

Flexwerkers zijn geen eenheid

Sarika Verbiest*

Afgelopen Valentijnsdag kopte *Het Financieele Dagblad* 'Leger van flexwerkers zwelt aan tot drie miljoen'. Flexwerkers, als ware het een eenheid waarmee Nederland een oorlog moet winnen. Dit soort krantenkoppen ergeren mij als onderzoeker flexibele arbeid en partner van de *Flexbarometer*. Om meerdere redenen. De kop strookt vaak niet met de inhoud van het artikel en het is juist de kop die de leek bijblijft. Ik ergerde mij bij deze kop voornamelijk aan de vermeende eenheid.

Met de partners van de *Flexbarometer* (TNO, ABU, FNV en CBS) wilden we die dag juist met een nieuwe update weer aandacht geven aan de grote diversiteit in flexibele arbeidsrelaties. Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract kun je bijvoorbeeld niet over één kam scheren met oproepkrachten of zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Elk type flexibele arbeidsrelatie heeft namelijk eigen specifieke kenmerken, nog even los van de diversiteit die er ongetwijfeld ook nog eens binnen de typen flex zal bestaan.

Laat ik beginnen met demografische kenmerken. De *Flexbarometer* laat zien dat oproepkrachten en werknemers met een kort tijdelijk contract aanzienlijk jonger zijn dan mensen met een lang tijdelijk contract of dan uitzendkrachten. Zzp'ers zijn juist weer gemiddeld ouder dan de andere typen flex (59% is 45+). Verschillende categorieën flexwerkers kunnen zich daarmee vaak in verschillende levensfasen bevinden. Dat maakt nogal uit voor de maatschappelijke flexdiscussie over het belang van werkzekerheid en afhankelijkheid van een vast inkomen.

Een ander voorbeeld dat laat zien dat niet alle flexwerkers over één kam geschoren kunnen worden, is de stelling dat flexwerkers vaker vrouw dan man zijn. Daarmee zou het overigens best een atypisch leger betreffen. Het klopt als we alle flexwerkers op een hoop gooien, maar als we inzoomen op uitzendkrachten dan zien we juist dat rond de 60% man is. Ook wat betreft opleidingsniveau bestaan er verschillen. Werknemers met lange tijdelijke contracten en zzp'ers zijn aanzienlijk vaker hoogopgeleid dan werknemers met een kort tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproepkrachten. Oproepkrachten blijken het vaakst laagopgeleid (45%). Persoonlijk vind ik dat we in de flexdiscussie meer zouden moeten inzoomen op de laagopgeleide flexibele werknemers waarin weinig wordt geïnvesteerd qua ontwikkeling, in combinatie met de groeiende mismatch op de arbeidsmarkt.

Er bestaan ook sectorverschillen. Als ik kijk naar de zes grootste sectoren in Nederland dan zie ik bijvoorbeeld dat uitzendkrachten het vaakst werkzaam zijn in de industrie, oproepkrachten in de handel en zzp'ers in advies & onderzoek.

* Sarika Verbiest is als onderzoeker en adviseur flexibilisering verbonden aan TNO.
E-mail: sarika.verbiest@tno.nl.

Zij verrichten dus ook verschillende typen werk, waar verschillende arbeidsrisico's aan de orde zijn. Voor uitzendkrachten die in een fabriek werken is veilig werken een groter aandachtspunt dan voor zzp'ers die op een adviesklus zitten. Op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) zie ik nog meer verschillen met betrekking tot werkkenmerken. Zo is een relatief lage autonomie voor korte tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendkrachten een aandachtspunt. Maar zzp'ers blijken juist een hoge mate van autonomie te ervaren. Ook hebben werkgevers verschillende motieven om gebruik te maken van verschillende typen flex. Ik heb in mijn werk werkgevers geïnterviewd en daar kwam in grote lijnen het volgende uit naar voren. Over het algemeen gebruiken werkgevers lange tijdelijke contracten als verlengde proef- en inwerkperiode. Uitzendkrachten worden door werkgevers juist vaker ingezet om tijdelijke pieken op te vangen en op klussen die een niet al te lange inwerktijd vergen. Zzp'ers bleken vaker ingezet te worden op specialistisch werk waarvoor de werkgever zelf geen expertise in huis heeft en ook niet structureel in huis wenst te hebben.

En om dan ook nog even terug te komen op dat het leger 'aanzwelt'; ook dit is te kort door de bocht als je rekening houdt met de diversiteit in flexibele arbeidsrelaties. De trend op basis van de CBS-cijfers laat namelijk zien dat het aandeel flexibele werknemers en zzp'ers weliswaar flink is gegroeid door de jaren heen. Maar als ik inzoom op bijvoorbeeld uitzendkrachten, blijkt dat hun aandeel in het totale aantal werknemers het afgelopen decennium stabiel is gebleven rond de 3-4%. Het aandeel oproepkrachten is wel verdubbeld (van 4% naar 8%). Ook het aandeel werknemers dat de afgelopen jaren een tijdelijk contract met uitzicht op een vast heeft gekregen, is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen (van 2% naar 5%). Als het 'uitzicht op vast' zich de komende jaren verzilverd, dan zou dit juist betekenen dat de 'zwellings' weer afneemt.

Kortom, diverse argumenten om flexwerkers niet te beschouwen als eenheid. De volgende update van de *Flexbarometer* is half mei. Dan toont de website (flexbarometer.nl) weer een taartdiagram van de actuele verdeling in typen flex. Mijn voorstel is om het dan ook wat gezelliger te houden en te koppen met 'De flexibele schil is een multivlaai'.