vaak gekozen als wervingskanaal voor nieuw personeel.

De ondervraagde werknemers met een flexibel contract hebben in overgrote meerderheid (80 tot 90 procent) een voorkeur voor een vast dienstverband. De huidige 'keuze' voor een flexibel contract is voor veel werknemers met een tijdelijk, uitzend-, payroll- of detachingscontract in veel gevallen een noodgedwongen keuze. Daarnaast spelen voor een deel van de flexkrachten ook motieven rondom beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en financiële motieven een rol. Voor veel flexkrachten biedt een flexibel contract in ieder geval een bron van inkomsten uit loon. Opmerkelijk is dat dit laatste voor werknemers met een tijdelijk contract geen motief lijkt te zijn. Mogelijk dat tijdelijke contracten een ander segment van de arbeidsmarkt bedienen waarbij de betrokken werknemers een andere positie op de arbeidsmarkt hebben, bijvoorbeeld vaker kortstondig werkloos zijn geweest.

De motieven van zzp'ers verschillen in diverse opzichten van die van werknemers met een flexibel contract. Zij zijn meer dan de andere flexwerkers gehecht aan de mogelijkheid om te kunnen beschikken over hun eigen inzetbaarheid en de keuzevrijheid voor de klussen die zij aannemen (inhoud van het werk). Juist vanwege deze autonomie is het niet vreemd dat zij minder belang hechten aan een toekomstig vast contract. Tegelijkertijd wijzen de uitkomsten van ons onderzoek erop dat (ook) de groep zzp'ers heterogeen van samenstelling is op basis van motieven voor een arbeidscontract en hun voorkeuren voor een eventueel toekomstig arbeidscontract. Van de zzp'ers in onze steekproef geeft 40 procent aan een vast contract belangrijk te vinden, bijna een derde zou in een nieuwe baan het liefst direct bij een werkgever in dienst zijn. De uitdagingen van het ondernemerschap en daarmee samenhangende onzekerheden zijn blijkbaar niet aan iedere zzp'er besteed. Interessant zou zijn om nader te onderzoeken waarom zij dan toch tot hun keuze zijn gekomen. Zit het ondernemerschap hen niet in het bloed, of spelen andere factoren een rol om (weer) voor een vast contract te kiezen? In het perspectief van de toename van het aantal zzp'ers in de afgelopen jaren lijken antwoorden hierop meer dan gewenst.

Onze studie laat zien dat de motieven van werkgevers en werknemers per flexibele contractvorm verschillen. Het lijkt erop dat deze motieven voor een deel verschillende typen werk en verschillende posities van werknemers op de arbeidsmarkt reflecteren. Het feit dat de aard van het werk voor werkgevers een belangrijker motief is bij het gebruik van detachingsconstructies of zzp'ers dan bij uitzendwerk of tijdelijk werk, lijkt dit te bevestigen. Ook het feit

dat het kostenaspect vooral bij payrolling speelt, zou hiervoor een aanwijzing kunnen zijn. Nader onderzoek zou meer inzicht kunnen geven in het gebruik van flexibele arbeid op verschillende segmenten van de arbeidsmarkt. Daarbij zou ook gekeken moeten worden naar aspecten rondom kwaliteit van arbeid, loopbaanperspectieven, en opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

6.6 Literatuur

Bosch, N, G. Roelofs, D. van Vuuren en M. & Wilkens (2012), De huidige en toekomstige groei van het aandeel ZZP'ers in de werkzame bevolking. Den Haag: Centraal Planbureau.

Broeck, A., van den, H. de Witte, M. Vansteenkiste, W. Lens & M. Andriessen, Self-Determination Theory: about the quality of work motivation, *Gedrag & Organisatie*, volume 22, November 2009, nr. 4, pp. 316–334.

CWI, Centrum voor werk en inkomen (2003), Hoe zoeken werkzoekenden? Amsterdam.

Cörvers, F., R. Euwals, en A. de Grip, (2011), Labour Market Flexibility in the Netherlands: The role of contracts and self-employment. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dekker, R. en M. Olsthoorn, (2011), Flexibilisering: De balans opgemaakt. Amsterdam, Wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging.

Dekker, R., H. Houwing, en L. Kösters, (2012), Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistisch Bericht*, 97(4628), pp. 70–73.

Donker van Heel, P.A. (2000). Inleenmotieven van werkgevers. *Bedrijfskunde*, 72 (4), pp. 49–57.

Donker van Heel, P.A., en M. Wilkens, (2008), Van flexibel naar bijna vast: De veranderende relatie tussen uitzendbureaus en flexwerkers. Rotterdam: Ecorys.

Donker van Heel, P.A., en J. de Wit, (2011), Arbeidsbemiddeling. Den Haag, Raad van Werk en Inkomen.

Ecorys (2014) Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Rotterdam: Ecorys.

Ecorys, Payrollkrachten, Een onderzoek naar de kenmerken van payrollkrachten, Rotterdam december 2011.

Echtelt, P van, J. Vlasblom, en M. de Voogd-Hamelink (2014), Vraag naar Arbeid 2013. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ecorys-NEI (2002), Rationale of Agency Work: European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. Rotterdam, Ecorys-NEI.

EIM (2008), Zelfstandigen zonder personeel, hoofdstuk 4. Cijfers uit EIM (2007) MKB Beleidspanel, meting 2007.

Ende, M. van der et al. (2012), European Vacancy and Recruitment Report 2012. Brussels: European Commission.

FNV.(2012), FNV uitzendenquête 2012: De onzekerheid is soms ondragelijk. Utrecht.

Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits, & R. de Vries (2011), Flexible contracts and human capital investments. Maastricht: ROA Research Centre for Education and the Labour Market.

Goudswaard, A, E. van Wijk, en S. Verbiest (2014), De toekomst van flex. Een onderzoek van tno naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. Lijnden: ABU.

Heyma, A., J. Hop, en T. Smid, (2010), Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt: Aantal werknemers en hun kenmerken. Amsterdam: SEO sociaal economisch onderzoek.

Heyma, A & Werff, S van der (2013), De Economische situatie van langdurig flexibele werknemers. Amsterdam: SEO sociaal economisch onderzoek.

Ministerie SZW (2011), Flexibele arbeid en uitstroom. Den Haag.

OSA (2004), Het aanbod van arbeid, Den Haag.

Regioplan (2009). Zzp'ers en hun marktpositie. Onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie. Den Haag: RWI.

SEOR/ReflecT (2013), Zzp tussen werknemer en ondernemer. Rotterdam: SEOR.

UWV. (2012), Vacatures in Nederland 2011: De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld.

UWV. (2012b), UWV Kennisverslag 2012-I.

Winden, P. van (2012). Het vaste contract is te vast en het flexibele te flexibel. Economisch Statistisch Bericht, 97 (4647), pp. 24-29.

Wit, J. de, en P.A. Donker van Heel (2011), Payrollkrachten Een onderzoek naar de kenmerken van payrollkrachten. Rotterdam: Ecorys.

7.

Tijdelijk werk:

Nederland

in Europees

perspectief

Auteurs

Lian Kösters

Wendy Smits

In deze bijdrage wordt onderzocht welke verschillen er zijn in het aandeel tijdelijke werknemers, de mate van ontslagbescherming en de arbeidsmarktdynamiek tussen Nederland en andere Europese landen. Nederland heeft in vergelijking met andere Europese landen relatief veel tijdelijke werknemers. Bovendien is het aandeel tijdelijke werknemers het laatste decennium meer toegenomen dan in andere landen. Met name de individuele ontslagbescherming is relatief hoog in Nederland, terwijl restricties op tijdelijk werk en uitzendwerk juist weer minder groot zijn in vergelijking met de andere Europese landen. De arbeidsmarktdynamiek is in Nederland iets hoger dan gemiddeld in de EU-15. Dit komt omdat in Nederland het aandeel jongeren met betaald werk hoger is.

7.1 Inleiding

Door de toegenomen globalisering en informatisering ondervinden bedrijven steeds meer concurrentie. Zij moeten daarom in staat zijn hun arbeidsorganisatie snel en tegen geringe kosten aan te passen. In welke mate bedrijven daartoe in staat zijn, is in de eerste plaats afhankelijk van wettelijke regelingen die er zijn met betrekking tot ontslag (opzegtermijnen, ontslagvergoedingen etc.). Als werknemers moeilijk zijn te ontslaan dan gaan werkgevers op zoek naar andere vormen van flexibiliteit (Bassanini en Garnero, 2012). In Nederland genieten werknemers met een vast arbeidscontract over het algemeen relatief veel bescherming ten opzichte van tijdelijke werknemers. Het zijn in Nederland daarom met name de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie die voor de nodige arbeidsmarktflexibiliteit zorgen (Cörvers et al., 2011). Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie wisselen dan ook vaker van baan en worden vaker werkloos dan werknemers met een vast contract (Smits et al., 2012; Kösters & Houwing, 2013).

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er sprake is van een trade-off tussen tijdelijk werk en de mate van ontslagbescherming. In landen waar vaste werknemers relatief veel ontslagbescherming krijgen, is doorgaans ook het aandeel tijdelijke werknemers hoger (Jaumotte, 2011, OECD, 2004, 2013). Bovendien blijkt dat in landen waarin het verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke werknemers groter is geworden ook het aandeel tijdelijke werknemers is toegenomen (OECD, 2004). Bassanini en Garnero (2012) laten zien dat het aandeel tijdelijke werknemers positief, en de mate van ontslagbescherming negatief, gecorreleerd is aan de arbeidsmarktdynamiek in een land.

Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland is de laatste decennia sterk toegenomen. Ook lijkt er sprake van een toegenomen arbeidsmarktdynamiek (Loog et al, 2014). In deze bijdrage wordt de Nederlandse situatie in Europees perspectief geplaatst. Zijn er verschillen in het aandeel tijdelijke werknemers, de mate van ontslagbescherming en de arbeidsmarktdynamiek tussen Nederland en andere Europese landen? Hoe heeft de arbeidsmarktflexibiliteit zich in de periode 2003–2013 ontwikkeld en in welke mate komen de ontwikkelingen in Nederland overeen met de ontwikkelingen in de Europese Unie? De analyses worden beperkt tot de EU-15 landen, dat wil zeggen de landen die op 1 januari 1995 tot de Europese Unie behoorden, omdat de recent toegetreden EU-landen, de zogenaamde transitie-economieën, minder goed met Nederland te vergelijken zijn (Lehman & Muravyev, 2011).

In paragraaf 3 worden de verschillen in ontslagbescherming tussen de EU-15 landen besproken. In paragraaf 4 wordt gekeken naar de ontwikkeling van tijdelijk werk in Nederland en Europa. Wie werken er in tijdelijke banen en zijn de verschillen tussen landen te verklaren door verschillen in de bedrijfssectorstructuur? In paragraaf 5 kijken we naar ontwikkelingen in arbeidsmarktdynamiek en de samenhang tussen arbeidsmarktbaarheid, tijdelijk werk en ontslagbescherming. Paragraaf 6 sluit af met enkele conclusies.

7.2 Data

Om de vragen die in dit hoofdstuk centraal staan te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van gegevens uit de Europese Labour Force Survey (EU-LFS) en van de Employment Protection Legislation (EPL) Index. De EPL-index is een set van indicatoren die ontwikkeld is door de OECD om de mate van ontslagbescherming tussen landen te kunnen vergelijken (OECD, 1999). We maken gebruik van samengestelde indicatoren over ontslagbescherming van werknemers met een vast contract (individuele ontslagbescherming en collectief ontslag) en regelingen met betrekking tot tijdelijk werk. Bij individuele ontslagbescherming gaat het om ontslagprocedures, ontslagtermijnen en ontslagvergoedingen en de omstandigheden waarin ontslag wordt toegestaan. Sommige landen hanteren daarnaast nog extra restricties voor collectief ontslag in de vorm van bijvoorbeeld langere opzegtermijnen en hogere ontslagkosten. Voorbeelden van regelingen met betrekking tot tijdelijk werk zijn bepalingen over het maximale aantal opeenvolgende tijdelijke contracten en de totale duur van tijdelijke contracten. De indicatoren hebben een schaal van 0 (geen bescherming) tot 6 (maximale bescherming).

De EU-LFS is een grootschalig steekproefonderzoek onder huishoudens waarbij data verzameld wordt over de relatie van personen tot de arbeidsmarkt. Het onderzoek wordt in alle 28 lidstaten van de EU uitgevoerd en daarnaast ook in twee kandidaat-lidstaten en enkele EFTA-landen (European Free Trade Association). De nationale statistische bureaus zijn verantwoordelijk voor het voorbereiden en uitvoeren van het onderzoek. De verzamelde gegevens sturen zij volgens een vast format naar Eurostat, het statistiek bureau van de Europese Unie, dat zorgt voor publicatie van de resultaten volgens vergelijkbare definities. Voor deze bijdrage maken we gebruik van een tweetal indicatoren. De eerste indicator is het aandeel werknemers dat een tijdelijk dienstverband heeft. Hieronder vallen ook uitzendkrachten die een tijdelijk dienstverband hebben. Uitzendkrachten met een vast contract vallen hier echter niet onder. De tweede indicator betreft het aandeel werknemers dat korter dan een jaar in dienst is. Deze indicator is een maat voor het aandeel werknemers dat recent van baan is gewisseld of recent een baan heeft gevonden, bijvoorbeeld na werkloosheid of inactiviteit, en daarmee voor de arbeidsmarktdynamiek in een land. Wel geldt dat dit aandeel niet alleen de arbeidsmarktmobiliteit weerspiegelt maar ten dele ook de bevolkingsopbouw. Bij een jongere bevolkingsopbouw is het aandeel mensen dat recent de arbeidsmarkt heeft betreden of van baan is veranderd hoger dan wanneer de bevolking ouder is. Verschillen tussen landen in het aandeel werknemers dat korter dan een jaar in dienst is, zouden ook verschillen in bevolkingsopbouw kunnen weerspiegelen. We hebben daarom gekeken of de relatieve positie van landen met betrekking tot deze indicator zou veranderen als we ons zouden beperken tot werknemers ouder dan 35 jaar. Dat bleek niet het geval te zijn.

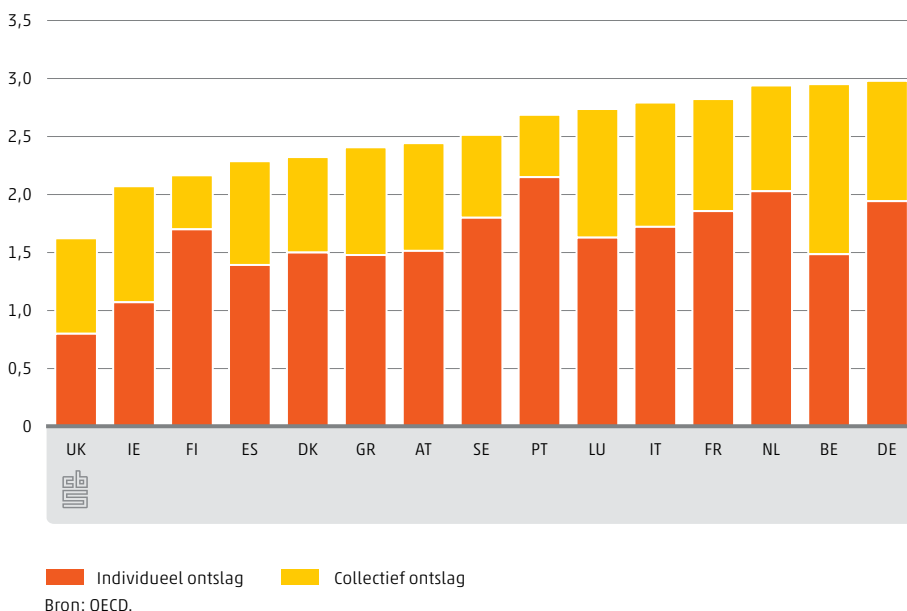
7.3 Ontslagbescherming in de EU-15

De snelheid waarmee bedrijven hun personeelsbestand kunnen aanpassen en de kosten die daar mee zijn gemoeid, zijn deels afhankelijk van de mate van ontslagbescherming die werknemers genieten. Zaken die daarbij spelen zijn de voorwaarden waaronder een werkgever een werknemer kan ontslaan, de ontslagprocedures waarmee de werkgever te maken krijgt en de opzegtermijnen en ontslagvergoedingen waar een werkgever rekening mee moet houden (OECD, 1999, 2004). In veel landen zijn naast de bepalingen die gelden voor individueel ontslag ook nog additionele bepalingen voor collectief ontslag van toepassing. Ten slotte verschillen landen in de beperkingen die gelden voor het inzetten van tijdelijke contracten en uitzendkrachten. Figuur 7.3.1 geeft de mate van ontslagbescherming van werknemers met een vast contract.

De ontslagbescherming van vaste werknemers in Nederland is relatief hoog in vergelijking met andere EU-15 landen. Alleen in België en Duitsland was de ontslagbescherming iets hoger. Relatief gering is de ontslagbescherming in het Verenigd Koninkrijk. Opvallend is dat ook in Spanje, een land met een hoog aandeel tijdelijke werknemers, de ontslagbescherming relatief gering is.

In Nederland is vooral individueel ontslag van vaste werknemers erg strikt geregeld. Het gaat dan met name om de ontslagprocedure en de condities waaronder een werknemer mag worden ontslagen, en in mindere mate om lange opzegtermijnen of hoge ontslagvergoedingen (OECD, 2013). In Duitsland is dat ook zo. In België is individueel ontslag veel minder strikt geregeld dan in de meeste andere EU-15 landen en is er meer bescherming bij collectief ontslag.

7.3.1 De mate van ontslagbescherming van werknemers met een vaste aanstelling (individueel en collectief ontslag), 2013 (schaal 0-6)

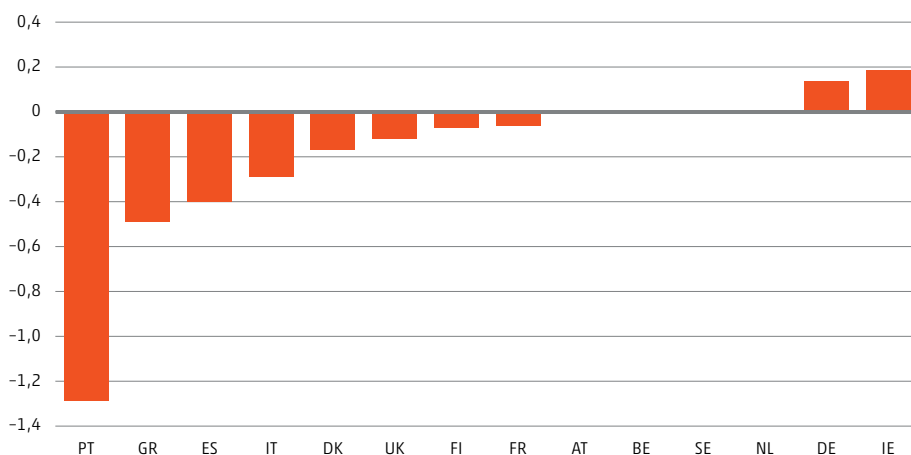


De ontslagbescherming in Nederland is in de periode 2003–2013 nauwelijks veranderd.¹⁾ Met name in de Zuid-Europese landen is de ontslagbescherming wel afgenomen, het meest in Portugal. De ontslagbescherming in Spanje is

¹⁾ Met de Wet, Werk en Zekerheid verandert vanaf 2015 het ontslagrecht in Nederland.

ook aanzienlijk afgenomen. Tot halverwege de jaren negentig was de ontslagbescherming in Spanje aanzienlijk hoger dan in de meeste EU-15 landen (Jaumotte, 2011). Sindsdien zijn er verschillende hervormingen geweest om de ontslagkosten van vaste werknemers te verlagen. In Duitsland en Ierland is de bescherming van vaste werknemers juist iets toegenomen.

7.3.2 Ontslagbescherming vaste werknemers, (mutatie 2003-2013) (schaal 0-6)

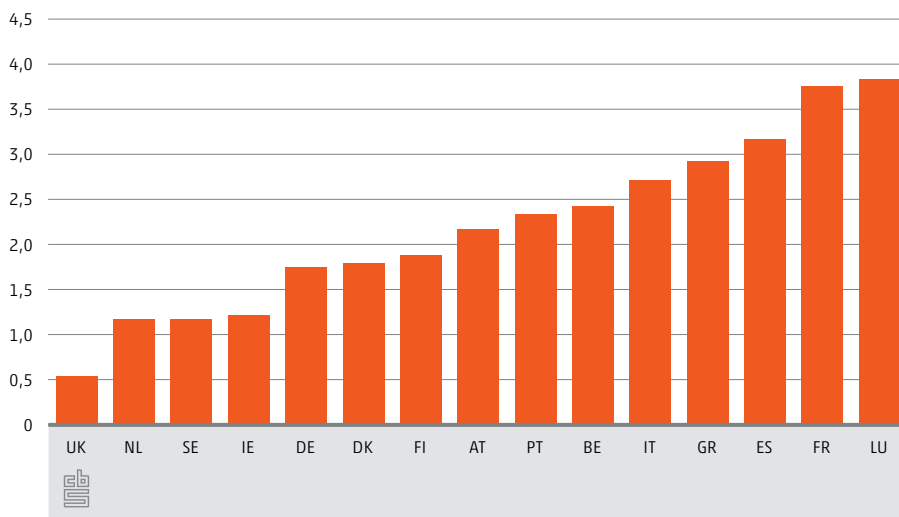


Bron: OECD.

Deze indicator is in tegenstelling tot de indicator gepresenteerd in figuur 7.3.1 gebaseerd op 12 items i.p.v. 13 items vanwege vergelijkbaarheid over langere periode. Voor Luxemburg ontbreken vergelijkbare gegevens voor 2003.

Restricties op het gebruik van tijdelijke contracten hebben betrekking op de totale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten, het maximale aantal tijdelijke contracten en beperkingen van het gebruik van tijdelijke contracten. Daarnaast kunnen er ook nog specifieke restricties gelden voor uitzendkrachten. De bescherming van tijdelijke werknemers is in Nederland relatief laag. Met name in Luxemburg en Frankrijk zijn er veel beperkingen met betrekking tot het inhuren van tijdelijke werknemers.

7.3.3 Ontslagbescherming van werknemers met een tijdelijk contract, 2013 (schaal 0-6)



Bron: OECD.

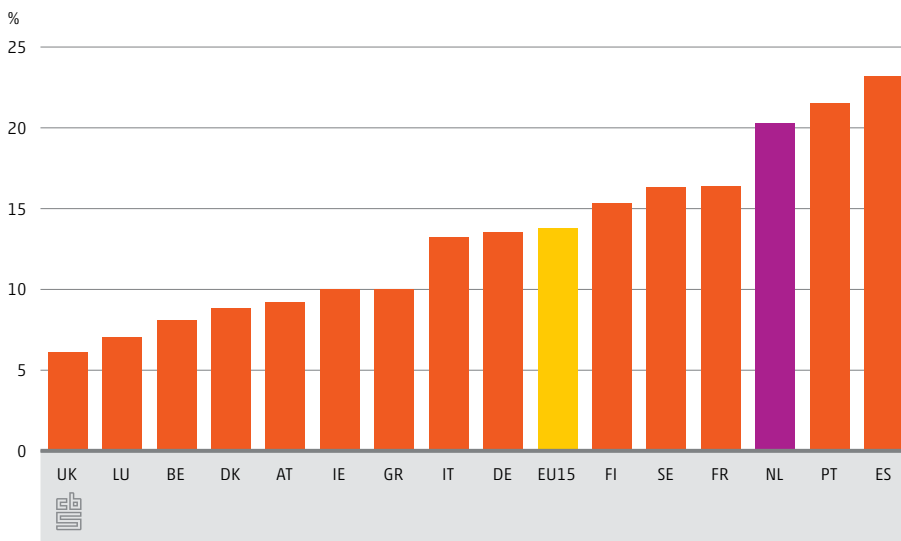
7.4 Ontwikkeling van tijdelijk werk in de EU-15

In 2013 had ruim 20 procent van de werknemers in Nederland een contract voor bepaalde tijd. Nederland staat daarmee in de top drie van Europese landen (EU-15) met het hoogste aandeel tijdelijke werknemers, achter Portugal (22 procent) en Spanje (23 procent). De drie landen met het laagste aandeel tijdelijke werknemers waren het Verenigd Koninkrijk (6 procent), Luxemburg (7 procent) en België (8 procent). Het gemiddelde van de EU-15 lag op 14 procent.

Er is een relatie tussen de mate van ontslagbescherming van werknemers met een vast contract en het aandeel tijdelijke werknemers. Deze relatie is sterker voor individuele ontslagbescherming dan voor de collectieve ontslagen. Nederland en Portugal zijn landen met een hoge mate van (individuele) ontslagbescherming en een hoog aandeel tijdelijke werknemers. In het Verenigd Koninkrijk is zowel de ontslagbescherming als het aandeel tijdelijke werknemers relatief laag. De correlatie tussen het aandeel tijdelijke werknemers en de mate van

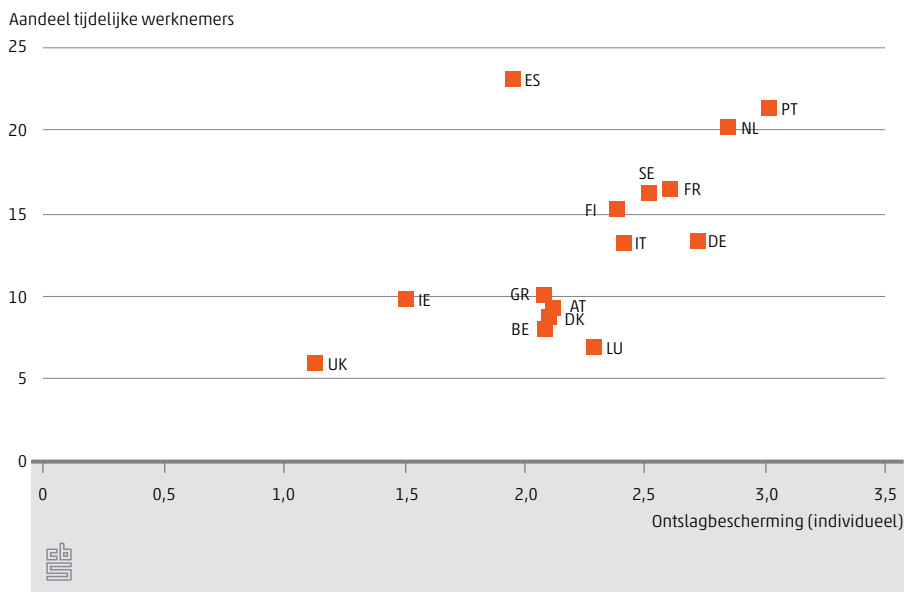
ontslagbescherming van werknemers met een vast contract is 0,60 voor individuele ontslagbescherming en 0,23 voor individuele en collectieve ontslagbescherming.

7.4.1 Aandeel werknemers met een tijdelijk contract, 2013



Bron: Eurostat.

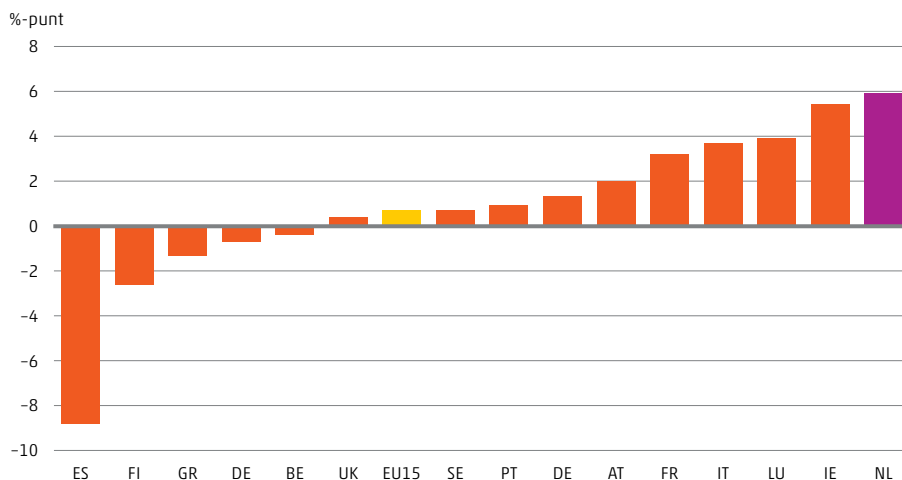
7.4.2 Mate van individuele ontslagbescherming van vaste werknemers en het aandeel tijdelijke werknemers, 2013



Bron: OECD/Eurostat.

Het gemiddelde aandeel tijdelijke werknemers voor de EU-15 is de laatste tien jaar licht toegenomen. In 2003 bedroeg het gemiddelde aandeel tijdelijke werknemers in de EU-15 nog 13 procent. De ontwikkeling in het aandeel tijdelijk werknemers liep echter sterk uiteen tussen de verschillende landen. In Spanje nam het aandeel werknemers met tijdelijke contracten in de periode 2003–2013 met bijna 9 procentpunt af. Ook in Finland, Griekenland, Denemarken en België daalde het aandeel tijdelijke werknemers. In deze landen was de daling echter veel geringer dan in Spanje. In Spanje had de forse daling van het aandeel tijdelijke werknemers waarschijnlijk vooral te maken met de economische crisis van 2008 waardoor werknemers met een tijdelijk contract als eerste hun baan verloren. In 2013 waren er in Spanje fors minder werknemers dan in 2003. In Nederland is het aandeel tijdelijke werknemers het meest toegenomen, met 6 procentpunt. De grootste toename had plaats vóór het uitbreken van de economische crisis. Tussen 2008 en 2011 bleef het aandeel tijdelijke werknemers min of meer stabiel om pas vanaf 2012 opnieuw toe te nemen. In Luxemburg en Ierland nam het aandeel tijdelijke werknemers sterk toe, maar het aandeel tijdelijke werknemers is er, ondanks deze toename, nog steeds lager dan het gemiddelde van de EU-15.

7.4.3 Aandeel werknemers met een tijdelijk contract (mutatie 2003-2013)

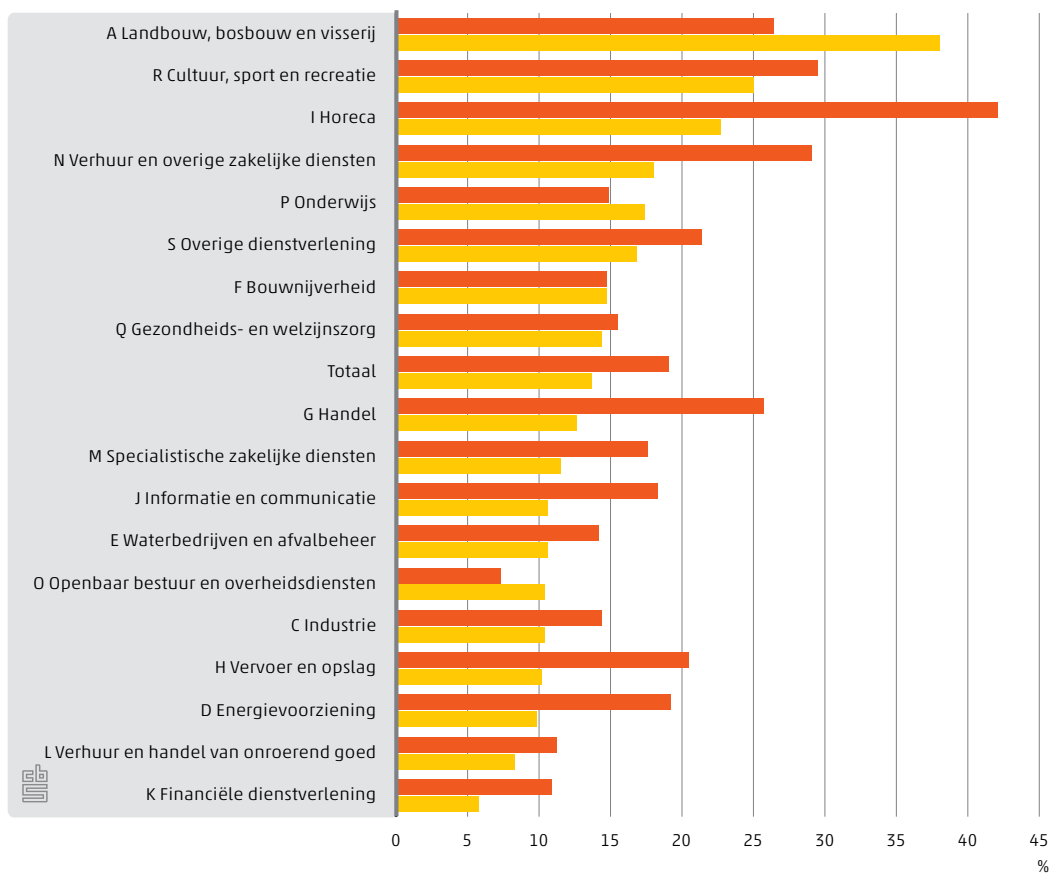


Bron: Eurostat.

Waar vinden we tijdelijke banen?

De landbouw, recreatie, horeca en verhuur van goederen en overige zakelijke dienstverlening (zoals arbeidsbemiddeling, reisbemiddeling en reiniging) zijn bedrijfssectoren waar de meeste tijdelijke werknemers werken, zowel in Nederland als in de EU-15. In de sectoren verhuur en handel in onroerend goed en financiële instellingen is het aandeel tijdelijke werknemers juist laag.

7.4.4 Aandeel tijdelijke werknemers naar bedrijfssector, 2012

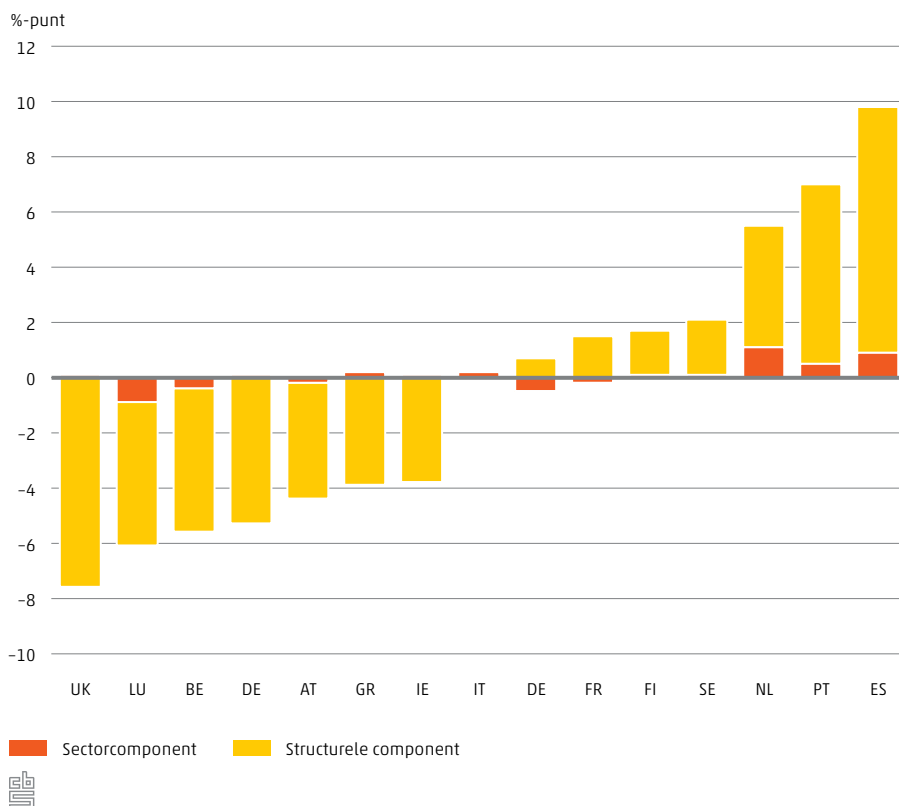


Legend: ■ Nederland ■ EU-15

Bron: Eurostat.

Verschillen in het aandeel tijdelijk werk tussen landen zouden verband kunnen houden met verschillen in de bedrijfssectorstructuur, bijvoorbeeld als de relatieve omvang van bedrijfssectoren met veel tijdelijk werknemers zoals de horeca, sterk verschilt. De sectorstructuur blijkt er echter weinig toe te doen. In landen waar relatief veel tijdelijk werk voorkomt, zoals in Nederland en Spanje, is het aandeel tijdelijke werknemers in vrijwel alle bedrijfssectoren hoger dan de sectorgemiddelden in de EU-15. Dit wordt duidelijk als we het verschil in het aandeel tijdelijk werk in een land ten opzichte van de EU-15 opsplitsen in een sectorcomponent en een structurele component (zie technische toelichting). De sectorcomponent geeft het verschil in het aandeel tijdelijk werk dat is toe te schrijven aan een afwijkende bedrijfssectorstructuur. In vrijwel alle landen is het sectoreffect nihil.

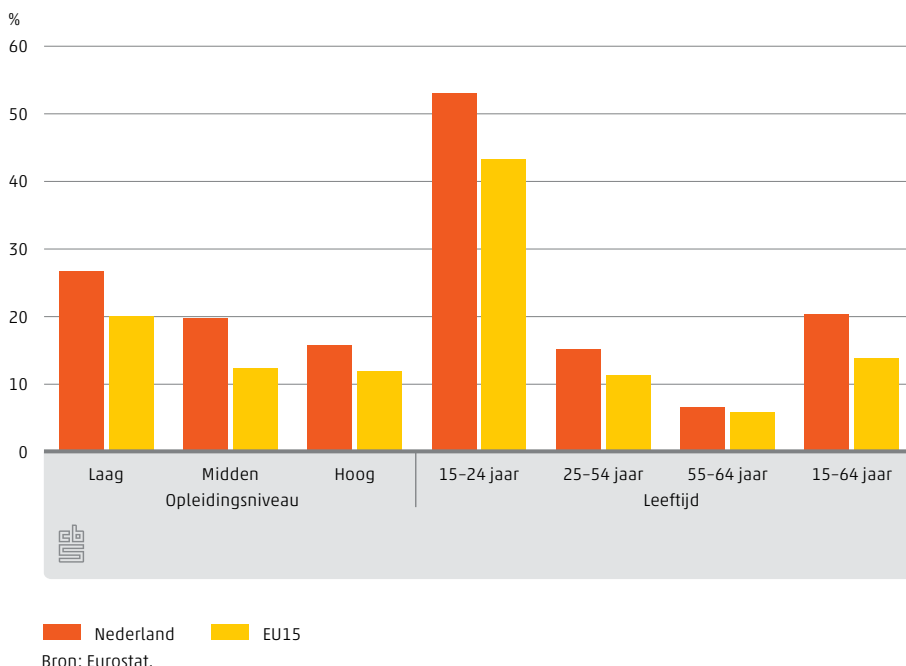
7.4.5 Afwijking van het aandeel tijdelijke werknemers van het EU-15 gemiddelde opgesplitst in een sectorcomponent en een structurele component



Wie werken in tijdelijke banen?

Jongeren hebben vaker een tijdelijk contract dan ouderen, lager opgeleiden vaker dan hoger opgeleiden en vrouwen vaker dan mannen. Het beeld voor Nederland wijkt wat dit betreft niet af van het gemiddelde van de EU-15 (figuur 7.4.6). Toch zijn er verschillen tussen landen in de mate waarin de flexibilisering is geconcentreerd bij bepaalde groepen die de steeds verdergaande flexibilisering moeten dragen. Zo heeft in Frankrijk, een land dat een aanzienlijk lager aandeel tijdelijke werknemers heeft dan Nederland, maar liefst 58 procent van de jongeren onder de 25 jaar een tijdelijk contract. In Nederland is dit 53 procent.

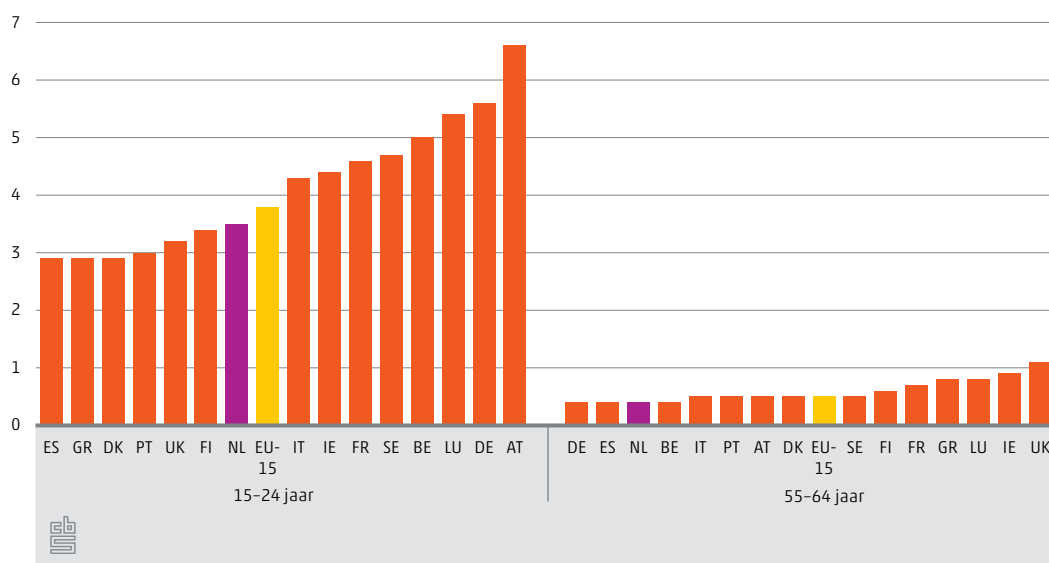
7.4.6 Werknemers met een tijdelijk contract naar achtergrondkenmerken, 2013



Als maatstaf voor over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen werknemers in tijdelijke contracten hebben we het aandeel van een bepaalde groep werknemers (jongeren, ouderen, lager opgeleiden en hoger opgeleiden) gerelateerd aan het aandeel tijdelijke werknemers in een referentiegroep (25- tot 55-jarigen, middelbaar opgeleiden en mannen). Als deze maatstaf gelijk is aan 1 dan werkt deze groep even vaak in tijdelijke contracten als de referentiegroep, bij een waarde van 2, twee keer zo vaak en bij een kans kleiner

dan 1 minder vaak, enzovoort. Figuur 7.4.7 laat zien dat jongeren (15 tot 25 jaar) in alle EU-15-landen, zoals verwacht vaker in tijdelijke contracten werken dan werknemers van 25 tot 55 jaar. In Spanje, Griekenland en Denemarken is het verschil lang niet zo groot als in Luxemburg, Duitsland of Oostenrijk. In de eerstgenoemde groep werken jongeren onder de 25 bijna drie keer zo vaak in tijdelijke contracten als 25- tot 55-jarigen, in de laatstgenoemde groep maar liefst vijf tot zes keer zo vaak. Nederland bevindt zich in de middenmoot: Nederlandse jongeren werken drieënhalf keer zo vaak in tijdelijke contracten als werknemers tussen 25 en 55 jaar oud.

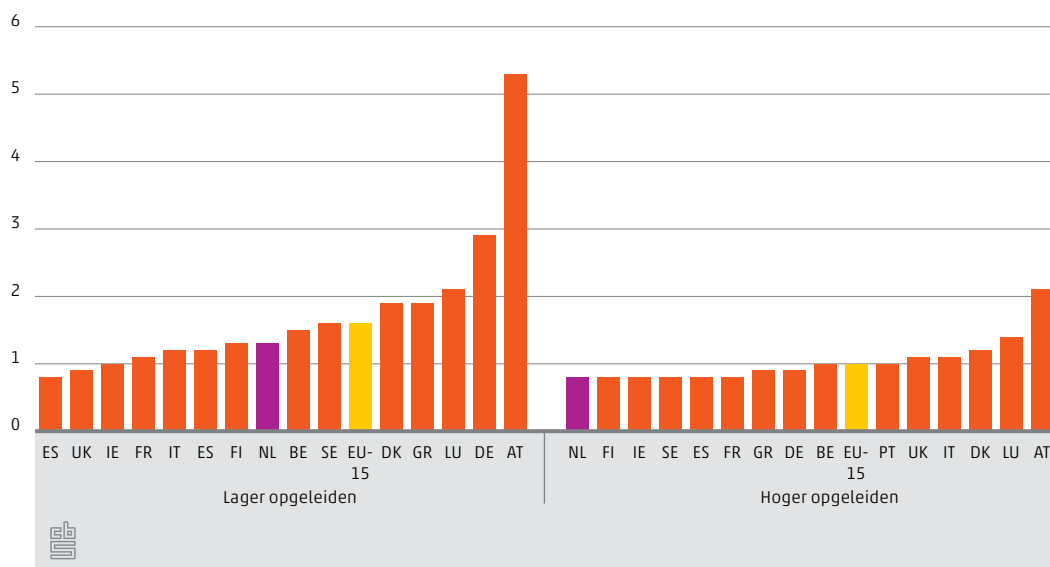
7.4.7 Verhouding tussen het aandeel jongere (15-24 jaar) en oudere (55-64 jaar) werknemers met een tijdelijk contract t.o.v. referentiegroep (25-54 jaar), 2013



De positie van oudere werknemers is in Nederland gunstig in vergelijking met veel andere Europese landen. Nederland behoort samen met Duitsland, Spanje en België tot de groep landen waar het verschil in de kans op tijdelijk werk tussen ouderen en de referentiegroep (25- tot 55-jarigen) het grootst is. Voor ouderen is de kans minder dan de helft zo groot als voor de referentiegroep. Opvallend is dat in het Verenigd Koninkrijk juist oudere werknemers een wat grotere kans op tijdelijk werk hebben, in Ierland is het verschil in de kans op tijdelijk werk erg klein tussen beide leeftijdsgroepen.

Ook de mate waarin de flexibilisering op de schouders van de laagopgeleiden terecht komt, verschilt tussen landen. In Portugal en het Verenigd Koninkrijk hebben lager opgeleiden minder vaak een tijdelijk dienstverband dan de referentiegroep van middelbaaropgeleiden. In Duitsland en Oostenrijk hebben lager opgeleiden bijna drie keer zo vaak en ruim vijf keer zo vaak een tijdelijk dienstverband. Hoewel ook in Nederland laagopgeleiden het vaakst in tijdelijke contracten werkzaam zijn, blijkt de relatieve positie ten opzichte van de referentiegroep van middelbaaropgeleiden minder slecht dan gemiddeld in de EU-15. Niet in alle landen hebben hoger opgeleiden een kleinere kans op een tijdelijke aanstelling dan middelbaaropgeleiden. In Oostenrijk zijn hoger opgeleiden meer dan twee keer zo vaak in een tijdelijk dienstverband werkzaam als middelbaaropgeleiden. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het hoge aandeel jongeren dat in Oostenrijk een tijdelijk contract heeft. Jongeren die in Oostenrijk de arbeidsmarkt betreden hebben vaak een tijdelijk contract, niet alleen laagopgeleide jongeren. Ook in Luxemburg, Italië, Denemarken en Oostenrijk hebben hoger opgeleiden vaker een tijdelijk dienstverband dan middelbaaropgeleiden. In Nederland is de positie van hoger opgeleiden ten opzichte van middelbaar opgeleiden het gunstigst.

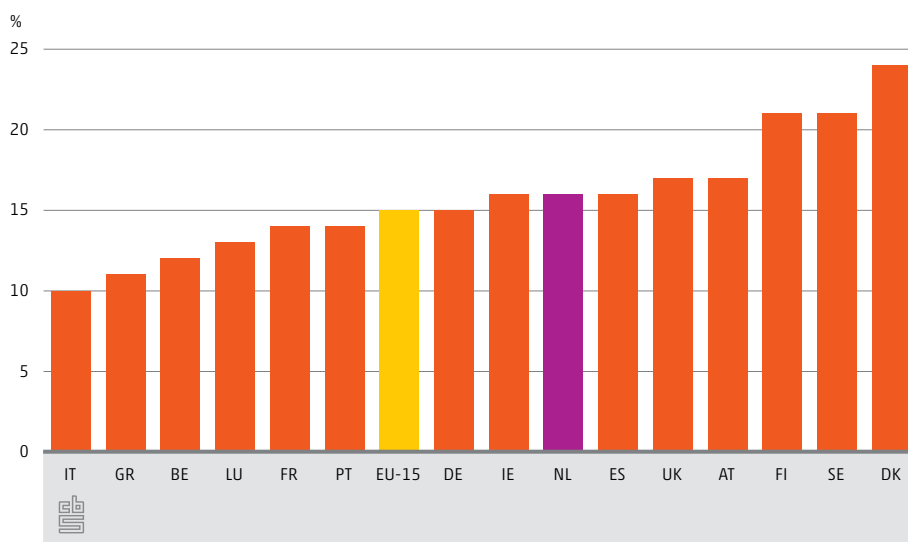
7.4.8 Verhouding tussen het aandeel lager en hoger opgeleide werknemers met een tijdelijk contract t.o.v. referentiegroep (middelbaar opgeleiden), 2013



7.5 Arbeidsmarktdynamiek in Europa

Als indicator voor de arbeidsmarktdynamiek kijken we naar het aandeel werknemers dat korter dan een jaar in dienst is. Dat aandeel is het hoogst in Denemarken, Zweden en Finland. In Denemarken is maar liefst 24 procent van de werknemers korter dan een jaar in dienst, in Finland en Zweden meer dan 20 procent. Een lage arbeidsmarktmobiliteit is te vinden in Italië en Griekenland waar slechts iets meer dan één op de tien werknemers korter dan een jaar in dienst is. In Nederland is de arbeidsmarktmobiliteit (16 procent) iets hoger dan in de EU-15 (15 procent).

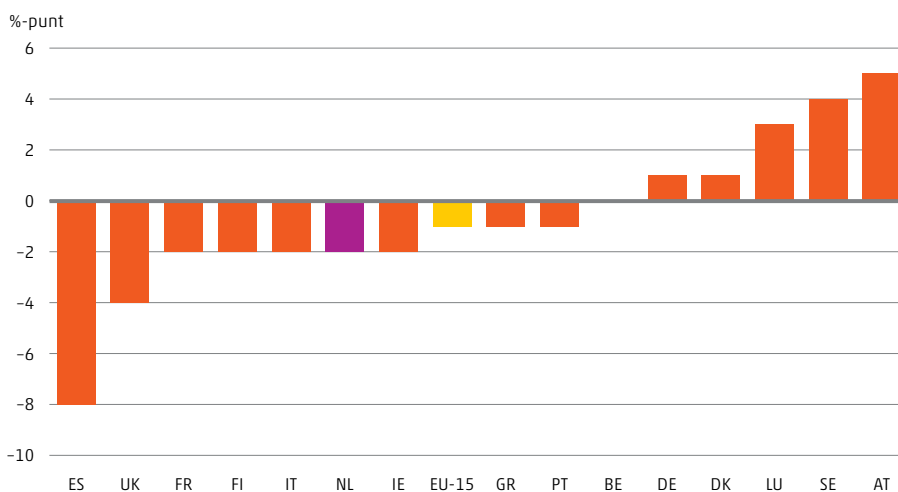
7.5.1 Aandeel werknemers die korter dan een jaar in de huidige werkring werkzaam zijn, 2013



Bron: Eurostat.

Opvallend is dat in de meeste landen de arbeidsmarktmobiliteit in de periode 2003–2013 is afgenomen. Deze afname houdt enerzijds verband met de vergrijzing van de beroepsbevolking, maar ook met de economische crisis waardoor veel mensen hun baan verloren. Mensen die kort in dienst zijn, hebben over het algemeen de grootste kans om hun baan te verliezen. Ofwel omdat ze (nog) geen vast contract hebben ofwel omdat ze minder rechten hebben opgebouwd dan werknemers die al langer in dienst zijn. In Spanje is de arbeidsmarktmobiliteit het meest gedaald. Dit is ook het land waar het aandeel tijdelijke werknemers (die in de regel het kortst in dienst zijn) na het begin van de crisis het meest is afgenomen.

7.5.2 Werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn bij de huidige werkgever, (mutatie 2003-2013)

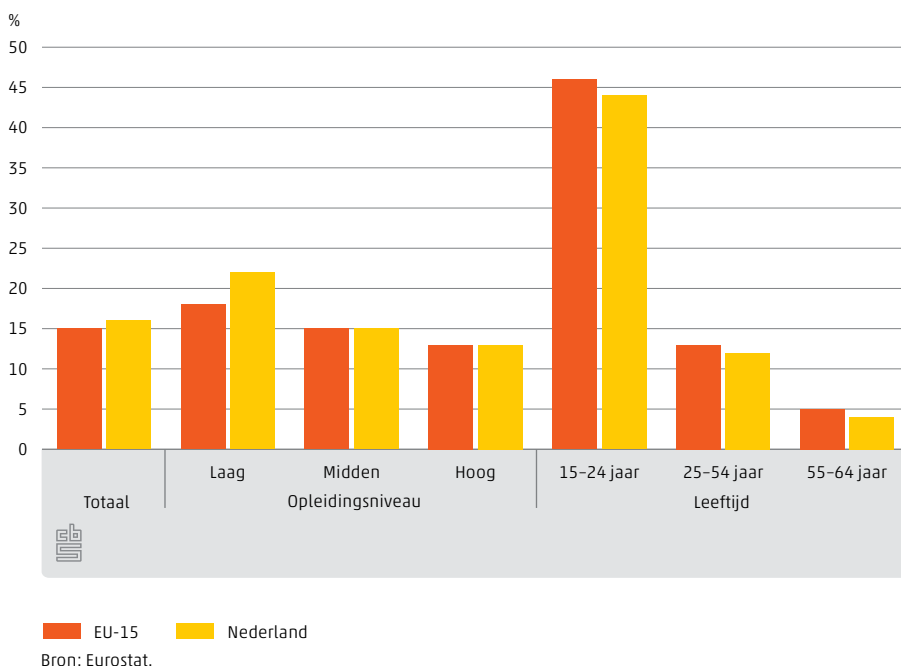


Bron: Eurostat.

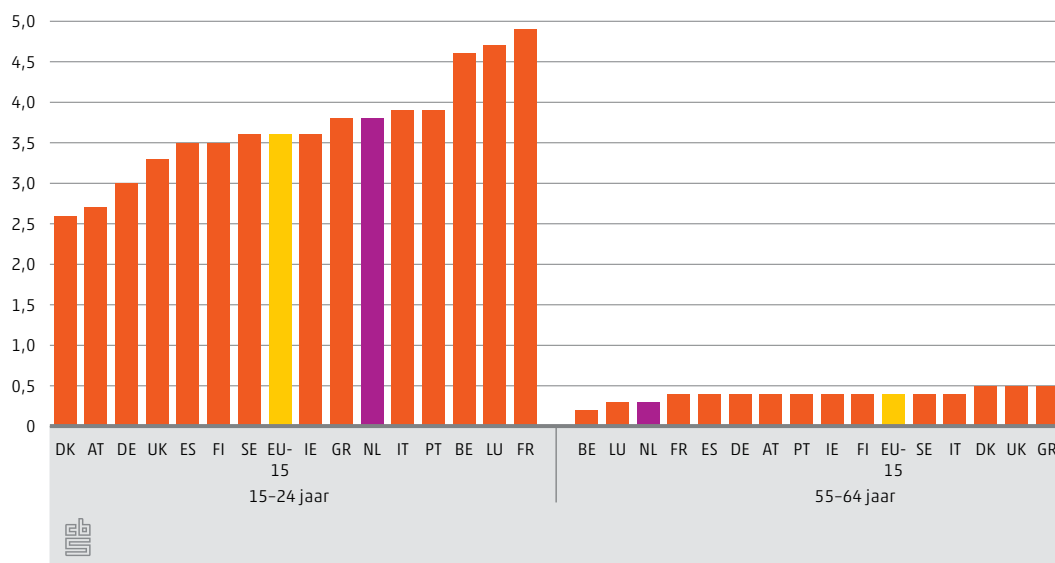
* De mutatie voor Nederland heeft betrekking op werknemers die 12 uur of meer per week werkzaam zijn. In 2003 is de anciënniteit van werknemers die minder dan 12 uur werkzaam waren namelijk niet bekend.

De iets hogere arbeidsmarktmobiliteit van Nederland, in vergelijking met het gemiddelde van de EU-15 is vooral toe te schrijven aan het hoge aandeel jonge werknemers in ons land. Van alle werknemers is in Nederland ruim 17 procent jonger dan 25 jaar. In de EU-15 is dit 10 procent. Als we specifiek naar de arbeidsmobiliteit van verschillende leeftijdsgroepen kijken dan blijkt dat in Nederland de mobiliteit voor alle leeftijden lager is dan in de EU-15. Alleen voor lager opgeleiden is de arbeidsmobiliteit in Nederland hoger. Het gaat dan vooral om jongeren die (nog) laag opgeleid zijn en een baan hebben naast hun studie.

7.5.3 Werknemers die korter dan een jaar in de huidige werkkring werkzaam zijn naar opleidingsniveau en leeftijd, 2013.



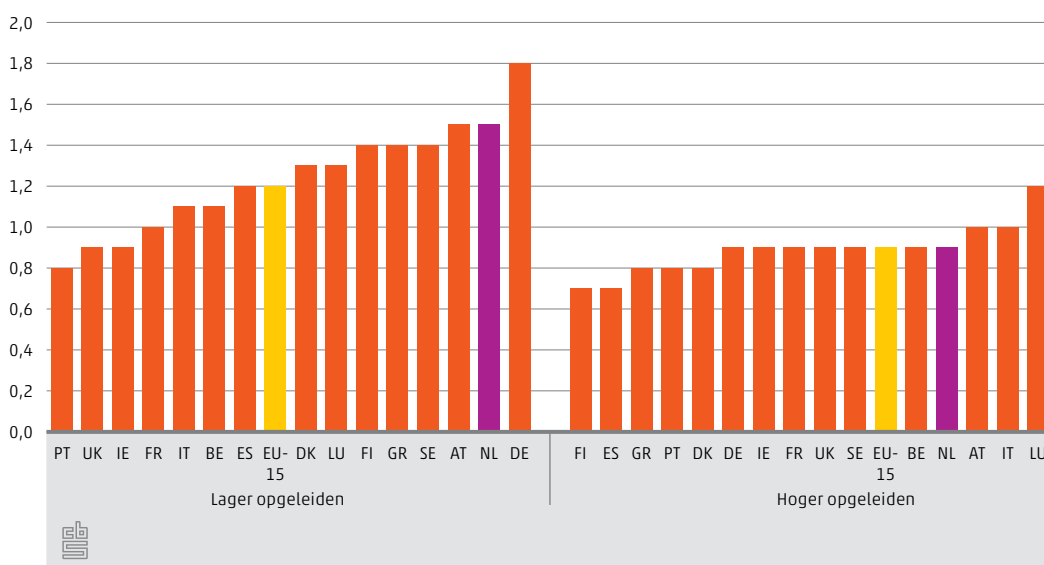
7.5.4 Verhouding tussen het aandeel jongere (15 tot 25 jaar) en oudere werknemers (55 tot 65 jaar) dat korter dan een jaar in dienst is t.o.v. referentiegroep (25 tot 54 jaar), 2013.



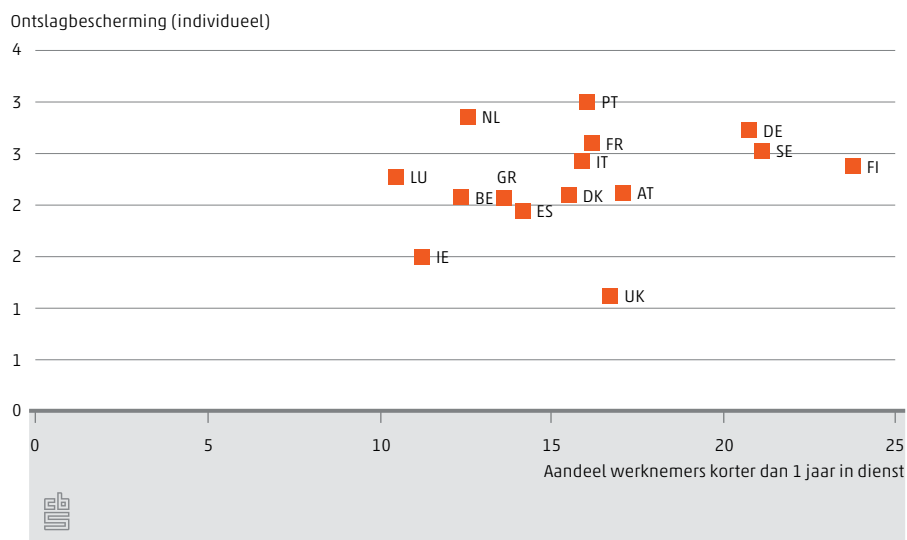
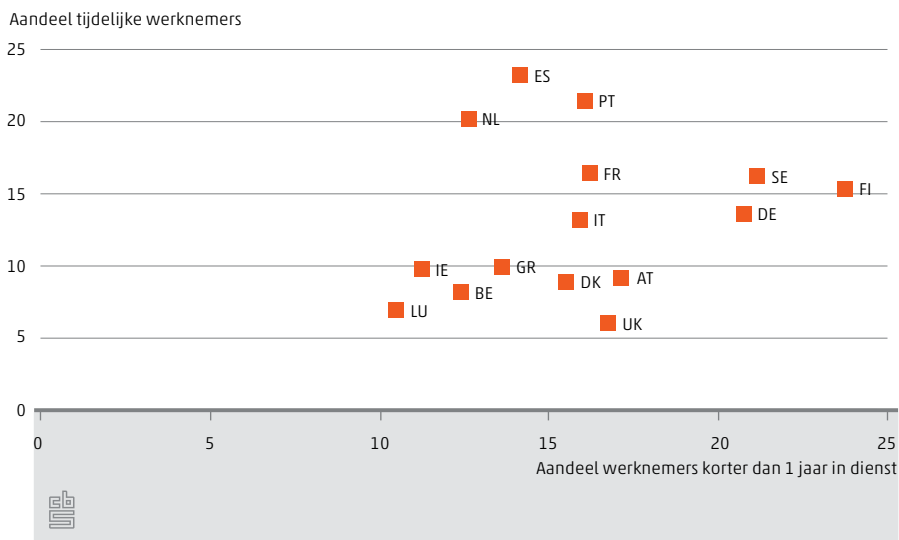
Zoals gezegd, zijn jonge werknemers vaker nog maar kort in dienst vergeleken met oudere werknemers omdat ze recenter de arbeidsmarkt hebben betreden en omdat jonge werknemers, in de overgangsfase van onderwijs naar arbeidsmarkt, vaker van baan wisselen, zowel gedwongen (vaker een tijdelijk contract) als vrijwillig (elders een aantrekkelijkere baan gevonden). In de EU-15 zijn jongeren drieënhalve keer zo vaak nog maar pas in dienst als de referentiegroep. Met name in Frankrijk, Luxemburg en België zijn de mobiliteitsverschillen tussen jongeren en ouderen groter dan in de EU-15. Hoewel in deze landen de mobiliteit gemiddeld lager is dan voor de EU-15 ligt de mobiliteit voor jongeren juist hoger. Eerder zagen we al dat in deze landen jongeren, ook naar verhouding, vaker een tijdelijk contract hebben dan ouderen. In Denemarken, waar de mobiliteit van alle werknemers het hoogst is, zijn de verschillen tussen jongere en oudere werknemers het minst groot.

Onder laagopgeleiden is de arbeidsmarktdynamiek in de meeste landen groter dan onder middelbaaropgeleiden. Ze zijn vaker jonger en hebben vaker tijdelijke contracten. In Portugal, het Verenigd Koninkrijk en Ierland zijn lager opgeleiden minder mobiel dan middelbaaropgeleiden. In Duitsland, Nederland en Oostenrijk zijn de verschillen tussen laagopgeleiden en middelbaaropgeleiden het grootst.

7.5.5 Verhouding tussen het aandeel laag- en hoger opgeleiden dat korter dan een jaar in dienst is t.o.v. referentiegroep (middelbaar opgeleiden), 2013



7.5.6 Ontslagbescherming (vaste werknemers individueel ontslag), aandeel tijdelijke werknemers en aandeel werknemers korter dan 1 jaar in dienst, 2013



Bron: OECD/Eurostat.

De relatie tussen mobiliteit, tijdelijk werk en ontslagbescherming

Daar werknemers met een tijdelijk dienstverband (gedwongen) vaker van baan wisselen, al dan niet met een periode van werkloosheid tussen twee banen in,

verwachten we dat er een correlatie is tussen het aandeel tijdelijke werknemers en het aandeel werknemers dat korter dan een jaar in dienst is. Deze correlatie blijkt er inderdaad te zijn maar is niet heel groot: 0,21 in de EU-15 in 2013. In Nederland, Spanje en Portugal is het aandeel tijdelijke werknemers hoog, maar ligt het aandeel werknemers dat korter dan een jaar in dienst is rond het gemiddelde van de EU-15. In Denemarken is het aandeel tijdelijke werknemers relatief laag, maar is de arbeidsmarktmobility juist hoog.

In welke mate het aandeel tijdelijke werknemers en de arbeidsmobility communicerende vaten zijn, hangt ook af van de mate van ontslagbescherming. In landen waar vaste werknemers weinig ontslagbescherming genieten kan de arbeidsmobility hoog zijn, ook als er weinig tijdelijke werknemers zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor het Verenigd Koninkrijk. Als werkgevers door regels rond ontslag niet snel hun personeelsbestand kunnen aanpassen, zullen ze de nodige flexibiliteit proberen te bereiken door de inzet van tijdelijke werknemers. Vooral als de restricties op de inzet van tijdelijke werknemers relatief beperkt zijn, zoals in Nederland het geval is.

7.6 Conclusies

Nederland behoort in de EU-15 tot de landen met het hoogste aandeel tijdelijke werknemers. Bovendien is in Nederland het aandeel tijdelijke werknemers in de periode 2003–2013 meer toegenomen. In Nederland is met name de individuele ontslagbescherming relatief hoog, terwijl restricties op tijdelijk werk en uitzendwerk juist weer minder groot zijn in vergelijking met de andere landen.

Het hoge aandeel tijdelijke werknemers in Nederland is niet terug te voeren op de bedrijfssectorstructuur van Nederland. In vrijwel alle bedrijfssectoren, met uitzondering van de landbouw, het onderwijs en het openbaar bestuur, ligt het aandeel tijdelijke werknemers in Nederland hoger dan het gemiddelde van de EU-15.

In alle EU-15-landen hebben lager opgeleiden en jongeren het vaakst een tijdelijk contract. In Nederland is voor deze groepen het verschil met werknemers tussen 25 en 55 jaar en met middelbaaropgeleiden minder groot dan in veel andere landen. De positie van de oudste werknemers in vergelijking met de 25- tot 55-jarigen is in Nederland veel beter dan gemiddeld in de EU-15.

De arbeidsmarktdynamiek, gemeten als het aandeel werknemers dat korter dan 1 jaar bij de huidige werkgever werkzaam is, is in Nederland iets hoger dan gemiddeld in de EU-15.

Door het relatief hoge aandeel werkzame jongeren in Nederland, in vergelijking met de EU-15, lijkt de arbeidsmobiliteit bovendien rooskleuriger dan ze is. Kijken we naar de afzonderlijke leeftijdsgroepen dan is voor iedere leeftijdsgroep de mobiliteit in Nederland lager dan het EU-15-gemiddelde. Laagopgeleide werknemers zijn in Nederland wel vaker mobiel dan laagopgeleiden in andere EU-15-landen. Het betreft dan vooral (nog) laag opgeleide jongeren.

7.7 Literatuur

Jaumotte, F. (2011). 'The Spanish Labor Market in a Cross-Country Perspective' IMF Working Papers 11/11, International Monetary Fund.

Bassanini, A., Garnero, A., Marianna, P. & Martin, S. (2010). Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach *OECD Social, Employment and Migration Working Paper 107*.

Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de (2011). Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment, Den Haag: CPB.

Kösters, L. & Houwing, H. (2013). Tijdelijk met uitzicht op vast, In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits. Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, pp.139-156. CBS/TNO, Den Haag.

Lehmann, Hartmut & Muravyev, Alexander (2011) : Labor markets and labor market institutions in transition economies, Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 5905, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201108173897>.

Loog, B., W. Smits & R. de Vries (2014), Arbeidsmarktdynamiek in Nederland 2003-2013, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30 (1), pp. 27-39.

OECD(1999), Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, chapter 2 in OECD Employment Outlook 1999.

OECD (2004), Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, chapter 2 in OECD Employment Outlook 2004.

OECD (2009). How do industry, firm and worker characteristics shape job and worker flows, chapter 2 in OECD Employment Outlook, Tackling the Jobs crisis.

OECD(2013), Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation, chapter 6 in OECD Employment Outlook 2013, DOI:10.1787/empl_outlook-20136-en.

Smits, W., Kooiman, N., Kösters, L. & Vries, R. de (2012). De groep flexwerkers en zelfstandigen in Nederland groeit. ESB Dossier Werkzekerheid, Economische Statistische Berichten, 97 (4647S), pp.10-17.

7.8 Technische toelichting: sectoreffect en structureel effect

Het verschil tussen het aandeel tijdelijke werknemers in land j en het EU-15 gemiddelde kan worden geschreven als:

$$(1) \quad \sum_i \alpha_{ij} \beta_{ij} E_j - \sum_i \bar{\alpha}_i \bar{\beta}_i \bar{E} = \sum_i \bar{\beta}_i (\alpha_{ij} E_j - \bar{\alpha}_i \bar{E}) + \sum_i \bar{\alpha}_i (\beta_{ij} E_j - \bar{\beta}_i \bar{E}) + \sum_i (\alpha_{ij} - \bar{\alpha}_i) (\beta_{ij} E_j - \bar{\beta}_i \bar{E})$$

waar E_j het totaal aantal werknemers in land j , α_{ij} en β_{ij} respectievelijk het aandeel werknemers en het aandeel tijdelijke werknemers in bedrijfssector i en land j . Het totaal aantal werknemers, het aandeel werknemers in sector i en het aandeel tijdelijke werknemers in sector i voor de EU-15 landen worden gegeven door \bar{E} , $\bar{\alpha}_i$ en $\bar{\beta}_i$. De eerste component aan de rechterzijde van vergelijking (1) is de sectorcomponent en de tweede de structurele component. Tenslotte is er ook nog een klein interactie-effect tussen het sector en structurele effect. Dit wordt weergegeven door de derde component van vergelijking (1). In figuur 7.4.5 zijn het structurele effect en het interactie-effect samengenomen.

7.9 Landencodes

AT	Oostenrijk
BE	België
DE	Duitsland
DK	Denemarken
ES	Spanje
FI	Finland
FR	Frankrijk
GR	Griekenland
IE	Ierland
IT	Italië
LU	Luxemburg
NL	Nederland
PT	Portugal
SE	Zweden
UK	Verenigd Koninkrijk

8.

Flexicurity en sociale modellen

in Europa:

een vergelijkende

analyse van het

effect van instituties

op werkgelegenheid

en mobiliteit

Auteurs

Ruud Muffels

Ton Wilthagen

8.1 Inleiding en onderzoeksopzet

In deze bijdrage vergelijken we de arbeidsmarktprestaties van landen tegen de achtergrond van het bestaan van sociale modellen.¹⁾ Sociale modellen kunnen worden gezien als configuraties van arbeidsmarkt – en sociale zekerheidsinstituties. Ze belichamen verschillende economische theorieën over het functioneren van de arbeidsmarkt (Hemerijck 2013; Morel e.a. 2012). De modellen leiden naar verwachting tot andere uitkomsten over flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. We onderscheiden in deze bijdrage drie modellen, te weten het klassieke welvaartstaatmodel, het liberale model en het flexicuritymodel (Hall & Soskice 2001; Wilthagen & Tros 2004; Muffels & Wilthagen 2013; Muffels e.a. 2014).

In de theorie van sociale modellen beïnvloeden de arbeidsmarkt – en sociale zekerheidsinstituties de allocatie -en verdelingsuitkomsten van de arbeidsmarkt en daarmee ook het niveau van flexibiliteit en zekerheid in een land. Flexibiliteit gaat over het aanpassingsvermogen van zowel de interne als de externe arbeidsmarkt aan veranderde omstandigheden, hetgeen zich onder meer vertaalt in de flexibiliteit van lonen, functie- en baanmobiliteit. In verband met flexibiliteit zijn vooral de regel- en wetgeving ten aanzien van ontslagbescherming, het sociale overleg (lonen en werkgelegenheid) en inkomens van belang. In verband met zekerheid gaat het om regelgeving met betrekking tot de generositeit van uitkeringen (inkomenszekerheid) en het actieve arbeidsmarktbeleid (werkzekerheid). Bij inkomenszekerheid denken we aan regelgeving omtrent het minimum loon, de hoogte en toegangsvoorwaarden voor een uitkering, en de uitkeringsduur. Bij werkzekerheid gaat het om de regelgeving in verband met het activerende arbeidsmarktbeleid, de investeringen in scholing en training en de begeleiding van werk naar werk. Naarmate de regels en wetgeving op deze terreinen strikter zijn geformuleerd is er sprake van meer regulering en is er minder ruimte voor de markt. Of de regels in de praktijk het beoogde effect hebben hangt onder andere af van de wijze waarop actoren met de regels omgaan. Regels kunnen immers worden ontweken of ontdoken. Voor de landenvergelijking onderzoeken we daarom mede de feitelijke uitkomsten op de arbeidsmarkt in plaats van alleen de regulering.

¹⁾ Deze bijdrage is in belangrijke mate gebaseerd op eerdere publicaties aangevuld met nieuwe gegevens (zie Muffels, Crouch & Wilthagen 2014; Muffels 2015).

De hoofdvraag van het onderzoek is in hoeverre de uitkomsten op het terrein van flexibiliteit en zekerheid verschillen tussen landen en of die verschillen te herleiden zijn tot de drie ideaaltypen (Muffels 2008; De Beer & Schils 2009). Daarvoor gebruiken we statische indicatoren (werkgelegenheid) en dynamische indicatoren (baanmobiliteit). We kijken ook naar het effect van de afzonderlijke instituties hierop.

Paragraaf 8.2 bespreekt kort het achterliggende conceptuele kader. Paragraaf 8.3 gaat in op de definitie en constructie van de gekozen uitkomstindicatoren, waarna in paragraaf 8.4 de methode van onderzoek en de data worden toegelicht. De resultaten van de analyses op deze uitkomstindicatoren staan centraal in paragraaf 8.5. In de slotparagraaf vatten we de bevindingen samen en formuleren we enkele conclusies.

8.2 Sociale modellen: drie ideaaltypen

Aan de ene kant van het spectrum van sociale modellen staat de liberale variant van de Engelstalige landen met weinig regulering, financiële prikkels om werk aantrekkelijk te maken en sterk verplichtende uitkeringsvoorwaarden, een zogenoemd wortel-en-stok-beleid en een werkplicht-georiënteerde uitkeringsfilosofie. Aan de andere zijde staat dan de klassieke-welvaartstaatvariant van de continentale landen met sterke regulering, collectieve afspraken en centrale coördinatie, een nadruk op interne mobiliteit en universele, genereuze uitkeringen. Het flexicuritymodel zit daartussenin met minder regulering en bescherming dan in het klassieke model en het nastreven van flexibiliteit in de vormgeving van de arbeidsrelatie en in de wijze van aanpassing aan veranderingen op de arbeidsmarkt (Schmid, 2010). Daarnaast kenmerkt dit model zich door reflexieve coördinatie, dit is coördinatie op basis van een intensieve sociale dialoog tussen alle partijen, risicodeling tussen partijen en sociale investeringsstrategieën (zoals in training en scholing) om werkzekerheid en inkomenszekerheid te waarborgen. (Hemerijck 2013). Dit is het gangbare model in Denemarken, Noorwegen en Zweden.

De drie modellen kunnen worden gezien als concurrerende strategieën voor het nastreven van hoge niveaus van werkzekerheid en inkomenszekerheid. Volgens het flexicurity- en liberale model draagt de strikte bescherming van de werknemer hoogstens bij aan subjectieve baan zekerheid met een mogelijk suboptimaal niveau van productiviteit, maar niet noodzakelijk tot meer werkzekerheid in

objectieve zin.²⁾ Het spoort immers werknemers niet aan om meer te investeren in de eigen carrière en het motiveert werkgevers niet tot het scheppen van banen, zeker bij een hoog niveau van directe en indirecte loonkosten (pensioenkosten, doorbetaling van loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid). Op andere aspecten staan deze twee modellen evenwel lijnrecht tegenover elkaar. Waar liberale regimes lage niveaus van werkgelegenheid- en inkomensbescherming nastreven en weinig op hebben met collectieve loononderhandelingen, streven flexicurity-regimes naar niveaus van inkomens- en werkgelegenheidsbescherming die zekerheid verschaffen en naar responsieve, gecoördineerde loononderhandelingen (De Beer & Schils 2009; Esping-Andersen & Regini 2000; Auer 2010).

In tabel 8.2.1 zijn de modellen op vier dimensies onderscheiden: arbeidsmarkt-flexibiliteit, werkzekerheid, inkomenszekerheid en het niveau van coördinatie (mate van centralisatie van het loonoverleg). De verschillen in de mate van regulering en de handelwijze van de actoren op deze vier dimensies bepalen naar verwachting de balans tussen flexibiliteit en zekerheid in een land.

Omdat deze modellen ideaaltypen zijn, voldoen landen nooit volledig aan de beschrijving in de tabel. Sommige landen hebben op bepaalde terreinen de kenmerken gemeen van een bepaald model en op een ander terrein die van een ander model. Volgens Goodin & Rein (2001) kenmerken de meeste landen zich door een hybride combinatie van modelkenmerken. Dat geldt ook voor Nederland. Ons sociale model bezit veel kenmerken van het klassieke-welvaartstaatmodel (hoge vervangingsuitkeringen en gecentraliseerd loonoverleg) maar ook veel kenmerken van het liberale model (minimum-behoeftecriterium) en flexicuritymodel (activerend arbeidsmarktbeleid en hoge sociale consensus).

²⁾ In het flexicurity model wordt onder baanzekerheid de zekerheid verstaan van de baan bij de huidige werkgever terwijl werkzekerheid de zekerheid is om aan het werk te blijven in een passende baan gedurende de loopbaan.

8.2.1 Drie ideaaltypische sociale modellen

	Liberaal WS model	Flexicuritymodel	Klassieke WS model
Arbeidsmarkt-flexibiliteit	<ul style="list-style-type: none"> – Lage EPL vast/tijdelijk – Lage ontslagbescherming (beperkte baan zekerheid) 	<ul style="list-style-type: none"> – Lage EPL vast/ tijdelijk – Lage, maar gelijke mate van ontslagbescherming tijdelijke en 'vaste' contracten (werkzekerheid) 	<ul style="list-style-type: none"> – Hoge EPL vast/tijdelijk – Hoge ontslagbescherming en contracten onbepaalde tijd (baanzekerheid)
Inkomenszekerheid	<ul style="list-style-type: none"> – Externe mobiliteit bepalend voor (loon)carrière – Selectieve en lage uitkering – Financiële prikkels – Strikte toegang/sancties – Werkloosheidsverzekering 	<ul style="list-style-type: none"> – Continue training/ scholing bepaalt kans op mobiliteit – Selectieve genereuze uitkering – Transitie inkomenszekerheid (bv. fiscale aftrek/toeslag) – Eigen verantwoordelijkheid – Werkverzekering (bijv. transitiefonds) 	<ul style="list-style-type: none"> – Vooral interne mobiliteit (lange baanduren) – Universele genereuze uitkering – Soepele toegangsvoorwaarden – Verantwoordelijkheid staat – Bestaanszekerheid garantie
Werkzekerheid	<ul style="list-style-type: none"> – Overgelaten aan markt – Passief AM beleid – Loonsubsidies 	<ul style="list-style-type: none"> – Sociale actoren verantwoordelijk – Activerend investierend – Training bemiddeling 	<ul style="list-style-type: none"> – Verantwoordelijkheid staat – Passief AM beleid – Bemiddeling door staat
Coördinatie	<ul style="list-style-type: none"> – Weinig coördinatie – Gedecentraliseerd overleg – Weinig consensus 	<ul style="list-style-type: none"> – Reflexieve coördinatie – Sociale convenanten – Hoge sociale consensus 	<ul style="list-style-type: none"> – Collectieve coördinatie – Gecentraliseerd overleg – Hoge sociale consensus

Bron: Muffels e.a. 2014.

N.B. AM=arbeidsmarkt; WS=welvaartsstaat; EPL (Employment Protection Legislation) = ontslagbescherming.

8.3 De constructie van institutionele indicatoren en prestatie-indicatoren

Voor de vergelijking van de arbeidsmarktuitskomsten hebben we een lijst van institutionele indicatoren en uitkomstindicatoren opgesteld die informatie geven over het niveau van flexibiliteit en zekerheid in een land. De uitkomstindicatoren betreffen indicatoren op individueel niveau en worden onderscheiden in statische en dynamische indicatoren. De statische uitkomstindicatoren geven de arbeidsmarktsituatie van een persoon op een bepaald moment weer, terwijl de dynamische indicatoren de veranderingen daarin in een bepaalde periode, bijvoorbeeld een jaar, weergeven. In tabel 8.3.1 worden de indicatoren weergegeven.

8.3.1 Institutionele indicatoren en uitkomstindicatoren

	Institutionele indicatoren	Uitkomstindicatoren	
		statisch	dynamisch
Arbeidsmarktflexibiliteit	EPL bepaalde/onbepaalde tijd EPL-procedures collectief ontslag	Tijdelijke/vaste banen	Baan -en functiemobiliteit Loonmobiliteit
Werkzekerheid	Actief AMB (% bbp)	Werkgelegenheid Werkloosheid	Uittrede -en intrede mobiliteit Transitie werkzekerheid
Inkomenszekerheid	Vervangingsgraad uitkering Toegangsvoorwaarden/sancties	Loon/uitkering	Inkomensmobiliteit Duur uitkering
Coördinatie	Centralisatie overleg Organisatiegraad vakbeweging Aantal stakingsdagen		

N.B. EPL (Employment Protection Legislation)=ontslagbescherming; AMB=Arbeidsmarktbeleid; bbp=bruto binnenlands product.

De OESO-indicator voor werkgelegenheidsbescherming (EPL of employment protection regulation) is complex en bevat drie componenten die elk weer bestaan uit verschillende onderdelen: een indicator voor de striktheid van wettelijke regelingen bij het individuele ontslag van werknemers in contracten voor onbepaalde tijd; een indicator voor de striktheid van de voorwaarden voor werving van tijdelijke werknemers en aantal en duur van tijdelijke contracten; en een indicator voor de voorwaarden bij collectief ontslag en afvloeiing van personeel. De indicator voor inkomenszekerheid geeft het niveau van de uitkering weer voor verschillende gezinstypen, en dat niveau varieert met de duur van werkloosheid. De maatstaf is een soort gewogen gemiddelde van de verschillende maatstaven naar gezinstype en loonniveau. We maken gebruik van de vijfjaarsmaatstaf. Dan wordt niet alleen rekening gehouden met de werkloosheidsverzekering maar ook met de bijstandsuitkering. De gebruikte maatstaf, die de vervangingsgraad wordt genoemd, berekent de gemiddelde uitkering voor verschillende gezinstypen en loonniveaus over een periode van vijf jaar na het begin van werkloosheid als percentage van het voorheen genoten arbeidsloon.

De institutionele indicator voor werkzekerheid meet de uitgaven die worden besteed aan actief arbeidsmarktbeleid als percentage van het bruto binnenlands product (bbp). Het omvat alle uitgaven die samenhangen met training, werkvoorziening door de overheid, loonkostensubsidies, speciale voorzieningen voor jongeren voor de transitie tussen school en werk en specifieke arbeidsmarktprogramma's voor (oudere) werklozen en (vroeg) gehandicapten.

De indicator voor coördinatie bestaat uit het product van twee componenten die zijn ontleend aan de ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts)-database : de organisatiegraad van de vakbeweging (UnionCOV=aantal leden vakbeweging als percentage van de

beroepsbevolking) en het niveau van coördinatie/centralisatie (CENT), waarbij een score van 0 duidt op het volledig ontbreken van overleg en een score van 1 op volledige afstemming (Visser 2012).

In tabel 8.3.2 worden de scores van de landen op deze indicatoren weergegeven. De tabel beschrijft de situatie net voor de crisis in 2008. De tabel laat zien dat de werkgelegenheidsbescherming hoog is in de zuidelijke landen en de continentale landen en laag in Groot-Brittannië en Denemarken. Opvallend is de hoge score van de bescherming van tijdelijke contracten in Spanje en Griekenland, terwijl deze landen een grote flexibele schil hebben. Kennelijk weten werkgevers de ruimte die de bestaande wetgeving biedt goed te benutten. De vervangingsgraad van uitkeringen is hoog in Ierland en de meeste Scandinavische en continentale landen en relatief laag in de zuidelijke landen en Oost-Europese landen. Het loonoverleg is sterk gecentraliseerd in Oostenrijk, België, Zweden en Nederland en sterk gedecentraliseerd in Groot-Brittannië en de Oost-Europese landen.

8.3.2 Institutionele kenmerken van Europese arbeidsmarkten voor de crisis in 2008, gerangschikt naar geografisch cluster

Land	EPL ¹⁾	EPL vast	EPL tijdelijk	EPL collectief ontslag	Hoogte uitkering in ²⁾	Actief Uitgaven actief arbeidsmarkt beleid in % BBP	Mate van coördinatie sociaal overleg (0-1) ³⁾
Continentale landen							
België	2,61	1,94	2,67	4,13	63	1,5	0,44
Duitsland	2,63	2,85	1,96	3,75	57	0,9	0,3
Frankrijk	3	2,6	3,75	2,13	57	1,1	0,19
Oostenrijk	2,41	2,19	2,29	3,25	55	0,8	0,92
Nederland	2,23	2,73	1,42	3	69	1,2	0,47
Scandinavische landen							
Denemarken	1,91	1,53	1,79	3,13	74	1,9	0,35
Finland	2,29	2,38	2,17	2,38	62	1	0,36
Noorwegen	2,65	2,2	3	2,88	61	0,6	0,38
Zweden	2,06	2,72	0,71	3,75	62	1,1	0,46
West-Europese landen							
Groot-Brittannië	1,09	1,17	0,29	2,88	49	0,4	0,04
Ierland	1,39	1,67	0,71	2,38	74	1	0,23
Oost-Europese landen							
Hongarije	2,11	1,82	2,08	2,88	45	0,6	0,09
Polen	2,41	2,01	2,33	3,63	44	0,7	0,1
Slovenië	2,76	2,98	2,5	2,88	54	0,5	0,41
Slowakije	2,13	2,45	1,17	3,75	47	0,3	0,2
Tsjechië	2,32	3	1,71	2,13	50	0,3	0,11
Estland	2,39	2,27	2,17	3,25	38	0,2	0,08

8.3.2 Institutionele kenmerken van Europese arbeidsmarkten voor de crisis in 2008, gerangschikt naar geografisch cluster (slot)

Land	EPL ¹⁾	EPL vast	EPL tijdelijk	EPL collectief ontslag	Hoogte uitkering in ²⁾	Actief Uitgaven actief arbeidsmarkt beleid in % BBP	Mate van coördinatie sociaal overleg (0-1) ³⁾
Zuidelijke landen							
Griekenland	2,97	2,28	3,54	3,25	28	0,2	0,22
Italië	2,58	1,69	2,54	4,88	24	0,5	0,27
Portugal	2,84	3,51	2,54	1,88	60	0,7	0,22
Spanje	3,11	2,38	3,83	3,13	50	0,9	0,32
Europa 21	2,44	2,23	2,29	3,32	49	0,78	0,24

Bron: Muffels e.a. 2014, eigen bewerking.

¹⁾ EPL (Employment Protection Legislation)=ontslagbescherming.

²⁾ Netto 5-jaars vervangingsgraad uitkering inclusief bijstand; OESO Database 2014.

³⁾ Organisatiegraad vakbeweging x Mate van centralisatie sociale overleg.

De landenverschillen in institutionele scores lijken redelijk in overeenstemming met de kenmerken van de ideaaltypen. Er is veel werkgelegenheidsbescherming in de klassieke, sterk gereguleerde arbeidsmarkten van de zuidelijke landen en veel inkomenszekerheid in de klassieke welvaartsstaten van de continentale landen, veel externe mobiliteit maar weinig inkomenszekerheid in de liberale Engelstalige landen en veel flexibiliteit in combinatie met veel werk- en inkomenszekerheid in de klassieke, genereuze welvaartsstaten van de Scandinavische landen. Deze laatste landen lijken daarom het dichtst te staan bij de kenmerken van het flexicurity model.

Dynamische uitkomstindicatoren

Voor de constructie van de dynamische of transitie-indicatoren maken we gebruik van longitudinale gegevens, dus van dezelfde personen op meerdere tijdstippen. Van elke persoon weten we of deze een overgang heeft doorgemaakt in die periode, bijvoorbeeld van werkloosheid naar een betaalde baan. Op basis hiervan zijn transitie-indicatoren voor flexibiliteit en zekerheid bepaald. In verband met flexibiliteit gebruiken we de indicatoren voor baan- en contractmobiliteit. Tot baanmobiliteit rekenen we zowel de vrijwillige mobiliteit (keuze voor andere baan) als onvrijwillige baanmobiliteit vanwege ontslag of sluiting. Contractmobiliteit is gedefinieerd als de kans dat werknemers in tijdelijke contracten de overstap weten te maken naar een baan met een contract voor onbepaalde tijd of omgekeerd. Deze laatste indicator zegt dus iets over de mate waarin tijdelijke

banen inderdaad een opstapje (*stepping stone*) zijn naar een baan met meer zekerheid of een werkgelegenheidsval waarin men van de ene tijdelijke baan in de andere terecht komt (*employment trap*).

De indicatoren voor werk- en inkomenszekerheid zijn op dezelfde wijze gebaseerd op jaarlijkse transitie waarbij van elke transitie wordt bepaald of deze de werk- of inkomenszekerheid verhoogt, instandhoudt of verlaagt. Transitie van werk naar werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (uitstroom uit werk) verlagen de werkzekerheid, de omgekeerde transitie (instroom) naar werk verhogen deze. Van mensen die inactief blijven is aangenomen dat hun werkzekerheidssituatie niet verandert (score 0). Bij mensen die werkloos zijn gebleven in het afgelopen jaar gaan we ervan uit dat hun werkzekerheidssituatie is verslechterd en bij mensen die aan het werk zijn gebleven dat hun werkzekerheidssituatie is toegenomen. Dit hangt samen met het feit dat de kans op werkzekerheid toeneemt met de duur van het werk en afneemt met een langere duur van de werkloosheid. Op dezelfde manier construeren we een transitie maatstaf voor inkomenszekerheid. Deze is gebaseerd op de minimum-inkomensnorm die de Europese Commissie in haar statistiek gebruikt, namelijk 60 procent van het modale voor gezins-samenstelling gecorrigeerde jaarlijkse huishoudinkomen. Mensen die onder deze inkomensgrens zakken en dus bestaansonzeker worden krijgen een negatieve score op inkomenszekerheid (-1) en mensen die erboven komen en aan bestaansonzekerheid ontsnappen een positieve score (+1). Vanwege duurzaamheid gaan we ervan uit dat de bestaanszekerheid daalt voor mensen die bestaansonzeker blijven en stijgt voor hen die bestaanszeker blijven. De twee mobiliteitsindicatoren zijn gecombineerd in een mobiliteitsindicator, de twee zekerheidsindicatoren in een transitiezekerheidsindicator.

8.4 Methode en data

We maken onderscheid tussen statische en dynamische analyses. De statische analyse betreft een logistische regressieanalyse van de kans op werk waarbij we vooral kijken naar het effect van de verschillende instituties op deze kans. We corrigeren voor compositieverschillen tussen landen door opname van controlevariabelen zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en opleidingsniveau. We schatten aparte modellen voor jongeren. De transitie-indicatoren zijn gebruikt om de relatieve posities van landen op baanmobiliteit en transitiezekerheid in beeld te brengen. Voor analyses van het effect van instituties op deze transitiekansen (baanverandering, transitie van tijdelijke naar vaste baan) verwijzen we naar Muffels 2013.

De informatie over de uitgaven aan arbeidsmarktbeleid is ontleend aan de databestanden van Eurostat, de data over ontslagbescherming en de vervangingsgraad van uitkeringen aan de meest recente cijfers van de OESO uit 2014. De informatie over coördinatie is ontleend aan de ICTWSS-database (Visser 2012). Voor de statische analyse maken we gebruik van de gegevens van het Europese Labour Force onderzoek (2008). Voor de constructie van de dynamische indicatoren en de analyse gebruiken we de longitudinale data van het Europese Statistics on Income and Living Conditions (SILC) voor de periode 2005–augustus 2008 net voor de crisis en voor de periode augustus 2008–2011 tijdens de crisis. De gegevens voor Duitsland komen uit het SOEP-panel voor de jaren 2005–2010. Op deze manier krijgen we een beeld van de balans tussen flexibiliteit en zekerheid in een land over periodes van economische voorspoed en tegenspoed.

8.5 Resultaten

Statische analyse: effecten van instituties op werkgelegenheid

Om de effecten van de instituties op de arbeidsmarktprestaties in kaart te brengen kijken we naar de mate waarin de genoemde instituties de individuele kansen op werk en werkloosheid of inactiviteit in de verschillende landen beïnvloeden. Hierbij houden we rekening met verschillen in de samenstelling van de bevolking naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en etniciteit. Tevens corrigeren we voor verschillen in economische groei in de laatste vijf jaar die de kans op werk mede beïnvloeden. Op deze wijze krijgen we een zuiverder beeld van het effect van instituties op het functioneren van de arbeidsmarkt. We beperken ons tot de bevolking van 15 tot 65 jaar, maar we doen de analyses apart voor jongeren van 16 tot 25 jaar.

In de eerste analyse onderzoeken we het effect van de instituties op de kans op werk in een vaste of een tijdelijke baan. We schatten aparte modellen voor de verschillende instituties waarbij we corrigeren voor de clustering van respondenten naar land. Tabel 8.5.1 geeft de resultaten weer.

Opvallende uitkomst is dat de neoklassieke claims van negatieve werkgelegenheidseffecten van een sterke ontslagbescherming klein en niet significant zijn. Overigens is dat niet verrassend aangezien de literatuur niet eenduidig is en zowel positieve als negatieve effecten laat zien afhankelijk van de keuze van de data en de gebruikte onderzoeksmethoden (Belot & Van Ours 2007, Cazes e.a. 2012; OESO 2012).

Dat geldt echter niet voor jongeren. Voor hen heeft de ontslagbescherming een negatief effect op de kans op werk. Bovendien zijn de effecten van de afzonderlijke instituties bij jongeren sterker, behalve voor de bescherming van vaste contracten.

8.5.1 Schattingsresultaten logistische regressiemodellen op de kans op (tijdelijk of vast) werk in 21 Europese landen, 2008

Model	Instituties	Bevolking 16 tot 65	Jongeren 16 tot 25
I	EPL algemeen	-0,13	-0,54 ³⁾
II	EPL vast	0,36 ¹⁾	0,19
	EPL tijdelijk	-0,28 ³⁾	-0,45 ³⁾
	EPL ontslag	-0,08	-0,17
III	Centralisatie overleg	1,10 ²⁾	2,0 ³⁾
IV	Actief AMB	0,56 ²⁾	1,0 ²⁾
V	Vervangingsgraad 5 jaar	0,02 ³⁾	0,04 ³⁾
N		2 447,129	436 639
R ²	Model II	0,23	0,15

N.B. De modellen voor de bevolking van 16 tot 65 jaar bevatten tevens een variabele voor jong (jonger dan 25 jaar). Modellen zijn geschat met robuuste schattingsmethoden en gecorrigeerd voor de clustering van respondenten naar land.

¹⁾ $p < 0,10$.

²⁾ $p < 0,05$.

³⁾ $p < 0,01$.

Maken we een onderscheid tussen de drie vormen van ontslagbescherming en corrigeren we voor compositieverschillen tussen landen, dan is het effect van ontslagbescherming voor vaste werknemers positief maar niet significant. Voor tijdelijke werknemers is het significant negatief, vooral voor jongeren. Het negatieve effect van de bescherming van tijdelijke werknemers kan erop wijzen dat werkgevers bij meer bescherming van tijdelijke werknemers minder (tijdelijk) personeel aannemen of dat langer uitstellen. Dat geldt in sterkere mate voor het aannemen van jongeren. Deze bevindingen zijn veelal in lijn met de literatuur. Belot & van Ours (2007) en Cazes e.a. (2012) vinden een positief effect van de mate van ontslagbescherming maar veronderstellen dat dit een zeker optimum kent, waarna bij hogere beschermingsniveaus het omslaat in een negatief effect. Dit is plausibel. Recent onderzoek van Kleinknecht et al. (2014) toont aan dat in gereguleerde arbeidsmarkten met veel bescherming routinematige vormen van innovatie worden bevorderd, waardoor een hogere arbeidsproductiviteitsgroei, en dus werkgelegenheidsgroei, wordt gerealiseerd dan in liberale arbeidsmarkten. Een en ander verklaart ook dat in de recente crisis in landen met een strikte ontslagbescherming de werkgelegenheid in de eerste jaren op peil is gebleven als gevolg van *labour hoarding* (aanhouden van boventallig

personeel). Werkgevers stellen in eerste instantie het ontslag van hun vast personeel uit vanwege de hoge transactiekosten die ontslag met zich meebrengt. Om dezelfde reden zijn ze minder geneigd om tijdelijke contracten om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd.

Daarnaast vinden we positieve effecten van centralisatie van het georganiseerde overleg, terwijl dat volgens het neoklassieke gedachtegoed leidt tot niet marktconforme lonen die ten koste gaan van de efficiëntie en daardoor van de werkgelegenheid. Calmfors (1993) heeft echter al eens aangetoond dat het juist kan leiden tot een lager loonpeil dan bij gedecentraliseerd overleg waardoor de werkgelegenheid wordt bevorderd. Ook het activerend arbeidsmarktbeleid heeft positieve werkgelegenheidseffecten. Maar uit een nadere analyse blijkt dit alleen effect te hebben op de tijdelijk werkgelegenheid. Om die reden is het effect voor jongeren ook sterker. Beide bevindingen stemmen overeen met de bevindingen van de OESO voor de crisisperiode (OESO 2012).

Tot slot vinden we in weerwil van neoklassieke claims een klein positief effect van de generositeit van de uitkeringen, met name bij jongeren. Dit wijst mogelijk op het positieve effect van goede uitkeringen op de match tussen werkzoekenden en banen (Gangl 2006; Sinn 1995), doordat het werklozen de tijd geeft om de juiste baan te zoeken. Wellicht speelt mee dat de striktere regulering van de toegang tot uitkeringen en de verplichtstellingen en sancties bij het niet nakomen hiervan het probleem van het oneigenlijk gebruik (*moral hazard*) van uitkeringen hebben verminderd (Algan & Cahuc 2006). Anderzijds duidt het mogelijk op het stabiliserende effect van uitkeringen op de consumptie en de grotere productiviteitsgroei in genereuze welvaartsstaten met veel bescherming (Kleinknecht e.a. 2014).

Vervolgens hebben we aparte modellen geschat om het effect van deze instituties op de kans op tijdelijk werk te bepalen.³⁾ Zonder in detail te gaan volgt hieruit dat naarmate de formele bescherming van regulier werk en van tijdelijk werk sterker is, zoals in de continentale en zuidelijke landen (klassieke welvaartsstaten), de kans op tijdelijk werk groter is.⁴⁾ Het eerstgenoemde effect is bekend. In landen met meer bescherming van reguliere werknemers gebruiken werkgevers tijdelijke contracten om te gewenste flexibiliteit te bewerkstelligen (Muffels 2013a). Het positieve effect van de bescherming van tijdelijke arbeid is onverwacht, maar wordt veroorzaakt door een sterk positief effect in de Oost-Europese landen. In alle andere landen behalve de zuidelijke is het effect negatief.⁵⁾

Het actieve arbeidsmarktbeleid heeft een positief effect op de kans op tijdelijk werk, zeker ook bij jongeren. Dat duidt erop dat dit beleid mensen vooral

³⁾ Multinomiale modellen zijn geschat op de kans op regulier werk, tijdelijk werk dan wel werkloosheid of inactiviteit.

⁴⁾ De resultaten zijn gepubliceerd in Muffels (2014).

⁵⁾ Een reden kan daarom ook zijn dat er in de zuidelijke en Oost-Europese landen feitelijk meer ruimte is om tijdelijke werknemers te werven dan de formele regels suggereren.

bemiddelt naar tijdelijk werk. Ook vinden we dat in landen met genereuze uitkeringen en gecentraliseerd overleg de kans op tijdelijk werk kleiner is, zeker ook bij jongeren. Het eerste kan duiden op een moreel-risico effect: om het risico van een lagere toekomstige uitkering na afloop van de tijdelijke baan te vermijden, wordt gewacht op een baan met meer zekerheid. Het tweede wijst erop dat de baanmatch beter is en dat door middel van centrale afspraken tijdelijk werk wordt ontmoedigd. Het meest succesvol in termen van het scheppen van kansen op werk en voorkómen van werkloosheid zijn op grond van voorgaande analyse de noordelijke, Engelstalige en sommige continentale landen, het minst succesvol zijn de zuidelijke en Oost-Europese landen. De laatste landen combineren een zwakke economie met een rigide, duale arbeidsmarkt als gevolg van een beleid van marginale flexibilisering die vooral jongeren raakt. Op grond van deze bevindingen concluderen we dat instituties effect hebben op de werkgelegenheidsprestaties van landen. De landen die het dichtst staan bij het liberale model en het flexicuritymodel (Scandinavische landen) scoren het beste met het oog op werkgelegenheid.

Dynamische analyse: effecten van instituties op transities

De werkgelegenheid is een statische indicator. Voor een dynamische analyse zijn transitie-indicatoren nodig die veranderingen op bijvoorbeeld jaarbasis meten. Om te corrigeren voor conjuncturele effecten hebben we gegevens gebruikt over periodes van voor- en tegenspoed. Voor de crisisperiode gaat het om de periode september 2008– 2011. Figuur 8.5.2 geeft de resultaten weer. Op de assen staan de gemiddelde scores op de indicatoren voor mobiliteit en transitiezekerheid zodat vier kwadranten ontstaan.

Nederland bevindt zich op de grens van het flexicurity kwadrant en het kwadrant waarin de meeste continentale arbeidsmarkten zich bevinden. Van belang is te bezien welke landen in het kwadrant liggen waarin landen zowel beter scoren op mobiliteit als op transitiezekerheid ten opzichte van het Europees gemiddelde. Deze landen komen het dichtst bij het flexicurity-ideaaltype.

Het zijn vooral Zweden, Noorwegen en Finland die zich in het flexicurity-kwadrant bevinden. Het geldt opvallend genoeg niet voor Denemarken, maar vermoedelijk zijn de mobiliteitscijfers onderschat doordat geen recente informatie beschikbaar is in de Deense EU-SILC-data over tijdelijke contracten. Zweden heeft de hoogste mobiliteitscores. Groot-Brittannië bevindt zich op de grens doordat de mobiliteit weliswaar hoog is maar vooral de transitie-inkomenszekerheid laag is. Verder valt op dat Spanje hoge mobiliteitscijfers heeft. Dat heeft te maken met de hoge

mobiliteit van werknemers in tijdelijke contracten. Voor een belangrijk deel is dit gedwongen mobiliteit vanwege de afloop van relatief kortdurende tijdelijke contracten. De mobiliteit in contracten voor onbepaalde tijd is laag. De overige zuidelijke landen Italië, Portugal, Griekenland en Cyprus behoren tot het kwadrant met lage niveaus van mobiliteit en zekerheid. De continentale arbeidsmarkten van bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk worden gekenmerkt door een hoog niveau van transitie-zekerheid maar een relatief lage baanmobiliteit. De Oost-Europese arbeidsmarkten blijken daarentegen erg heterogeen te zijn. De zekerheidsscores zijn over het algemeen betrekkelijk laag, maar de mobiliteitscijfers zijn sterk verschillend. Hongarije kent relatief veel mobiliteit, Roemenië en Polen juist een zeer lage mobiliteit.

Nederland heeft de hoogste scores op transitie- inkomenszekerheid en transitie-werkzekerheid, hoger dan Denemarken, Noorwegen en Zweden. De baanmobiliteit is in Nederland net beneden het Europees gemiddelde. Nederland scoort slecht op de baanmobiliteit in vaste banen. Ook de opwaartse mobiliteit van tijdelijke naar vaste banen is in Nederland relatief laag (Heyma e.a. 2010; Muffels 2013). Volgens de meest recente Employment Outlook van de OESO (2014) scoort Nederland zelfs het laagst van alle onderzochte landen op de kans om in drie jaar tijd van een tijdelijke baan door te stromen naar een vaste baan.

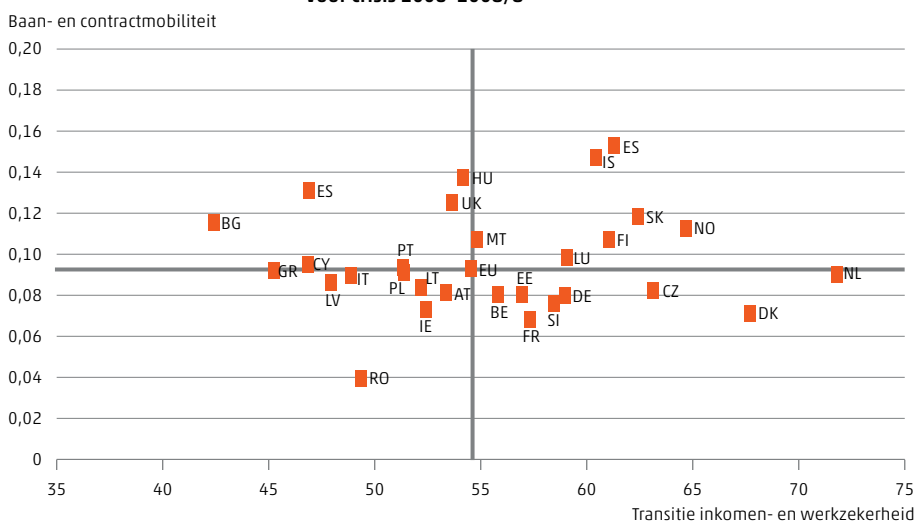
Het beeld verandert niet gedurende de crisisperiode, hoewel de meeste landen een lagere transitiezekerheid hebben en een lagere mobiliteitsscore (Eichhorst e.a. 2010). Opvallend is dat Oostenrijk en Zweden een hogere mobiliteit hebben tijdens de crisis. Het zijn landen die tevens een activerend beleid op het terrein van werk-naar-werk kennen.

Effecten van instituties op transities

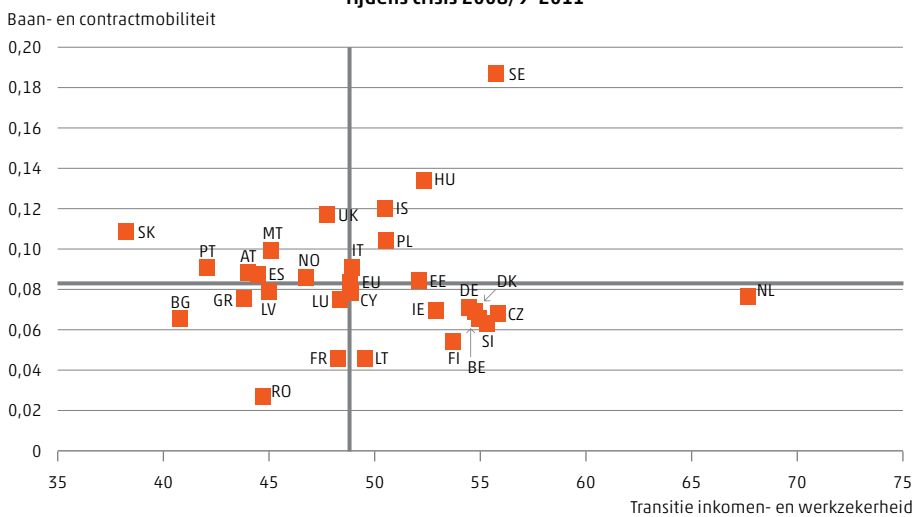
In een eerdere publicatie (Muffels, 2013b) is gekeken naar het effect van instituties op arbeidsmarkttransities in de periode 2005–2006. Vooral de bescherming van reguliere contracten had toen een negatieve invloed op zowel de kans om van baan te kunnen wisselen (baanmobiliteit) als om een overstap te kunnen maken van tijdelijk werk naar een reguliere baan. In landen met genereuze uitkeringen is de kans groter om de opstap naar regulier werk te maken vanuit tijdelijk werk of om vanuit werkloosheid een tijdelijke baan te bemachtigen. Het activerend arbeidsmarktbeleid beïnvloedt vooral de kans om vanuit werkloosheid een tijdelijke baan te krijgen. Deze resultaten bevestigen dus het beeld op basis van de statische analyse.

8.5.2 Scores van landen op arbeidsmarkttransities 2006-2011

Voor crisis 2006-2008/8



Tijdens crisis 2008/9-2011



8.6 Bevindingen en conclusies

Het hoofddoel van deze bijdrage is te onderzoeken in hoeverre sociale modellen de relatieve prestaties van de nationale arbeidsmarkten verklaren. Daarbij zijn we vooral geïnteresseerd in de vraag welke landen een hoog niveau van flexibiliteit en zekerheid combineren en daarmee het dichtst bij het ideaaltypische flexicuriteitsmodel komen, dat een middenweg vormt tussen het ongeregelde liberale model en het klassieke welvaartsstaatmodel.

In het eerste deel hebben we analyses uitgevoerd om het effect van verschillende arbeidsmarktinstituties op de werkgelegenheid in beeld te brengen. We vonden significante werkgelegenheidseffecten van instituties, zoals de mate van ontslagbescherming, de generositeit van uitkeringen, de centralisatie van loononderhandelingen en het activerend arbeidsmarktbeleid. Opvallend was het positieve effect van ontslagbescherming van regulier werk en het negatieve effect van de bescherming van tijdelijk werk op de kans op werk, vooral bij jongeren. Dit laatste wordt verklaard doordat werkgevers dan minder tijdelijke banen scheppen. Verder valt het positieve effect op van de centralisatie van het loonoverleg op de (tijdelijke) werkgelegenheid. Vooral jongeren hebben daar baat bij. Ook het actieve werkgelegenheidsbeleid bevordert vooral de tijdelijke werkgelegenheid. Landen met matige regulering van de arbeidsmarkt, een activerend arbeidsmarktbeleid, gecentraliseerde loononderhandelingen en een genereus stelsel van uitkeringen scoren relatief goed op flexibiliteit en zekerheid. Het laatste kan verklaard worden doordat de baanmatch beter is, of dat landen met meer bescherming vanwege grotere investeringen in innovatie een hogere productiviteitsgroei realiseren. De landen in Noordwest-Europa hebben de beste werkgelegenheidsprestaties, terwijl de zuidelijke en Oost-Europese landen hier beduidend slechter scoren. De noordelijke landen komen het dichtst bij de kenmerken van het geschetste ideaaltypische van het flexicuriteitsmodel met hoge niveaus van flexibiliteit en zekerheid. Dit betrof de situatie op basis van statische indicatoren net voor de crisis.

In het tweede deel vroegen we ons af of het beeld zou verschillen indien we op basis van longitudinale data dynamische indicatoren zouden gebruiken in plaats van statische. Daarbij analyseerden we de baan- en contractmobiliteit maar ook de veranderingen in inkomens- en werkzekerheid in de periode voor de crisis en tijdens de crisis. Het beeld dat hieruit komt is grotendeels identiek aan het beeld op basis van de statische indicatoren. Nederland scoort relatief goed op de transitie van inkomens- en werkzekerheid maar matig op mobiliteit, zowel de baanmobiliteit in reguliere banen als de mobiliteit van tijdelijke naar reguliere banen. De baan- en contractmobiliteit is het hoogst in landen met een flexibele arbeidsmarkt zoals de Engelstalige en noordelijke landen. De laatste combineren

dat bovendien met een hoog niveau van transitie inkomens- en werkzekerheid, terwijl de eerste inboeten op inkomenszekerheid. De noordelijke landen lijken het dichtst te staan bij het ideaaltypische flexicuritymodel. De duale arbeidsmarkten in vooral de zuidelijke en sommige Oost-Europese landen scoren het slechts als het gaat om het combineren van mobiliteit en werkzekerheid. De oorzaak hiervan ligt deels in de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt. Landen met instituties gericht op baanzekerheid en een duale arbeidsmarkt zijn kennelijk niet in staat om hoge niveaus van werk- en inkomenszekerheid te garanderen, zeker niet in een crisis. Een sterke regulering van de arbeidsmarkt gaat ten koste van de baanmobiliteit en de contractmobiliteit, terwijl landen met een matige regulering maar genereuze uitkeringen in staat bleken inclusieve transities (naar werk) te bevorderen.

Hoewel nadere analyses nodig zijn met nieuwe gegevens is duidelijk dat de verschillen in de prestaties tussen landen in het combineren van flexibiliteit en zekerheid terug te voeren zijn op verschillen in de institutionele vormgeving. Nederland scoort relatief goed op transitie-zekerheid maar veel minder goed op mobiliteit in reguliere banen en de doorstroom van tijdelijke naar reguliere banen. Deels weerspiegelen deze verschillen de kenmerken van de sociale modellen. Landen met volwaardige instituties voor inkomens- en werkzekerheid zijn relatief beter af. Zij staan het dichtst bij het flexicuritymodel als een van de drie ideaaltypen. Nederland heeft baat bij vergroting van de mobiliteit en een beleid dat de werkzekerheid vergroot in plaats van de baanzekerheid. Een actief beleid om werk-naar-werktransities te bevorderen kan soelaas bieden gezien de ervaringen in Oostenrijk en Zweden. Een beleid tot strakkere regulering van tijdelijk werk met behoud van de strikte bescherming van regulier werk leidt echter tot verslechtering van de werkkansen vooral voor jongeren.

8.7 Literatuur

Algan, Y., & Cahuc, P. (2006), Civil attitudes and the design of labour market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model? *CEPR Discussion Paper*, No. 5489.

Auer, P. (2010), 'What's in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity', *Journal of Industrial Relations*, 52: 371–387.

Beer, P. de & T. Schils (2009), *The Labour Market Triangle. Employment Protection, Unemployment Compensation and Activation in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar.

Belot, D., Boone, J. & Van Ours, J. (2007), Welfare improving employment protection, *Economica*, Vol. 74, 295: 381–396.

Cazes, S., Khatiwada & S., Malo M. (2012), Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda, Employment Working Paper, no. 133, ILO: Genève, 51.

Calmfors L. (1993), Centralisation of wage bargaining and macro-economic performance, a survey, OECD Economic Studies, no. 21, OECD-Paris.

Eichhorst, W., M. Feil & P. Marx (2010), Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets, IZA Discussion Paper, No. 5045.

Esping-Andersen, G. & Regini, M. (eds.) (2000), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.

Goodin R.E. & M. Rein (2001), Regimes on Pillars: Alternative Welfare State Logics and Dynamics, *Public Administration*, Vol. 79, (4): 769–801.

Hall, P.A. & Soskice, D. (2001), Varieties of Capitalism, The Institutional Foundation of Comparative Advantage, Oxford: Oxford University Press.

Hemerijck, A. (2013), *Changing Welfare States* (Cambridge: Cambridge University Press).

Heyma, A., J.P. Hop, T. Smid (2010), Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken, SEO-rapport, 2010 (43).

Kleinknecht, A., Flore, N., & Haibo Zhou (2014), Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, *Cambridge Journal of Economics*, 38, 1207–1239 (doi:10.1093/cje/bet077).

Morel, N., Palier, B. & Palme, J. (2012), *Towards a Social Investment Welfare State?* Bristol: Policy Press.

Muffels, R. (2015), Understanding Occupational Differences in Flexibilization and Mobility Patterns In Europe: Do Institutions Matter? In: W. Eichhorst & P. Marx (Eds.), *Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective*, Cheltenham: Edward Elgar, p. 298–323.

Muffels, R., C. Crouch & T. Wilthagen (2014), Flexibility and security: national social models in transitional labour markets. *Transfer: European Review of Labour*, 20, 1: 99–114.

Muffels, R.J.A. & Wilthagen, T. (2013), Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off between Flexibility and Security', *Sociology Compass*, 7, 2: 111–122.

Muffels, R. (2013a), Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt, *TPE Digitaal*, Jrg. 7 (4): 79–98.

Muffels, R. (2013b), Governance of Sustainable Security: The Impact of Institutions and Values on Labour Market Transitions Using ESS and SILC Data, GUSTO-paper, Tilburg University, 28.

Muffels, R., A. Wilthagen (2011), Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis, *Economisch Statistische Berichten* 96 (4602), 54–57.

Muffels, R.J.A. (2008), *Flexibility and employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham: Edward Elgar.

OESO (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD: Paris.

Schmid, G., (2011), The Future of Employment Relations: Goodbye 'Flexicurity' – Welcome Back Transitional Labour Markets? Amsterdam-AIAS: 1–35.

Sinn, H.-W. (1995), 'A theory of the Welfare State'. *Scandinavian Journal of Economics* 97 (4): 495–526.

Visser, J. (2012), *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2011 (ICTWSS)*, Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

Wilthagen, T. & Tros, F. (2004), The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, 10, 2: 166–186.

9.

**Multi-jobbing:
wenselijke of
onwenselijke
arbeidsmarkt-
dynamiek?**

Auteurs

Luc Dorenbosch

Jos Sanders

Dagmar Beudeker

Het aantal werkenden met twee of meer banen neemt toe van 5,6 procent in 2004 tot 7,5 procent in 2014 (CBS, 2015). Het werken in meerdere banen of 'multi-jobbing' wordt in de politiek en in de media vaak als onwenselijk beschouwd. Maar is dat ook zo? Eigenlijk weten we nog maar weinig over deze vorm van arbeidsmarktdynamiek. In dit hoofdstuk bieden we inzicht in de gunstige en ongunstige uitkomsten voor individuele werknemers van verschillende multi-jobvormen en multi-jobmotieven. Voor de cross-sectionele analyses wordt gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2013 en een deel uit 2012. We vinden andere relaties van multi-jobbing met gezondheidsklachten, bevlogenheid en vertrouwen in het vinden van ander werk als er onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende multi-jobvormen en -motieven. Het aanbrengen van deze nuance in multi-jobbingonderzoek zorgt ervoor dat het hebben van meerdere banen ook gezien kan worden als een wenselijke arbeidsmarktdynamiek.

9.1 Inleiding

In 2014 had 7,5 procent van de Nederlandse werknemers meer dan één baan. (CBS, 2015) Toch is nog relatief weinig bekend over deze vorm van flexibele arbeid. In Angelsaksische landen wordt dit verschijnsel *moonlighting* genoemd en is er al meer onderzoek naar verricht. Moonlighting suggereert dat het vooral gaat over een extra bijbaantje in de avonduren om bijvoorbeeld een te laag inkomen in de hoofdbaan aan te vullen. Dat is conform de *hours-constraint* hypothese die stelt dat naarmate de verdien capaciteit in de hoofdbaan lager ligt dan wenselijk, de kans groter wordt dat een werkende er diverse banen op nahoudt (Shishko et al., 1976; Renna & Oaxaca, 2006; Wu, Baimbridge & Zhu, 2009). Deze insteek lijkt (ook in de publieke opinie) uit te gaan van een bijbaan bovenop een fulltime functie waarvan de beloning niet toereikend is.

Recente onderzoeken op basis van CBS-cijfers (2014) geven voor Nederland een divers beeld. Het gemiddeld aantal uren dat multi-jobbers werken in de combinatievariant¹⁾ ligt lager (32,0 uur) dan het gemiddelde aantal werkuren van personen met één baan (34,0 uur). Multi-jobbers in de hybride variant²⁾ werkten

¹⁾ In de combinatie variant combineren multi-jobbers hun hoofdbaan in loondienst met een tweede baan in loondienst.

²⁾ In de hybride variant combineren multi-jobbers hun hoofdbaan in loondienst met een tweede baan als zelfstandig ondernemer (zie ook Dekker & De Beer, 2011). De 'omgekeerde' hybride variant van multi-jobbing laten we in dit hoofdstuk buiten beschouwing. In deze 'omgekeerde' arbeidssituatie is men zelfstandige in de hoofdbaan en werknemer (in loondienst) in de tweede baan.

juist meer uren (38,7 uur) dan werkenden met één baan in loondienst. Ook komt uit de recente onderzoeken van CBS (2013 en 2014) en TNO (Dorenbosch et al., 2013) naar voren dat het vooral jongeren, flexwerkers en parttimers zijn die hun hoofdbaan aanvullen met een tweede betrekking in loondienst. De hybride multi-jobbers zijn daarentegen vaker oudere werknemers (45-plussers) en hoogopgeleiden. Het onderzoek tot nu toe maakt duidelijk dat het moeilijk is om het hebben van meerdere banen als een eenduidig arbeidsmarktverschijnsel te typeren. Ze stroken niet met het stereotype beeld van Amerikaanse toestanden van *working two jobs* waarbij men dagelijks moet rennen van voltijdbaan naar voltijdbaan en waarbij men zeer lange werkdagen draait. Hierdoor is het ook onmogelijk multi-jobbing op voorhand gewenst of ongewenst te vinden.

Met de meer dan een half miljoen werknemers die er meerdere banen op na houden – in loondienst of als zelfstandige zonder personeel (CBS, 2015), is meer nuancering gewenst in het onderzoeken van de relatie tussen multi-jobbing en de eventuele (on)gunstige gevolgen voor de multi-jobber en diens werkgever(s). Dit hoofdstuk richt zich op deze niet eerder onderzochte relatie door de (on)wenselijkheid te onderzoeken van de multi-jobsituatie (één baan versus meerdere banen), de multi-jobvorm (de combinatievariant versus de hybride variant) en het multi-jobmotief (extrinsieke versus intrinsieke hoofdredenen).

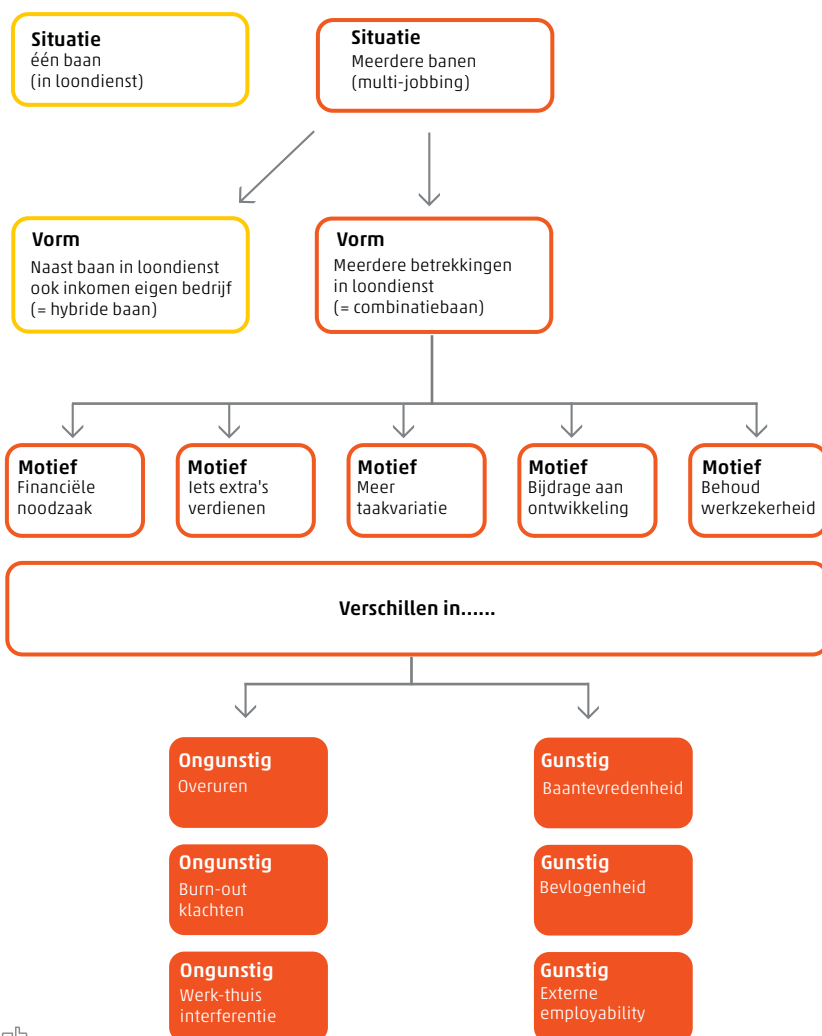
Centrale vraagstelling

Figuur 9.1.1 toont schematisch het onderscheid in situatie-, vorm-, en motiefafhankelijke relaties van multi-jobbing met (on)gunstige welzijns- en inzetbaarheidsindicatoren. In het bespreken van de resultaten kijken we naar combinatiebanen, de situatie waarin werknemers meerdere banen in loondienst combineren. Van de multi-jobbers werkt 65 procent in de combinatievariant (306 duizend in 2013; CBS, 2014). De overige 35 procent (161 duizend multi-jobbers) werkt in een hybride arbeidsrelatie, waarbij één of meerdere banen in loondienst worden gecombineerd met een baan als zelfstandige.

Onderzoeksvragen die centraal zullen staan zijn:

- Is het werken in meerdere banen (on)gunstiger dan het werken in één baan?
- Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger dan het werken in een hybride baan?
- Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger, naarmate de (extrinsieke/ intrinsieke) redenen voor het combineren anders van aard zijn?

9.1.1 Situatie-, vorm-, en motiefafhankelijke relaties van multi-jobbing met (on)gunstige effecten



9.2 Eerder onderzoek naar multi-jobbing

Er is relatief weinig empirisch onderzoek bekend naar wat het hebben van meerdere banen doet met mensen. In theorie heeft multi-jobbing zowel gunstige als ongunstige effecten op het welzijn van werknemers, werkmotivatie en/of arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid van werknemers. Het beschikbare onderzoek bevestigt de diversiteit in de gevolgen van multi-jobbing. Met betrekking tot gezondheid toont recent Amerikaans onderzoek (Marucci-Wellman et al., 2014) aan dat multi-jobbers een significant grotere kans hebben op arbeidsongevallen, hetgeen niet geheel te verklaren viel vanuit een hoger aantal werkuren. Als alternatieve verklaring noemen de onderzoekers dat de intensiteit van het werken in twee parttime banen groter is waardoor er onzorgvuldigheid kan optreden, maar ook dat juist in twee kleinere banen werkgevers minder investeren in veiligheidstrainingen. Nederlands onderzoek van Sanders et al. (2013) liet zien dat personen met meerdere banen zich gemiddeld iets gezonder voelen dan werkenden met één baan.

Over de gevolgen van multi-jobbing voor de werkmotivatie is weinig bekend. Taakvariatie-onderzoek toont aan dat meer afwisseling in het werk positief werkt op de intrinsieke werkmotivatie en baantevredenheid (Humphrey et al., 2007). Maar deze studies gaan over afwisseling binnen één baan en niet over afwisseling bij het combineren van meerdere banen. Het is echter goed voorstelbaar dat het voor multi-jobbers juist moeilijk is om voor meerdere banen dezelfde motivatie op te brengen, omdat men nu eenmaal niet onbeperkt kan beschikken over aandacht en energie voor het werk. Menselijke aandacht en energie zijn immers *limited capacity resources* (Yeo & Neal, 2004).

Wat betreft de arbeidsmarktpositie van multi-jobbers tonen Wu en collega's (2009) dat onder Britse multi-jobbers het gemiddelde loonniveau in de hoofdbaan lager ligt dan het loon in de tweede baan. Multi-jobbers kiezen dus voor een mogelijkheid om meer te verdienen in een tweede baan, wat hun inkomenspositie versterkt. Verder tonen Panos et al. (2014) dat multi-jobbing de kansen op een nieuwe baan of het starten van een eigen bedrijf vergroot en de kans op werkloosheid of inactiviteit significant verkleint. Dit geldt vooral wanneer de multi-jobber er twee van elkaar verschillende banen op nahoudt. Multi-jobbers verruimen niet alleen hun menselijk kapitaal, zij vergroten ook hun kansen op succesvolle mobiliteit op de arbeidsmarkt en daarmee de externe *employability*. Anderzijds stelt een recent onderzoek van OECD (2010) dat het werken in kleine banen de inkomensgroei en de trainings- en promotiekansen van werknemers juist beknot. Het OECD-rapport spreekt in dit verband over de *part-time penalty*. Het feit dat multi-jobbing in Nederland vaker plaatsvindt in kleinere banen kan dan

de consequentie hebben dat de arbeidsmarktpositie van multi-jobbers op termijn verslechtert.

De beschikbare onderzoeken tonen dat de gevolgen van multi-jobbing zowel gunstig als ongunstig kunnen zijn voor werknemers. Er is op voorhand geen eenduidige uitspraak te doen. Er is geen empirisch onderzoek beschikbaar dat een verdere uitsplitsing maakt naar de vorm (combinatiebaan of hybride baan) en/of het multi-job motief bij het analyseren van de consequenties van multi-jobbing voor de arbeidsmarktpositie.

9.3 Data en methode

Voor de analyses in deze bijdrage is gebruikt gemaakt van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2012 en 2013. Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS en heeft als doel de arbeidsomstandigheden en de duurzame inzetbaarheid van werknemers te meten. Voor meer informatie zie: www.tno.nl/nea. In tabel 9.8.1. (zie de technische toelichting aan het einde van dit hoofdstuk) geven we een compleet overzicht van de in dit onderzoek gebruikte indicatoren.

Onafhankelijke variabelen: multi-jobsituatie, -vorm en -motieven

Of de arbeidssituatie bestaat uit één of meerdere banen is uitgevraagd met het item: 'Heeft u momenteel een betaalde baan? En zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?' (1 = Nee; 2 = Ja, één betaalde baan; 3 = Meerdere betaalde banen als werknemer). Hierbij zijn opgeteld de respondenten die aangaven één betaalde baan in loondienst te hebben, maar daarnaast ook aangeven inkomen uit eigen onderneming te hebben. In totaal gaven 1 855 respondenten aan inkomen te hebben uit meerdere betaalde banen. Dat is ongeveer 8 procent van het totaal aantal respondenten – een percentage dat correspondeert met eerder NEA-onderzoek uit 2012 (Dorenbosch et al., 2013).

Of een respondent een combinatiebaan in loondienst heeft is bepaald door het antwoord 'Ja, meerdere betaalde banen als werknemer' in combinatie met het niet aankruisen van de inkomensoptie 'Ja, [inkomen] uit eigen onderneming'. Hiermee gaven 1 043 respondenten aan een combinatiebaan te hebben (4,5 procent van het totaal). Respondenten met een hybride baan hadden de antwoordcombinatie 'Ja, één betaalde baan; of Ja, meerdere betaalde banen als werknemer) met

daarbij wél aangekruist 'Ja, [inkomen] uit eigen onderneming'. Het betrof uiteindelijk 812 respondenten met een hybride baan (3,5 procent van het totaal). De hoofdredenen voor het hebben van meerdere banen zijn in de NEA van 2012 en 2013 alleen gevraagd aan de respondenten die de vragenlijst via internet invulden. Tevens zijn deze redenen alleen voorgelegd aan de respondenten die aangaven een combinatiebaan te hebben. Respondenten met meerdere banen in loondienst gaven antwoord op de vraag: 'Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?'. We onderscheiden, op grond van Hipple (2010) vijf hoofdredenen, twee extrinsieke, drie intrinsieke. De extrinsieke redenen zijn: 1. Financieel rond kunnen komen of schulden aflossen; en 2. Geld verdienen voor iets extra's. Multi-jobbing dient hier een expliciet werk-extrinsiek doel, namelijk: het financieel kunnen bekostigen van het levensonderhoud of geld hebben voor iets extra's. De intrinsieke motieven zijn 1. De afwisseling; 2. Mezelf kunnen ontwikkelen; 3. Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven. Multi-jobbing heeft hier een expliciet werk-intrinsiek doel, zoals meer gevarieerd werk, een bijdrage aan de eigen ontwikkeling of het behoud van werkzekerheid op de lange termijn. Van de in totaal 675 multi-jobbers geeft ongeveer de helft aan werk-extrinsieke motieven te hebben, terwijl de andere helft als hoofdreden een werk-intrinsiek motief voor een combinatiebaan heeft.

Afhankelijke variabelen: gunstige en/of ongunstige uitkomsten

In dit onderzoek maken we onderscheid tussen drie ongunstige en drie gunstige uitkomsten van multi-jobbing voor de werkende. Ongunstig beschouwen we hogere scores op het aantal overuren in de hoofdbaan. Overuren duiden onder meer op inefficiënties in de planning van werk, die een gevolg kunnen zijn van een dubbele planning. Waar één baan overzicht biedt, kan het combineren van verschillende banen interrupties veroorzaken in de werkzaamheden in de hoofdbaan die tot overuren kunnen leiden. We verwachten om die reden dat multi-jobbers meer overuren maken dan werkenden met één baan.

De tweede ongunstige uitkomst zijn burn-outklachten. In burn-outonderzoek wordt veelvuldig de relatie tussen hoge taakeisen en vermoeidheid of uitputting door werk aangetoond (Alarcon, 2011). Taakeisen die voortkomen uit het combineren van meerdere banen kunnen relatief hoog zijn. Het schakelen tussen banen of het bijhouden van vakkennis op twee werkgebieden kan extra (combinatie)spanning geven. Hieruit destilleren wij de verwachting dat het combineren van banen positief samenhangt met burn-outklachten. Deze relatie is voor zover wij weten niet eerder onderzocht.

Een derde mogelijke ongunstige uitkomst van multi-jobbing is een hoge mate van werk-thuis-interferentie: het werk interfereert dan met het privéleven. Ook hier speelt een mix van combinatiedruk en mogelijke tijdsinefficiënties in de planning van twee banen een rol. Sanders et al. (2013) vonden in een recente studie onder Nederlandse multi-jobbers geen relatie tussen multi-jobbing en werk-thuis interferentie. Zij konden echter niet controleren voor multi-jobmotieven. Gunstige uitkomsten van multi-jobbing kunnen bijvoorbeeld liggen in een hogere tevredenheid met de hoofdbaan. Voor iemand die energie haalt uit een leuke tweede baan of activiteiten als zzp'er kan dat een *spill-over* veroorzaken naar de hoofdbaan (Panos et al., 2014). De uitdaging die iemand niet (meer) volledig kan halen uit één baan, haalt hij nu uit de combinatie van banen waardoor een tekort aan uitdaging in de hoofdbaan kan worden gecompenseerd. We verwachten daarom dat het combineren van banen positief kan samenhangen met baan-tevredenheid.

Een tweede indicator ligt in het verlengde van baantevredenheid en dat is werk-bevlogenheid. Het verwijst naar een toestand van opperste voldoening in het werk, die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Bevlogenheid blijkt uit betrokkenheid bij het werk, die vooral groot is bij goede ontwikkelmogelijkheden, veel variëteit in het werk, sociale steun en/of taakautonomie. Omdat een tweede baan ook verdere mogelijkheden biedt om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, of nieuwe sociale contacten op te doen, verwachten wij een positieve relatie van multi-jobbing met werkbevlogenheid. Een laatste gunstige indicator is de mate waarin multi-jobbing de gepercipieerde kansen op het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever vergroot. Deze externe employability werd door Panos et al. (2014) al in relatie gebracht met multi-jobbing. Wie al met één voet buiten de organisatie staat, kan zich anders op de arbeidsmarkt bewegen. Een vergroot vertrouwen in het kunnen vinden van een andere hoofdbaan is dan ook te veronderstellen. Onderzoek van Panos et al. (2014) op Britse paneldata bevestigt dat multi-jobbers een tweede baan gebruiken als een opstap naar een nieuwe loopbaan of zelfstandig ondernemerschap. We verwachten daarom dat multi-jobbing bijdraagt aan de externe employability van werknemers. In de analyses zal gecontroleerd worden voor de volgende covariaten: geslacht, leeftijd, opleiding, contractvorm (vast/flex) en contractomvang (parttime/fulltime).

Analyses

Onderzoeksvragen zijn beantwoord met een MANCOVA-analyse. Deze analyse bestaat uit drie stappen. Allereerst rapporteren we de multivariate test. Dan wordt getoetst of er verschillen zijn tussen de groepen, wanneer alle uitkomstmaten

tegelijk worden meegenomen in de analyse. Als test is Roy's Largest Root gebruikt (Field, 2009).

Vervolgens is vastgesteld of er verschillen zijn tussen de groepen per afzonderlijke uitkomstmaat. Er zijn drie afzonderlijke analyses gedaan. In deelvraag 1 is getest of het werken in meerdere banen (on)gunstiger is dan het werken in één baan. In deelvraag twee is getest of het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger is dan het werken in een hybride baan. Tot slot is getest of het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger is, naarmate de motieven voor het combineren van banen anders van aard zijn (extrinsiek/intrinsiek).

9.4 Prevalentie van multi-jobbing naar socio-demografische kenmerken

Alvorens de (on)gunstige verschillen voor multi-jobsituatie, -vorm en -motief te toetsen, wordt de prevalentie van de verschillende multi-jobvariabelen uitgesplitst voor diverse socio-demografische factoren. Tabel 9.4.1 toont de verdeling van multi-jobbers naar situatie, vorm en motief over de verschillende categorieën. Voor de achtergrond zie de technische toelichting.

Multi-jobsituatie versus multi-jobvorm

Tabel 9.4.1 laat allereerst zien dat in sommige categorieën de multi-jobsituatie significant (minder) vaker voorkomt dan de situatie waarin werkenden één baan in loondienst hebben. Uitgesplitst naar multi-jobvorm (tweede kolom) zien we echter dat significante percentuele verschillen in de multi-jobsituatie vooral kunnen worden toegewezen aan één van de multi-jobvormen die significant hoger of lager uitvalt. Het is dus niet zo dat multi-jobbers in combinatiebanen en hybride banen socio-demografisch op elkaar lijken en een uniforme groep zijn tegenover werkenden in één baan. De tabel toont bijvoorbeeld significante verschillen tussen het aandeel multi-jobbers bij een vast contract in de hoofdbaan versus een flexibel contract. Bij een flexibel contract is het aandeel werkenden in een multi-jobsituatie significant groter. Toch komt dit percentuele verschil vrijwel geheel op conto van

multi-jobbers met een combinatiebaan (twee of meer banen in loondienst) en niet van multi-jobbers met een hybride baan. Daarmee laten we zien dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen het combineren van meerdere banen in loondienst (combinatiebanen) en het combineren van een baan in loondienst met activiteiten als zelfstandig ondernemer (hybride banen).

Combinatiebanen versus hybride banen

Tabel 9.4.1 laat ook zien dat een combinatiebaan significant vaker voorkomt bij vrouwen, bij jongeren (15 tot 25 jaar), bij een flexibele arbeidsrelatie, bij een parttime aanstelling, bij de expliciete wens meer uur te willen werken, bij het ontbreken van een partner en bij werken in de gezondheids- en welzijnszorg. Er is uiteraard overlap tussen de groepen. Vele jongeren hebben geen partner en hebben vaker flexibele contracten. Werken in een hybride baan komt als vorm daarentegen significant vaker voor bij mannen, bij hogeropgeleiden en wanneer men een partner heeft. Het toont het verschil in prevalentie van beide multi-jobvormen, waarbij vooral het hebben van een combinatiebaan samenhangt met indicatoren van een zwakkere arbeidsmarktpositie (net toegetreden tot de arbeidsmarkt, geen vast contract en een kleiner aantal contracturen dan gewenst).

Werkextrinsieke versus werkintrinsieke motieven voor combinatiebanen

Tabel 9.4.1 laat verder zien dat de motieven voor werknemers om een combinatiebaan te nemen sterk verschillen. Voor 50 procent van de multi-jobbers zijn de motieven om meerdere banen te combineren werkextrinsiek, en dus vooral financieel, gedreven. De andere 50 procent geeft aan vanuit werkintrinsieke motieven meerdere banen in loondienst te hebben.

De tabel laat daarnaast zien dat het hebben van een combinatiebaan vanuit de noodzaak om financieel rond te komen significant vaker voorkomt onder werkenden die een hoofdbaan in deeltijd hebben, die een kleiner contract hebben dan gewenst, die geld tekort komen en die alleenstaand zijn of deel uitmaken van een éénoudergezin. Het toont een persoonlijke situatie waarin één te kleine hoofdbaan niet toereikend is voor het financieel draaiende houden van het huishouden (*hours constraint*).

9.4.1 Prevalentie van multi-job situatie, vorm en motief naar socio-demografische kenmerken

	Multi-job Situatie			Multi-job Vorm	
	inkomen uit 1 baan in loon-dienst	inkomen uit meerdere banen	totaal	1 baan in loondienst	combinatiebaan (Loondienst/ loondienst)
N	21 367	1 865	23 232	21 367	1 004
%	92	8	100	92	4
Geslacht					
Man	48%	44%	48%	48%	32% ▼
Vrouw	52%	57%	52%	52%	68% ▲
Leeftijd					
15-24	10% ▼	18% ▲	10%	10% ▼	30% ▲
25-34	19%	18%	19%	19%	19%
35-44	22%	18%	22%	22%	14%
45-54	27%	28%	27%	27%	22%
55-64	23%	18%	22%	23%	14% ▼
Hoogst voltooide opleiding					
Laag (≤VBO)	19%	13%	19%	19%	15%
Midden (HAVO-MBO)	41%	40%	41%	41%	46%
Hoog (HBO-WO)	40%	47%	40%	40%	39%
Contractvorm Hoofdbaam					
(Uitzicht op) vast	89% ▲	76% ▼	88%	89% ▲	65% ▼
Flexibel/oproep	11% ▼	24% ▲	12%	11% ▼	35% ▲
Contractomvang Hoofdbaam (Aantal uur per week)					
	30 ▲	25 ▼	30	30 ▲	22 ▼
Contractomvang Hoofdbaam (Categorie)					
Parttime (1-31 uur)	37% ▼	58% ▲	39%	37% ▼	70% ▲
Fulltime (>31 uur)	63% ▲	42% ▼	61%	63% ▲	30% ▼
Gewenste Contractomvang (Minder/ Meer werkuren)					
17 uur + minder	1%	1%	1%	1%	0%
9-16 uur minder	2%	2%	2%	2%	2%
1-8 uur minder	16%	10%	15%	16%	8% ▼
Niet meer/niet minder	64% ▲	52% ▼	63%	64% ▲	43% ▼
1-8 uur meer	12%	17%	12%	12%	21% ▲
9-16 uur meer	4% ▼	10% ▲	4%	4% ▼	14% ▲
17 uur + meer	2% ▼	8% ▲	3%	2% ▼	12% ▲
Financiële situatie huishouden?					
Komt veel geld tekort	4%	6%	5%	4%	7%
Komt een beetje geld tekort	14%	15%	14%	14%	16%
Komt precies rond	26%	26%	26%	26%	28%
Houdt een beetje geld over	45%	43%	45%	45%	42%
Houdt veel geld over	11%	11%	11%	11%	8%

Multi-job Vorm	Multi-job Motief							totaal
	hybride Baan (loondienst/ zelfstandig)	totaal	financieel rondkomen	iets extra's verdiene	afwisseling in taken	persoonlijke ontwikkeling	behoud werkzekerheid	
861	23 232	140	199	169	108	59	675	
4	100	21	29	25	16	9	100	
57%▲	48%	38%	48%	52%▲	43%	19%▼	43%	
43%▼	52%	62%	52%	48%▼	57%	81%▲	57%	
5%	10%	28%	49%▲	15%▼	39%	29%	33%	
15%	19%	25%	18%	25%	17%	22%	21%	
23%	22%	16%	9%▼	20%	19%	14%	15%	
35%	27%	21%	17%	25%	21%	25%	21%	
22%	22%	11%	8%	15%▲	4%▼	10%	10%	
10%▼	19%	14%	20%▲	8%▼	10%	10%	13%	
33%	41%	46%	56%▲	41%	32%▼	44%	46%	
57%▲	40%	40%	24%▼	52%▲	57%▲	46%	42%	
88%	88%	62%	64%	85%▲	65%	56%▼	68%	
12%	12%	38%	36%	15%▼	35%	44%▲	32%	
29	30	20	20▼	27▲	22	18▼	22	
45%	39%	76%▲	68%	52%▼	64%	80%▲	66%	
55%	61%	24%▼	32%	48%▲	36%	20%▼	34%	
2%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	
3%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	
13%	15%	7%	8%	11%	7%	2%	8%	
63%	63%	23%▼	46%	62%▲	59%▲	32%▼	46%	
12%	12%	28%▲	26%	13%▼	13%▼	22%	21%	
5%	4%	20%▲	13%	10%	12%	19%	14%	
2%	3%	23%▲	6%▼	4%▼	8%	24%▲	11%	
4%	5%	15%▲	2%▼	2%	2%	7%	5%	
15%	14%	32%▲	15%	9%▼	7%▼	15%	16%	
24%	26%	32%	27%	20%▼	24%	39%▲	27%	
44%	45%	19%▼	47%	59%▲	62%▲	34%	46%	
14%	11%	1%▼	10%	10%	6%	5%	7%	

9.4.1 Prevalentie van multi-job situatie, vorm en motief naar socio-demografische kenmerken (slot)

	Multi-job Situatie			Multi-job Vorm	
	inkomen uit 1 baan in loon-dienst	inkomen uit meerdere banen	totaal	1 baan in loondienst	combinatiebaan (Loondienst/ loondienst)
Partner?					
Ja	93%	88%	93%	93%	79% ▼
Nee	7%	12%	7%	7%	21% ▲
Huishoudsamenstelling					
Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	30%	26%	30%	30%	23%
Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	44%	41%	43%	44%	32% ▼
Eénouder-huishouden	4%	5%	4%	4%	5%
Alleenstaand	15%	16%	15%	15%	20%
Anders	7% ▼	12% ▲	8%	7% ▼	20% ▲
Stedelijkheid	17%	20%	18%	17%	20%
Zeer sterk stedelijk	28%	25%	28%	28%	25%
Sterk stedelijk	21%	17%	21%	21%	18%
Matig stedelijk	22%	26%	23%	22%	26%
Weinig stedelijk	11%	12%	11%	11%	11%
Niet stedelijk	11%	12%	11%	11%	11%
Sector (SBI2008)					
A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1%	1%	1%	1%	1%
B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts /afval)	12%	6%	11%	12%	3% ▼
F (41-43). Bouwnijverheid	4%	3%	4%	4%	2%
G (45-47). Groot- en detailhandel	15%	12%	14%	15%	13%
H (49-53). Vervoer en opslag	5%	4%	5%	5%	3%
I (55-56). Horeca	3%	3%	3%	3%	5%
J (58-63). Informatie en communicatie	3%	3%	3%	3%	1%
K (64-66). Financiële instellingen	4%	4%	4%	4%	2%
L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	13%	14%	13%	13%	13%
O (84). Openbaar bestuur	9%	6%	8%	9%	6%
P (85). Onderwijs	8%	12%	9%	8%	12%
Q (86-88). Gezondheids- en welzijnszorg	22%	26%	22%	22%	34% ▲
R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	3%	6%	3%	3%	6%

Bron: Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012-2013 (TNO/CBS).

N.B. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20.

Multi-job Vorm	Multi-job Motief						totaal	
	hybride Baan (loondienst/ zelfstandig)	totaal	financieel rondkomen	iets extra's verdiene	afwisseling in taken	persoonlijke ontwikkeling		behoud werkzekerheid
	98%▲ 2%▼	93% 7%	85% 15%	69%▼ 31%▲	88%▲ 12%▼	79% 21%	77% 23%	79% 21%
	29%	30%	25%	17%▼	28%	19%	34%▲	23%
	51% 4%	43% 4%	21%▼ 9%▲	32% 4%	37% 4%	32% 2%	24% 3%	30% 5%
	12% 3%	15% 8%	32%▲ 12%▼	16% 31%▲	18% 14%▼	26% 20%	15% 24%	21% 20%
	21% 24% 15% 26% 13%	18% 28% 21% 23% 11%	23% 35% 16% 22% 4%▼	18% 25% 20% 24% 14%	18% 29% 21% 18% 14%	23% 28% 14% 22% 13%	20% 22% 22% 25% 10%	20% 28% 18% 22% 11%
	1%	1%	1%	3%▲	0%	0%	2%	1%
	9% 4%	11% 4%	7% 1%	5% 4%	7% 4%	3% 3%	3% 3%	5% 3%
	11% 4%	14% 5%	11% 5%	21%▲ 3%	8%▼ 8%▲	14% 1%	9% 2%	13% 4%
	1% 6% 7%	3% 3% 4%	3% 4% 2%	12%▲ 1% 1%	2%▼ 3% 4%	4% 1% 4%	5% 2% 2%	6% 2% 2%
	15% 7%	13% 8%	11% 2%	16% 5%	13% 10%▲	8% 7%	5% 2%	12% 6%
	12% 17%	9% 22%	10% 34%	7%▼ 19%▼	14% 24%	16% 35%	20%▲ 42%▲	12% 28%
	6%	3%	9%	5%	5%	5%	3%	6%

Het multi-jobmotief om met een tweede baan iets extra's te kunnen verdienen komt in de groep met een combinatiebaan significant vaker voor bij jongeren, bij lager- en middelbaaropgeleiden, bij werknemers zonder partner en bij werknemers die een hoofdbaan hebben in de landbouw, groot- en detailhandel of in de horeca. Een tekort aan werkuren in de hoofdbaan speelt hier dus geen rol. Dit is een verdere validering van het onderscheid tussen multi-jobbing vanuit echte financiële noodzaak en vanuit de wens iets extra's te verdienen bovenop een reeds toereikend aantal werkuren/inkomen. Voor ongebonden jongeren is de combinatiebaan vooral een manier om wat bij te verdienen. Zij nemen meerdere baantjes (naast de studie) om wat extra's te kunnen doen of te sparen voor een vakantie.

Het motief om met een combinatiebaan meer afwisseling in het werk te krijgen, komt significant vaker voor bij mannen, bij werknemers van 55 jaar en ouder, bij hogeropgeleiden, bij een vast contract en bij een fulltime aanstelling, bij het hebben van een partner, bij een gezonde financiële huishouding en bij het werken in de vervoer en opslagsector of het openbaar bestuur. Het zoeken naar afwisseling in een tweede baan in loondienst lijkt dus vooral een keuze van werkenden met een reeds sterke arbeidsmarkt- en inkomenspositie. Multi-jobbers met dit motief geven ook significant minder vaak aan dat ze meer uren willen werken in de hoofdbaan. Het typeert een werknemer die in zijn/haar carrière bovenop een financieel zeker bestaan ook extra werkt om wat extra's te kunnen doen.

Het ontwikkelmotief komt significant vaker voor bij hogeropgeleiden en bij een gezonde financiële huishoudensituatie, en komt minder vaak voor bij ouderen (55-plus). Het ontwikkelmotief typeert mogelijk de carrièrebewuste werknemer die intrinsiek gedreven is om in meerdere banen leerervaringen op te doen.

Als laatste zien we dat het motief om met meerdere banen werkzekerheid te behouden significant vaker voorkomt bij vrouwen, bij een flexibel contract, bij een parttime aanstelling, bij de wens om meer uur te werken in de hoofdbaan, bij gehuwd-zijn zonder thuiswonende kinderen en bij het werken in het onderwijs of in de gezondheids- en welzijnzorg (sectoren overigens waar ook relatief veel vrouwen werken). Dit is het enige motief waarbij het hebben van een flexibel contract een significante rol speelt. Het duidt mogelijk op een situatie in, vooral, de sectoren onderwijs en gezondheidszorg waar kleinere banen op tijdelijke contracten worden aangeboden, waar mensen intrinsiek gebonden zijn aan het werken in die sector en daardoor meerdere parttimebanen combineren voor behoud van werkzekerheid. Helaas ontbreekt het in dit onderzoek aan specifieke informatie over de tweede baan om hier meer inzicht in te bieden.

Wat betreft de prevalentie van multi-jobsituatie, -vorm en -motieven bevestigen de resultaten dat multi-jobbing een veelzijdig fenomeen is. Zowel in de vorm als in de motieven tekenen zich onder de multi-jobbers groepen met afwijkende kenmerken af. We verwachten daarom ook dat de gunstige of ongunstige consequenties van multi-jobbing afhankelijk zijn van zowel de vorm als van de motieven om banen te combineren. In de volgende sectie gaan we in op de daadwerkelijke (on)wenselijkheid van het hebben van meerdere banen.

9.5 (On)gunstige uitkomsten van multi-jobsituatie, -vorm en -motief

Hieronder tonen we de resultaten voor de onderzoeksvragen die centraal staan in dit hoofdstuk. Ze worden per deelvraag behandeld.

Deelvraag 1: Is het werken in meerdere banen (on)gunstiger dan het werken in één baan?

De multivariate resultaten van de MANCOVA-analyse laten zien dat er een significant verschil is tussen werkenden met meerdere banen en werkenden met één baan op de onderzochte uitkomstmaten (Roy's Largest Root = .004, $F(6,21183) = 12.40$, $p < .000$; zie tabel 9.5.1). Deze resultaten geven een eerste indicatie dat voor de score op de uitkomstmaten de baansituatie ertoe doet. Het maakt inderdaad uit of mensen één baan hebben of inkomen vergaren uit meerdere banen. In de bovenste rijen van tabel 9.5.1 worden de resultaten per uitkomstvariabele getoond.

Er zijn kleine, maar significante verschillen in de gemiddelden tussen de twee groepen voor zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Mensen met meerdere banen maken meer overuren, en ervaren meer werk-thuis-interferentie dan mensen met één baan. Ze rapporteren echter wel weer minder burn-out-klachten en ze zijn meer tevreden met hun hoofdbaan en meer bevlogen. Ook de inschatting van de externe employability valt bij mensen met meerdere banen gunstiger uit dan bij mensen met één baan.

Deelvraag 2: Is het werken in één baan (on)gunstiger dan werken in een combinatiebaan of werken in een hybride baan?

Waar we hierboven enkel keken naar multi-jobbing versus één baan, zijn in onderstaande analyses de gemiddeldes verder uitgesplitst naar de multi-jobvormen combinatiebaan of hybride baan.

De multivariate resultaten van de analyse laten zien dat er een significant verschil is tussen werkenden met één baan, werkenden met een combinatiebaan en werkenden met een hybride baan op zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten (Roy's Largest Root = .004, $F(6,21183) = 15.36$, $p < .000$). Dit is een eerste indicatie dat de vorm van multi-jobbing belangrijk kan zijn voor de onderzochte uitkomstmaten. In de middelste rijen van tabel 9.5.1 rapporteren we de resultaten voor elk van de zes uitkomstmaten.

Er zijn kleine maar significante verschillen tussen de drie groepen werkenden voor zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Mensen die hybride banen hebben, maken significant meer overuren in de hoofdbaan dan mensen met een combinatiebaan of mensen met één baan. Ook ervaren zij meer werkhuis-interferentie dan mensen met een combinatiebaan en mensen met één baan. Zij schatten echter de externe employability hoger in. Het is bij deze (vetgedrukte) uitkomsten dus vooral de hybride multi-jobvorm die het verschil maakt in vergelijking met de mensen met één baan, en niet de situatie.

Multi-jobbers (ongeacht of zij een hybride baan of combinatiebaan hebben) zijn meer bevlogen dan mensen met één baan. Hier is het dus vooral de situatie (vetgedrukt) die doorslaggevend lijkt voor bevlogenheid in de hoofdbaan en niet de multi-jobvorm.

De verschillen *tussen* de drie groepen werkenden in ervaren burn-out klachten en tevredenheid met de (hoofd)baan zijn niet significant, zo blijkt uit de *post hoc paired comparisons*, bedoeld om te toetsen welke groepen op een afhankelijke variabele significant van elkaar verschillen. Bij deze uitkomstvariabelen vinden we wel een significant verschil bij de situatie, maar het onderscheid tussen situatie en vorm is weinig betekenisvol.

Deelvraag 3: Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger naarmate de (extrinsieke/intrinsieke) redenen voor het combineren anders van aard zijn?

Om de derde en laatste deelvraag te beantwoorden zijn respondenten van twee jaargangen van de NEA samengevoegd (2012 en 2013). Het jaar van afname is meegenomen als additionele controlevariabele in de MANCOVA-analyse, om voor eventuele effecten van 'jaar' te controleren. Het betreft hier alleen respondenten die aangaven meerdere banen in loondienst te hebben (een combinatiebaan dus). De multivariate resultaten van de analyse laten zien dat er een significant verschil is in de (on)gunstige uitkomsten tussen de vijf verschillende motieven op de Roy's Largest Root = .057, $F(6,660) = 6.27$; $p < .000$. Net als in de vorige analyses geeft deze eerste berekening aan dat naast situatie en vorm ook motieven voor het hebben van een combinatiebaan een rol kunnen spelen.

Tabel 9.5.1 toont kleine, maar significante verschillen tussen de multi-jobmotieven in de gemiddelden van zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Het ongunstigst scoren de werkenden die banen combineren uit financiële noodzaak. Zij ervaren significant meer burnoutklachten dan mensen die banen combineren om wat extra's te verdienen of mensen die banen combineren voor de afwisseling. Ook zijn mensen die banen combineren uit financiële noodzaak minder tevreden met hun hoofdbaan, en achten zij zichzelf minder extern employable dan mensen die een combinatiebaan hebben vanwege de afwisseling in het werk of omdat ze zichzelf willen ontwikkelen. Mensen die banen combineren uit financiële noodzaak geven daarnaast aan minder bevlogen te zijn in het werk dan mensen die banen combineren omdat ze zich willen ontwikkelen. Er is geen relatie gevonden tussen de verschillende motieven om meerdere banen te combineren en het maken van overuren in de hoofdbaan en werk-thuis-interferentie.

Het motief financiële noodzaak wijkt dus het vaakst het meest ongunstig af van de andere motieven. Een combinatiebaan voor meer afwisseling of persoonlijke ontwikkeling pakt het vaakst het gunstigst uit op de verschillende uitkomstmaten (gecontroleerd voor jaar, geslacht, leeftijd, opleiding, contractvorm en contractomvang).

9.5.1 MANCOVA voor verschillen in (on)gunstige uitkomsten naar multi-job situatie, -vorm en -motief

	N	Overuren p/ week in hoofdbaas [Gemiddelde]	Werk-thuis interferentie [1-4]	Burn-out klachten [1-7]	Tevreden- heid hoofd- baan [1-5]	Bevlogen- heid hoofd- baan [1-7]	Externe Employ- ability [1-4]
Multi-job Situatie¹⁾							
Inkomen uit 1 baan	21 367	M=3,38 _a	M=1,62 _a	M=2,00 _a	M=3,88 _a	M=5,69_a	M=2,42 _a
Inkomen meerdere banen	1 865	M=3,87 _b	M=1,67 _b	M=1,93 _b	M=3,94 _b	M=5,81_b	M=2,56 _b
F		17,51**	8,41**	5,53*	7,18**	13,74**	47,96**
Eta Squared		0,001	0	0	0	0,001	0,002
Multi-job Vorm²⁾							
1 baan	21 367	M=3,38_a	M=1,62_a	M=2,00 _a	M=3,88 _a	M=5,69 _a	M=2,42_a
Combinatiebaan	1 004	M=3,58_a	M=1,63_a	M=1,92 _b	M=3,94 _a	M=5,82 _b	M=2,50_a
Hybride baan	861	M=4,21_b	M=1,72_b	M=1,94 _{ab}	M=3,93 _a	M=5,80 _b	M=2,63_c
F		12,78**	7,71**	2,8	3,65*	6,91**	29,66**
Eta Squared		0,001	0,001	0	0	0,001	0,003
Multi-job Motief³⁾							
<i>Hoofdeden Combinatiebaan</i>							
Financieel rondkomen	140	M=2,79 _a	M=1,67 _a	M=2,09_a	M=3,72_a	M=5,56_a	M=2,41_a
Iets extra's verdienen	199	M=3,47 _a	M=1,52 _a	M=1,73_b	M=3,87_a	M=5,66 _b	M=2,63 _{ab}
Afwisseling in taken	169	M=3,25 _a	M=1,56 _a	M=1,76_b	M=4,05_b	M=5,88 _b	M=2,79_b
Persoonlijke Ontwikkeling	108	M=3,69 _a	M=1,62 _a	M=1,89 _{ab}	M=4,05_b	M=6,05_b	M=2,78_b
Behoud werkzekerheid	59	M=3,02 _a	M=1,50 _a	M=1,81 _{ab}	M=4,01 _{ab}	M=6,05 _{ab}	M=2,48 _{ab}
F		0,72	1,41	2,96*	3,79**	3,69**	5,51**
Eta Squared		0,004	0,008	0,02	0,02	0,02	0,03

Noot 1: *= $p < 0,05$ **= $p < 0,01$

Noot 2: ¹⁾ = de multivariate analyse met de 'baansituatie' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant.

Roy's Largest Root = 0,004, $F(6,21183) = 12,40$, $p < 0,000$.

²⁾ = de multivariate analyse met de 'baanvorm' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant.

Roy's Largest Root = 0,004, $F(6,21183) = 15,36$, $p < 0,000$.

³⁾ = de multivariate analyse met 'motief' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen + 'jaar van afname' en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant. Roy's Largest Root = 0,057, $F(6,660) = 6,27$, $p < 0,000$.

Noot 3: _a, _b, _c en _{ab} geven aan of gemiddelden binnen de analyse significant van elkaar verschillen. Wanneer de gemiddelden een verschillende letter als subscript hebben, verschillen deze significant van elkaar op $p < 0,05$ level.

Deze resultaten zijn gebaseerd op Bonferroni post hoc paired comparisons.

NB: de combinatie ab geeft aan dat dit gemiddelde niet verschilt van de overige gemiddelden.

9.6 Conclusie

Dit hoofdstuk toont dat multi-jobbing niet ongunstiger is dan het hebben van één baan. Om deze conclusie te trekken is het wel van belang om de multi-job vormen en de multi-job motieven van elkaar te onderscheiden.

Hybride multi-jobbing is wezenlijk anders dan multi-jobbing in loondienst

De hybride baan waarin werkenden een hoofdbaan in loondienst combineren met activiteiten als zelfstandig ondernemer/zzp'er is een andere vorm van multi-jobbing dan het combineren van banen in loondienst. Dit toont zich in zowel (on)gunstige effecten van multi-jobbing als de verschillende kenmerken van deze twee groepen multi-jobbers.

Hybride multi-jobbers maken meer overuren in de hoofdbaan en ervaren meer werk-thuis-interferentie dan werkenden met één baan of een combinatiebaan. Dit zijn ongunstige bijeffecten, die ook na het controleren voor bijvoorbeeld fulltime werken of een vast contract in de hoofdbaan blijven bestaan. Dit kan mogelijk verklaard worden door de onvoorspelbaarheid of onplanbaarheid van het werken als 'vrije' zelfstandige. Hierdoor kan het zijn dat in de werktijd van de hoofdbaan, men toch geïnterrupteerd wordt en aandacht moet geven aan het eigen bedrijf. Deze interrupties kunnen taakinefficiënties veroorzaken en overuren in de hoofdbaan in de hand werken (zie bijvoorbeeld Westbrook et al., 2010). Dezelfde reden kan de hogere mate van werk-thuisinterferentie verklaren. Meer overuren en werk-thuisinterferentie gaan overigens niet gepaard met meer burn-outklachten; hybride multi-jobbers rapporteren zelfs hogere werkbevoegenheidsgemiddeldes dan de werknemers met één baan. Daarbij scoren hybride multi-jobbers hoger op het vertrouwen elders werk te kunnen vinden (externe employability). Het feit dat men zich ook reeds buiten de hoofdbaan op de arbeidsmarkt beweegt, kan betekenen dat andere arbeidsmarktkansen transparanter worden. Hetzelfde patroon is te zien bij de multi-jobber in loondienst. Weliswaar minder dan de hybride multi-jobber, achten ook zij zich meer extern employable dan werknemers met één baan.

In lijn met de eerdere onderzoeksresultaten van het CBS (2014) toont het overzicht van de prevalentie van multi-jobbing dat hybride multi-jobbers ongeveer evenveel werkuren in de hoofdbaan maken dan werkenden met één baan. Multi-jobbers in loondienst werken daarentegen vaker minder uren, werken veelal parttime in de hoofdbaan en willen desgevraagd ook vaker meer uren werken. Verder zijn de hybride multi-jobbers vaker wat ouder met een gemiddeld hoger

opleidingsniveau. Multi-jobbers in loondienst zijn veelal jong en hebben over het geheel genomen een meer kwetsbare arbeidsmarktpositie (parttime baan, flexibel contract). Een zeer duidelijk verschil zit ook in de man-vrouw verdeling: hybride multi-jobbers zijn vaker man, terwijl multi-jobbers in loondienst vaker vrouw zijn. Op deze demografische kenmerken afgaand zijn de twee multi-job vormen wezenlijk anders. Waarom ze anders zijn is een vervolgvraag voor onderzoek. Een verklaring kan zijn dat in de gezondheids- en welzijnssector (waarin veel vrouwen werken) relatief meer met (tijdelijke) parttime contracten wordt gewerkt dan andere sectoren. Hierbij veroorzaakt de structuur van het banenaanbod een arbeidssituatie die multi-jobbing vervolgens in de hand werkt.

Multi-jobbing uit (extrinsieke) noodzaak het meest ongunstig

Het werken in een combinatiebaan lijkt ongunstiger te zijn voor mensen die dit doen uit financiële noodzaak (een extrinsieke reden). Wanneer het motief financiële nood is, geven mensen aan meer burn-out verschijnselen te vertonen, zijn ze minder tevreden met de hoofdbaan, minder bevlogen op het werk en vinden zij zichzelf minder extern employable. Deze verschillen treden vooral op in vergelijking met de groep mensen die een combinatiebaan heeft omdat ze afwisseling zoeken of zichzelf willen ontwikkelen (intrinsieke redenen). Met één vijfde van de multi-jobbers in loondienst die financiële noodzaak als hoofdreden heeft om er meerdere banen op na te houden, is dit een substantiële groep die mogelijk extra aandacht behoeft. Of deze groep groeiende is valt echter te bezien. De beschrijvende analyses lieten al zien dat dit multi-job motief vaker leidend is voor werkenden die een hoofdbaan in deeltijd hebben, die een kleiner contract hebben dan wenselijk, die geld tekort komen en die alleenstaand zijn of een eenoudergezin draaiende moeten houden. Er is geen specifieke sector aan te wijzen waar dit motief vaker voorkomt. Vooral het niet genoeg uren kunnen maken in de vaak parttime hoofdbaan speelt een grote rol. Te kleine banen op de arbeidsmarkt kunnen deze vorm van multi-jobbing in de hand werken. Naast dat werkenden het op een meer flexibele arbeidsmarkt moeilijk vinden inkomenszekerheid te behouden, is de mogelijk groeiende trend van te kleine parttime banen een trend om nauwlettend te monitoren.

Multi-jobbing vanuit (intrinsieke) redenen het meest gunstig

Wanneer multi-jobbing een meer intrinsiek en vrijwillig motief kent (specifiek: meer afwisseling of persoonlijke ontwikkeling) zijn de gemiddeldes voor bijvoorbeeld baantevredenheid, werkbevoegenheid en externe employability het gunstigst. Het typen van het willen behouden van werkzekerheid als een werkintrinsiek multi-job motief is mogelijk echter niet correct, zo blijkt. Dit motief kent duidelijk andersoortige antecedenten en relaties met uitkomstmaten dan het afwisselings- of ontwikkel-motief voor multi-jobbing. Werkzekerheid behouden is tevens het behouden van inkomen waarmee dit motief ook als een werkextrinsiek motief kan worden beschouwd. In dit onderzoek is voor 41 procent van de onderzochte multi-jobbers 'afwisseling en ontwikkeling' het hoofdmotief. Multi-jobbing lijkt voor deze groep iets op te leveren in de hoofdbaan, maar ook het vertrouwen in het vinden van een andere baan te versterken. Dit zijn belangrijke pijlers van duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Multi-jobbing als een persoonlijke inzetbaarheidsstrategie van werknemers toont een alternatieve route die werknemers bewandelen om in hun werkende leven meer plezier en uitdaging uit het werk te halen. Voor zover deze route bewust en vrijwillig is zien werkenden dus mogelijkheden om uit meerdere banen plezier te halen en vertrouwen om ook op de lange termijn *employable* te zijn. Deze vorm van zelfsturend arbeidsmarktgedrag is zeer onderbelicht. Het relateert aan recente *job crafting* literatuur (bijvoorbeeld Wrzesniewski & Dutton, 2001; Van Vuuren & Dorenbosch, 2011) die stelt dat werknemers zelf vaak al sleutelen aan hun eigen inzetbaarheid door een persoonlijke baan op maat te creëren. Dat werkenden dit ook met meerdere banen doen, bijvoorbeeld door het zoeken naar complementariteit in beide banen, is dan ook een boeiende lijn voor vervolgonderzoek. Recent kwalitatief onderzoek naar multi-jobbing strategieën bevestigt de veelsoortigheid van multi-job constructies in de praktijk in relatie tot persoonlijk belangrijke motieven (Dorenbosch et al., 2013).

Beperkingen van dit onderzoek

Deze studie kent enkele beperkingen. Zo is de opzet cross-sectioneel, waardoor we niet kunnen spreken van causale relaties tussen multi-jobbing en (on)gunstige uitkomsten. Verder toont de MANCOVA met een groot aantal respondenten (1 000+) al gauw significante verschillen. De Eta-squared, een maat voor de verklaarde variantie die is toe te schrijven aan de multi-job situatie of vorm, is over het geheel genomen laag. Dat betekent dat de impact van multi-jobbing gering is. Er zijn dus vele andere werkfactoren (zoals taakautonomie, arbeidsomstandigheden,

arbeidsvoorwaarden) die naast multi-jobbing (on)gunstig inwerken op de werkbeleving. Deze studie heeft vooral beoogd om de sterkte van de relaties en de richting van de relaties goed weer te geven voor verschillende aspecten van multi-jobbing.

NEA-data beperkt ons in onze uitspraken over wat er in de tweede baan gebeurt. NEA is in beginsel gericht op werknemers (in loondienst), waardoor de data niet gebruikt kunnen worden voor uitspraken over alle varianten van multi-jobbing zoals deze in de EBB wel aan bod komen. Een gevolg is bijvoorbeeld dat we alleen uitspraken kunnen doen over de relaties met uitkomsten voor de hoofdbaan. Bij baantevredenheid bijvoorbeeld kan een 'spill-over' worden verwacht van een leuke tweede baan naar de hoofdbaan. Het kan echter ook zijn dat de tweede baan, de ontevredenheid met de hoofdbaan compenseert. Hierbij gaat de algemene tevredenheid met werk omhoog, maar blijft de ontevredenheid met de hoofdbaan bestaan. Dit kon niet verder worden uitgezocht en kan een verklaring bieden voor het uitblijven van duidelijke relaties tussen multi-jobbing en baantevredenheid.

Tot slot zien wij een beperking in het gebruik van de uitkomstmaat 'aantal overuren' als indicator voor inefficiënties in de planning van werk. Ervan uitgaande dat een werkgever alléén betaalt voor efficiënte overuren, zou 'aantal onbetaalde overuren' mogelijk een betere indicatie zijn voor tijdsinefficiënties en daaraan gerelateerde schadelijke gezondheidseffecten. In vervolgonderzoek zou het derhalve beter zijn dat onderscheid te maken.

Tot slot

Met dit hoofdstuk hopen we meer nuance in het beeld van personen met meer dan één baan te hebben gebracht. Informatie welke door beleidsmakers, sociale partners en zeker ook bij andere onderzoekers naar deze vorm van flexibel arbeidsmarktgedrag meegenomen kan worden in hun werk.

9.8 Literatuur

Alarcon, G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.

Bell, D.N.F., Hart, R.A. & Wright, R.E. (1997). *Multiple job holding as a hedge against unemployment*. CEPR discussion paper series No. 1626.

CBS Statline (2015). Tabel combinanten werknemers. <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82920NED&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0-1&D5=0&D6=9,l&HDR=T,G5&STB=G1,G4,G2,G3&VW=T>. Geraadpleegd: 30 maart 2015.

CBS (2014). Aantal werknemers met twee banen neemt toe. CBS Webmagazine, vrijdag 14 november 2014. URL: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4142-wm.htm>

Cohen (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

Dekker, F. & de Beer, P. (2011). Zzp'ers in Nederland: zijn ze nu echt in beeld? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3), 245-247.

Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money?: an examination of the motives behind moonlighting. *Applied economics*, 43, 3767-3774.

Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Sanders, J. & Koppes, L. (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 98 (4666), 480-482.

Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J. & Geuskens, G. (2013). *Wanneer 1 baan niet genoeg is: een kwalitatieve verkenning van multi-job motieven en effecten op duurzame inzetbaarheid*. Presentatie op Nederlandse Arbeidsmarktdag, 10 oktober 2013, SER: 's Gravenhage.

Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London, England : SAGE.

Guariglia, A. & Kim, B.Y. (2006). The dynamics of moonlighting in Russia: what is happening in the Russian informal economy. *Economics of Transition*, vol. 14 (1), 1-45.

Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, July, 21-31.

Huiskamp R., Sanders, J. & Van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(2), 156-175.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.

Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A. Schaufeli, W.A., Zijlstra, F.R.H. & Van der Wilt, G.J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, (24) 4, 324-356.

Koppes, L., De Vroome, E., Mars, G., Janssen, B., Van Zwieten, M. & van den Bossche, S. (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Marucci-Wellman, H.R., Lin, T-C., Willetts, J.L., Brennan, M.J. & Verma. S.K. (2014). Differences in Time Use and Activity Patterns When Adding a Second Job: Implications for Health and Safety in the United States. *American Journal of Public Health*, 104 (8), 1488-1500.

Neefs, B. & Herremans, W. (2011). Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 3, 106-115.

OECD (2010). How Good is Part-Time Work? in OECD, *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing.

Panos, G.A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, 53(2), 223-272.

Sanders, J., J.F. Ybema en E. van Wijk (2013). Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid. In: Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt; de focus op flexibilisering*. 121-136. Den Haag/Heerlen: CBS.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B.(2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Shishko, R. & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66, 298-308.

Van Vuuren, H.A. & Dorenbosch, L. (2011) *Mooi Werk: naar een betere baan zonder weg te gaan (handboek Job Crafting)*. Amsterdam: Boom Uitgevers

Westbrook, J.I., Coiera, E., Dunsmuir, W.T., Brown B.M., Kelk N., Paoloni R. & Tran C. (2010). The impact of interruptions on clinical task completion. *Qual Saf Health Care*, 19(4), 284–289.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201

Wu, Z., Baimbridge, M. & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41, 1–16.

Yeo, G. & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice and performance: Effects of ability, conscientiousness and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89, 231–247

9.7 Technische toelichting

Voor de analyses in deze bijdrage is gebruikt gemaakt van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2013 en voor een deel uit 2012. Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS met als doel de arbeidsomstandigheden en de duurzame inzetbaarheid van werknemers te meten. Voor meer informatie zie ook: www.tno.nl/nea. Om de beschikbare data over multi-job motieven ten volste te benutten zijn de NEA-respondenten uit 2012 en 2013 meegenomen (2012 is het eerste jaar waarin motieven zijn bevroegd). Door de groep onderzochten te vergroten kunnen we een meer betrouwbare analyse uitvoeren, ook wanneer we willen controleren voor diverse werknemerskenmerken. De kans dat in de twee onafhankelijke NEA-steekproeven van de werkende beroepsbevolking (excl. geheel zelfstandigen) uit 2012 en 2013 dezelfde respondenten zitten is zeer klein ($0,3 \text{ procent} \times 0,3 \text{ procent} = 0,09 \text{ procent}$). We gaan er dus vanuit dat in beide steekproeven unieke internet-respondenten zitten. In 2012 betrof dit 332 internetrespondenten; in 2013 waren dit 343 internetrespondenten. Van de in totaal 675 multi-jobbers geeft de helft aan werk-extrinsieke motieven te hebben, terwijl de andere helft er als hoofdreden een werk-intrinsiek motief voor een combinatiebaan op nahoudt.

Multi-job Variabelen

In tabel 9.8.1. geven we een compleet overzicht van de in dit onderzoek gebruikte indicatoren.

9.8.1 Hoofdvariabelen en operationalisaties

Variabele	Vraagstelling	Responsformat
Multi-jobbing	Heeft u momenteel een betaalde baan? En zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen? [1 antwoord mogelijk]	1 = Nee, géén betaalde baan 2 = Ja, één betaalde baan 3 = Ja, meerdere betaalde banen
	Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron? [1 antwoord mogelijk]	1 = Nee, geen inkomen uit andere bronnen 2 = Ja, uit eigen onderneming 3 = Ja, (pre)pensioen 4 = Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen) 5 = Ja, anders
	Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [Alleen Internetrespondenten; 1 antwoord mogelijk]	1 = Financieel rond kunnen komen of schulden aflossen 2 = Geld verdienen voor iets extra's 3 = De afwisseling 4 = Mezelf kunnen ontwikkelen 5 = Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
Overuren [Gem.] (ongunstig)	Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werkt nooit over = 0 uur) Gecorrigeerd voor extreme waarden.	Gemiddeld aantal overuren per week
Burn-outklachten [1-7] (ongunstig)	Burnout (schaal: 5 items)	1 = Nooit; 7 = Elke dag
Werk/ thuis interferentie [1-4] (ongunstig)	Mist of verwaarloost u familie- of gezins-activiteiten door uw werk?	1 = Nee, nooit; 4 = Ja, zeer vaak
Baantevredenheid [1-5] (gunstig)	In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?	1 = Zeer ontevreden; 5 = Zeer tevreden
Bevlogenheid [1-7] (gunstig)	Bevlogenheid (schaal: 3 items)	1 = Nooit; 7 = Elke dag
Externe Employability [1-4] (gunstig)	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever	1 = Helemaal niet mee eens; 4 = Helemaal mee eens

10.

Deeltijd-WW:

de ultieme

flexicurity-tool?

Auteurs

Dimitris Pavlopoulos (VU)

Katja Chkalova (CBS)

Ton van Maanen (CBS)

10.1 Inleiding

Als een van de antwoorden op de economische crisis vanaf september 2008 werden ter bestrijding van de werkloosheid, de maatregelen werktijdverkorting ingezet. Deze maatregelen waren een reactie op de financiële crisis in 2008 en 2009. Naast de regeling Bijzondere werktijdverkorting, die duurde van 30 november 2008 tot 21 maart 2009, was de belangrijkste de regeling Deeltijd-WW die duurde van 1 april 2009 tot 1 juli 2011 (Staatscourant, 2009a, Chkalova, 2010). Deze regeling had tot doel om bedrijven in staat te stellen om door middel van werktijdverkorting waardevolle medewerkers te behouden. Voor de niet gewerkte uren kon een beroep gedaan worden op de werkloosheidswet (WW). Hierbij bleven de reguliere WW-regels van toepassing met uitzondering van de sollicitatieplicht.

Deeltijd-WW is de Nederlandse variant op de *short-time work programs* die als crisismaatregelen op de arbeidsmarkt populair waren in Europa. Ook in andere landen werden soortgelijke regelingen ingesteld om de gevolgen van de crisis op de werkgelegenheid te verzachten. Denk hierbij aan de *Kurzarbeit* in Duitsland, *Tijdelijke werkloosheid* in België en *Cassa Integrazione Guadagni* in Italië. Short-time work wordt gezien als een flexicurity-maatregel. Het biedt bedrijven de mogelijkheid de arbeidskosten tijdelijk te verlagen en geeft werknemers baan zekerheid (Sacci et al, 2011; Eurofound, 2010).

Op de vraag of de deeltijd-WW heeft geleid tot behoud van werkgelegenheid is geen eenduidige uitspraak mogelijk (De Leest, 2009; Van Vuuren, 2011; Ape, 2012). Wel is gebleken dat de regeling Deeltijd-WW door zowel werkgevers als werknemers positief is beoordeeld. In een reactie op de Kabinetsreactie Evaluatie bijzondere wtv en Deeltijd-WW (Ministerie SZW, 2012) wordt op basis van onderzoek van de OESO (2010) en het CPB (2011) geconcludeerd dat niet kan worden gesteld dat de deeltijd-WW een positieve bijdrage heeft geleverd aan het behouden van extra werkgelegenheid.

De bevindingen voor Nederland op bedrijfsniveau komen overeen met de resultaten van internationaal onderzoek over de effectiviteit van short-time work. In een internationaal vergelijkend onderzoek suggereren Hijzen en Venn (2011) dat deze regelingen effectief waren in de bescherming van vaste banen in Europa. Boeri en Bruecker (2011) beweren dat het aantal banen dat gered is door deze regeling significant lager is dan het aantal deelnemers. Echter, alle resultaten van deze onderzoeken zijn gebaseerd op gegevens over bedrijven (bedrijfsniveau). Dat levert weliswaar nuttige informatie op, maar het effect van de regeling op de deelnemende medewerkers (individueel niveau) blijft onduidelijk.

Bovendien is tot op heden onbekend hoe de regeling deeltijd-WW zich verhoudt tot de mogelijkheden van een bedrijf om flexibel met de economische invloeden om te gaan. Verondersteld wordt dat bedrijven met veel medewerkers zonder vast arbeidscontract soepeler kunnen reageren op de veranderende economische omstandigheden. De flexwerkers fungeren dan als een buffer die qua omvang naar believen kan worden aangepast. Bedrijven met weinig flexibele arbeidskrachten en naar verhouding veel vaste krachten hebben deze mogelijkheid niet. Door gebruik te maken van deeltijd-WW creëren deze bedrijven als het ware een flexpool van vaste medewerkers, die zo nodig kunnen worden ontslagen als de economische omstandigheden niet verbeteren. Daarom mag verwacht worden dat deeltijd-WW'ers een kleinere kans hebben op werkloosheid in bedrijven met een groot aandeel flexwerkers dan in bedrijven met weinig flexibele arbeidskrachten.

Het doel van dit artikel is te onderzoeken of werknemers die gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW na beëindiging van de regeling een kleinere kans hebben om ontslagen te worden dan werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van de regeling. Naar ons weten is dit het eerste onderzoek over het effect van deeltijd-WW op individueel niveau. Daarnaast onderzoeken we de relatie tussen het werkgelegenheidseffect van de deeltijd-WW en het aandeel flexibele arbeidskrachten in bedrijven.

De deeltijd-WW nader beschouwd

De regeling deeltijd-WW werd van kracht op 1 april 2009. Daarna zou een evaluatie plaatsvinden. De regeling was bedoeld om vakkrachten te kunnen behouden. De arbeidstijd kon met maximaal 50 procent worden gereduceerd voor de duur van ten hoogste dertien weken, waarna verlenging mogelijk was met twee perioden van 26 weken. Hierbij golden de vigerende regels van de WW, waardoor bij gebruik van de regeling WW rechten werden verbruikt. De werkgever was verder verplicht schriftelijke afspraken te maken over scholing (om de inzetbaarheid van de deelnemers te behouden) en detachering. Om te voorkomen dat de regeling al te luchthartig zou worden gebruikt, is een aantal boeteclausules ingebouwd.

Al na drie maanden waren er zoveel aanvragen ingediend dat het beschikbare budget van 375 miljoen euro op was. Er waren al bijna 19 duizend werknemers op wie de deeltijd-WW van toepassing was (CBS, 2011). Met het Besluit wederopstelling deeltijd-WW werd de regeling verlengd tot 1 april 2010, het budget verhoogd en de aanvraagregels aangescherpt (Staatscourant, 2009b). Een belangrijke wijziging van de voorwaarden betrof het verkorten van de werktijd. De duur van de deeltijd-WW werd afhankelijk van het aandeel werknemers waarvoor de

regeling werd ingezet. Bovendien moesten werkgevers de werktijd per werknemer met gemiddeld minimaal met 20 procent en maximaal met 50 procent verkorten. Om oneigenlijk gebruik van de regeling tegen te gaan werd de werkgever verplicht om de eerste periode van dertien weken arbeidstijdverkortung te verlengen met nogmaals een periode van dertien weken. Verder werd nog een aantal voorwaarden aangepast over fraude en scholing.

Zo moest per werknemer vooraf worden aangegeven welke scholing gevolgd zou worden, terwijl over de naleving schriftelijk verslag moest worden gedaan. De voorwaarden over de instemming van de werknemers, de afspraken over loondoorbetaling e.d. van de oorspronkelijke regeling bleven van kracht.

In februari 2010 werden 39 duizend deeltijd-WW uitkeringen verstrekt, het hoogste aantal. Uiteindelijk is de regeling nog een keer verlengd, tot 1 juli 2011 (Staatscourant, 2010). Instroom van bedrijven bleef ook na 1 april 2010 mogelijk. De duur van het gebruik van de deeltijd-WW werd afhankelijk van het moment van instroom van een bedrijf, en alleen bedrijven die nog niet eerder deeltijd-WW hadden aangevraagd konden in aanmerking komen. Uiteindelijk hebben meer dan 7 duizend bedrijven en ruim 77 duizend werknemers gebruik gemaakt van de regeling Deeltijd-WW.

10.2 Onderzoekopzet

In dit onderzoek vergelijken we de loopbaan van deeltijd-WW'ers (experimentele groep) met die van hun niet-deelnemende collega's. Immers, het besluit van een bedrijf om gebruik te maken van de regeling beïnvloedt niet alleen de loopbaan van degenen voor wie deeltijd-WW wordt aangevraagd, maar van alle medewerkers in het bedrijf. Daarom onderscheiden we twee controlegroepen: niet-deelnemende medewerkers uit bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW (controlegroep 1) en medewerkers uit bedrijven die geen gebruik hebben gemaakt van de regeling (controlegroep 2).

De totale onderzoekspopulatie bestaat uit personen die in oktober 2009 als werknemer in loondienst werkzaam waren en per ultimo 2011 tot de leeftijdscategorie 20 tot 65 jaar behoorden. Het peilmoment oktober 2009 is gekozen omdat in deze periode, in termen van uitgekeerde bedragen, het grootste beroep is gedaan op de regeling (Chkalova, 2010). Alleen werknemers met een vast contract zijn in het onderzoek meegenomen, omdat de regeling bedoeld was om gespecialiseerde krachten met een vaste arbeidsovereenkomst in dienst te kunnen houden.

De controlegroepen zijn door middel van steekproeftrekking tot hanteerbaardere aantallen teruggebracht. In eerste instantie is uit de totale populatie van controlegroep 1 een 20-procentssteekproef van personen getrokken gestratificeerd naar bedrijven, zodat alle bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de regeling deeltijd-WW zijn meegenomen. Verder is uit de populatie voor controlegroep 2 een 1-procentssteekproef getrokken onder de bedrijven, evenredig gestratificeerd naar de grootte van het bedrijf en naar bedrijfssector. Vervolgens is hieruit *ad random* een 10-procentssteekproef van werknemers getrokken. Vervolgens zijn werknemers in bedrijven die failliet zijn gegaan uit de populatie verwijderd. Zo is voorkomen dat werkloosheid als gevolg van een faillissement interfereert met ontslag bij het gebruik van de deeltijd-WW.

De totale onderzoekspopulatie bedroeg uiteindelijk 141 382 werknemers: 58 839 werknemers die gebruik hebben gemaakt van de Deeltijd-WW (experimentele groep), 49 329 werknemers in controlegroep 1 en 33 214 werknemers in controlegroep 2.

Voor de drie deelpopulaties zijn per maand, vanaf januari 2009 tot en met december 2011, indicatoren aangemaakt over het wel of niet hebben van een baan en het wel of niet hebben van een deeltijd-WW-uitkering. Verder zijn de bedrijfskenmerken vastgesteld die hoorden bij de baan, waaronder het aandeel flexibele arbeidskrachten dat het bedrijf in dienst had. Voor personen die in de onderzoekmaand meer dan één baan hadden, zijn de bedrijfskenmerken van de baan met het hoogste loon meegenomen.

In de analyse is gecontroleerd voor verschillende achtergrondvariabelen: bedrijfstak, bedrijfsgrootte, etniciteit (herkomstgroepering), loon, aandeel flexibele banen, baanwissel en de omzetonwikkeling.¹⁾

Omdat opleidingsgegevens van de werknemers ontbraken en verondersteld wordt dat deze wel een rol spelen in de latere kansen op ontslag, is loon als proxy voor opleidingsniveau meegenomen in de analyse.

¹⁾ De omzetonwikkeling van de bedrijven is bepaald door de omzet van 2008 en 2009 te vergelijken. Echter, de koppeling van de omzetgegevens aan het gebruikte analysebestand is verre van perfect met bijna 40 procent onbekende waarden. Toch hebben wij dit kenmerk in onze analyses opgenomen als een proxy voor hoe hard het desbetreffende bedrijf door de crisis is getroffen om zelfselectie onder bedrijven die deeltijd-WW hebben ingezet deels op te vangen. Echter, bedrijven mochten zelf kiezen of ze wel of niet van deeltijd-WW gebruik maakten. Naast omzetonwikkeling konden ook verschillen tussen wel- en niet-gebruikers optreden door bijvoorbeeld verschillende toekomstperspectieven.

10.3 Beschrijvende statistieken

Werknemerspopulatie

Iets meer dan 42 procent van alle werknemers in het onderzoek heeft gebruik gemaakt van de deeltijd-WW. Tabel 10.3.1 laat zien dat van de werknemers die deelnamen aan de regeling 85 procent man was. Voor de totale onderzoekspopulatie bedroeg dit 71 procent. Het percentage mannen dat werkte bij een bedrijf dat niet heeft deelgenomen aan de deeltijd-WW lag met 55 procent onder het gemiddelde van de onderzoekspopulatie. De verschillen in geslacht tussen de onderzoeksgroepen hebben voor een groot deel te maken met de sekseopbouw in de bedrijfstakken. Mannen zijn naar verhouding vaker werkzaam in de industrie of in de bouw, bedrijfstakken die naar verhouding zwaarder zijn getroffen door de economische achteruitgang en daarom ook meer gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW dan bedrijfstakken waar meer vrouwen werken.

In totaal was bijna 22 procent van de werknemers 35 jaar of jonger. Het merendeel, ruim 58 procent van de onderzoekspopulatie, was 36 tot 55 jaar oud. Verdeeld naar de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW en de werknemers in de controlegroepen valt op dat de oudere werknemers (vanaf 36 jaar) ruimer vertegenwoordigd zijn onder de deelnemers aan de deeltijd-WW. Jongeren (25 jaar of jonger) daarentegen zijn duidelijk ondervertegenwoordigd. Op zich is dat niet vreemd omdat de regeling bedoeld was om juist vakkrachten in dienst te kunnen houden. Dat zijn over het algemeen werknemers met de meeste ervaring en de meeste vakkennis, en dat zijn vaker de ouderen.

Wanneer de werknemerspopulatie wordt onderscheiden naar loon en wordt gesplitst in deeltijd-WW'ers en werknemers die geen gebruik van de regeling hebben gemaakt blijkt dat deeltijd-WW'ers relatief vaak voorkomen in de loonkwintielen 2, 3 en 4. Een derde van de werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW bevindt zich in het eerste loonkwintiel (de 20-procent laagstbetaalden).

10.3.1 Aandeel werknemers naar kenmerken

	Deeltijd-WW	Bedrijf-WW (controle groep 1)	Geen deeltijd-WW (controle groep 2)	Totaal
	%			
Geslacht				
vrouwen	15	34	45	29
Leeftijd				
≤25 jaar	2	7	5	4
26-35	17	18	18	18
36-45	30	27	27	28
46-55	33	28	30	30
≥56 jaar	19	19	21	20
Omzetontwikkeling				
meer dan 20% daling	40	24	11	28
tussen 0,5 en 20% daling	18	20	9	16
tussen -0,5 en 0,5 % groei	1	2	2	2
tussen 0,5 en 20% groei	4	9	9	7
meer dan 20% groei	5	10	10	8
omzetontwikkeling onbekend	31	34	59	39
Loon				
1 ^e kwintiel tot 1 927,- p.m.	10	30	27	21
2 ^e kwintiel tussen 1 928,- en 2 640,- p.m.	23	17	18	20
3 ^e kwintiel tussen 2 640,- en 3 138,- p.m.	27	15	14	20
4 ^e kwintiel tussen 3 138,- en 3 984,- p.m.	23	17	17	20
5 ^e kwintiel 3 984,- en meer p.m.	17	20	24	20
Aandeel flexwerkers in het bedrijf				
1 ^e kwintiel 0 % flexwerkers	19	19	16	18
2 ^e kwintiel tot 21% flexwerkers	53	42	35	45
3 ^e kwintiel tussen 21% en 67% flexwerkers	26	36	45	34
4 ^e kwintiel tussen 67% en 100% flexwerkers	1	3	5	3
5 ^e kwintiel 100% flexwerkers ¹⁾	0	0	0	0
Aantal personen	58 839	49 329	33 214	141 382

¹⁾ Omdat alleen personen zijn geselecteerd met een vast contract, komt deze categorie niet voor in onze onderzoekspopulatie.

Bedrijvenpopulatie

71 procent van de deelnemende bedrijven maakte gebruik van de regeling deeltijd-WW. Het merendeel van de bedrijven behoorde tot de industrie (16 procent), de bouwnijverheid (12 procent) of de groot- en detailhandel (15 procent).

Voor alle bedrijven in Nederland is in 2009 gekeken naar het aandeel werknemers dat geen vast contract had. Dit zijn in dit onderzoek de flexibele arbeidskrachten. Hierbij moet worden opgemerkt dat geen rekening gehouden kon worden met flexibele arbeidsrelaties die niet als zodanig tot de werknemerspopulatie behoorden, maar wel ingezet konden worden als flexibele krachten. Denk bijvoorbeeld aan uitzendkrachten die officieel in dienst zijn van een uitzendbureau of zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Vervolgens zijn de bedrijven in vijf gelijke categorieën (kwintielen) verdeeld op basis van het percentage flexibele arbeidskrachten. Tabel 10.3.2 geeft inzicht in verdeling van de bedrijven van onze onderzoekspopulatie naar het aandeel flexwerkers.

De tabel laat zien dat de bedrijven die hebben meegedaan aan de deeltijd-WW-regeling naar verhouding vaker in het eerste en derde kwintiel voorkomen.

10.3.2 Aandeel flexwerkers binnen bedrijven met en zonder deeltijd-WW (in kwintielen)

	1e kwintiel 0% flex- werkers	2e kwintiel tot 21% flex- werkers	3e kwintiel tussen 21% en 67% flexwerkers	4e kwintiel tussen 67% en 100% flexwerkers	5e kwintiel 100% flex- werkers	
	%					
Wel deeltijd-WW	35	21,7	35,9	7,4	0	100
Geen deeltijd-WW	29,8	34	32,2	4	0	100
Totaal	31,3	30,5	33,2	5	0	100
Aantal bedrijven	9 783	9 525	10 393	1 566	0	31 267

N.B. De kwintielen zijn vastgesteld op basis van de populatie van alle bedrijven in Nederland in 2009. In de tabel wordt de verdeling weergegeven van de 31 267 bedrijven die in de analyse zijn meegenomen. 5e kwintiel, bedrijven zonder vaste krachten, ontbreken in onze analysebestand omdat de onderzoekspopulatie enkel uit vaste werknemers bestaat.

10.4 Analysemethode

Het doel van deze studie is de arbeidsmarktpositie (werkgelegenheid) te onderzoeken van werknemers die gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW. Omdat er van een periode van drie jaar (2009–2011) informatie op maandbasis over de werkgelegenheid beschikbaar is, is gebruikt gemaakt van een Cox *proportional hazard model*. In dit duurmodel slaat het *risk* op de transitie van werk naar werkloosheid. Alle personen die werkzaam zijn en kans lopen werkloos te worden behoren tot de zogenoemde *risk set*.

De regeling deeltijd-WW zorgt voor complicaties bij de analyse omdat bij ontslag van de deeltijd-WW'er binnen een bepaalde periode na de regeling de desbetreffende werkgever een boete kreeg. Dit is van invloed op de kans op werkloosheid. Daarom is besloten deeltijd-WW'ers pas tot de risk set toe te laten vanaf het moment dat er geen boetes meer konden worden opgelegd. In de praktijk betekent dit dat de deeltijd-WW'ers drie tot zeven maanden na afloop van deelname aan de deeltijd-WW in de risk set zijn opgenomen. In het geval iemand gedurende de periode april 2009 – april 2010 deeltijd-WW heeft ontvangen, telt zijn *risk*-periode pas op het moment dat hij zonder sancties ontslagen kon worden, in dit geval vanaf augustus 2010. Voor de Cox-analyse zijn alle bedrijven met minder van 50 werknemers en hun werknemers uit de onderzoekspopulatie verwijderd, omdat bij kleine bedrijven het aandeel flexibele contracten al snel relatief groot of klein kan zijn, wat een goede analyse in de weg staat. De resultaten van de verschillende Cox-modellen die zijn uitgevoerd staan in tabel 3. Er worden twee modellen gepresenteerd. Model 1 is een Cox-model zonder interacties voor de schatting van de *baseline hazard*. In Model 2 wordt de interactie van de deeltijd-WW met het aandeel flexibele contracten in het bedrijf nader onderzocht. Met behulp van dit model kan bekeken worden wat het effect van de deeltijd-WW is op de arbeidsmarktpositie (in termen van wel of geen werk meer) van werknemers in bedrijven waar flexibele arbeid de norm is en in bedrijven waar weinig flexibele arbeid voorkomt.

10.5 Resultaten

Model 1 laat zien dat werknemers die gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW meer risico lopen op (latere) werkloosheid dan de werknemers in de controlegroepen. Dus zowel ten opzichte van werknemers voor wie geen deeltijd-WW is aangevraagd en werkten in bedrijven die wel hebben deelgenomen aan de regeling (controlegroep 1), als ten opzichte van werknemers die werken in bedrijven die geen gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW (controlegroep 2). Concreet: in vergelijking met werknemers die deeltijd-WW hebben ontvangen ligt het risico (hazard) op werkloosheid 21,3 procent lager voor werknemers in controlegroep 1.²⁾ Voor de werknemers uit de controlegroep 2 ligt het risico 33,6 procent lager in vergelijking met werknemers die deeltijd-WW hebben

²⁾ Dit is berekend als $1 - 0,787$. Zulke berekeningen (1 minus de relevante hazard ratio uit tabel 10.5.1) zijn gebruikt bij alle percentages die hier zijn gepresenteerd.

ontvangen.³⁾ Deze bevindingen blijven in verschillende mate bestaan in beide modellen.

Model 2 laat zien dat, ongeacht het aandeel flexibele contracten in het bedrijf, werknemers uit controlegroep 1 een kleiner risico op werkloosheid hebben dan werknemers die deeltijd-WW hebben ontvangen. De resultaten van de interacties tussen deze controlegroep met het aandeel flexwerkers zijn echter niet significant. Als wij de gebruikers van de deeltijd-WW vergelijken met werknemers in bedrijven waar geen deeltijd-WW is ingezet (controlegroep 2) laat model 2 zien dat er significante verschillen zijn in risico's tussen bedrijven met verschillende aandelen werknemers met een flexibel contract.⁴⁾ In bedrijven zonder flexwerkers (het eerste kwintiel) ligt het risico op werkloosheid voor werknemers van bedrijven die geen gebruik hebben gemaakt van de deeltijd-WW 36,7 procent hoger dan voor de deeltijd-WW'ers. In de daaropvolgende kwintielen van het aandeel flexibele werknemers is het risico op werkloosheid juist voor deeltijd-WW'ers groter. Het bovengenoemd resultaat is niet in strijd met de verwachtingen als wordt aangenomen dat bedrijven met een flexibele schil eerst de werknemers met een flexcontract ontslaan en pas daarna werknemers met een vast contract, onder wie de deeltijd-WW'ers. Wanneer een flexibele schil ontbreekt en er geen gebruik wordt gemaakt van deeltijd-WW, is men 'gedwongen' om vaste krachten te ontslaan. Als wel gebruik wordt gemaakt van deeltijd-WW is deze categorie werknemers min of meer beschermd. Vandaar dat in bedrijven zonder flexibele schil en die geen gebruik van de regeling hebben gemaakt het risico op werkloosheid 36,7 procent hoger ligt dan van deeltijd-WW'ers.

Wanneer in model 2 de hazard ratio's voor de kwintielen 2 tot en met 4 in ogenschouw worden genomen blijkt, tegen de eerdere verwachtingen in, dat de risico's op werkloosheid voor deeltijd-WW'ers juist groter zijn in vergelijking met werknemers in bedrijven zonder deeltijd-WW. Zo is de hazard ratio voor controlegroep 2 in bedrijven met 0 tot 21 procent flexwerkers 0,557. Voor deze groep is het risico op werkloosheid 44,3 procent kleiner dan voor werknemers met deeltijd-WW. In bedrijven met 21 procent tot 67 procent flexwerkers is de

³⁾ Aangezien er geen informatie beschikbaar was over het opleidingsniveau hebben we ook een sensitiviteitsanalyse uitgevoerd met een interactie tussen deeltijd WW en het loon. Het loon kan gebruikt worden als een proxy voor opleidingsniveau. Er komt weliswaar wat variantie in de grootte van het effect van deeltijd WW tussen verschillende looncategorieën, maar de belangrijkste resultaten van onze hoofdanalyse blijven overeind.

⁴⁾ Model 2 bevat meerdere interactie effecten. In een Cox model met een interactie effect (geschat als B_3) tussen 2 variabelen X_1 en X_2 wordt het hoofdeffect B_1 (B_2) van variabele X_1 (X_2) geïnterpreteerd als het effect van X_1 (X_2) als $X_2=0$ ($X_1=0$). Het effect van het effect van X_1 (X_2) als $X_2=1$ ($X_1=1$) wordt berekend als $X_1 + B_3 * X_2$ ($X_2 + B_3 * X_1$). Echter, in Cox modellen is het zinnvoller de hazard ratio's (expB) te interpreteren in plaats van de coëfficiënten B. Tabel 10.5.1 bevat eigenlijk hazard ratio's en geen coëfficiënten. Daarom is de hazard ratio van X_1 (X_2) als $X_2=1$ ($X_1=1$) gelijk aan $\exp B_1 * \exp B_2$. Voor uitgebreide informatie over Cox modellen lees Allison (2014).

Een voorbeeld: de hazard ratio voor controlegroep 2 in bedrijven met tussen 67 procent en 100 procent flexwerkers is berekend als: $1,367 * 0,631 = 0,863$. Voor deze groep is het risico op werkloosheid 13.7% kleiner dan voor werknemers met deeltijd WW.

hazard ratio 0,524 en het risico op werkloosheid is 47,6 procent kleiner dan voor werknemers met deeltijd-WW.

Dit zou kunnen betekenen dat de werkgevers in deze categorieën de deeltijd-WW hebben beschouwd als een alternatieve vorm van een flexibel contract waardoor de facto werknemers met deeltijd-WW minder zijn beschermd en meer als flexibele krachten zijn beschouwd. In de bedrijven met het hoogste aandeel flexibele krachten (67 tot 100 procent) is dit verschil echter minder groot. Daar ligt de hazard ratio voor controlegroep 2 op 0,863. Het risico op werkloosheid is voor deze groep 13,7 procent kleiner dan voor werknemers met deeltijd-WW.

10.5.1 Resultaten modellen

	Model 1		Model 2			
	Hazard Ratio		95% CI	Hazard Ratio	95% CI	
Deeltijd WW-ers	ref			ref		
Treatment: controle groep 1	0,787 ¹⁾	0,741	0,837	0,758 ¹⁾	0,658	0,874
Treatment: controle groep 2	0,664 ¹⁾	0,614	0,718	1,367 ¹⁾	1,172	1,596
Aandeel flex 1 ^e kwintiel	ref			ref		
Aandeel flex 2 ^e kwintiel	0,830 ¹⁾	0,777	0,886	0,961	0,845	1,093
Aandeel flex 3 ^e kwintiel	0,673 ¹⁾	0,628	0,721	0,888 ²⁾	0,773	1,020
Aandeel flex 4 ^e kwintiel	0,676 ¹⁾	0,604	0,756	0,739	0,509	1,073
Controle groep 1#Aandeel flex 1 ^e kwintiel				ref		
Controle groep 1#Aandeel flex 2 ^e kwintiel				1,136	0,970	1,330
Controle groep 1#Aandeel flex 3 ^e kwintiel				0,921	0,776	1,093
Controle groep 1#Aandeel flex 4 ^e kwintiel				1,010	0,677	1,507
Controle groep 2#Aandeel flex 1 ^e kwintiel				ref		
Controle groep 2#Aandeel flex 2 ^e kwintiel				0,407 ¹⁾	0,341	0,486
Controle groep 2#Aandeel flex 3 ^e kwintiel				0,383 ¹⁾	0,318	0,462
Controle groep 2#Aandeel flex 4 ^e kwintiel				0,631 ²⁾	0,418	0,953

¹⁾ P-value <0,05.

²⁾ P-value <0,1.

N.B. In deze tabel zijn hazard ratio's en onzekerheidsmarges weergegeven. In alle modellen zijn de volgende achtergrondvariabelen meegenomen: bedrijfstak, bedrijfsgrootte, etniciteit (herkomstgroepering), leeftijd, geslacht, loon in kwintielen (proxy voor opleiding), baanwissel en omzetontwikkeling.

In deze tabel zijn hazard ratio's en onzekerheidsmarges weergegeven. In alle modellen zijn de volgende achtergrondvariabelen meegenomen: bedrijfstak, bedrijfsgrootte, etniciteit (herkomstgroepering), leeftijd, geslacht, loon in kwintielen (proxy voor opleiding), baanwissel en omzetontwikkeling.

10.6 Conclusie

In dit onderzoek is de arbeidsmarktpositie na afloop van de regeling deeltijd-WW onderzocht van drie categorieën werknemers: deeltijd-WW'ers, werknemers bij bedrijven die deeltijd-WW hebben aangevraagd maar die zelf geen gebruik van de regeling hebben gemaakt, en werknemers bij bedrijven die geen gebruik van deeltijd-WW hebben gemaakt. Bovendien is onderzocht of het aandeel flexwerkers in een bedrijf een compenserende of juist een versterkende rol heeft gespeeld bij het risico op werkloosheid bij gebruik van deeltijd-WW. Zo is onderzocht of er een *trade-off* bestaat tussen externe flexibiliteit, te weten het aandeel flexwerkers in het bedrijf, en deeltijd-WW als een vorm van interne flexibiliteit.

De resultaten laten zien dat het risico om na afloop van de deeltijd-WW-regeling (alsnog) werkloos te worden, verschilt voor werknemers die werkten bij bedrijven die van de regeling gebruik hebben gemaakt. Hetzelfde geldt voor bedrijven die wel en bedrijven die geen gebruik van de deeltijd-WW hebben gemaakt. De eerste conclusie die op basis hiervan kan worden getrokken is dat studies die zich uitsluitend richten op bedrijven een beperkt beeld van de effecten van de deeltijd-WW geven.

In eerste instantie laten de resultaten in termen van individuele risico's op werkloosheid geen gunstig effect van de deeltijd-WW zien. Zo vergroot deeltijd-WW het individuele risico op werkloosheid met de niet onder de regeling vallende collega's in hetzelfde bedrijf. Hetzelfde geldt wanneer de deeltijd-WW'ers vergeleken worden met werknemers van bedrijven die geen gebruik van de regeling hebben gemaakt. Blijkbaar heeft deelname aan de deeltijd-WW het individuele risico op werkloosheid vergroot en houden werkgevers die van de regeling gebruik hebben gemaakt eerder de niet-deeltijd-WW'ers met een vaste baan in dienst.

Het aandeel flexwerkers binnen een bedrijf lijkt geen rol te spelen bij het risico op werkloosheid tussen deeltijd-WW'ers en medewerkers die werken bij bedrijven die wel deeltijd-WW hebben gebruikt.

De trade off lijkt wel een rol te spelen als we deeltijd-WW'ers vergelijken met werknemers uit bedrijven die geen gebruik van de regeling hebben gemaakt. Dan blijkt dat in bedrijven met flexwerkers deeltijd-WW'ers een groter risico op werkloosheid hebben in vergelijking met werknemers in bedrijven die geen gebruik van de deeltijd-WW hebben gemaakt. Alleen als een bedrijf geen werknemers heeft met flexibele contracten, hebben deeltijd-WW'ers een kleiner risico om werkloos te worden dan werknemers in vergelijkbare bedrijven die niet van de regeling gebruik hebben gemaakt. Hieruit kan geconcludeerd worden dat in bedrijven zonder flexwerkers de regeling deeltijd-WW vooral is gebruikt om

de vaste gespecialiseerde krachten te beschermen en zo lang mogelijk in dienst te houden. Een indirecte conclusie over de rol van flexibilisering zou daarom kunnen zijn dat in bedrijven zonder flexwerkers een duurzame relatie tussen werkgever en werknemer een belangrijk uitgangspunt is. Juist in die bedrijven is de werkgelegenheid van deeltijd-WW'ers beter beschermd dan in bedrijven die gebruik maken van flexibele contracten.

Deze studie draagt hiermee bij aan de discussie over flexibiliseringsmaatregelen. Deeltijd-WW is immers bedoeld als een maatregel die bedrijven in staat stelt om tijdelijk hun flexibiliteit te vergroten. Werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet, blijven aan de slag en na afloop van de regeling worden hun werkuren teruggebracht op het oorspronkelijk niveau.

De twee vormen van flexibiliteit (flexibele contracten en deeltijd-WW) kunnen niet zonder meer als equivalent beschouwd worden. Flexibele contracten zijn een vorm van externe flexibiliteit terwijl deeltijd WW een vorm van interne flexibiliteit is. Deze interne vorm wordt door bedrijven gebruikt om hun productiviteit te vergroten door te investeren in langdurige dienstverbanden met hun werknemers. Het is de vraag of bijvoorbeeld innovatieve bedrijven meer behoefte hebben aan het vasthouden van medewerkers (labour hoarding), waardoor ze weinig met flexibele krachten werken en veel doen om het personeelsverloop te beperken. Deze bedrijven zouden het meest profiteren van Deeltijd-WW als een vorm van interne flexibiliteit. Met de beschikbare data kan dit helaas niet onderzocht worden. Het zou interessant zijn om naar deze veronderstelde relatie nog aanvullend onderzoek te doen.

Alles overziend lijkt het aandeel flexwerkers in een bedrijf een belangrijke rol te spelen als het gaat om de kans op het behoud van werk. Het ontbreken van contractflexibiliteit lijkt gecompenseerd te worden door de inzet van Deeltijd-WW. Bedrijven zonder flexwerkers maken gebruik van deze regeling en hun werknemers met deeltijd-WW profiteren daarvan. In bedrijven met voldoende contractflexibiliteit lijkt het erop dat Deeltijd-WW wordt gezien als een maatregel die te vergelijken is met externe flexibiliteit: deeltijd-WW'ers hebben een groter risico om ontslagen te worden dan de andere medewerkers in vaste dienst. Deeltijd-WW lijkt in deze bedrijven een opmaat te zijn geweest naar werkloosheid. Het kan natuurlijk ook zijn dat voor deze bedrijven de crisis te lang heeft geduurd waardoor het individuele risico op werkloosheid voor deeltijd-WW'ers alsnog is toegenomen.

10.7 Literatuur

Allison, Paul (2014) *Event history and Survival Analysis*, 2nd edition, London: Sage Publications.

Boeri, Tito and Herbert Bruecker (2011) Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession, *Economic Policy*, 26 (68), pp. 697–765.

CBS (2011) Deeltijd-WW-uitkeringen, april 2009 – juni 2011, CBS-website, maatwerk, 22 juli 2011.

CPB (2011) Lage werkloosheid in grote recessie. pp. 4–5, 9.

Chkalova, K. (2010) Deeltijd-WW in beeld, CBS Sociaaleconomische trends, 3^e kwartaal 2010.

Eurofound (2010) *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ERM Report 2010.

Groot, Nynke de, et al (2012) *Werkt werktijdverkorting? – Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en deeltijd-WW*, Ape onderzoek & advies, rapportnr. 16–808, mei 2012.

Hijzen, A. and D. Venn (2011), *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008–09 Recession*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing.

Leest, B. de, *Werknemers dupe van deeltijd-WW*, JUDEX.nl (website), 2 oktober 2009.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012), brief betreffende Kabinetsreactie evaluatie bijzondere wtv-regeling en deeltijd-WW, ondertekend op 29 mei 2012

OECD (2010) *Employment Outlook*. Paris.

Sacchi, S, Federico Pancaldi and Claudia Arisi (2011) *The Economic Crisis as a Trigger of Convergence? Short-time Work in Italy, Germany and Austria*, *Social Policy and Administration*, 45(4), pp 465–487.

Staatscourant(2009a) Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2009, nr. IVV/I/2009/7428, tot tijdelijke algemene ontheffing van artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in verband met deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 64, 2 april 2009.

Staatscourant (2009b) Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 juli 2009, nr. IVV/I/2009/16262, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wederopenstelling onder verfijning van de voorwaarden (Besluit wederopenstelling deeltijd-WW) Staatscourant 2009 nr. 10813, 17 juli 2009.

Staatscourant (2010). Besluit verlenging deeltijd-WW. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2010, nr. IVV/I/2010/5660, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met verlenging onder aanpassing van de voorwaarden. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 4900, 30 maart 2010

Vuuren, D. van, Deeltijd-WW geen panacee, MeJudice (website), 7 december 2011.

10.8 Technische toelichting

SSB en aanvullende bestanden

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB). Het SSB bevat databestanden met gegevens over personen, uitkeringen, banen, inkomen, opleidingen, huishoudens, huizen, ruimtelijke indelingen en nog veel meer. Voor de huidige studie zijn bestanden gebruikt met gegevens over banen, bedrijfskenmerken en persoonskenmerken. Aan de benodigde gegevens uit het SSB werden gegevens gekoppeld over de door rechtbanken in Nederland uitgesproken faillissementen van bedrijven en gegevens over de omzet van bedrijven. Op deze manier zijn we in staat om de transitie naar werkloosheid door faillissementen eruit te filteren. Daarnaast zijn gegevens op bedrijfsniveau toegevoegd over het gebruik van de deeltijd-WW afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), en van gegevens over de achtergrond van de personen in het onderzoek. Voor de koppeling op bedrijfsniveau (faillissementen) werd gebruik gemaakt van het loonheffingsnummer, bij het koppelen op persoonsniveau (voor gebruik van

de deeltijd-WW) diende een versleuteld BSN-nummer als koppelvariabele, het zogenoemde RIN-nummer.

Faillissementenbestand

Het aantal door rechtbanken in Nederland uitgesproken faillissementen betreft een integrale waarneming van faillissementen bij alle juridische eenheden, te weten: rechtspersonen en natuurlijke personen. Particulieren met en zonder eenmanszaak zijn onderdeel van de categorie natuurlijke personen. De Nederlandse rechtbanken fungeren als dataleverancier. Elk door een rechtbank in Nederland uitgesproken faillissement wordt openbaar gemaakt. Een overzicht van de uitgesproken faillissementen wordt dagelijks elektronisch ter beschikking gesteld aan het CBS en andere geïnteresseerde partijen.

Deeltijd-WW bestand

Deeltijd-WW-gegevens zijn afkomstig uit bestanden die beschikbaar zijn gesteld aan het CBS door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze bestanden bevatten gegevens over personen aan wie en wanneer een deeltijd-WW uitkering werd toegekend, die een deeltijd-WW uitkering ontvingen of van wie de deeltijd-WW-uitkering werd beëindigd.

Omzetontwikkeling

Voor bedrijven met minder dan 50 werkzame personen zijn de gegevens gebaseerd op registerinformatie van de Belastingdienst. Voor bedrijven met 50 of meer werkzame personen zijn de gegevens gebaseerd op integrale waarneming door het CBS. Het onderzoek is gebaseerd op een panelontwikkeling. Voor beide populaties geldt dus dat de gegevens van het bedrijf in zowel periode t als periode t-j (dezelfde periode een jaar eerder) beschikbaar moeten zijn.

Omzet

De opbrengst uit verkoop van goederen en diensten aan derden, exclusief btw. De ontwikkeling van de geldomzet is het resultaat van de ontwikkeling van de hoeveelheden en de prijzen van de verkochte goederen en diensten. De omzet omvat zowel de omzet uit hoofdactiviteiten, als de omzet uit nevenactiviteiten.

Bedrijfstak

De bedrijfstak is bepaald aan de hand van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). Dit is de Nederlandse hiërarchische indeling van economische activiteiten die sinds 2008 door het CBS wordt gebruikt om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit.

Loon

Gemiddeld maandelijks bedrag aan loon. Voor de analyse zijn de maandlonen in kwintielen ingedeeld.

Baanwisselaars

Personen die in de onderzoeksperiode bij een ander bedrijf zijn gaan werken.

Faillissement

De bedrijvenpopulatie binnen het analysebestand is gekoppeld aan het faillissementenbestand om vast te stellen of het bedrijf failliet is verklaard in de onderzoeksperiode. Vervolgens is aangegeven of de persoon in een bedrijf actief was dat failliet is verklaard. In ongeveer 20 procent van de faillissementsgevallen liep een dienstbetrekking door. Dit heeft te maken met een mogelijke doorstart of overname van het failliet verklaarde bedrijf.

Auteursinfo

van der Aa, Ruud

Drs. Ruud van der Aa is senior onderzoeker en projectleider bij Ecorys.

Akgündüz, Yusuf Emre

Dr. Yusuf Emre Akgündüz is postdoc onderzoeker bij Utrecht School of Economics, Universiteit Utrecht.

Beudeker, Dagmar

Dr. Dagmar Beudeker is onderzoeker en momenteel HR Business Partner bij TNO.

Bie, Ronald van der

Dr. Ronald van der Bie is redacteur bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bierings, Harry

Dr. Harry Bierings werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

van Buuren, Dennis

Drs. Dennis van Buuren was ten tijde van het onderzoek werkzaam bij Ecorys; tegenwoordig werkt hij als marktdata-analist bij VVVA.

Chkalova, Katja

Drs. Katja Chkalova werkt als onderzoeker/projectleider bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Dorenbosch, Luc

Dr. Luc Dorenbosch is onderzoeker bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Goudswaard, Anneke

Dr. Anneke Goudswaard is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability en Lector Nieuwe Arbeidsverhoudingen bij de Hogeschool Windesheim Flevoland.

Gringhuis, Gerda

Drs. Gerda Gringhuis werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

van Huizen, Thomas

Dr. Thomas van Huizen is universitair docent bij Utrecht School of Economics, Universiteit Utrecht.

Kleinknecht, Alfred

Prof. Dr. Alfred Kleinknecht is emeritus hoogleraar economie en verbonden aan het Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) van de Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Kooiman, Niels

Drs. Niels Kooiman werkt als promovendus/statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kösters, Lian

Drs. Lian Kösters werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

van Maanen, Ton

Drs. Ton van Maanen werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Michiels, John

Dr. John Michiels werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Muffels, Ruud

Prof. Dr. Ruud Muffels is hoogleraar Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid aan het departement Sociologie en het instituut Reflect van de Universiteit van Tilburg. Daarnaast is hij research fellow bij Netspar, het DIW in Berlijn en het IZA in Bonn.

Pavlopoulos, Dimitris

Dr. Dimitris Pavlopoulos is universitair docent aan het departement Sociologie van de Vrije Universiteit Amsterdam.

Preenen, Paul

Dr. Paul Preenen is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Sanders, Jos

Drs. Jos Sanders is senior onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Smits, Wendy

Dr. Wendy Smits werkt als senior statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Verbiest, Sarike

Sarika Verbiest MSc is onderzoeker/adviseur bij TNO, expertisegebied Sustainable Productivity & Employability.

Viertelhuizen, Thijs

Drs. Thijs Viertelhuizen is senior onderzoeker bij Ecorys.

de Vries, Jannes

Dr. Jannes de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

de Vries, Robert

Drs. Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Wilthagen, Ton

Prof.dr. Ton Wilthagen is hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg en directeur van Reflect: the Research Institute on Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion at Tilburg University . Momenteel is hij tevens voorzitter van de vakgroep Sociaal recht en sociale politiek in Tilburg en gasthoogleraar aan de KU Leuven.