



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?

de Beer, P.

Publication date

2018

Document Version

Author accepted manuscript

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2018). *Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?* *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1), 62-84.
https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-34-1-8/Waarom-gebruiken-werkgevers-steeds-meer-flexibele-arbeidskrachten

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.

Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?

Paul de Beer is werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS-HSI), Universiteit van Amsterdam

E-mailadres: p.t.debeer@uva.nl

Samenvatting

Dit artikel onderzoekt welke factoren van invloed zijn op de inzet van flexibel personeel door werkgevers en op de toename hiervan in de loop van de tijd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijke contracten, uitzendkrachten en contracten zonder vaste arbeidsduur. Het onderzoek is uitgevoerd op het Arbeidsvraagpanel van het SCP, zowel voor de periode 2003-2015 als voor het jaar 2015. De factoren die in de literatuur veelvuldig worden genoemd als oorzaak van flexibilisering, in het bijzonder een toenemende volatiliteit van markten als gevolg van globalisering en technologische ontwikkeling, blijken de toename van het gebruik van flexibel werk niet te kunnen verklaren. Uit de analyse voor het jaar 2015 blijkt dat de instroom van nieuw personeel het sterkst samenhangt met het gebruik van flexibele arbeidskrachten. Dit duidt erop dat flexibele arbeidsrelaties vooral worden gebruikt om de onzekerheid over de kwaliteit van nieuwe medewerkers te reduceren. Dat de groei van de inzet van flexibel personeel niet kan worden verklaard uit veranderingen in de context of de omstandigheden van bedrijven en instellingen, duidt op een verandering in ondernemingscultuur of personeelsstrategieën.

Keywords: flexibilisering; werkgevers; zzp'ers

Summary

Why do employers (increasingly) use flexible workers?

This article examines which factors affect the use of flexible employment by employers. The study distinguishes fixed-term contracts, agency work and jobs without a fixed number of hours. The study utilises the Labour demand panel of the Netherlands Institute for Social Research SCP, for the years 2003-2015 as well as for the year 2015. The factors that are often mentioned in the literature as driving forces behind flexibilization, in particular increasing volatility of markets as a consequence of globalization and technological progress, turn out to have only a minor effect on the share of flexible staff. The analysis for the year 2015 shows that the inflow of new staff has the strongest relationship with the use of flexible contracts. This suggests that flexible contracts are mainly used to reduce the risks related to the uncertainty of the quality of new staff. We conclude that the growth of flexible employment cannot be explained by changes in the context or the conditions of companies and institutions, but points to a change in company culture or HR strategy.

Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?

De forse groei van het aantal werkenden met een flexibel dienstverband is een van de opvallendste en meest besproken ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in deze eeuw. In 2003 had 15% van de werknemers een flexibel contract – tijdelijk contract, uitzendovereenkomst of afroepcontract –, in 2016 was dat 23% (CBS 2017). Daarnaast werkt een groeiend aantal mensen als zzp'er. Als gevolg hiervan is het aandeel werkenden met een vast contract (een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal arbeidsuren) afgenomen van 73% in 2003 naar 61% in 2016. De groei van de 'flexibele schil' van de arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren veel aandacht gekregen en veel discussie losgemaakt.

Er is de laatste jaren een indrukwekkende reeks publicaties verschenen waarin uiteenlopende aspecten van de flexibilisering van de arbeidsmarkt worden onderzocht (zie voor een overzicht de database op de site <http://www.flexworkresearch.org/> van Flexwork Research Centre). Het overgrote deel van de empirische studies neemt de flexibel werkenden zelf als object van onderzoek, hetzij op individueel niveau, hetzij op geaggregeerd niveau, dat wil zeggen het totale aandeel flexibel werkenden in de economie (enkele recente Nederlandse voorbeelden zijn CPB 2017, de meeste bijdragen in van Gaalen et al. 2013, en Kremer et al. 2017).

Opmerkelijk weinig studies richten zich op de arbeidsorganisatie die flexibele arbeidskrachten inhuurt. Hierdoor weten we nog altijd erg weinig over de redenen dat bedrijven flexibele arbeidskrachten inzetten en waarom zij dit nu aanzienlijk vaker doen dan in het verleden. Drie Nederlandse uitzonderingen zijn Donker van Heel et al. (2013), van Echtelt (2014) en Stavenuiter et al. (2016). In deze onderzoeken wordt echter alleen aan werkgevers gevraagd waarom zij gebruik maken van flexibele contractvormen, maar niet onderzocht of hun feitelijke gebruik ook kan worden verklaard uit objectieve kenmerken of omstandigheden van het bedrijf.ⁱ In dit artikel proberen we in deze lacune te voorzien door op ondernemingsniveau te onderzoeken welke factoren het inhuren van flexibele arbeidskrachten beïnvloeden en of veranderingen in deze factoren verklaren dat het gebruik van flexibele arbeidskrachten sinds het begin van deze eeuw zo sterk is toegenomen. Door individuele bedrijven te onderzoeken krijgen we een beter beeld van de drijvende krachten achter het gebruik van flexibele arbeid en van de ruimte die bedrijven hebben om eigen afwegingen te maken dan op basis van eerder verricht onderzoek mogelijk is.

Theoretische achtergrond

De standaardverklaring waarom werkgevers gebruik maken van flexibele arbeidskrachten is dat zij behoefte hebben aan een flexibele personeelsinzet (Atkinson 1985, Houseman 2001). Die behoefte aan flexibiliteit kan zowel een externe als een interne oorsprong hebben. Zij kan enerzijds voortkomen uit fluctuaties in de vraag naar de producten van de onderneming en anderzijds uit fluctuaties in de beschikbaarheid van het personeel.ⁱⁱ Externe fluctuaties in de vraag kunnen samenhangen met conjuncturele schommelingen en met seizoenfluctuaties. Voor bedrijven in de (semi-)publieke sector kan ook variatie in het door de overheid beschikbaar gestelde budget een bron van fluctuaties zijn. De interne beschikbaarheid van personeel kan fluctueren als gevolg van ziekteverzuim, maar ook als gevolg van andere vormen van afwezigheid, zoals vakanties of het volgen van een training of cursus. Recent wordt vaak nog een andere bron van de flexibiliseringsbehoefte genoemd, namelijk globalisering (Kalleberg 2011). Een bedrijf dat op de internationale markt opereert, kan naast conjuncturele schommelingen ook te maken hebben met andere fluctuaties in de vraag, zoals het wegvallen van een buitenlandse afzetmarkt door een crisis of een boycot in een ander land.

Een andere bron van fluctuaties die in de literatuur veel wordt genoemd, is technologische ontwikkeling. Nu dwingt de introductie van een nieuwe technologie op zichzelf niet tot een flexibele personeelsinzet, maar zij gaat vaak wel gepaard met een organisatieverandering waardoor functies van inhoud veranderen en soms geheel verdwijnen en er nieuwe functies ontstaan (Frey & Osborne 2013, Brynjolfsson & McAfee 2014). Hoewel het hier primair om een kwalitatieve aanpassing van het personeelsbestand gaat, kunnen bedrijven deze ook met kwantitatieve flexibiliteit oplossen. Met een flexibel personeelsbestand kan het eenvoudiger of goedkoper zijn om werknemers met verouderde kwalificaties te laten vertrekken en nieuwe medewerkers met de benodigde kwalificaties aan te nemen dan het zittende personeel om te scholen voor de nieuwe functie-eisen.

Behoeft aan flexibiliteit in de personeelsomvang kan in beginsel ook worden gerealiseerd door personeel met een vast contract te ontslaan of aan te moedigen om te vertrekken of door het aantal uren dat zij worden ingezet te variëren. De afweging die een werkgever maakt tussen het gebruik van flexibele contracten en flexibilisering van de inzet van vast personeel, zal in het algemeen gebaseerd zijn op de kosten die de verschillende opties met zich meebrengen en de snelheid waarmee de aanpassing kan worden gerealiseerd. Die kosten en snelheid hangen enerzijds af van kenmerken van de functies en de medewerkers en anderzijds van de institutionele context (vgl. Olsthoorn 2015). Bij instituties valt in het bijzonder te denken aan de wetgeving ten aanzien van ontslag en het gebruik van flexibele contracten en aan cao-bepalingen. Een andere contextuele factor die de keuze om flexibel personeel in te zetten kan beïnvloeden, is de mate van (prijs)concurrentie die een bedrijf op

de afzetmarkt ondervindt. Een organisatie die weinig concurrentie ondervindt, kan zich gemakkelijker permitteren om in een laagconjunctuur of laagseizoen personeel dat tijdelijk overtollig is, in dienst te houden zonder dat het daarmee zijn concurrentiepositie op het spel zet.

Alle bovengenoemde verklaringen voor het gebruik van flexibele arbeidskrachten hebben te maken met de volatiliteit van de vraag of de productie. Het gebruik van flexibele contracten kan echter ook gemotiveerd zijn door onzekerheid over de kwaliteit van nieuwe medewerkers (Gebel & Giesecke 2011). Bij het aannemen van een nieuwe medewerker bestaat er altijd enige onzekerheid over diens kwaliteit. Opleiding en ervaring, die vaak als selectiecriteria worden gebruikt, bieden geen garantie dat een medewerker minder presteert dan verwacht. Als zijn of haar productiviteit niet opweegt tegen de loonkosten, zal een werkgever weer afscheid willen nemen van de medewerker. Als deze een vaste aanstelling heeft, kan ontslag een kostbare en soms ook tijdrovende zaak zijn (althans als de proeftijd is verstreken). Dit kan een reden zijn voor werkgevers om nieuwe medewerkers op een tijdelijk contract aan te nemen of als uitzendkracht in te huren, als een verlengde proeftijd. Aan het eind van de maximale termijn voor tijdelijke contracten of voor uitzendwerk kan de werkgever hem of haar bij goed functioneren alsnog een vast contract aanbieden. Vanwege dit motief om flexibele contracten te gebruiken, verwachten we een groter aandeel tijdelijke contracten (met uitzicht op een vast contract) en uitzendkrachten, naarmate een organisatie meer nieuwe medewerkers aanneemt.

Hoe valt nu te verklaren dat het gebruik van flexibele arbeidskrachten in de afgelopen decennia zo sterk is toegenomen? Het meest voor de hand ligt, dat de behoefte aan een flexibele personeelsinzet is toegenomen doordat de externe of interne fluctuaties groter zijn geworden. Vaak wordt dit (opnieuw) in verband gebracht met globalisering en technologische ontwikkeling (OECD 2014, Kalleberg 2011). Een alternatieve verklaring is dat bedrijven door veranderingen in de context waarin zij opereren vaker kiezen voor de inzet van flexibel personeel. Als bijvoorbeeld door veranderingen in het ontslagrecht het ontslag van vaste medewerkers duurder of tijdrovender wordt, kunnen bedrijven er voor kiezen om de 'flexibele schil' te vergroten om fluctuaties op te vangen in plaats van door vaste krachten te ontslaan (en weer aan te nemen). Ook als de prijsconcurrentie op de afzetmarkt scherper wordt, kunnen bedrijven proberen de leegloop van personeel te beperken door meer gebruik te maken van flexibele arbeidskrachten.

Op grond van deze overwegingen formuleren we de volgende hypothesen over het gebruik van flexibele arbeidskrachten door bedrijven en instellingen.

Een bedrijf/instelling maakt meer gebruik van flexibele arbeidskrachten naarmate:

1. de organisatie conjunctuurgevoeliger is;
2. de seizoenfluctuaties groter zijn;

3. de onzekerheid over het budget of de omzet groter is;
4. het ziekteverzuim hoger is;
5. het bedrijf meer op een internationale markt opereert;
6. er in de organisatie meer technologische vernieuwing plaats vindt;
7. er meer (prijs)concurrentie op de afzetmarkt is;
8. er meer instroom van nieuwe medewerkers is;
9. de kosten van het ontslaan van vast personeel in vergelijking met flexibel personeel hoger zijn.

Methode

In dit artikel onderzoeken we welke factoren van invloed zijn op het gebruik van flexibele arbeidskrachten door afzonderlijke bedrijven en in welke mate deze kenmerken verklaren dat de omvang van de flexibele schil van bedrijven is gegroeid. Hiervoor maken we gebruik van verschillende golven van het Arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (voorheen van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA). In dit panel wordt iedere twee jaar een gestratificeerde steekproef van ondernemingen en instellingen in Nederland ondervraagd over een groot aantal aspecten van hun personeelsbeleid en een aantal algemene kenmerken van de organisatie. Na weging is de steekproef representatief voor alle ondernemingen en instellingen in Nederland met 10 personeelsleden of meer. We analyseren in dit artikel een gecombineerd bestand van de zeven golven van 2003 tot en met 2015 (de meest recente golf die momenteel beschikbaar is). Het aantal bruikbare observaties varieert tussen 2.633 en 4.680 per golf (gemiddeld 3.134). Het totale aantal waarnemingen bedraagt 21.917.ⁱⁱⁱ Omdat niet alle factoren die in de hypotheses in de vorige paragraaf zijn genoemd, kunnen worden getoetst met de golven van 2003-2015, zal daarnaast een afzonderlijke analyse worden uitgevoerd op de golf van 2015, die een aantal aanvullende variabelen bevat die licht kunnen werpen op het gebruik van flexibele arbeidskrachten. Bovendien bevat deze golf ook informatie over de inzet van zzp'ers, die in de oudere golven nog ontbrak.

Hoewel de steekproef is getrokken uit de populatie bedrijven en instellingen met minimaal tien werknemers, hadden sommige organisaties op het moment van de enquête minder dan tien werknemers in dienst. Organisaties die minder dan vijf werknemers in dienst hadden en dus minimaal in omvang gehalveerd waren, zijn uit het bestand verwijderd.

Variabelen

De afhankelijke variabelen in dit onderzoek betreffen het gebruik van flexibele arbeidskrachten door een organisatie, gemeten als het aantal medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie als percentage van het aantal medewerkers dat in dienst is van de onderneming of de instelling. In de golven van 2003-2015 kunnen drie soorten flexibele arbeidsrelaties worden onderscheiden, te weten:

- tijdelijk contract (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd);
- uitzendkracht;
- werknemers zonder vaste arbeidsduur.

Deze drie contractvormen tezamen worden hier aangeduid als de 'flexibele schil' van de organisatie, uitgedrukt als percentage van het personeel in dienst. We zullen zowel het gebruik van de afzonderlijke contractvormen als de omvang van de totale flexibele schil analyseren. De reden daarvoor is dat de motieven om van verschillende soorten flexibele contracten gebruik te maken, kunnen variëren. Zo kan een tijdelijk contract worden gebruikt om in een recessie het personeelsbestand snel te kunnen aanpassen, terwijl een uitzendkracht vaak wordt ingehuurd voor een korte duur, bijvoorbeeld ter vervanging van een zieke medewerker of om een piek in de productie op te vangen. Tegelijkertijd is het denkbaar dat verschillende contractvormen voor een organisatie tot op zekere hoogte uitwisselbaar zijn en dat een werkgever streeft naar een bepaalde omvang van de totale flexibele schil.

De vraag naar het aandeel werknemers zonder vaste arbeidsduur is slechts aan 57% (12.431) van de organisaties in de zeven golven gesteld. Voor de berekening van de omvang van de totale flexibele schil is voor de organisaties waarvoor geen informatie beschikbaar is het aandeel werknemers zonder vaste arbeidsduur op nul gesteld. In de regressieanalyses is voor deze organisaties tevens een dummy-variabele opgenomen.^{iv}

Als onafhankelijke variabelen nemen we in het onderzoek die kenmerken van bedrijven mee die in de hypothesen in de vorige paragraaf zijn genoemd als factoren die het gebruik van flexibel personeel beïnvloeden. Voor de analyse die de gehele periode 2003-2015 beslaat, is dit helaas niet mogelijk voor het effect van de technologische ontwikkeling (hypothese 6), van de instroom van nieuwe medewerkers (hypothese 8) en van de verhouding tussen de kosten van het ontslaan van vaste en tijdelijke krachten (hypothese 9).

De verklarende variabelen waarover we beschikken zijn:

- *conjunctuurgevoeligheid*: is de vestiging gevoelig voor schommelingen in de economische conjunctuur (antwoordmogelijkheden: nauwelijks of niet; enigszins; in sterke mate);

- *seizoenfluctuaties*: seizoensgebonden schommelingen in de productie (ja of nee);
- *verwachting omzet*: verwachtingen voor de omzet of het budget in de komende twee jaar (sterke afname; enige afname; ongeveer constant; enige toename; sterke toename);
- *ziekteverzuim*: wat was het ziekteverzuimpercentage in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof?
- *concurrentie*: heeft uw organisatie te maken met concurrentie? (ja; nee);
- *buitenlandse concurrentie*: is uw belangrijkste concurrent in Nederland of in het buitenland gevestigd? (ja; nee)

Hier naast nemen we in de analyse een aantal controlevariabelen op die andere kenmerken van de organisaties weergeven die niet direct aansluiten bij de genoemde drijvende krachten achter flexibilisering, maar mogelijk van invloed zijn op het gebruik van flexibele arbeidskrachten:

- *omvang van de organisatie/vestiging*: aantal werknemers op 1 januari van het lopende jaar (in klassen: 5-9 werknemers; 10-19 werknemers; 20-29 werknemers; 30-49 werknemers; 50-99 werknemers; 100-199 werknemers; 200 of meer werknemers);
- *aandeel vrouwen*: vrouwen als percentage van het totale aantal werknemers;
- *aandeel jongeren*: percentage werknemers jonger dan 30 jaar;
- *aandeel ouderen*: percentage werknemers ouder dan 50 jaar;
- *aandeel laag opgeleiden*: percentage werknemers met ten hoogste een lbo/vmbo-diploma;
- *aandeel hoog opgeleiden*: percentage werknemers met ten minste een hbo- of wo-diploma;
- *aandeel laag betaalden*: percentage werknemers met een maandloon onder € 1.700;
- *aandeel hoog betaalden*: percentage werknemers met een maandloon van minimaal € 4.000;
- *sector*: landbouw en industrie; bouw; handel, horeca; transport; zakelijke diensten; zorg en welzijn; overige diensten; overheid; onderwijs.

Helaas zijn veel vragen over de hierboven besproken organisatiekenmerken niet door alle organisaties beantwoord. Soms komt dit doordat de betreffende vraag alleen in een schriftelijke vragenlijst was opgenomen die niet door alle organisaties werd ingevuld, terwijl andere vragen telefonisch werden beantwoord, soms ook door partiële non-respons. Zouden alle organisaties waarvoor een of meer kenmerken ontbreken van de analyse worden uitgesloten, dan zouden slechts 3.062 van de 21.935 waarnemingen resteren. Om deze reden is besloten alle organisaties met ontbrekende kenmerken wel in de analyse op te nemen. Voor elke relevante variabele is een dummy-variabele geconstrueerd met de waarde 1 als de betreffende variabele ontbreekt. Aan de ontbrekende variabele is de waarde 0 toegekend in geval van een continue variabele en een 'neutrale' waarde in geval van een ordinale of nominale variabele. Door de dummy-variabelen als

verklarende variabelen toe te voegen aan de regressieanalyse wordt gecorrigeerd voor de mogelijkheid dat organisaties met (meerdere) ontbrekende variabelen systematisch afwijken van de organisaties waarvan wel alle gegevens bekend zijn.^v

Het gebruik van flexibele arbeidskrachten in de periode 2003-2015

Figuur 1 geeft een overzicht van het aandeel flexibele arbeidskrachten in het personeelsbestand van de ondervraagde organisaties in elk van de jaren waarin zij ondervraagd zijn. De resultaten zijn gewogen met het aantal werknemers per organisatie, zodat de grotere organisaties zwaarder meetellen en de cijfers kunnen worden geïnterpreteerd als het aandeel flexibele arbeidskrachten in alle organisaties met tien of meer werknemers. In de figuur zijn tevens, met onderbroken lijnen, de overeenkomstige aandelen in het totale aantal werknemers op grond van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS opgenomen. De verschillen tussen de reeksen kunnen samenhangen met het feit dat de kleinste ondernemingen (minder dan 10 werknemers) in het Arbeidsvraagpanel ontbreken en met het feit dat werknemers meerdere (flexibele) banen kunnen hebben die in het Arbeidsvraagpanel ook als meerdere banen meetellen, terwijl zij in de EBB slechts eenmaal worden geteld.

< FIGUUR 1 >

Volgens de gegevens uit het Arbeidsvraagpanel is het aandeel van de flexibele schil gegroeid van 14% in 2003 naar 17,8% in 2015; volgens de CBS-cijfers was de groei bijna twee maal zo groot. Het aandeel tijdelijke contracten groeide volgens het Arbeidsvraagpanel van 9,9% naar 13,2%, het aandeel uitzendkrachten bleef vrijwel gelijk (van 4,0 naar 4,2%) en het aandeel werknemers met variabele arbeidsduur nam toe van 2,1% naar 3,0%. Het belangrijkste verschil in de ontwikkeling over de tijd tussen de twee bronnen is de sterke daling van het aandeel flexibele arbeidskrachten volgens het Arbeidsvraagpanel in 2011, terwijl er volgens de CBS-cijfers slechts van een lichte terugval sprake was. Wat dit verschil verklaart, is onbekend.

Het aandeel flexibele arbeidskrachten varieert niet alleen over de tijd, maar verschilt ook sterk tussen organisaties (Tabel 1).

< TABEL 1 >

Een op de acht organisaties zet in het geheel geen flexibele arbeidskrachten in, terwijl de flexibele schil in bijna een op de vijf organisaties meer dan een kwart van het personeelsbestand beslaat. Terwijl bijna een op de vijf organisaties geen werknemers met een tijdelijk contract heeft, heeft in een op de negen organisaties meer dan een kwart van de werknemers een tijdelijk contract. Bijna de helft van de organisaties heeft het afgelopen jaar geen uitzendkrachten ingehuurd, maar in een op de negen organisaties bedroeg het aantal uitzendkrachten meer dan 10% van het personeelsbestand. In meer dan driekwart van de organisaties zijn er geen werknemers met een variabele arbeidsduur en in ongeveer een op de twaalf organisaties gaat het om meer dan 10%. Deze grote variatie suggereert dat specifieke kenmerken of omstandigheden van bedrijven van grote invloed zijn op het gebruik van flexibele arbeidskrachten.

< TABEL 2 >

Tabel 2 laat de samenhang zien tussen het gebruik van flexibele arbeidskrachten en de veronderstelde drijvende krachten achter flexibilisering. Deze samenhangen bieden ten dele ondersteuning voor de hypothesen. Conjunctuurgevoeligheid, concurrentie en seizoenfluctuaties gaan over het algemeen samen met een groter aandeel flexibele arbeidskrachten. Organisaties waarvan de belangrijkste concurrent een buitenlands bedrijf is, hebben echter minder tijdelijke krachten en minder werknemers met een variabele arbeidsduur. Bij de omzet- of budgetverwachting lijkt vooral een verandering – of deze nu positief of negatief is – samen te gaan met een groter aandeel flexibele arbeidskrachten. Een hoger ziekteverzuim gaat samen met meer uitzendkrachten, maar met minder tijdelijke krachten en werknemers met een variabele arbeidsduur.

Omdat organisaties op meerdere kenmerken tegelijkertijd van elkaar verschillen, verschaft Tabel 2 niet direct inzicht in de zuivere samenhang met elk kenmerk afzonderlijk. Daarom wordt met een multivariate analyse het effect van de verschillende kenmerken simultaan onderzocht. Omdat een deel van de bedrijven in meerdere jaren is ondervraagd, corrigeren we voor clustering van de storingsterm (d.m.v. een mixed model met fixed effects). We nemen in het model tevens jaardummy's op om de variatie over de tijd die niet samenhangt met de kenmerken van de bedrijven, te meten. Tabel 3 toont de resultaten van de analyse van het aandeel in het personeelsbestand van de drie soorten flexibele dienstverbanden afzonderlijk en van het totale aandeel flexibele arbeidskrachten (de flexibele schil).

< TABEL 3 >

Uit Tabel 3 blijkt dat de analyse slechts voor een deel van de hypothesen die in de vorige paragraaf zijn geformuleerd, ondersteuning biedt. Een organisatie die in sterke mate conjunctuurgevoelig is, gebruikt inderdaad meer tijdelijke arbeidskrachten dan een organisatie die niet of nauwelijks

conjunctuurgevoelig is (hetgeen hypothese 1 ondersteunt), maar minder dan een organisatie die 'enigszins' conjunctuurgevoelig is. Seizoenfluctuaties gaan, conform hypothese 2, samen met meer gebruik van alle soorten flexibele arbeidskrachten. Een positieve verwachting van de omzet of het budget leidt, anders dan verwacht in hypothese 3, ook tot meer gebruik van tijdelijke arbeidskrachten. Een mogelijke verklaring hiervoor is, dat deze organisaties tegelijkertijd onzeker zijn over de omzet of het budget op langere termijn en daarom (vooralsnog) de voorkeur geven aan tijdelijke arbeidskrachten. Een hoog ziekteverzuim gaat, anders dan in hypothese 4 wordt verondersteld, niet samen met het vaker inhuren van uitzendkrachten, maar met minder contracten met variabele arbeidsduur. Een bedrijf waarvan de belangrijkste concurrent een buitenlandse onderneming is, huurt meer uitzendkrachten in, maar maakt minder gebruik van tijdelijke werknemers, hetgeen strijdig is met hypothese 5. Ten slotte gaat concurrentie, in overeenstemming met hypothese 7 wel gepaard met meer tijdelijke arbeidskrachten. (Hypotheses 6, 8 en 9 kunnen we met de gegevens voor de golven van 2003-2015 niet toetsen.)

De parameters van de jaardummy's verschillen significant van het jaar 2003 (met uitzondering van het jaar 2005 voor een variabele arbeidsduur en de flexibele schil). In 2009 was het aandeel flexibele contracten bij gelijke bedrijfskenmerken ruim 7 procentpunten groter dan in 2003, daarna zakte dit naar rond de 5 procentpunten. Deze toename is het sterkst bij tijdelijke contracten. Het aandeel uitzendkrachten was het hoogst in 2007 en 2009, het aandeel werknemers met variabele arbeidsduur in 2013.

De grootte van de jaareffecten in vergelijking met de andere variabelen duidt erop dat de ontwikkeling van het aandeel flexibel werk over de tijd maar in beperkte mate wordt verklaard doordat bedrijfskenmerken die samenhangen met een grote flexibele schil, belangrijker zijn geworden. Dit wordt bevestigd door de analyse in Tabel 3. Hierin is nagegaan welk deel van de toename van het aandeel van de verschillende soorten flexibele dienstverbanden tussen 2003 en 2015 kan worden verklaard uit de verandering in de relevante kenmerken van bedrijven. Zo valt uit de tabel af te lezen dat de toename van het aandeel bedrijven dat sterk conjunctuurgevoelig is, heeft bijgedragen aan een groei van het aandeel tijdelijke contracten met 0,2 procentpunt. Deze compositie-effecten blijken een verwaarloosbaar klein deel van de groei van het aandeel flexibel werk te verklaren. De enige substantiële bijdrage is die van de verslechterende omzet- en budgetverwachtingen (d.w.z. een afname van het aantal organisaties dat een toename van de omzet of het budget verwacht), maar deze verklaren juist een daling van het aandeel flexibele arbeidskrachten. De verandering over de tijd moet vrijwel volledig worden toegeschreven aan de jaardummy's, hetgeen impliceert dat die verandering niet door de andere variabelen in het model kan worden verklaard.

< TABEL 4 >

Dat veranderingen in de kenmerken van bedrijven zo weinig verklaring bieden voor de toename van het aandeel flexibele werknemers, zou kunnen betekenen dat de relatie tussen deze kenmerken en het gebruik van flexibele arbeidskrachten in de loop van de tijd is veranderd. Om dit te toetsen zijn aan het model interactietermen toegevoegd van de relevante factoren met een lineaire tijdtrend (het kalenderjaar minus 2013). De uitkomsten zijn weergegeven in Tabel 5.

< TABEL 5 >

Inderdaad blijkt de relatie van enkele variabelen met flexibel werk tussen 2003 en 2015 significant veranderd te zijn. Dit geldt echter niet voor conjunctuurgevoeligheid. Alleen voor het totale aandeel van de flexibele schil is de relatie met sterke conjunctuurgevoeligheid licht toegenomen en de relatie met enige conjunctuurgevoeligheid afgenomen. De samenhang tussen concurrentie en het gebruik van tijdelijke contracten, contracten met een variabele arbeidsduur en de totale flexibele schil is groter geworden, terwijl de samenhang met het gebruik van uitzendkrachten niet is veranderd. De relatie tussen het hebben van een buitenlandse concurrent en het gebruik van uitzendkrachten en de totale flexibele schil is sterker geworden. Seizoenfluctuaties hangen steeds sterker samen met het gebruik van werknemers met een variabele arbeidsduur en met de totale flexibele schil. Een positieve omzet- of budgetverwachting gaat in 2015 samen met meer tijdelijke krachten, maar met een kleinere flexibele schil dan in 2003. Tot slot is de samenhang tussen een hoog ziekteverzuim en de totale flexibele schil tussen 2003 en 2015 zwakker geworden.

In Tabel 6 herhalen we de exercitie uit Tabel 4 door na te gaan wat de gecombineerde bijdrage is van de verandering van de relevante kenmerken van bedrijven en van de verandering van de samenhang van deze kenmerken met gebruik van flexwerk op de verandering in het aandeel flexibele arbeidskrachten tussen 2003 en 2015.

< TABEL 6 >

Nu blijkt dat met name de veranderde relaties van concurrentie, een buitenlandse concurrent en seizoenfluctuaties een substantiële bijdrage hebben geleverd aan het gebruik van flexibele arbeidskrachten. Het toegenomen belang van concurrentie heeft bijgedragen aan een substantiële groei van het aandeel tijdelijke krachten, het aandeel werknemers met een variabele arbeidsduur en de totale flexibele schil. Het toenemende belang van buitenlandse concurrentie heeft bijgedragen aan een toename van het aandeel uitzendkrachten en de totale flexibele schil. De toename van het belang van seizoenfluctuaties is samengegaan met meer werknemers met een flexibele arbeidsduur en een grotere flexibele schil.

De veranderingen die zich in de relaties tussen verschillende verklarende variabelen en het gebruik van flexibel werk hebben voorgedaan, zijn niet zo eenvoudig te verklaren. Waarom gaat bijvoorbeeld concurrentie in 2015 gepaard met meer tijdelijke krachten en met meer werknemers met een variabele arbeidsduur, maar gaat een buitenlandse concurrent samen met meer uitzendkrachten? Een verklaring hiervoor ligt niet direct voor het oprapen. Nadere analyse wijst uit, dat als er ook een interactieterm tussen de overheid en het kalenderjaar wordt opgenomen, de interactie tussen concurrentie en het kalenderjaar voor het aandeel tijdelijke werknemers en de omvang van de flexibele schil niet langer significant is. Met andere woorden, het toenemende belang van concurrentie lijkt hier vooral te duiden op een groeiend verschil in het gebruik van tijdelijke krachten en de omvang van de flexibele schil tussen de overheid en het bedrijfsleven. Bij het aandeel medewerkers met een variabele arbeidsduur blijft de interactieterm tussen concurrentie en kalenderjaar echter wel significant (en is de interactieterm met de overheid niet-significant), zodat het hier niet primair om een groeiend verschil tussen overheid en bedrijfsleven gaat.

Concluderend bieden deze analyses voor de periode 2003-2015 slechts ten dele ondersteuning voor het belang van de factoren die op theoretische gronden het gebruik van flexibele arbeidskrachten beïnvloeden. De meeste factoren hangen alleen met bepaalde vormen van flexibel werk samen en die samenhang heeft soms een ander teken dan verwacht. Alleen de samenhang met seizoenfluctuaties is geheel conform de verwachting, dat wil zeggen dat organisaties met seizoenfluctuaties meer tijdelijke contracten, meer contracten met een variabele arbeidsduur en meer uitzendkrachten gebruiken.

Verder blijkt de toename van het gebruik van flexibele arbeid tussen 2003 en 2015 niet te kunnen worden verklaard uit een toename van die variabelen die samengaan met meer flexibel werk. De parameters van diverse variabelen zelf bleken in deze periode significant veranderd te zijn. Vooral concurrentie is een grotere rol gaan spelen, hetgeen erop duidt dat het verschil tussen de publieke sector en de marktsector groter is geworden. Het hebben van een buitenlandse concurrent hing in 2015 aanzienlijk sterker samen met het inhuren van uitzendkrachten dan in 2003. Seizoenfluctuaties zijn belangrijker geworden voor het gebruik van contracten met een variabele arbeidsduur. Op basis van deze analyses kan echter niet worden vastgesteld waarom of waardoor bepaalde bedrijfskenmerken belangrijker zijn geworden. De drijvende kracht achter de toegenomen inzet van flexibel personeel blijft hiermee dus onbekend.

Zouden veranderingen in wet- en regelgeving die drijvende kracht kunnen zijn, zoals we in hypothese 9 veronderstellen? In de onderzochte periode 2003-2015 zijn echter geen substantiële veranderingen in de ontslagwetgeving of de regulering van flexibele contracten doorgevoerd. Wel is in 2004 de

verplichte loondoorbetaling bij ziekte verlengd van één naar twee jaar. Door deze wijziging is het voor werkgevers aanzienlijk kostbaarder geworden als een werknemer met een vaste aanstelling langer dan een jaar ziek is. In de analyses zagen we echter pas tussen 2005 en 2007 een forse toename van het gebruik van flexibele arbeidskrachten, dus het is de vraag of deze wetswijziging hiervoor een verklaring biedt.

Het gebruik van flexibele arbeidskrachten in 2015

In de analyses van het gebruik van flexibele arbeidskrachten in de periode 2003-2015 was het niet mogelijk alle factoren die op theoretische gronden een verklaring kunnen bieden, te toetsen. Dit geldt in het bijzonder voor de invloed van technologische ontwikkeling (hypothese 6) en van de instroom van nieuw personeel (hypothese 8). Bovendien konden we een soort flexibele arbeidskracht die sinds het begin van deze eeuw sterk aan belang heeft gewonnen, namelijk de zzp'er, niet meenemen, omdat deze in de oudere golven ontbreekt. Door een aanvullende analyse op de meest recente golf, die van 2015, kunnen we deze factoren wel meenemen. Uiteraard kan deze analyse van één jaar geen nader inzicht verschaffen in de oorzaken van de verandering in het gebruik van flexibele arbeidskrachten over de tijd en dus ook niet in het effect van veranderingen in de institutionele context.

Naast de afhankelijke variabelen die in de vorige paragraaf zijn geanalyseerd, bevat de golf van 2015 informatie over:

- het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband;
- het aandeel werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband;
- het aandeel zzp'ers dat is ingehuurd (als percentage van het aantal werknemers in dienst).

Bij het analyseren van de totale flexibele schil maken we onderscheid tussen het totale aandeel werknemers met een flexibel contract (vergelijkbaar met de analyse over de periode 2003-2015) en het totale aandeel van flexibele arbeidskrachten inclusief zzp'ers.

In aanvulling op de verklarende variabelen die we bij de analyse over de periode 2003-2015 hebben gebruikt, nemen we in de analyse voor 2015 ook de volgende verklarende variabelen op:

- *voorspelbaarheid*: is op dit moment goed, redelijk of slecht te voorspellen hoeveel werk deze organisatie/vestiging de komende twaalf maanden heeft? (goed; redelijk; slecht);
- *verwachting werkgelegenheid*: verwachting voor de werkgelegenheid in de komende twee jaar (sterke afname; enige afname; ongeveer constant; enige toename; sterke toename);

- *verandering omzet*: vergelijking van de omzet met een half jaar geleden (sterke afname; enige afname; ongeveer constant; enige toename; sterke toename);
- *reorganisatie*: Is deze organisatie/vestiging de afgelopen twee jaar betrokken geweest bij een reorganisatie, fusie of overname? (ja of nee).
- *prijskoncurrentie*: samengesteld uit de vragen: Heeft uw organisatie te maken met concurrentie? (ja; nee) En: Hoe sterk wordt er op prijs geconcurrereerd in de markt waarin u actief bent? (zeer sterk; sterk; matig; nauwelijks; niet);
- *export*: exporteert deze organisatie/vestiging producten of diensten?
- *belang ICT*: hoe belangrijk is de toepassing van ICT en automatisering in uw organisatie/vestiging? (zeer belangrijk; belangrijk; niet belangrijk);
- *innovatie*: heeft uw organisatie/vestiging de afgelopen twee jaar producten of diensten gelanceerd die nieuw zijn voor de markt? En: Heeft uw organisatie/vestiging de afgelopen twee jaar producten of diensten gelanceerd die al op de markt waren, maar uw organisatie/vestiging nog niet bood? (op basis hiervan is een dummy-variabele 'innovatie' geconstrueerd met de waarde 1 als op een van beide vragen met 'ja' wordt geantwoord);
- *instroom*: aantal nieuwe medewerkers in het voorgaande kalenderjaar als percentage van het totale aantal werknemers;
- *verzekering loondoorbetaling*: is deze organisatie/vestiging verzekerd tegen de kosten van loondoorbetaling aan zieke werknemers?

De variabelen voorspelbaarheid, verwachting werkgelegenheid, verandering omzet en reorganisatie kunnen alle fungeren als indicator voor de volatiliteit van de omgeving waarin de organisatie opereert. De samengestelde variabele prijsconcurrentie combineert de algemene vraag of de organisatie concurrentie ondervindt met de mate van prijsconcurrentie. Naast de vraag of de belangrijkste concurrent zich in het buitenland bevindt, wordt nu ook een dummyvariabele opgenomen die aangeeft of het bedrijf exporteert en dus op een internationale markt opereert. Hoewel geen directe informatie beschikbaar is over technologische ontwikkeling, kunnen de variabelen over het belang van ICT en over innovatie (de introductie van nieuwe producten of diensten) als een proxy hiervoor worden gezien.

De variabele instroom van nieuwe medewerkers is relevant als organisaties nieuwe medewerkers op een tijdelijk contract aannemen als een verlengde proeftijd.

Omdat alle organisaties in het Arbeidsvraagpanel onderworpen zijn aan Nederlandse wetgeving, is er per definitie geen variatie in de institutionele context. De enige variabele die enig inzicht kan bieden in de relevantie hiervan, betreft de verzekering van het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Als de

twee jaar loondoorbetaling bij ziekte een reden is om medewerkers geen vast contract te bieden, verwachten we dat werkgevers die dit risico verzekerd hebben, minder terughoudend zijn om een vast contract te bieden.

Tabel 7 geeft de resultaten weer van een lineaire regressieanalyse van het aandeel van de verschillende componenten van de flexibele schil in 2015. Veel van de factoren die een indicatie zijn voor fluctuatie in de vraag of de productie, hebben geen of maar een beperkte samenhang met de inzet van flexibel personeel. Conjunctuurgevoeligheid hangt niet samen met het gebruik van flexibele arbeidskrachten. Seizoenfluctuaties gaan alleen samen met een grotere inzet van tijdelijk personeel en met het totale aandeel flexibele werknemers en de flexibele schil. Als de omzet redelijk of slecht voorspelbaar is, gebruikt een organisatie minder tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast dienstverband en minder uitzendkrachten dan wanneer de omzet goed voorspelbaar is. Een positieve omzetverwachting en een stijging van de omzet in het afgelopen half jaar gaan samen met meer tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast dienstverband. Een positieve verwachting ten aanzien van de werkgelegenheid in de komende twee jaar gaat gepaard met een iets grotere totale flexibele schil, maar heeft geen significante samenhang met een van de afzonderlijke categorieën flexibel personeel. Een hoger ziekteverzuim gaat, anders dan verwacht, met iets meer tijdelijke contracten met uitzicht op vast gepaard. Of de organisatie een verzekering heeft afgesloten voor het risico van loondoorbetaling bij ziekte hangt niet samen met de inzet van flexibele arbeidskrachten. Tot slot hebben organisaties die de afgelopen twee jaar een reorganisatie, fusie of overname hebben meegemaakt minder tijdelijke contracten met uitzicht op vast en ook een kleinere flexibele schil (zowel met als zonder zzp'ers).

Van de externe factoren hangt de mate van (prijs)concurrentie niet samen met het gebruik van flexibele arbeidskrachten, gaat een buitenlandse concurrent gepaard met meer uitzendkrachten en hebben bedrijven die exporteren minder tijdelijke contracten (vooral zonder uitzicht op vast) en meer uitzendkrachten. Het belang van ICT heeft geen significante samenhang met het gebruik van flexibele arbeidskrachten, maar de introductie van nieuwe producten of diensten gaat samen met meer tijdelijke werknemers en een groter aandeel flexibele werknemers.

Vergelijken we deze uitkomsten met die van de analyse over de periode 2003-2015, dan blijkt door de toevoeging van nieuwe variabelen een aantal variabelen geen significante samenhang meer te hebben met het gebruik van flexibel personeel. Dit geldt in het bijzonder voor conjunctuurgevoeligheid en concurrentie, terwijl ook de samenhang met seizoenfluctuaties en met de omzetverwachting kleiner is geworden. Deels kan dit komen doordat deze factoren een proxy

waren voor een van de toegevoegde variabelen, deels doordat het belang van verschillende factoren in de loop van de tijd is veranderd.

De meest prominente samenhang die we in de analyse voor 2015 vinden, is die tussen de instroom van nieuwe medewerkers en het gebruik van flexibele arbeidskrachten. Hoe meer medewerkers het afgelopen jaar zijn aangenomen, hoe meer flexibele arbeidskrachten van elke soort een organisatie tewerkstelt. Deze samenhang is het grootst voor tijdelijke medewerkers zonder en met een vast contract. Dit is in overeenstemming met de hypothese dat onzekerheid over de kwaliteiten van nieuwe medewerkers een belangrijk motief is voor werkgevers om hen op een tijdelijk contract aan te stellen. Opmerkelijk is dat de instroom van personeel ook de enige variabele is die significant samenhangt met het gebruik van freelancers of zzp'ers.

Uit de geschatte parameterwaarden blijkt dat 1% instroom van nieuwe medewerkers in het vorige kalenderjaar dit jaar samen gaat met 0,43%-punten meer tijdelijke medewerkers en een 0,67%-punten grotere flexibele schil. Bij een gemiddeld instroompercentage van 11% betekent dit dat 4,7%-punt van het aandeel tijdelijke contracten van 12,8%, en 7,4%-punt van de flexibele schil van 20% kunnen worden toegeschreven aan het feit dat nieuwe medewerkers niet op een vast contract worden aangenomen.

Hierbij past wel de kanttekening dat het causale verband in twee richtingen kan lopen. Een groter aandeel tijdelijke contracten kan ook leiden tot meer instroom van nieuw personeel doordat de medewerkers met een tijdelijk contract weer (moeten) vertrekken en dan door nieuwe (tijdelijke) medewerkers worden vervangen. Als dit het geval is, duidt dit echter evenzeer op gebruik van tijdelijke contracten als screening-instrument, omdat tijdelijke medewerkers die moeten vertrekken vanwege onvoldoende vraag niet door nieuwe medewerkers zullen worden vervangen.^{vi}

Tot slot is het opmerkelijk dat minder dan een kwart van de totale variatie in het aandeel van elk van de soorten flexibel werk kan worden verklaard uit de organisatiekenmerken die we in de analyse hebben meegenomen. Dit duidt erop dat het gebruik van verschillende soorten flexibele contractvormen maar in beperkte mate wordt bepaald door de objectieve kenmerken van de organisatie en dat organisaties een grote vrijheid hebben om hierin zelf keuzen te maken. Als twee organisaties met dezelfde omvang die onder vergelijkbare omstandigheden op dezelfde markt opereren, toch sterk kunnen verschillen in de inzet van flexibel personeel, wordt deze blijkbaar niet door externe omstandigheden afgedwongen, maar gaat het om een eigen, al dan niet weloverwogen keuze van het management van de organisatie.

Concluderend is de analyse voor het jaar 2015 aanleiding om het belang van volatiliteit in de marktomgeving of in de personeelsinzet als verklaring voor het gebruik van flexibele arbeidskrachten

nog sterker te relativieren. Alleen de relatie tussen seizoenfluctuaties en het gebruik van tijdelijke medewerkers is robuust, evenals het feit dat ondernemingen die op een internationale markt opereren meer uitzendkrachten inzetten. Maar de andere verwachte samenhangen met het gebruik van flexibele arbeidskrachten zijn grotendeels afwezig.

Conclusie en discussie

In dit artikel hebben we met behulp van gegevens op organisatieniveau onderzocht welke kenmerken het gebruik door bedrijven en instellingen van flexibele arbeidskrachten beïnvloeden en waarom de omvang van de flexibele schil in de periode 2003-2015 sterk is gegroeid. De conclusie van dit onderzoek is enigszins ontvankelijk: we weten het niet. Een reeks van factoren die op theoretische gronden van invloed zijn op het gebruik van flexibele arbeidskrachten, blijken niet of nauwelijks te kunnen verklaren waarom de inzet van flexwerk is toegenomen. Factoren die samenhangen met de volatiliteit van de omgeving waarin een organisatie opereert, zoals conjunctuurgevoeligheid, seizoenfluctuaties en onzekerheid over de omzet of het budget, hebben slechts een beperkt effect. De eerste twee gaan op organisatieniveau wel samen met een groter aandeel van bepaalde vormen van flexibele arbeid, maar verklaren niet waarom organisaties steeds meer gebruik zijn gaan maken van flexibele contracten. Achterliggende krachten als globalisering en technologische ontwikkeling bieden hiervoor ook geen verklaring. Het opereren op een internationale markt gaat wel samen met de inzet van meer uitzendkrachten, maar het aandeel uitzendkrachten is in de periode 2003-2015 juist nauwelijks veranderd. Twee indicatoren voor technologische ontwikkeling laten in 2015 geen samenhang met het gebruik van flexibele arbeid zien. Doordat we voor technologie geen indicatoren hebben voor eerdere jaren, kunnen we niet bepalen of hun invloed in de onderzochte periode is veranderd. We vinden wel aanwijzingen voor een steeds groter verschil in de inzet van flexwerk tussen de overheid en de marktsector, maar kunnen, op basis van de beschikbare gegevens, niet vaststellen wat hiervan de verklaring is. Ten slotte zijn er ook geen aanwijzingen dat de omvang van het ziekteverzuim een verklaring biedt voor een toename van flexibel werk.

De enige factor die in ieder geval in 2015 een sterke en consistente bijdrage levert aan het gebruik van flexibel personeel, is de instroom van nieuwe medewerkers. Hoe meer medewerkers het afgelopen jaar in de organisatie zijn ingestroomd, hoe meer tijdelijke werknemers, uitzendkrachten, werknemers met een variabele arbeidsduur en zzp'ers worden ingezet. Dit vormt een sterke aanwijzing dat flexibele arbeidsrelaties vooral worden gebruikt om de risico's te reduceren die voortvloeien uit onzekerheid over de kwaliteit van nieuwe medewerkers.

Het onderhavige onderzoek levert evenmin aanwijzingen op voor het belang van (veranderingen in) de wetgeving voor het gebruik van flexibele arbeidskrachten, waarop in het publieke en politieke debat veelvuldig wordt gewezen. Doordat er in de onderzochte periode geen substantiële wijzigingen in de wetgeving rond ontslag en flexibele dienstverbanden zijn doorgevoerd, kan de toename van flexibel werk in de periode 2003-2015 niet aan veranderingen in de wetgeving worden toegeschreven.

Resumerend lijkt de groei van flexwerk een min of meer 'autonoom' fenomeen te zijn, dat weinig te maken heeft met veranderingen in de kenmerken van organisaties of de context waarin zij opereren. Deze groei duidt veeleer op een verandering van personeelsstrategieën van bedrijven en instellingen die losstaat van objectieve externe factoren. Wellicht moet de verklaring worden gezocht in een veranderde ondernemingscultuur of personeelsstrategie (zie voor een soortgelijke suggestie Dekker & de Beer 2015 en Dekker & Koster 2017). De vraag is dan natuurlijk wel wat deze verandering verklaart en of die toch niet samenhangt met veranderingen in de externe omgeving. Toekomstig onderzoek kan hier mogelijk meer licht op werpen. Het feit dat met een groot aantal verklarende factoren minder dan een kwart van de variatie in de omvang van de flexibele schil van organisaties kan worden verklaard, wijst erop dat er een aanzienlijke ruimte is voor individuele afwegingen van bedrijven en instellingen. De groei van de flexibele schil lijkt dus niet een onvermijdelijk gevolg van de krachten waaraan organisaties bloot staan, maar veeleer een eigen keuze die ook anders had kunnen uitvallen.

Literatuur

Atkinson, J. (1985). *Flexibility, uncertainty and manpower management* (No. 89). Institute of Manpower Studies.

de Beer, P. & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age*. New York: Norton.

CPB (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Policy Brief 2016/14. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dekker, F. & De Beer, P. (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers, *Tijdschrift voor HRM*, 1, 1-14.

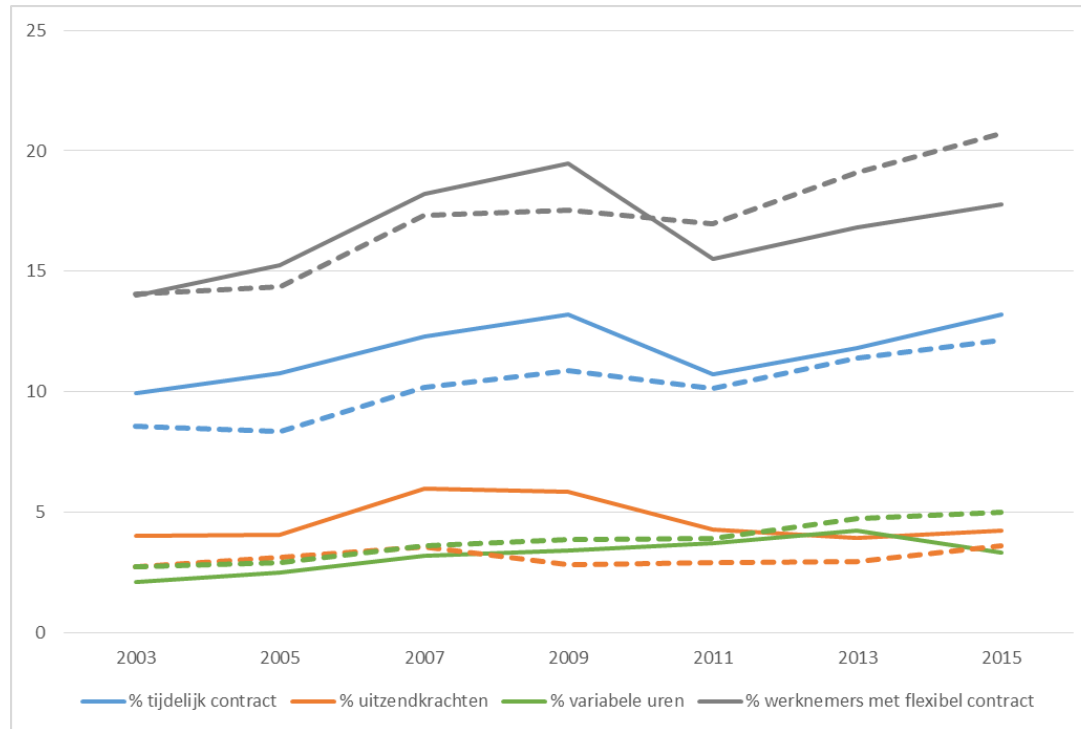
Dekker, F., & Koster, F. (2017). Personeelsstrategieën. Verklaringen voor verschillen in flexibiliteit en loopbaanontwikkeling op de werkplek. *Mens en Maatschappij* 92(2), 153-174.

Donker van Heel, P., Wit, J. de & Buren, D. van (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.

- van Echtelt, P., Vlasblom, J.D. & Voogd-Hamelink, M. de (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eichhorst, W., P. Marx and C. Wehner (2016). Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets? *IZA Discussion paper 9863*. Bonn: IZA.
- Frey, C.B. & Osborne, M.A. (2013). *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation?* Mimeo. Oxford: Oxford University
- Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.) (2013). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag/Heerlen: CBS i.s.m. TNO.
- Gebel, M., & Giesecke, J. (2011). Labor Market Flexibility and Inequality: The Changing Skill-Based Temporary Employment and Unemployment Risks in Europe. *Social Forces*, 90(1), 17 - 39.
- Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A., & Berkhout, E. (2016). *Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies*. CPB Background Document. Den Haag: CPB.
- Houseman, S. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labour Relations Review*, 55(1), 149 - 170.
- Kalleberg, A.L. (2011) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74, 1–22.
- Kalleberg, A.L. (2004). *Good jobs, bad jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibele werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- OECD (2014). *Employment Outlook 2014*. Paris: OECD.
- Olsthoorn, M. (2015). *Flexible employment, precarious employees?* Dissertatie Universiteit van Amsterdam.
- Stavenuiter, M., Klein, M. van der & Aussems, C. (2016). *Vast en flex in vele vormen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Tabellen en figuren bij 'Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?'

Figuur 1. Aandeel flexibele werknemers (%), volgens Arbeidsvraagpanel en CBS (EBB), 2003-2015



Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015), CBS (Statline); bewerking door de auteur

Tabel 1. Verdeling van organisaties (gewogen met aantal werknemers) naar aandeel van verschillende soorten flexibele arbeidskrachten (%), 2003-2015

	tijdelijk contract	uitzendkrachten	werknemers zonder vaste arbeidsduur	totaal flexibel werk
0%	18,8	45,0	78,3	12,9
>0-5%	23,7	33,6	9,3	16,5
>5-10%	20,8	9,6	4,6	18,4
>10-25%	25,5	8,6	4,7	34,0
>25-50%	8,0	2,5	1,3	12,9
>50%	3,2	0,7	1,8	5,3
totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 2. Aandeel van verschillende soorten flexibele arbeidskrachten naar een aantal kenmerken van de organisatie (%), 2003-2015

	tijdelijk contract	uitzendkrachten	werknemers zonder vaste arbeidsduur	totaal flexibel werk
sterk conjunctuurgevoelig	11,9	4,6	3,2	16,8
enigszins conjunctuurgevoelig	12,6	5,7	3,0	19,0
nauwelijks of niet conjunctuurgevoelig	10,9	3,6	3,9	15,2
wel concurrentie	12,2	4,9	3,6	17,6
geen concurrentie	9,9	3,7	2,1	13,6
buitenlandse concurrent	7,8	8,6	1,2	16,0
geen buitenlandse concurrent	12,0	4,2	3,5	16,8
Seizoenfluctuaties	13,7	5,4	4,3	20,1
geen seizoenfluctuaties	10,4	4,1	2,5	14,5
verwachting omzet/budget				
Toename	11,7	4,6	3,5	16,5
Gelijk	10,6	4,0	2,8	15,0
Afname	12,5	5,1	3,2	18,5
ziekteverzuim < 3%	12,8	3,9	3,7	17,0
ziekteverzuim >=3%	10,5	5,3	2,9	16,4

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 3. Regressieanalyse (mixed model met fixed effects) van het aandeel van verschillende soorten flexibele dienstverbanden, 2003-2015

	tijdelijk contract		uitzendkrachten		werknemers zonder vaste arbeidsduur		flexibele werknemers		
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	
conjunctuurgevoelig (ref.=nauwelijks of niet)									
in sterke mate	0,81 ***	0,29	0,00	0,18	-0,52	0,32	0,58	0,38	
Enigszins	1,44 ***	0,33	0,25	0,21	-0,95 ***	0,36	1,28 ***	0,43	
concurrentie buitenlandse concurrent	0,72 **	0,34	-0,05	0,21	0,60 *	0,36	0,86 *	0,44	
seizoenfluctuaties	-1,98 ***	0,43	1,35 ***	0,27	-0,79	0,48	-0,66	0,57	
verwachtingen (ref.=gelijk)	2,40 ***	0,25	0,69 ***	0,15	0,97 ***	0,27	3,46 ***	0,32	
Afname	-0,33	0,38	0,24	0,22	-0,12	0,40	-0,16	0,50	
Toename	0,93 ***	-0,32	0,69 ***	-0,19	0,26	-0,34	1,859 ***	-0,42	
Ziekteverzuim	0,00	0,04	0,03	0,02	-0,14 ***	0,04	-0,06	0,05	
jaar (ref.=2003)									
2005	1,15 **	0,47	0,59 **	0,25	0,41	0,49	0,21	0,57	
2007	3,44 ***	0,50	2,49 ***	0,29	0,91	0,56	5,96 ***	0,63	
2009	4,57 ***	0,51	2,54 ***	0,28	1,41 **	0,56	7,34 ***	0,64	
2011	3,16 ***	0,48	1,21 ***	0,28	1,50 ***	0,49	4,90 ***	0,60	
2013	3,32 ***	0,49	0,47 *	0,28	2,27 ***	0,53	4,93 ***	0,64	
2015	3,63 ***	0,49	1,24 ***	0,29	1,42 ***	0,51	5,55 ***	0,63	
-2 restricted log likelihood	191.009		202.046		86.941		256.304		
N	18.965		18.066		9.486		19.553		

Significantie: * p<0,1; ** p<0,005; *** p<0,01.

De vergelijking bevat ook variabelen voor de grootte van de organisatie, het aandeel vrouwen in het personeelsbestand, het aandeel jongeren, het aandeel ouderen, het aandeel laag opgeleiden, het aandeel hoog opgeleiden, het aandeel werknemers met een laag loon, het aandeel werknemers met een hoog loon en de sector.

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 4. Geschat effect van verandering in kenmerken van bedrijven op de mutatie van het aandeel flexibele arbeidskrachten tussen 2003 en 2015 (in procentpunten)

	tijdelijk contract	uitzendkrachten	werknemers zonder vaste arbeidsduur	flexibele werknemers
sterk conjunctuurgevoelig enigszins	0,2	0,0	-0,1	0,1
conjunctuurgevoelig	0,1	0,0	-0,1	0,1
Concurrentie	0,1	0,0	0,1	0,2
buitenlandse concurrent	-0,1	0,1	0,0	0,0
Seizoenfluctuaties	0,1	0,0	0,1	0,2
afname omzet	-0,1	-0,2	0,0	0,0
toename omzet	-0,2	-0,2	-0,1	-0,5
Ziekteverzuim	0,0	0,0	-0,1	0,0
Tijdstrend	3,6	1,2	1,4	5,6
totaal significant	3,9	1,1	1,4	5,6
Feitelijk	3,3	0,2	1,2	3,8

Cursief: niet-significant ($p \geq 0,1$).

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 5 Regressieanalyse (mixed model met fixed effects) van het aandeel van verschillende soorten flexibele dienstverbanden met interactietermen, 2003-2015

	tijdelijk contract		uitzendkrachten		werknemers zonder vaste arbeidsduur		flexibele werknemers	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
conjunctuurgevoelig (ref.=nauwelijks of niet)								
in sterke mate	0,48	0,54	-0,15	0,29	-0,07	0,57	0,22	0,66
enigszins	1,82 ***	0,63	0,39	0,34	-0,61	0,67	1,81 **	0,77
concurrentie buitenlandse	-0,74	0,61	0,17	0,34	-0,79	0,63	-1,11	0,75
concurrent	-1,72 **	0,80	0,17	0,43	0,28	0,89	-1,32	0,98
seizoenfluctuaties	2,51 ***	0,46	0,45 *	0,25	0,13	0,49	2,80 ***	0,56
verwachting omzet								
afname	0,28	0,51	0,11	0,27	-0,38	0,54	-0,46	0,63
toename	0,97 **	0,49	0,66 ***	0,24	-0,02	0,51	1,68 ***	0,60
ziekteverzuim	0,05	0,06	0,03	0,03	-0,10 *	0,06	0,02	0,07
jaar (ref.=2003)								
2005	0,61	0,51	0,55 **	0,27	-0,08	0,53	-0,68	0,62
2007	2,60 ***	0,60	2,39 ***	0,36	0,05	0,66	4,41 ***	0,76
2009	3,58 ***	0,72	2,36 ***	0,42	0,15	0,76	5,11 ***	0,91
2011	2,05 **	0,82	0,92 *	0,50	-0,15	0,84	1,96 *	1,05
2013	2,04 **	0,98	0,11	0,59	0,24	1,01	1,31	1,27
2015	2,12 *	1,13	0,78	0,69	-1,01	1,15	1,21	1,45

interactietermen met jaar-2003

conjunctuurgevoelig (ref.=nauwelijks of niet)

in sterke mate	0,06	0,08	0,03	0,05	-0,07	0,08	0,08 *	0,10
enigszins	-0,05	0,08	-0,02	0,05	-0,05	0,09	-0,07 *	0,11
concurrentie buitenlandse concurrent	0,23 ***	0,08	-0,04	0,05	0,22 ***	0,08	0,33 ***	0,10
seizoenfluctuaties	-0,04	0,10	0,21 ***	0,06	-0,16	0,11	0,10 *	0,13
afname omzet	-0,02	0,06	0,04	0,04	0,13 **	0,06	0,11 *	0,08
toename omzet	-0,12 *	0,07	0,04	0,04	0,06	0,07	0,08 *	0,09
Ziekteverzuim	-0,01	0,07	0,01	0,04	0,06	0,07	0,05 *	0,10
Ziekteverzuim	-0,01	0,01	0,00	0,00	-0,01	0,01	-0,01 *	0,01

Significantie: * p<0,1; ** p<0,005; *** p<0,01.

De vergelijking bevat ook variabelen voor de grootte van de organisatie, het aandeel vrouwen in het personeelsbestand, het aandeel jongeren, het aandeel ouderen, het aandeel laag opgeleiden, het aandeel hoog opgeleiden, het aandeel werknemers met een laag loon, het aandeel werknemers met een hoog loon en de sector.

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 6. Geschat effect van verandering in kenmerken van bedrijven en van verandering van het effect van deze kenmerken op de mutatie van het aandeel flexibele arbeidskrachten tussen 2003 en 2015 (in procentpunten)

	tijdelijk contract	uitzendkrachten	werknemers zonder vaste arbeidsduur	flexibele werknemers
sterk conjunctuurgevoelig enigszins	0,8	0,3	-0,8	1,0
conjunctuurgevoelig concurrentie	-0,5	-0,2	-0,7	-0,7
buitenlandse concurrent	2,6	-0,4	2,5	3,8
seizoenfluctuaties	-0,6	2,6	-2,0	1,1
afname omzet	-0,1	0,5	1,6	1,5
toename omzet	-1,3	0,5	0,6	0,8
ziekteverzuim	-0,2	0,0	0,7	0,3
tijdstrend	-0,1	0,0	-0,2	-0,1
	2,1	0,8	-1,0	1,2
totaal significant	3,4	3,4	3,1	7,7
feitelijk	3,3	0,2	1,2	3,8

Cursief: niet-significant interactie-effect ($p > 0,1$)

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2003-2015); bewerking door de auteur

Tabel 7a Regressieanalyse (OLS) van het aandeel van verschillende soorten flexibele dienstverbanden, 2015

	tijdelijk contract		tijdelijk contract met uitzicht op vast		tijdelijk contract zonder uitzicht op vast		uitzendkrachten	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
sterk conjunctuurgevoelig	0,50	0,86	-0,67	0,68	0,90	0,67	0,65	0,65
enigszins conjunctuurgevoelig	-0,11	0,76	-0,64	0,60	0,58	0,60	0,51	0,58
seizoenfluctuatie	1,25 **	0,60	0,60	0,48	0,46	0,48	0,08	0,46
omzet redelijk voorspelbaar	-0,97	0,67	-0,24	0,53	-0,91 *	0,52	-1,60 ***	0,50
omzet slecht voorspelbaar	-0,08	0,86	0,07	0,68	-0,08	0,68	-1,92 ***	0,65
verwachting omzet komende 2 jaar	0,87	0,55	1,43 ***	0,43	-0,56	0,43	0,06	0,42
verwachting werkgelegenheid komende 2 jaar	0,39	0,58	0,07	0,46	0,03	0,46	0,52	0,44
verandering omzet in laatste half jaar	-0,05	0,38	0,51 *	0,30	-0,39	0,30	0,10	0,29
ziekteverzuim	0,03	0,09	0,12 *	0,07	-0,09	0,07	0,01	0,07
laatste 2 jaar reorganisatie, fusie of overname	-0,94	0,67	-1,32 **	0,53	0,11	0,52	-0,40	0,51
(prijs)concurrentie	-0,41	0,87	-0,32	0,68	-0,94	0,68	-0,38	0,65
belangrijkste concurrent in buitenland	-0,29	1,05	-0,38	0,83	0,00	0,83	1,93 **	0,80
exporteert de organisatie?	-2,58 ***	0,77	0,52	0,61	-2,54 ***	0,61	1,02 *	0,59
belang ict	-1,84	1,74	0,60	1,37	-1,00	1,37	0,27	1,31
afgelopen 2 jaar nieuwe producten/diensten	1,32 *	0,69	0,39	0,55	0,50	0,54	0,84	0,52
Instroom	0,43 ***	0,03	0,19 ***	0,03	0,21 ***	0,03	0,12 ***	0,02
verzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte	-0,50	0,64	-0,23	0,51	-0,73	0,51	-0,23	0,49
gecorrigeerde R2	0,23		0,12		0,11		0,11	
N	2545		2545		2545		2514	

Tabel 7b (vervolg)

	werknemers zonder vaste arbeidsduur		totaal flexibele werknemers		freelancers en zzp'ers		flexibele schil	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
sterk conjunctuurgevoelig	-0,24	0,92	1,10	1,16	0,09	0,60	1,13	1,36
enigszins conjunctuurgevoelig	0,40	0,82	0,75	1,04	0,13	0,54	0,79	1,21
seizoenfluctuatie	1,17 *	0,64	1,99 **	0,82	0,28	0,43	2,27 **	0,96
omzet redelijk voorspelbaar	-0,48	0,70	-2,66 ***	0,90	0,15	0,47	-2,45 **	1,05
omzet slecht voorspelbaar	1,67 *	0,91	-0,98	1,17	-0,46	0,60	-1,27	1,37
verwachting omzet komende 2 jaar	-0,67	0,55	0,49	0,75	-0,03	0,39	0,45	0,88
verwachting werkgelegenheid komende 2 jaar	-0,08	0,58	0,95	0,79	0,65	0,41	1,59 *	0,93
verandering omzet in laatste half jaar	0,06	0,39	0,04	0,52	0,40	0,27	0,42	0,61
ziekteverzuim	-0,09	0,09	-0,04	0,12	-0,05	0,06	-0,09	0,14
laatste 2 jaar reorganisatie, fusie of overname	-1,10	0,72	-1,89 **	0,90	-0,28	0,47	-2,19 **	1,06
(prijs)concurrentie	1,32	0,90	0,20	1,17	0,04	0,61	0,27	1,37
belangrijkste concurrent in buitenland	-1,00	1,14	1,38	1,43	-0,76	0,74	0,42	1,68
exporteert de organisatie?	-0,21	0,79	-1,64	1,05	0,68	0,55	-0,94	1,23
belang ict	-2,32	1,68	-3,24	2,36	1,06	1,23	-2,09	2,77
afgelopen 2 jaar nieuwe producten/diensten	-0,25	0,70	2,02 **	0,94	-0,23	0,49	1,70	1,10
Instroom	0,08 ***	0,03	0,62 ***	0,04	0,05 **	0,02	0,67 ***	0,05
verzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte	-0,77	0,69	-0,93	0,87	0,04	0,45	-0,91	1,02
gecorrigeerde R2	0,15		0,23		0,07		0,18	
N	1398		2586		2519		2593	

Significantie: * p<0,1; ** p<0,005; *** p<0,01.

De vergelijking bevat ook variabelen voor de grootte van de organisatie, het aandeel vrouwen in het personeelsbestand, het aandeel jongeren, het aandeel ouderen, het aandeel laag opgeleiden, het aandeel hoog opgeleiden, het aandeel werknemers met een laag loon, het aandeel werknemers met een hoog loon en de sector.

Bron: SCP (Arbeidsvraagpanel 2015); bewerking door de auteur

ⁱ In bijlage B van Van Echtelt et al. (2014) wordt op basis van hetzelfde survey als in dit artikel wordt gebruikt, het Arbeidsvraagpanel, een analyse uitgevoerd waarin het gebruik van verschillende soorten flexibele arbeidskrachten in het jaar 2011 wordt gerelateerd aan objectieve kenmerken van de organisatie.

ⁱⁱ Een andere mogelijke externe bron zijn fluctuaties in het aanbod van grondstoffen of halffabricaten die een *bottleneck* voor de productie kunnen vormen. Omdat deze bron in discussies over flexibilisering zelden wordt genoemd en in de empirische analyse in dit artikel ook niet onderzocht kan worden, blijft deze verder buiten beschouwing.

ⁱⁱⁱ Doordat veel organisaties aan meer dan een golf van het panel hebben deelgenomen, is het aantal verschillende organisaties kleiner.

^{iv} De parameterschatting van deze dummyvariabele geeft dus een indicatie van het gemiddelde aandeel werknemers met variabele arbeidsduur in de organisaties waarvan dit niet bekend is. De groep organisaties met en de groep organisaties zonder informatie over het aandeel werknemers met een variabele arbeidsduur verschillen weinig naar de verdeling over sectoren. Wel bevinden zich onder de organisatie met ontbrekende informatie meer grote organisaties (vanaf 100 werknemers). Als de regressieanalyse van het totale aandeel flexibele werknemers alleen wordt uitgevoerd voor organisaties waarvan het aandeel werknemers met een variabele arbeidsduur bekend is, blijven de effecten ruwweg gelijk, al zijn de effecten van enige conjunctuurgevoeligheid en van concurrentie niet langer significant.

^v Het grootste deel van deze dummy-variabelen blijkt niet significant te zijn, hetgeen erop duidt dat de organisatie met ontbrekende informatie niet sterk afwijken van de andere organisaties.

^{vi} Dit endogeniteitsprobleem heeft geen gevolgen voor de andere variabelen. Als de instroom uit de regressievergelijking wordt verwijderd, blijven de andere parameterschattingen vrijwel gelijk.