



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Langetermijnperspectieven voor flexwerkers

de Beer, P.

**Publication date**

2014

**Document Version**

Submitted manuscript

**Published in**

Jaarboek - Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

de Beer, P. (2014). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers. *Jaarboek - Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde*, 19, 94-100.

<http://www.economie.nl/artikel/langetermijnperspectieven-voor-flexwerkers>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Langetermijnperspectieven voor flexwerkers

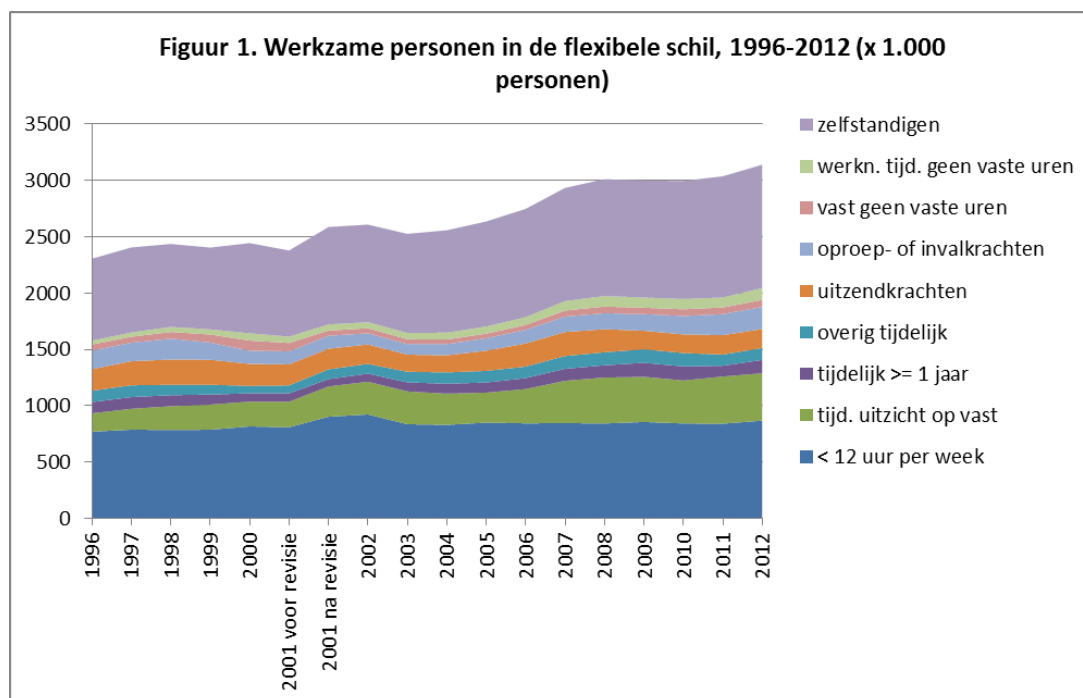
Paul de Beer

In: *ESB* 98(4667), 512-514, 30 augustus 2013

*Jongere geboortecohorten werken steeds vaker en langer in een flexibel dienstverband en gaan op jongere leeftijd als zelfstandige aan de slag. Dit hoeft niet te leiden tot minder werkzekerheid, maar het betekent wel dat men minder jaren in een vaste aanstelling werkt en de daarmee verbonden rechten opbouwt.*

### Uitdijende flexibele schil

De steeds verder uitdijende flexibele schil van de arbeidsmarkt heeft de laatste jaren veel aandacht getrokken. In het recent afgesloten Sociaal akkoord stellen de sociale partners dat er soms sprake is van doorgeschoten flexibilisering en bepleiten zij een reeks van maatregelen om ongewenste vormen van flexibilisering tegen te gaan (Stichting van de Arbeid, 2013). Met enige regelmaat wordt de verwachting uitgesproken dat een vaste baan voor veel jongeren steeds verder uit het zicht verdwijnt. Het doembeeld duikt op van mensen van wie de loopbaan uit een aaneenschakeling van tijdelijke contracten bestaat, afgewisseld met periodes van werkloosheid. Naast de werk- en inkomensonzekerheid die dit met zich meebrengt, zou dit hen ook belemmeren in andere levenskansen, zoals het vormen van een gezin en het kopen van een woning.



Figuur 1 toont de groei van de flexibele schil van de arbeidsmarkt sinds 1996. Onder de flexibele schil verstaan we hier alle werkenden die geen vaste baan met vaste uren voor minimaal 12 uur in de week hebben. Het gaat dus niet alleen om werknemers met een flexibel dienstverband (zoals uitzendwerk, oproepwerk of een contract voor bepaalde tijd), maar ook om werkenden met een klein baantje van minder dan 12 uur per week en om zelfstandigen (met en zonder personeel).

Tussen 1996 en 2012 groeide de flexibele schil met 625.000 personen (+27%). Weliswaar nam het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie nog iets sterker toe, met 668.000, maar procentueel ging het om een veel minder sterke groei (14%). Bovendien was de groei van het vaste werk volledig geconcentreerd in de eerste vijf jaren van deze periode (1996-2001), Sindsdien is het aantal vaste banen per saldo zelfs iets afgenomen, terwijl de groei van het flexwerk vrijwel volledig in de laatste tien jaar plaats vond. Tussen 1996 en 2001 bestond de banengroei dus voornamelijk uit vaste banen, tussen 2001 en 2012 geheel uit flexibele banen.

Kijken we meer in detail naar de groei van de flexibele schil, dan blijkt deze vrijwel volledig het resultaat van twee ontwikkelingen, namelijk een sterke groei van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling en een sterke groei van het aantal zelfstandigen. Samen verklaren zij meer dan driekwart van de groei van de flexibele schil. De aantallen kleine baantjes, tijdelijke contracten van langer dan een jaar, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten en vaste banen zonder vast aantal uren namen niet of slechts weinig toe. Het aantal tijdelijke contracten zonder vast aantal uren nam wel fors toe, vooral in relatieve zin.

Dat de groei geconcentreerd was in tijdelijke banen met uitzicht op vast en in zelfstandigen, betekent dat de groei van de flexibele schil niet zonder meer gelijk gesteld kan worden met een toename van baanonzekerheid en werkloosheidsrisico. Immers, als tijdelijke contracten met uitzicht op vast daadwerkelijk in een vaste aanstelling worden omgezet, bieden deze niet veel minder baanonzekerheid dan een vaste aanstelling. In feite fungeren ze als een verlengde proeftijd, die de werkgever meer tijd geeft om vast te stellen of een nieuwe werknemer voldoet. Zelfstandig ondernemerschap is in de meeste gevallen, zo blijkt uit onderzoek (Zandvliet et al., 2013), een bewuste keuze om de zekerheid van een baan in loondienst op te geven en meer autonomie over het eigen werk te verkrijgen. De extra risico's op inkomstenderving waarmee dit gepaard gaat, nemen de meeste zelfstandigen op de koop toe.

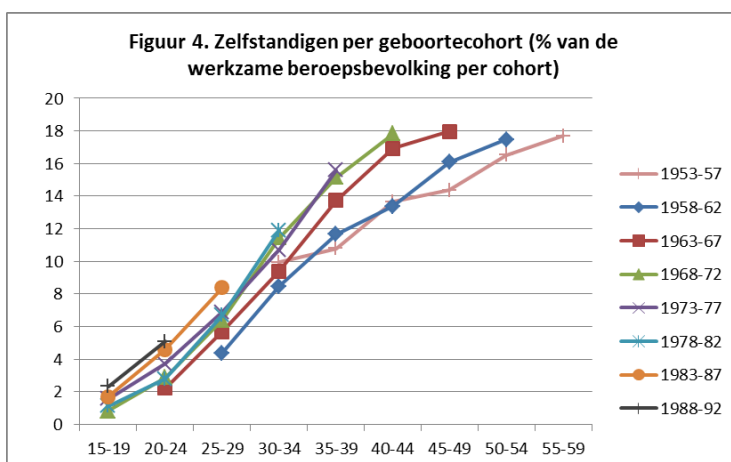
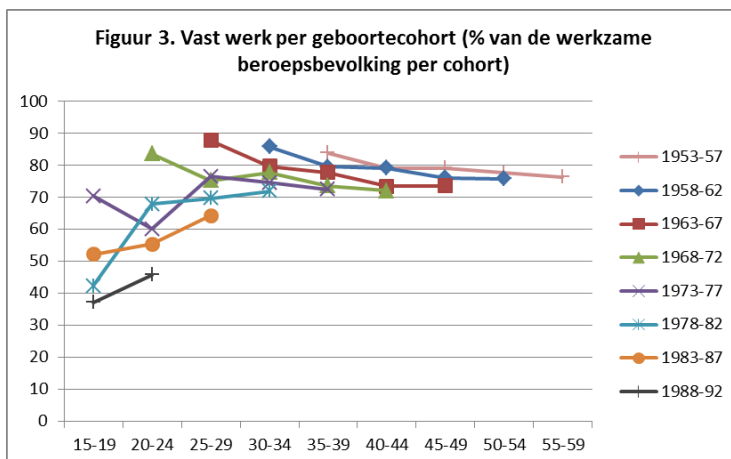
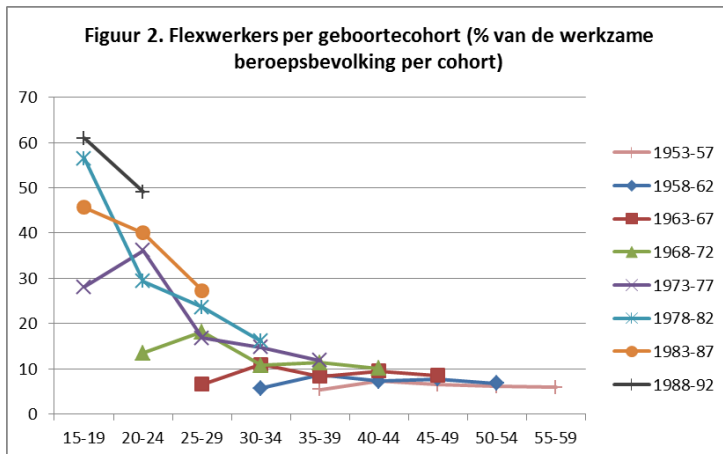
Echter, slechts iets meer dan een op de drie werknemers met een flexibel contract heeft een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Twee op de drie zouden dus toch met een hoge mate van baanonzekerheid kunnen worden geconfronteerd. Jongere werknemers tot 35 jaar maken bijna tweederde van alle werknemers met een flexibel contract uit. Dit roept de vraag op wat hun arbeidsmarktperspectieven voor de langere termijn zijn. Zullen zij langdurig op flexibel en onzeker werk blijven aangewezen en is de zekerheid van een vaste baan voor velen van hen niet meer weggelegd?

### **Loopbaanpatronen van opeenvolgende cohorten**

Over de langetermijneffecten van flexibilisering van de arbeidsmarkt is nog weinig bekend. Deels komt dit doordat de sterke groei van de flexibele schil van vrij recente datum is, deels doordat het voor een analyse van langetermijneffecten nodig is individuen of groepen over langere tijd te volgen. Omdat nauwelijks data zijn om individuen over meerdere decennia te volgen, wordt hier een andere weg gevolgd om inzicht te krijgen in de mogelijke effecten op langere termijn. Onderzocht wordt of het traject dat opeenvolgende geboortecohorten op de arbeidsmarkt doorlopen, structureel verandert. Hoewel voor ieder geboortecohort slechts een deel van de loopbaan in beeld kan worden gebracht, is het mogelijk inzicht te krijgen in de vooruitzichten op langere termijn, doordat de gegevens voor de afzonderlijke cohorten elkaar overlappen.

Gebruikmakend van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor de jaren 1987, 1992, 1997, 2002, 2007 en 2012 worden geboortecohorten van

vijf jaar over maximaal 25 jaar gevolgd. Zo is het mogelijk de arbeidsmarktpositie van personen geboren tussen 1963 en 1967 in beeld te brengen op 20-24-jarige leeftijd in 1987, op 25-29-jarige leeftijd in 1992, tot en met op 45-49-jarige leeftijd in 2012. Hierbij wordt onderscheiden tussen vaste contracten, flexibele contracten en werk als zelfstandige. Werknemers met een baan van minder dan 12 uur blijven buiten beschouwing, omdat het hierbij voornamelijk gaat om scholieren en studenten die voor hun inkomen slechts ten dele afhankelijk zijn van hun werk.



De figuren 2, 3 en 4 tonen voor geboortecohorten van 5 jaar, waarvan de oudste geboren zijn tussen 1953 en 1957 en de jongste tussen 1988 en 1992, het aandeel van de werkzame beroepsbevolking dat respectievelijk een flexibel contract heeft, een vast contract heeft en als zelfstandige werkt. Uit figuur 2 blijkt dat de meer recente cohorten op jonge leeftijd vaker een flexibel contract hadden dan de oudere cohorten. Zo had van het geboortecohort 1988-'92 op 20-24-jarige leeftijd 49% een flexibel contract, van het cohort 1983-'87 was dit op dezelfde leeftijd 40% en van het cohort 1978-'82 29%. Van het cohort 1973-'77 had overigens weer een groter deel (36%) een flexibel contract. De figuur laat ook zien, dat het aandeel flexwerkers snel afneemt als een cohort ouder wordt. Op 40-44-jarige leeftijd is voor alle cohorten waarvoor gegevens beschikbaar zijn het aandeel flexibele contracten gedaald tot 10% of minder.

Als de lijnen van opeenvolgende cohorten op elkaar aansluiten, duidt dit erop dat hun loopbaanperspectieven uiteindelijk convergeren. Hoewel het voor de jongste cohorten nog niet vaststaat dat zij uiteindelijk in een vergelijkbare positie terechtkomen als de oudere cohorten, geeft figuur 2 geen aanleiding om iets anders te verwachten. Dit zou betekenen dat ook van het geboortecohort 1988-'92, waarvan in 2012, op 20-24-jarige leeftijd, nog de helft een flexibel contract had, uiteindelijk slechts ongeveer een op de tien een flexibel contract zal behouden.

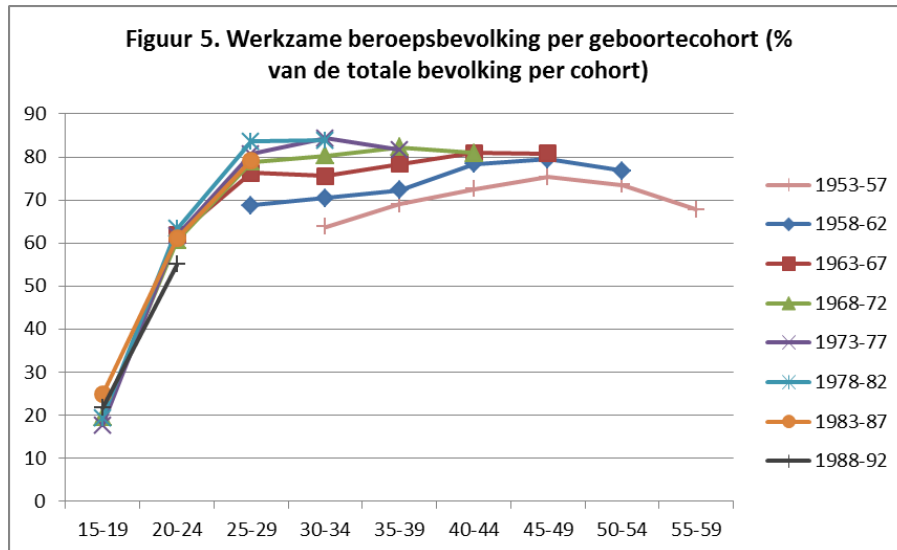
Het verloop van het aandeel van de verschillende cohorten dat als zelfstandige werkt (figuur 4) toont het omgekeerde verloop. Van de jongste leeftijdscategorieën werkt vrijwel niemand als zelfstandige, maar met de leeftijd loopt hun aandeel op tot ongeveer 18%. Vooral nog wijzen de cijfers er niet op dat van de jongere cohorten uiteindelijk een groter percentage als zelfstandige gaat werken dan van de oudere cohorten. Immers, voor de vier oudste cohorten ligt het maximum van het aandeel zelfstandigen steeds op 18%. Maar wel is de leeftijd waarop men als zelfstandige gaat werken voor ieder volgend cohort lager. In het cohort 1953-'57 was pas op 55-59-jarige leeftijd het aandeel zelfstandigen toegenomen tot 18%, terwijl dit voor het cohort 1968-'72 al op 40-44-jarige leeftijd het geval was. Het aantal zelfstandigen groeit dus niet zozeer doordat, per cohort, steeds meer mensen als zelfstandige gaan werken, maar doordat zij dit op jongere leeftijd gaan doen.

Doordat jongere cohorten langer in een flexibele baan werken en eerder als zelfstandige aan de slag gaan, neemt het aantal jaren waarin zij op een vast contract werken af (figuur 3). Het is nog niet duidelijk of van de jongere cohorten uiteindelijk een kleiner percentage vast werk zal krijgen dan van de oudere cohorten, maar in ieder geval zal dit gemiddeld voor een kortere duur zijn. Waarschijnlijk zal het aandeel met een vast contract in de jongste cohorten pas rond 35-jarige leeftijd zijn maximum bereiken en enkele jaren later al weer beginnen af te nemen doordat (vaste) werknemers overstappen naar het zelfstandig ondernemerschap.

### **Geen toename van werkonzekerheid**

Doordat de figuren 2, 3 en 4 alleen betrekking hebben op de werkzame beroepsbevolking per cohort, geven zij nog geen antwoord op de vraag of de werkzekerheid van jongere cohorten kleiner is dan van oudere cohorten, doordat zij langer op flexibel contracten werken. Figuur 5 toont het percentage van de gehele bevolking per geboortecohort dat op verschillende leeftijden tot de werkzame beroepsbevolking behoort. Voor de leeftijdscategorie 25-39 jaar ligt het aandeel werkenden in jongere cohorten steeds hoger dan voor de oudere cohorten. Dit is het gevolg van de grotere arbeidsdeelname van (gehuwde) vrouwen in de jongere cohorten. Voor de jongste leeftijdscategorie, 15-24 jaar, is er weinig verschil tussen de opeenvolgende cohorten. Alleen het jongste cohort, geboren in 1988-'92, heeft in 2012 een duidelijke lagere arbeidsdeelname dan het voorgaande

cohort op dezelfde leeftijd (55 versus 61%). Dit lijkt het gevolg van de huidige economische crisis, en het is dan ook voorbarig hieruit te concluderen dat de werkzekerheid van dit cohort structureel minder zal zijn dan van oudere cohorten. Niettemin kan het wel geruime tijd duren voor dit cohort zijn achterstand heeft ingelopen. Figuur 5 geeft echter geen aanleiding voor de vrees dat de werkzekerheid onder jongere cohorten structureel langer zal zijn dan onder oudere cohorten.



### Beleidsimplicaties

Op grond van een vergelijking van de loopbanen van opeenvolgende geboortecohorten is er geen reden tot pessimisme over de toekomstperspectieven van de vele jongeren die nu op een flexibel contract zijn aangewezen. Het is aannemelijk dat de huidige jongeren langer moeten wachten tot zij een vaste baan zullen vinden, maar er zijn vooralsnog geen aanwijzingen dat dit gepaard gaat met meer werkonzekerheid. Daarnaast verruimt een deel van de jongere generaties op jongere leeftijd dan van de oudere generaties hun vaste baan voor een bestaan als zelfstandige. Dit betekent dat het deel van hun actieve loopbaan dat zij in een vaste baan doorbrengen voor jongere generaties gemiddeld aanzienlijk korter is dan voor oudere cohorten. Terwijl de grote meerderheid van de babyboomers gedurende zo'n 30-35 jaar in een vaste baan werkte, zal dit voor de meerderheid van de jongere generaties wellicht niet meer dan zo'n 20-25 jaar zijn.

Dit betekent dat jongere generaties over het algemeen minder gebruik kunnen maken van arrangementen die gekoppeld zijn aan een vaste baan in loondienst. Dit geldt bijvoorbeeld voor de pensioenopbouw, maar ook voor de opbouw van WW-rechten, ontslagvergoedingen en de toegang tot scholingsfaciliteiten. Om deze negatieve effecten tegen te gaan, zouden deze arrangementen in de toekomst niet meer gekoppeld moeten worden aan het hebben van een stabiele (vaste) baan, maar aan het feit dat men werkzaam is, ongeacht de aard van het dienstverband. In het recente Sociale akkoord, worden al enkele stappen in deze richting gezet, zoals het mogelijk maken voor zzp'ers en flexwerkers om gebruik te maken van scholingsvoorzieningen uit O&O-fondsen en het recht bieden op een transitievergoeding (de toekomstige vorm van de ontslagvergoeding) aan flexwerkers die minimaal twee jaar bij een werkgever werkzaam zijn geweest.

## **Literatuur**

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

Zandvliet, K., et al. (2013). *ZZP tussen werknemer en ondernemer*. Rotterdam: SEOR.