

## BOEKBESPREKING

### **Padafhankelijkheid op de arbeidsmarkt: het perspectief na een flexibel contract**

*Mattijssen, Lucille (2021). Non-standard employment: Prospect or precarity? (Academisch proefschrift). Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam. ISBN: 978-94-6421-476-5, 269 pp*

Ronald Dekker

TNO

Ronald.Dekker@tno.nl

Een van de belangrijkste conclusies in het proefschrift van Lucille Mattijssen is dat de titel de verkeerde vraag stelt. Bij het bestuderen van de arbeidsloopbanen van mensen met een flexibel arbeidscontract wordt die dichotome vraag vaak gesteld: is flexibel werk een 'opstap' of een 'doodlopende weg', een zegen of een vloek?

Mattijssen concludeert twee dingen: er zijn veel meer uitkomsten mogelijk dan de simpele tweedeling die in de vraag wordt verondersteld. En die uitkomsten kunnen ook nog eens tegelijkertijd optreden. Deze conclusies baseert ze op sequentie-analyseonderzoek op basis van administratieve data voor een groep van 44.751 mensen die in 2007 een flexibel contract hadden. Van al deze mensen is bekend hoe het hun in de acht jaren (96 maanden) daarna is vergaan voor wat betreft hun arbeidsmarktstatus (vast, flex, werkloos, etc.) en hun inkomen.

De uitkomsten van deze analyses bestaan uit zeventien typen (of clusters van) carrières die zich hebben voorgedaan sinds het flexibel contract in 2007. Deze carrièreclusters zijn de grijstinten tussen het wit van 'prospect' en het zwart van 'precarity'. Vier van deze clusters zijn positief ('prospect') in termen van hogere niveaus van werk- en inkomenszekerheid en samen vormen zij ongeveer 24% van de carrières na een flexibel contract. Daarnaast zijn er vier clusters met duidelijk negatieve uitkomsten, gekoppeld aan werkloosheid, bijstandsafhankelijkheid en (tijdelijke) inactiviteit, en dus een lager niveau van werk- en inkomenszekerheid. Dit betreft ongeveer 18% van de carrières. Elders in het spectrum van werk- en inkomenszekerheid vinden we de negen andere clusters (in totaal dus ongeveer 58% van de carrières na een flexibel contract) die minder eenduidig zijn aan te wijzen als

‘prospect’ of ‘precarity’. Soms is er daarbij sprake van een relatief hoog niveau van inkomenszekerheid of werkzekerheid, maar soms wordt bijvoorbeeld een relatief hoog niveau van werkzekerheid gecombineerd met een laag niveau van inkomenszekerheid. Dit cluster van carrières wordt ‘precarious permanency’ genoemd en dus ook nadrukkelijk als precair aangemerkt.

Na twee algemene en methodologische hoofdstukken worden in drie empirische hoofdstukken deelaspecten van carrières na een flexibel contract in kaart gebracht. De impact van het opleidingsniveau en de studierichting op de aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt wordt besproken in hoofdstuk 3. Daarbij is de hypothese dat een meer specifieke opleiding leidt tot betere arbeidsmarkttuitkomsten. Deze hypothese wordt in grote lijnen bevestigd, met het sterkste effect voor opleidingen op niveau mbo 4. Daarnaast wordt ook gevonden dat het kiezen van een meer specifieke opleiding een sterker effect heeft voor beroepen die conjunctuurgevoelig zijn.

In hoofdstuk 4 wordt onderzocht wat de rol is van beroepen in ‘niet-standaard’-loopbanen met daarin een periode van flexibel werk. In dit hoofdstuk is via de beroepen ook aandacht voor vaardigheden (skills) en de rol die de veranderde vraag naar skills speelt bij werkzekerheid van mensen (zie ook het artikel van Künn en Smits in dit themanummer). Op basis van de skills-taxonomie van O\*NET worden beroepen ingedeeld op basis van het vereiste vaardigheidsniveau (laag–hoog) en de routinematigheid van de taken. Ook wordt een onderverdeling gemaakt tussen beroepen met ‘handmatige’ en ‘cognitieve’ taken. In weerwil van de theoretische verwachting leiden meer routinematige taken niet per definitie tot meer precariteit. Dat komt onder meer omdat routinematige cognitieve taken positieve effecten hebben op werk- en inkomenszekerheid en routinematige handmatige taken juist negatieve effecten.

De rol van werkgevers is het onderwerp van hoofdstuk 5. Op basis van de verhouding tussen vaste en flexibele contracten (en doorstroom) bij werkgevers van de werkenden in de data wordt een ‘strategietypologie’ geconstrueerd voor werkgevers met betrekking tot flexibele contracten. Drie strategieën worden onderscheiden: screening, aanpassingsvermogen en kostenreductie.

Werknemers met een flexibel contract bij een werkgever met een screeningstrategie hebben, volgens verwachting, vaker een carrière met een hoger niveau van zowel werk- als inkomenszekerheid. Het tegenovergestelde wordt gevonden voor werknemers van bedrijven met een kostenbesparingsstrategie. Zij hebben vaker minder werk- en inkomenszekerheid in de carrière die daarop volgt. Voor werknemers bij bedrijven met een

aanpassingsstrategie lijken de uitkomsten op die van de screeningstrategie, dus met een relatief gunstig niveau van werk- en inkomenszekerheid.

Op basis van het empirische werk in dit proefschrift ontstaat een genuanceerder beeld van de rol die flexibele contracten spelen in arbeidsloopbanen. Allereerst door vast te stellen dat de meeste carrières niet simpelweg in de dichotomie van 'prospect' versus 'precarity' kunnen worden ingedeeld. Maar ook door dieper te graven naar verschillende modererende effecten van opleiding, benodigde skills en werkgeversgedrag op de werk- en inkomenszekerheid in de arbeidsloopbaan die volgt op een flexibel contract.

Het lijkt gerechtvaardigd om te stellen dat voor ongeveer een kwart van de werknemers erop vooruitgaat na een flexibel contract. Voor ongeveer één op de vijf van de werknemers die een flexibel contract hadden zijn de perspectieven met betrekking tot werkzekerheid en inkomenszekerheid ronduit slecht. Voor de resterende werkenden is het beeld gedifferentieerder. Voor een deel kan dat worden verklaard door hun opleidingsniveau, de vaardigheden en taken in het werk en het 'strategische' gedrag van hun werkgever. Daarmee biedt dit proefschrift ook een veelheid aan aanknopingspunten voor beleid, zowel voor de beleidsmakers in Den Haag als voor het hr-beleid in bedrijven.

Lucille Mattijssen verdient, evenals haar promotores, niets dan lof voor de grote hoeveelheid goed uitgevoerd en beleidsrelevant empirisch onderzoek in dit proefschrift. Daarmee biedt deze dissertatie ook in academische zin veel aanknopingspunten voor innovatief en longitudinaal arbeidsmarkt-onderzoek op basis van administratieve data.