

# Meer flexwerkers krijgen vast contract

Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009-2019



---

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. De arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler</b>	<b>5</b>
<b>3. Nieuwe werknemers: steeds vaker een flexibel contract</b>	<b>10</b>
<b>4. Doorstroom van flexibel naar vast werk: groei sinds 2013</b>	<b>13</b>
<b>5. Verwachtingen voor 2019: stabilisatie flexwerk</b>	<b>16</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>18</b>
<b>Bijlage I Aantal werknemers, nieuwe werknemers naar leeftijdsklasse, bedrijfstak en contracttype, 2009 Q2 en 2018 Q2</b>	<b>19</b>
<b>Bijlage II Transitie tussen contracttypen, 2009 Q2- 2010 Q2 t/m 2017 Q2- 2018 Q2</b>	<b>21</b>
<b>Bijlage III Beschrijving van het model</b>	<b>22</b>
<b>Colofon</b>	<b>24</b>

# Samenvatting

## De hoofdpunten

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is al decennia aan de gang. Sinds de Grote Recessie is het tempo van flexibilisering verder toegenomen. In juni vorig jaar meldde het CBS de aftocht van de vaste baan<sup>1</sup>. De vraag is echter of de flexibilisering in de toekomst op dezelfde voet verdergaat. Hierbij zijn twee hoofdeffecten van belang. Aan de ene kant de flexibilisering van nieuwe werknemers. Deze groep begint steeds vaker met een flexibel contract (tijdelijk en uitzendcontract). Aan de andere kant de doorstroom van werknemers met flexibele contracten naar vaste contracten. De doorstroom is in de loop der tijd zowel gedaald als toegenomen.

Onze analyses laten zien dat de mate waarin werknemers vanuit een flexibel contract doorstromen naar een vast contract samenhangt met de conjunctuur. Na een lange periode van daling zien we vanaf 2013 het aandeel flexibele werknemers dat doorstroomt naar een vast contract weer toenemen. Daarmee wordt de toegenomen flexibilisering van nieuwe werknemers deels gecompenseerd. Op dit moment neemt het aandeel werknemers met een flexibel contract nog wel steeds toe. Hoe de verhouding tussen flexibele en vaste contracten zich in de toekomst zal ontwikkelen hangt onder andere af van de conjunctuur en mogelijk ook van het arbeidsmarktbeleid.

We onderscheiden drie niveaus in flexibilisering: het aantal werknemers in een kwartaal (de stand), het aantal nieuwe werknemers (instroom) en de doorstroom van werknemers van het ene contract naar het andere contract (transities). We zien de volgende ontwikkelingen:

Alle werknemers van 25-66 jaar

- Ondanks de sterke groei van flexwerk is het vaste contract nog altijd de meest voorkomende contractvorm (72% in tweede kwartaal 2018). Bij de 25- tot 35-jarigen werkt bijna de helft flexibel.
- Het gebruik van flexwerk verschilt sterk tussen bedrijfstakken. De horeca, schoonmaak, cultuur en landbouw maken veel gebruik van flexwerkers. Het bank- en verzekeringswezen, de chemische industrie, de bouw en de overheid werken vooral met vast personeel. De verschillen in flexwerk tussen bedrijfstakken zijn in de periode 2009 tot en met 2018 toegenomen.

Nieuwe werknemers van 25-66 jaar

- De groei van flexwerk onder nieuwe werknemers is veel sterker dan onder alle werknemers. Van de werknemers die eind 2017-begin 2018 met een nieuwe baan zijn gestart heeft 14% een vast contract. Eind 2009-begin 2010 was dit nog 32%.
- In bijna alle bedrijfstakken is het aandeel flexibele contracten voor nieuwe werknemers toegenomen. De verschillen tussen de bedrijfstakken zijn in de periode 2009-2018 echter afgenomen. Dit in tegenstelling tot alle werknemers waar juist sprake is van een toename in de mate van flexibilisering tussen bedrijfstakken.

Doorstroom van flexwerk naar vast werk van 25 tot 66-jarigen

- 25% van de werknemers met een tijdelijk contract in 2017 heeft een vast contract in 2018. Bij uitzendkrachten is de doorstroom lager, namelijk 9%.
- De doorstroom van flexibele werknemers naar vast werk was het laagst voor flexwerkers in 2013. Na 2013 nam doorstroom toe, zowel voor werknemers met een tijdelijk contract als voor uitzendkrachten.
- Flexibele werknemers in het bank- en verzekeringswezen hebben veruit de meeste kans op een vaste betrekking een jaar later (41% in 2017/2018). In de landbouw is dit percentage het laagst met 13%. In het bank- en verzekeringswezen, de zorg en welzijn, de bouw en het onderwijs is het percentage doorstromers het meest toegenomen. Dat is mogelijk een gevolg van de toenemende krapte in deze bedrijfstakken.

Wij verwachten dat aan het eind van 2019 het aandeel vaste contracten binnen de werkgelegenheid van werknemers stabiliseert. Hierbij is rekening gehouden met de economische verwachtingen van het Centraal Planbureau<sup>2</sup>. Is deze stabilisering tijdelijk of is dit het begin van een keerpunt? Op basis van ons model lijkt de stabilisering vooral een tijdelijk fenomeen dat het gevolg is van de gunstige conjunctuur. Als de economie zich minder gunstig ontwikkelt, dan is het mogelijk dat de flexibilisering weer verder toeneemt.

<sup>1</sup> Linden, F. van der (2018). *De aftocht van de vaste baan*. Sociaal Bestek juni/juli 2018.

<sup>2</sup> CPB (19 december 2018). *Decemberraming 2018; economisch vooruitzicht 2019*.

---

We houden in ons model geen rekening met de uitwerking van nieuw arbeidsmarktbeleid. Daardoor is het onzeker hoe de verhouding tussen flex en vast zich na 2019 zal ontwikkelen.

**Box 1** **Bron van dit onderzoek: de Polisadministratie van UWV**

Alle resultaten uit dit rapport zijn gebaseerd op analyses op de Polisadministratie van UWV. De Polisadministratie is het register waarin alle inkomstgegevens van werknemers worden opgeslagen. De inkomsten van zelfstandigen vallen hier niet onder en zijn daarom buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Dit betekent dat we geen uitspraken kunnen doen over ontwikkelingen in flexibilisering voor de totale werkgelegenheid. Gegevens over contracten met flexibele uren (nul-uren en min-max) zijn pas sinds 2012 beschikbaar en zijn daarom buiten beschouwing gelaten. Ook de werknemers die jonger zijn dan 25 jaar en ouder dan 66 jaar laten we buiten beschouwing. Een groot deel van hen heeft werk niet als hoofdactiviteit.

Het niveau en de ontwikkelingen van flexwerk onder werknemers die in dit rapport geschetst worden, zijn goed vergelijkbaar met de werkgelegenheidscijfers van het CBS uit de Sociaal Statistische Bestanden (SSB). Er zijn echter wel verschillen met de andere werkgelegenheidsstatistiek van het CBS, de Enquête Beroepsbevolking (EBB). In box 4 worden de overeenkomsten en verschillen tussen deze drie werkgelegenheidsstatistieken nader toegelicht.

---

# 1. Inleiding

Dit rapport heeft niet tot doel om mogelijke oorzaken van de toegenomen flexibilisering te toetsen<sup>3</sup>. De belangrijkste bijdrage van dit rapport is inzicht in de dynamiek tussen flexibele en vaste contracten. Naast standcijfers kijken we naar de verdeling tussen flexibele en vaste contracten in de instroom van nieuwe werknemers en de doorstroom van een flexibel naar een vast contract. We maken daarbij onderscheid tussen leeftijdsklassen en bedrijfstakken. Tot slot maken we op basis van een eenvoudig tijdreeksmodel een doorrekening van de ontwikkeling tussen flexibele en vaste contracten in de naaste toekomst. In het rapport beschouwen we de periode 2009-2018 (tot en met tweede kwartaal). Het eerste deel van deze periode beslaat de Grote Recessie met een sterk oplopende werkloosheid. Vanaf eind 2013 is sprake van een steeds gunstiger conjunctuur en recentelijk is (weer) sprake van krapte op de arbeidsmarkt.

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de Polisadministratie van UWV. De Polisadministratie bevat (onder andere) gegevens over inkomstenverhoudingen van werknemers. Op basis van gegevens in de Polisadministratie maken we onderscheid tussen vaste, tijdelijke en uitzendcontracten. Zelfstandigen maken geen deel uit van de Polisadministratie en zijn in dit onderzoek dan ook niet meegenomen. De resultaten in dit rapport hebben alleen betrekking op de werkgelegenheid van werknemers van 25 tot 66 jaar. Een tweede beperking is dat we niet alle vormen van flexibele contracten van werknemers kunnen meenemen. Informatie over oproep- en invalkrachten zijn pas vanaf 2012 beschikbaar in de Polisadministratie en zijn daarom niet als apart type contract meegenomen<sup>4</sup>. Ook het onderscheid tussen tijdelijke contracten met en tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast werk kunnen wij op basis van de Polisadministratie niet maken omdat het geen juridisch gegeven betreft<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Voor een overzicht van verklaringen voor ontwikkelingen in de omvang van de flexibele schil verwijzen wij naar Beer, P. de en E. Verhulp (2017) *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk* en de CPB policy brief *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt* (CPB, 2016) en de bijbehorende achtergronddocumenten.

<sup>4</sup> Het grootste deel van de oproep-/invalkrachten heeft een tijdelijk contract

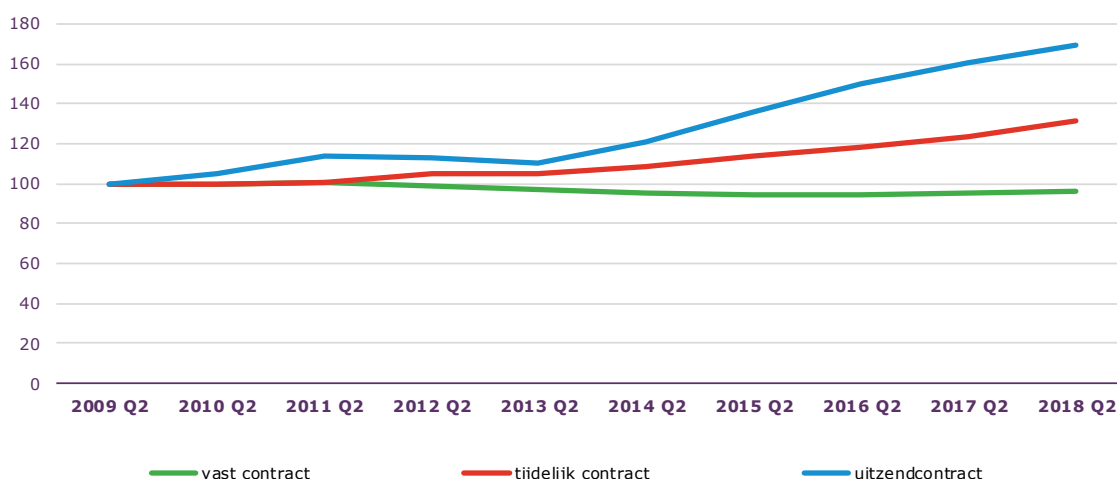
<sup>5</sup> CBS maakt dit onderscheid wel en doet dit op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB).

## 2. De arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler

De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt groeit al sinds de jaren '70. Vooral vanaf 2010 is de toename van flexibel werk aanzienlijk. Terwijl het aantal werknemers van 25 tot 66 jaar met een vaste arbeidsrelatie afnam met 160.000 in de periode 2009-2018, steeg het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie met 490.000.

In dit rapport worden drie typen contracten van werknemers onderscheiden: vaste contracten, tijdelijke contracten (beide exclusief uitzendcontracten), en uitzendcontracten. De ontwikkeling van deze contractvormen sinds 2009 is zichtbaar in figuur 2.1. De figuur toont de sterke groei van flexibele arbeidsrelaties. In het tweede kwartaal van 2009 hebben 4,67 miljoen werknemers een vast contract, 1,05 miljoen een tijdelijk contract en 235 duizend een uitzendcontract. Het aantal werknemers met een vast contract is negen jaar later met 3% gedaald. In het tweede kwartaal van 2018 zijn er nog 4,51 miljoen vaste werknemers. Dit staat in contrast met de groei van flexibel werk. Het aantal werknemers met tijdelijk contracten groeit in dezelfde periode met 31% tot 1,38 miljoen. Het aantal uitzendkrachten groeit relatief het meest met 69% tot 397 duizend.

**Figuur 2.1. Index ontwikkeling werknemers (25-66 jaar) naar contractvorm (2e kwartaal 2009=100)**



Bron: UWV Polisadministratie

### Box 2 Waar zijn de oproepkrachten?

In deze studie wordt onderscheid gemaakt in vaste, tijdelijke en uitzendcontracten. Binnen deze contracten bestaat er nog een veelvoorkomend contract: het oproepcontract. De werknemers met een oproepcontract zijn in de beschikbare analysedata vanaf het tweede kwartaal 2012 te onderscheiden. Dat is drie jaar minder dan de tijdreeks die gebruikt is voor de analyses (2009-2018).

Voor het duiden van arbeidsmarktontwikkelingen is het van belang om een zo lang mogelijke tijdreeks te gebruiken, die een periode van zowel hoog- als laagconjunctuur omvat. Een tijdreeks vanaf 2012 viel daarmee af: sinds 2012 zijn de economie en – met enige vertraging – de werkgelegenheid aan het groeien. Om deze reden hebben we de voorkeur gegeven aan een langere tijdreeks waarin de oproepcontracten niet apart zijn te onderscheiden.

Cijfers uit 2016 laten zien dat het merendeel van de oproepkrachten een tijdelijk contract heeft (bijna 70%). De overige 30% heeft een vast contract.

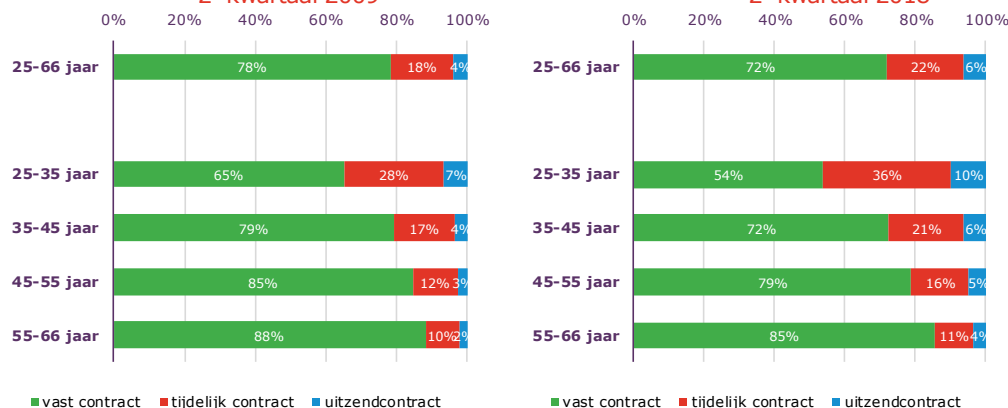
Aantal werknemers naar contracttype, 2016	Totaal	vv. oproep-contract	% oproep
	<b>x 1.000</b>		
Totaal werknemers (alle leeftijden)	7.417	532	7%
Vast contract	4.756	171	4%
Tijdelijk contract	2.140	361	17%
Uitzendcontract	521		

Ondanks de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt is het vaste contract nog steeds het meest voorkomende contracttype. In het tweede kwartaal van 2018 heeft 72% van de werknemers van 25 tot

66 jaar een vast contract (figuur 2.2, rechts). Per leeftijdsklasse zien we echter grote verschillen. Bij 25 tot 35-jarigen heeft het flexibele contract een hoger aandeel van bijna 50%. Bij de 45-plussers is de vaste baan veruit het meest voorkomende contracttype met een aandeel van 80% of hoger.

Ten opzichte van 2009 is de flexibilisering binnen elke leeftijdsgroep toegenomen (figuur 2.2, links). Met name het aandeel tijdelijke contracten bij werknemers van 25 tot 35 jaar is sterk toegenomen. Bij de 45-plussers zien we ook meer flexibel werk, maar de toename is gering. Bij de 45 tot 55-jarigen is het aandeel flexwerk met 6%-punt toegenomen, en bij de 55-plussers met 3%-punt.

**Figuur 2.2 Ontwikkeling van de contractvorm van werknemers per leeftijdsklasse**  
2<sup>e</sup> kwartaal 2009 2<sup>e</sup> kwartaal 2018



Bron: UWV Polisadministratie

**Box 3 Flexibilisering onder jongeren het hoogst**

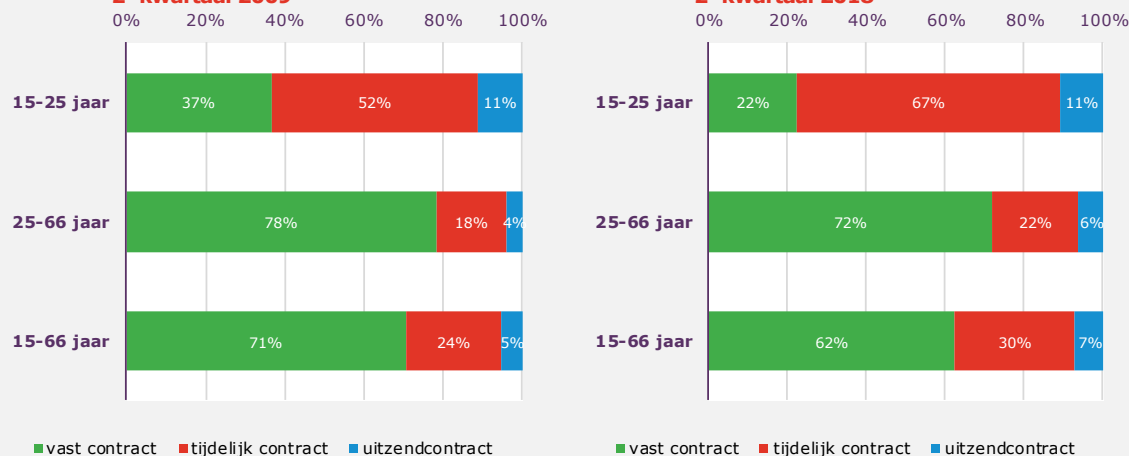
In dit onderzoek hebben we ervoor gekozen om werknemers tot 25 jaar buiten beschouwing te laten. Ruim 70% van de jongere werknemers volgt onderwijs<sup>a)</sup> en heeft een bijbaan. In de meeste statistieken en onderzoeken over flexibilisering worden de jongeren echter wel meegeteld. Dit beïnvloedt het niveau van flexwerk aanzienlijk. Ook de ontwikkeling door de tijd verschilt.

Bij de werknemers tot 25 jaar is het flexibele contract de norm. In 2018 heeft twee derde van deze leeftijdsgroep een tijdelijk contract en 11% verricht uitzendwerk. Ten opzichte van 2009 is het aandeel tijdelijke contracten met 15%-punt gestegen. Het aandeel uitzendwerk is niet veranderd.

Het aandeel flexwerkers tot 25 jaar is hoger dan het aandeel flexwerkers van 25 jaar of ouder. Als we de werknemers tot 25 jaar meetellen bij het totaal aantal werknemers, dan stijgt het aandeel tijdelijke contracten van 22% in 2018 (25-66 jaar) naar 30% (15-66 jaar). Het aandeel uitzendkrachten stijgt van 6% in 2018 (25-66 jaar) naar 7% (15-66 jaar).

Niet alleen het aandeel flexwerkers verandert als de jongeren worden meegeteld, maar ook de groei van flexwerk tussen 2009 en 2018. Bij de 25- tot 66-jarigen neemt het aandeel tijdelijke contracten in negen jaar toe met 4%-punt, en het aandeel uitzendcontracten met 2%-punt. Als we de werknemers tot 25 jaar meetellen, is de groei 6%-punt voor tijdelijke contracten. De groei van het aandeel uitzendcontracten is gelijk met 2%-punt.

**Ontwikkeling van de contractvorm van werknemers tot 25 jaar, vanaf 25 jaar en totaal**  
2<sup>e</sup> kwartaal 2009 2<sup>e</sup> kwartaal 2018



Bron: UWV Polisadministratie

a) Bron: CBS Statline. Arbeidsdeelname; jongeren.

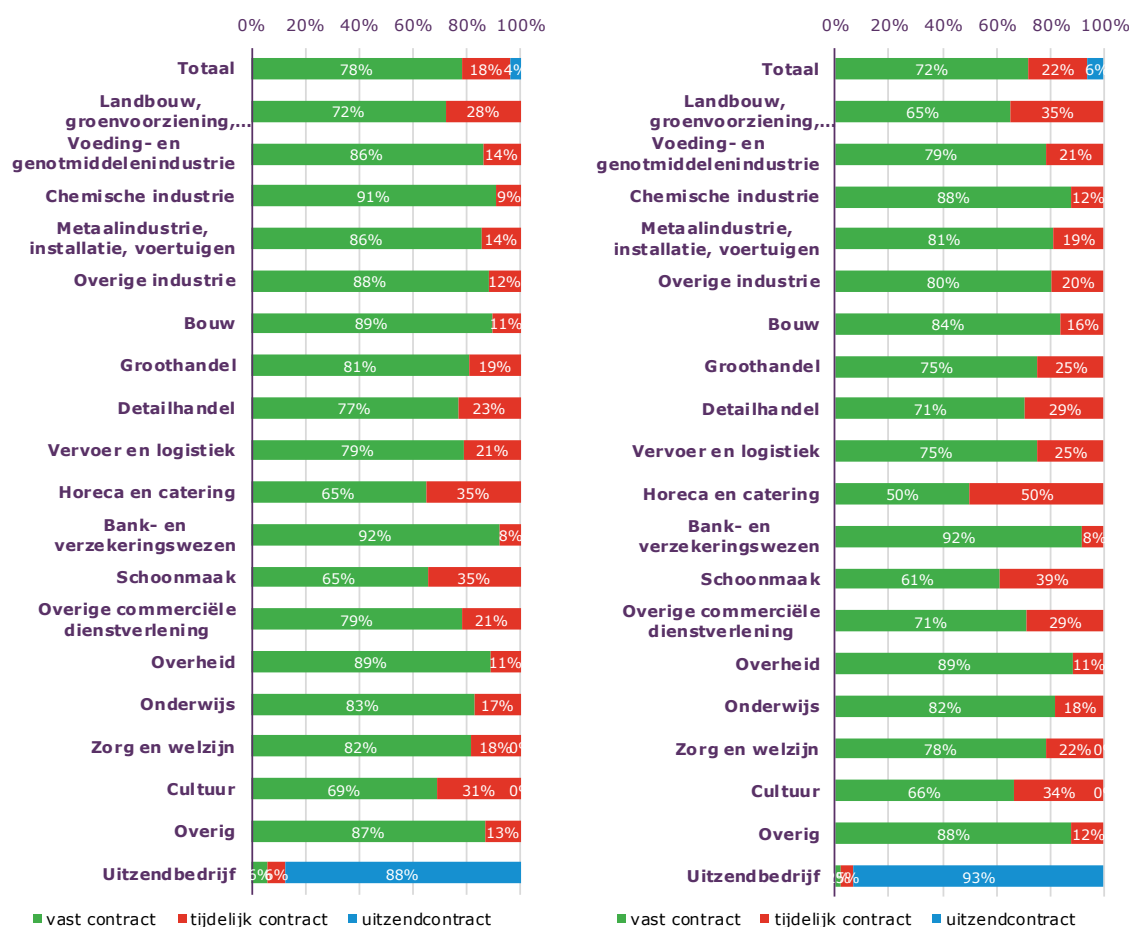
Op bedrijfstakniveau zijn alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven, hoewel zij het werk verrichten in één van de andere bedrijfstakken. De Polisadministratie biedt geen informatie over de bedrijfstak van de inleners van uitzendkrachten, waardoor dit niet inzichtelijk kan worden gemaakt. De werknemers met vaste en tijdelijke contracten kunnen wel per bedrijfstak worden uitgesplitst. Ook de uitzendbranche heeft werknemers met vaste en tijdelijke contracten. Het gaat hier om het eigen personeel van de uitzendbedrijven, zoals intercedenten, administratief personeel en vestigingsmanagers. Figuur 2.3 toont de contracttypen per bedrijfstak.

Tussen bedrijfstakken zijn de verschillen in flexibilisering groot. In de horeca en de schoonmaak werken in verhouding de meeste werknemers van 25-66 jaar met een tijdelijk contract (respectievelijk 50% en 39% in 2018), gevolgd door de landbouw (35%) en de cultuur (34%).

De bedrijfstakken met relatief de minste tijdelijke krachten zijn het bank- en verzekeringswezen (8% in 2018), de overheid (11%), de chemische industrie (12%) en de bouw (16%). Hiervoor kunnen verschillende redenen zijn, zoals de aard van het werk (hoge investeringen in personeel) of het binden van schaars personeel. Een belangrijke factor is de leeftijdsverdeling van werknemers. In bedrijfstakken met veel tijdelijke werknemers is de gemiddelde leeftijd laag en andersom. De horeca is bij uitstek een werkgever voor jongeren met een gemiddelde leeftijd van 28 jaar. De overheid is het meest vergrijsd met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar. Tot slot zal de seizoensgevoeligheid van bedrijfstakken een rol spelen. In bedrijfstakken met veel seizoensgebonden werk, zoals landbouw, horeca en cultuur, wordt relatief veel met flexibele contracten gewerkt.

Vergeleken met 2009 is de flexibilisering in de horeca het meest toegenomen. Het aandeel tijdelijke contracten is met 15 procentpunt toegenomen. Ook in de overige industrie en de overige commerciële dienstverlening (beide 8 procentpunt) is de flexibilisering relatief sterk gestegen. Aan de andere kant zijn er ook bedrijfstakken waarin de mate van flexibilisering nauwelijks is veranderd. Dat zien we vooral bij bedrijfstakken die al weinig tijdelijke werknemers hadden, zoals het bank- en verzekeringswezen (geen verandering) en de overheid (-1 procentpunt). We zien dus dat het verschil in gebruik van flexibele krachten tussen bedrijfstakken met veel vaste krachten en bedrijfstakken met veel tijdelijke krachten in negen jaar tijd is toegenomen. In 2009 bedroeg het verschil in tijdelijke krachten tussen het bank- en verzekeringswezen en de horeca nog 27 procentpunt, dat is in 2018 opgelopen tot 42 procentpunt.

**Figuur 2.3 Contractvorm van werknemers (25-66 jaar) per bedrijfstak**  
2<sup>e</sup> kwartaal 2009 2<sup>e</sup> kwartaal 2018



Bron: UWV Polisadministratie



De geschetste ontwikkelingen laten slechts een deel van de dynamiek op de arbeidsmarkt zien. Het aantal werknemers in een jaar is de optelsom van nieuwe werknemers en werknemers die al langer werken. Het arbeidsverleden beïnvloedt de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Terwijl veel starters de komende jaren van baan en contracttype zullen wisselen, zijn er ook veel werknemers die werkzaam blijven in hetzelfde contract. Om de onderliggende dynamiek inzichtelijker te maken, maken we in het vervolg onderscheid tussen de contracten van startende werknemers op de arbeidsmarkt enerzijds, en de contractwisselingen van werknemers anderzijds.

#### Box 4 Definities van flexwerk

In dit rapport onderscheiden we werknemers naar drie typen contracten: vaste, tijdelijke en uitzendcontracten. De werknemers met de laatste twee typen contracten vormen samen de flexibele schil van werknemers. In 2017 heeft 27% van de werknemers tussen 25 en 66 jaar een flexibel contract volgens cijfers van UWV.

Het CBS publiceert regelmatig cijfers over de flexibele schil, waarbij de bron vaak de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is. Daarnaast publiceert het CBS werkgelegenheidscijfers die gebaseerd zijn op de banenbestanden afkomstig uit het Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (SSB). De Polisadministratie is de bron voor deze banenbestanden, net als bij de cijfers van UWV. De verhoudingen van het aantal vaste en flexibele banen in de cijfers van UWV zijn dan ook nagenoeg gelijk aan de cijfers uit de SSB (zie tabel).

De EBB meet niet het aantal banen, maar het aantal werkenden. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen. Als een werkende meer dan één baan heeft, dan telt alleen het contracttype van de hoofdbaan: de baan waarin de persoon de meeste uren werkt. Werknemers kunnen worden onderscheiden naar werknemers met vaste en flexibele arbeidsrelaties. Als we de cijfers van het EBB naast die van UWV leggen, dan zijn er wel duidelijke verschillen. Volgens de EBB heeft 18% van de werknemers tussen 25 en 66 jaar een flexibele arbeidsrelatie (2017), terwijl op basis van UWV-cijfers 27% van de werknemers een flexibel contract heeft. Dit verschil wordt veroorzaakt door het gebruik van verschillende bronnen en verschillende definities. In een gezamenlijk artikel<sup>9)</sup> van CBS en UWV worden de overeenkomsten en verschillen uiteengezet. Hier volgt een samenvatting met de belangrijkste punten.

Statistieken over banen en werknemers, 2017	CBS		UWV	
	SSB		Polisadministratie	
<b>Banen van werknemers (alle leeftijden)</b>				
Totaal	8.096	100%	8.029	100%
<b>Soort baan</b>				
op uitzendbasis	553	7%	531	7%
op oproepbasis	627	8%	619	8%
directeur-grootaandeelhouder	239	3%	245	3%
stageplek	106	1%	101	1%
WSW	83	1%	71	1%
reguliere baan	6.488	80%	6.461	80%
<b>Contractsoort</b>				
onbepaalde tijd	5.043	62%	4.935	61%
bepaalde tijd	2.814	35%	2.849	35%
niet van toepassing (dga)	239	3%	245	3%
	EBB		Polisadministratie	
<b>Werknemers 25 tot 66 jaar</b>				
Totaal	5.815	100%	6.140	100%
<b>Arbeidsrelatie</b>				
Vaste arbeidsrelatie	4.793	82%		
Flexibele arbeidsrelatie	1.022	18%		
<b>Contracttype</b>				
onbepaalde tijd excl. uitzendkracht			4.463	73%
bepaalde tijd excl. uitzendkracht			1.301	21%
uitzendkracht			376	6%

#### Verskillende bronnen

- De EBB is een steekproef onder personen die in Nederland wonen. Elk jaar wordt een steekproef getrokken van ongeveer 1% van de Nederlandse bevolking. Een steekproef kent altijd een foutenmarge. Er kunnen meetfouten ontstaan bij het representatief maken van de steekproef voor de gehele werkzame beroepsbevolking. Daarnaast kunnen de respondenten fouten maken bij het invullen van de enquête.
- De Polisadministratie is een register met integrale tellingen. In de Polisadministratie staan alle inkomstenverhoudingen van werknemers in Nederland. Deze worden aangeleverd door werkgevers. Er kunnen mogelijk onzuiverheden voorkomen als werkgevers de inkomstenverhoudingen niet volledig correct of iets vertraagd doorgeven aan UWV.

#### Verskillende definities

- In de EBB wordt uitgegaan van vaste en flexibele arbeidsrelaties. Een vaste arbeidsrelatie is gedefinieerd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week. Een flexibele arbeidsrelatie is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week. Als een werkende meer dan één baan heeft, dan worden de kenmerken van de hoofdbaan geteld. Zelfstandig ondernemers die een kleinere baan in

---

loondienst hebben, worden dus geteld als zelfstandige. Als de baan in loondienst groter is dan het werk als zelfstandige, dan wordt men als werknemer geclassificeerd.

- In de Polisadministratie wordt onderscheid gemaakt tussen inkomstenverhoudingen voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen inkomstenverhoudingen met vaste en flexibele uren per week. De Polisadministratie bevat ook geen gegevens over zelfstandigen. Mensen die een baan in loondienst combineren met zelfstandig ondernemerschap zijn daardoor niet herkenbaar. Het gevolg is dat zelfstandig ondernemers met een baan in loondienst, altijd geteld worden als werknemer.

Niet alleen het aandeel flexibel werk verschilt tussen de EBB enerzijds en de SSB en Polisadministratie anderzijds. Ook in de ontwikkelingen door de tijd zijn er verschillen. Volgens de EBB neemt het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie sinds begin 2018 sterker toe dan het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. In de SSB en de Polisadministratie is de groei van het aantal vaste banen en werknemers dan nog lager dan de groei van flexibele banen en werknemers. Naar verwachting zien we in de cijfers van de SSB en de Polisadministratie over eind 2018 dat de groei in vast werk de groei in flexwerk overstijgt.

<sup>a)</sup> CBS (2011), *De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers*, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2011.

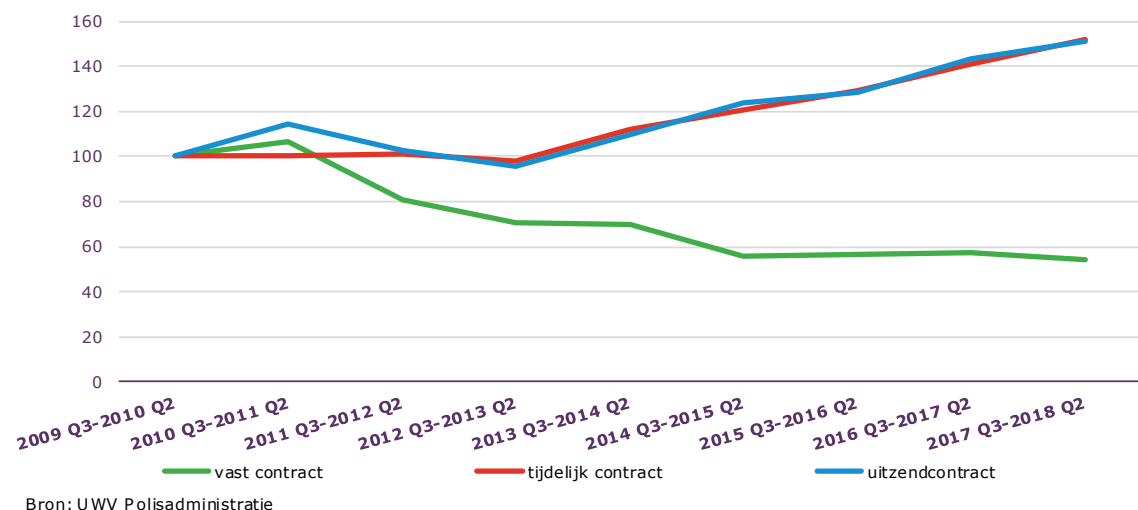
### 3. Nieuwe werknemers: steeds vaker een flexibel contract

Onder nieuwe werknemers worden personen verstaan die tussen twee peilmomenten in een baan in loondienst starten. Nieuwe werknemers hoeven geen starters op de arbeidsmarkt te zijn. Het is ook mogelijk dat ze tijdelijk geen baan in loondienst hadden, werkzaam waren als zelfstandige of bij een bedrijf werkten dat niet inhoudingsplichtig voor de loonbelasting is in Nederland.

Tussen het derde kwartaal van 2017 en het tweede kwartaal van 2018 zijn er 492 duizend werknemers van 25 tot 66 jaar gestart, die in het jaar ervoor geen werk hadden. De nieuwe werknemers zijn overwegend jong. Rond 45% is tussen 25 en 35 jaar en 25% valt in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar. De 55-plussers hebben een aandeel van 11%. Deze personen hadden dus één jaar eerder geen baan in loondienst, maar mogelijk hebben ze wel langer geleden gewerkt of waren ze actief als zelfstandig ondernemer.

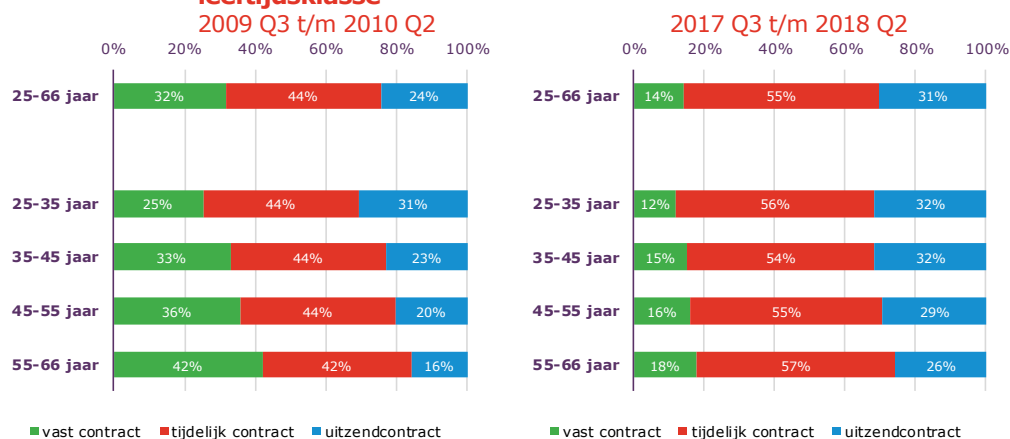
Figuur 3.1 laat de ontwikkeling zien van het aantal nieuwe werknemers naar contractvorm sinds 2009/2010. Net als bij de ontwikkeling van alle werknemers (figuur 2.1) zien we bij de starters een groei van flexibele contracten. De trend is echter aanzienlijk sterker dan bij alle werknemers. Het aantal starters met een vast contract is in de periode 2009/2010-2017/2018 met 46% gedaald, terwijl het aantal werknemers met een tijdelijke baan met 52% toenam en het aantal uitzendkrachten met 51% toenam.

**Figuur 3.1 Nieuwe werknemers (25-66 jaar) naar contractvorm**



Het merendeel van de nieuwe werknemers begint met een flexibele baan. In 2017/2018 heeft 55% een tijdelijk contract en nog eens 31% een uitzendcontract (figuur 3.2, rechts). Bij de 25 tot 35-jarigen, die het grootste aandeel van de nieuwe werknemers uitmaken, is het percentage flexwerk nog iets hoger. Ook bij de oudste leeftijdsgroepen zijn de vaste contracten in de minderheid. Ten opzichte van acht jaar eerder is het aandeel flexwerkers in elke leeftijdsgroep toegenomen.

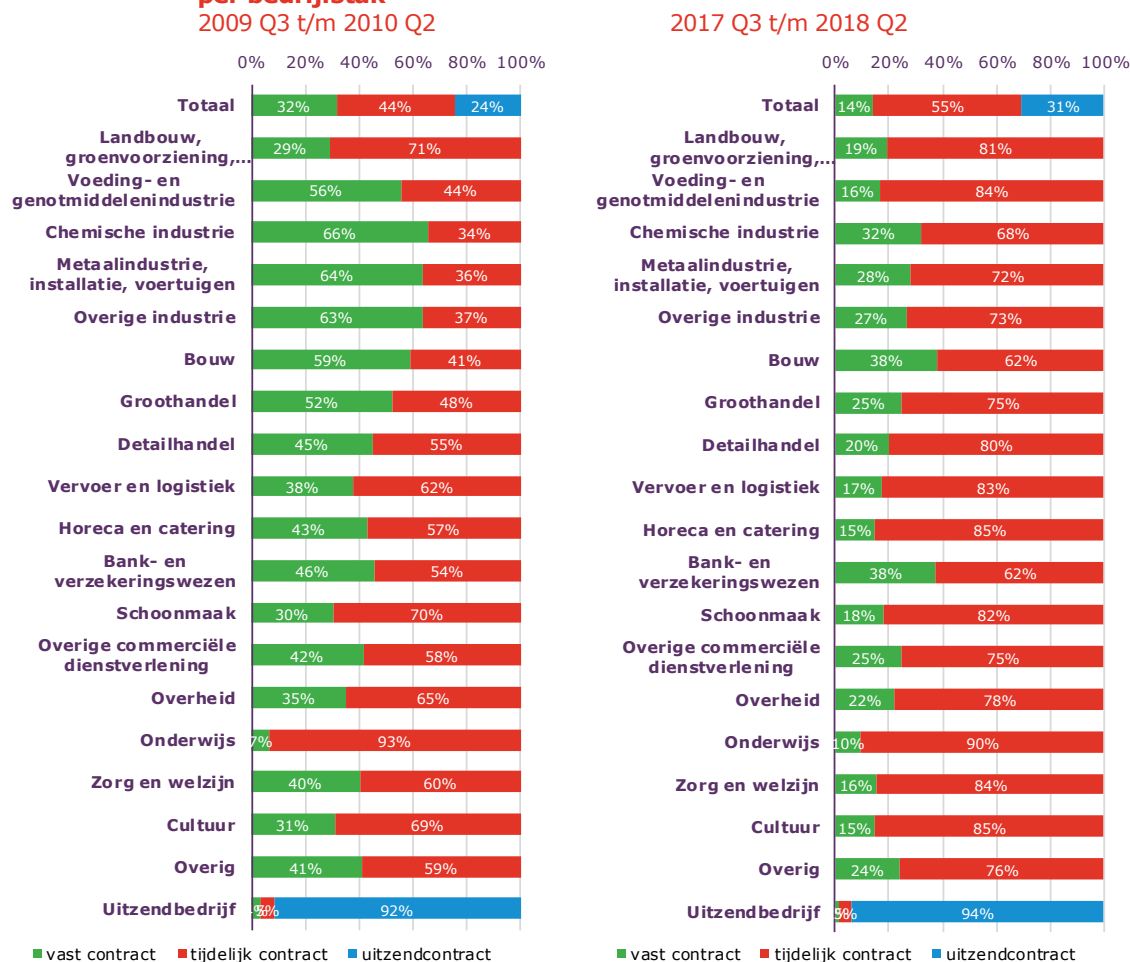
**Figuur 3.2 Ontwikkeling van de contractvorm van nieuwe werknemers per leeftijdsklasse**



Bron: UWV Polisadministratie

Het aandeel tijdelijke contracten bij nieuwe werknemers varieert van 62% (bouw) tot 90% (onderwijs) in de periode derde kwartaal 2017-tweede kwartaal 2018. Het hoge aandeel in het onderwijs is opvallend. Onder alle werknemers is het aandeel tijdelijk werk juist relatief laag (18%). Dit betekent dat er in deze bedrijfstak sprake is van een groot verschil in flexibilisering tussen nieuwe werknemers en het bestaande personeel. In het bank- en verzekeringswezen en de overheid is dezelfde tendens te zien. Tussen 2009/2010 en 2017/2018 is het aandeel tijdelijke contracten in de meeste bedrijfstakken gestegen. Het aandeel is het meest gestegen in de voeding- en genotmiddelenindustrie en de overige industrie. In het bank- en verzekeringswezen en de overheid is juist relatief weinig veranderd. Nieuwe werknemers in het onderwijs hebben in de periode 2017 Q3-2018 Q2 zelfs iets vaker een vast contract dan in de periode 2009 Q3-2010 Q2.

**Figuur 3.3 Ontwikkeling van de contractvorm van nieuwe werknemers (25-66 jaar) per bedrijfstak**



Bron: UWV Polisadministratie

---

In de vorige paragraaf was te zien dat het verschil in flexibilisering tussen bedrijfstakken onder alle werknemers was toegenomen. Als we alleen de nieuwe werknemers in ogenschouw nemen, dan wordt het verschil juist kleiner. In de periode 2009/2010 bedroeg het verschil tussen de bedrijfstakken met de meeste en minste tijdelijke nieuwe medewerkers nog 59 procentpunt, in de periode 2017/2018 is het verschil gedaald naar 28 procentpunt (bouw 62%, onderwijs 90%).

## 4. Doorstroom van flexibel naar vast werk: groei sinds 2013

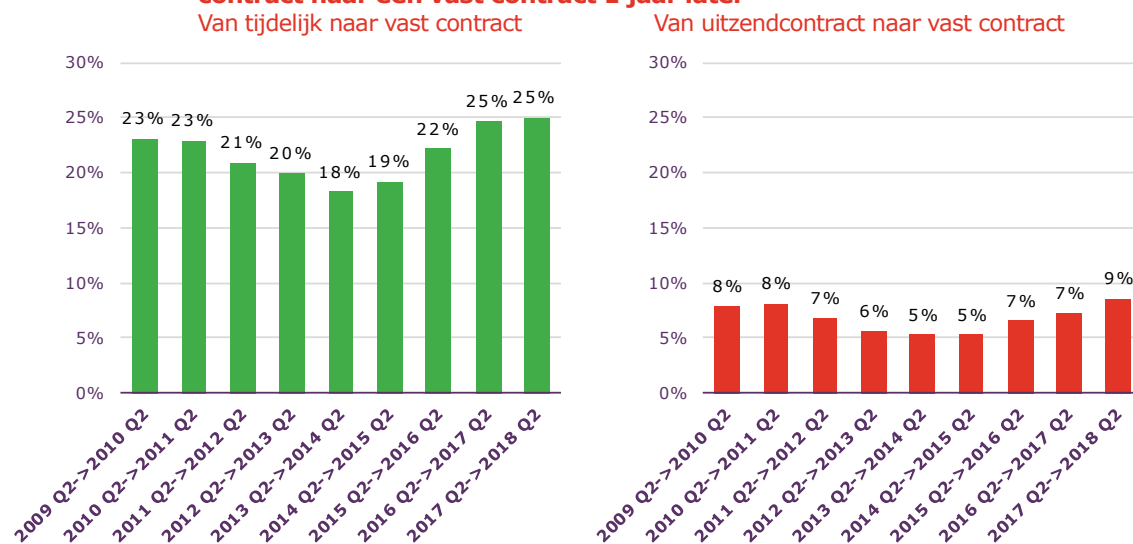
Om te bepalen hoeveel flexibele werknemers van 25 tot 66 jaar na verloop van tijd een vast contract hebben, zijn de contracten van werknemers door de tijd gevolgd. In deze paragraaf tonen we het percentage flexibele werknemers dat één jaar later een vast contract heeft. Naast de doorstroom van flexibele naar vaste contracten, zijn er diverse andere overgangen van contracttype mogelijk. Daarnaast verlaat een deel van de werknemers de arbeidsmarkt of begint als zelfstandige. Het volledige overzicht van alle transitie is opgenomen in bijlage II.

In dit rapport wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die één jaar later bij dezelfde werkgever werken en werknemers die over zijn gestapt naar een andere werkgever. Alleen de veranderingen in het contracttype zijn relevant.

De doorstroom van flexibele naar vaste contracten wordt inzichtelijk gemaakt in figuur 4.1. De figuur links laat de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten zien, en de figuur rechts de doorstroom van uitzendcontracten naar vaste contracten. Bij de werknemers met een tijdelijk contract in 2009 heeft 23% een jaar later een vast contract. De tijdelijke werknemers in de jaren daarna stroomden minder vaak door naar vast werk. Op het laagste punt, in de periode 2013-2014, stroomde 18% van de tijdelijke werknemers één jaar later door naar een vaste betrekking.

De daling van de doorstroom naar vast werk loopt gelijk met de daling van de werkgelegenheid in deze periode. Fouarge & Kerhofs<sup>6</sup> en Muffels & Wilthagen<sup>7</sup> concludeerden al dat flexwerk toeneemt tijdens een economische crisis. Het omgekeerde lijkt ook op te gaan, want na de crises stijgt de doorstroom van flexwerkers naar vast werk. De laatste twee jaren is de doorstroom van tijdelijk naar vast werk stabiel gebleven en hoger dan in 2009. Het percentage uitzendkrachten dat een jaar later doorstroomt naar een vaste baan is wel aanmerkelijk lager dan bij werknemers met een tijdelijk contract. Dit houdt verband met het feit dat uitzendkrachten vaker worden ingezet om tijdelijke pieken in de productie op te vangen of ziek personeel te vervangen. Dergelijk werk biedt over het algemeen minder uitzicht op een vaste baan.

**Figuur 4.1** Percentage doorstroom van werknemers (25-66 jaar) met een flexibel contract naar een vast contract 1 jaar later



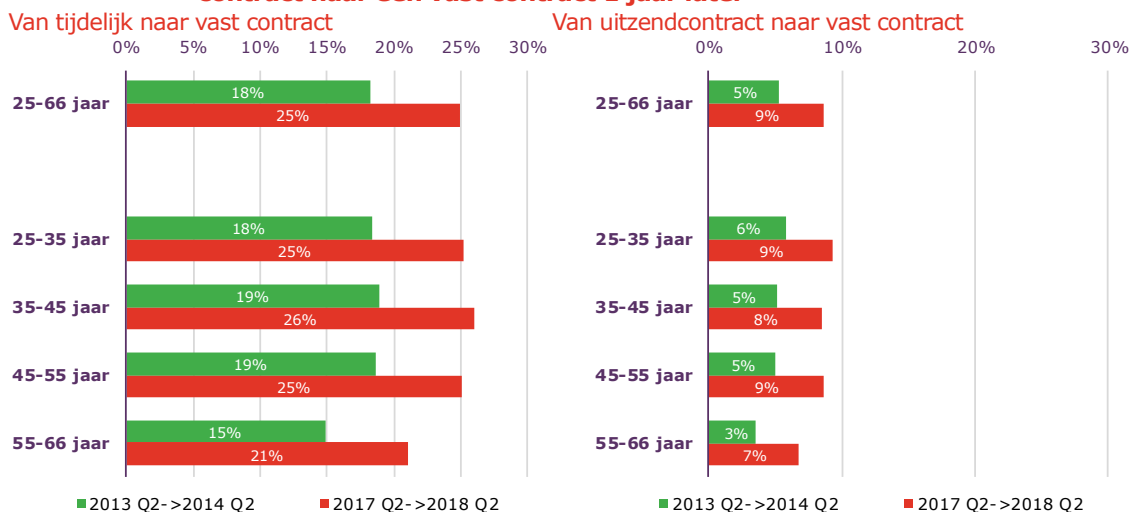
Figuur 4.2 toont de transitie van flexibele naar vaste banen per leeftijdsklasse. Daarbij wordt de periode met de laagste transitie (2013->2014) vergeleken met de laatst bekende periode (2017->2018). Een aantal zaken valt op. Ten eerste is de transitie naar vast werk bij de 55-plussers het laagst. Het gaat echter om een kleine groep flexibele werknemers. Een deel van de 55-plussers stroomt uit naar pensioen, wat bij de andere leeftijdsgroepen vanzelfsprekend niet mogelijk is (zie bijlage II). Ten tweede laten de figuren zien dat in alle leeftijdsklassen de transitie naar vast werk toeneemt in vrijwel gelijke mate. De

<sup>6</sup> Fouarge, D. en M. Kerhofs (2000) Krappe markt remt flexibilisering. ESB, 85(4240), 80-82.

<sup>7</sup> Muffels, R. en T. Wilthagen (2011) Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. ESB, 96(4602), 54-57.

groei per leeftijdsklasse is 6 á 7 procentpunt.

**Figuur 4.2** Percentage doorstroom van werknemers (25-66 jaar) met een flexibel contract naar een vast contract 1 jaar later



Bron: UWV Polisadministratie

De transitie van tijdelijke naar vaste banen wisselt sterk per bedrijfstak. Tijdelijke werknemers in de landbouw stromen relatief weinig door naar een vaste betrekking. Het werk in de landbouw is veelal seizoensgebonden, waardoor het doorstromen naar een vaste baan minder van de hand ligt. Ook in de horeca is de doorstroom relatief laag.

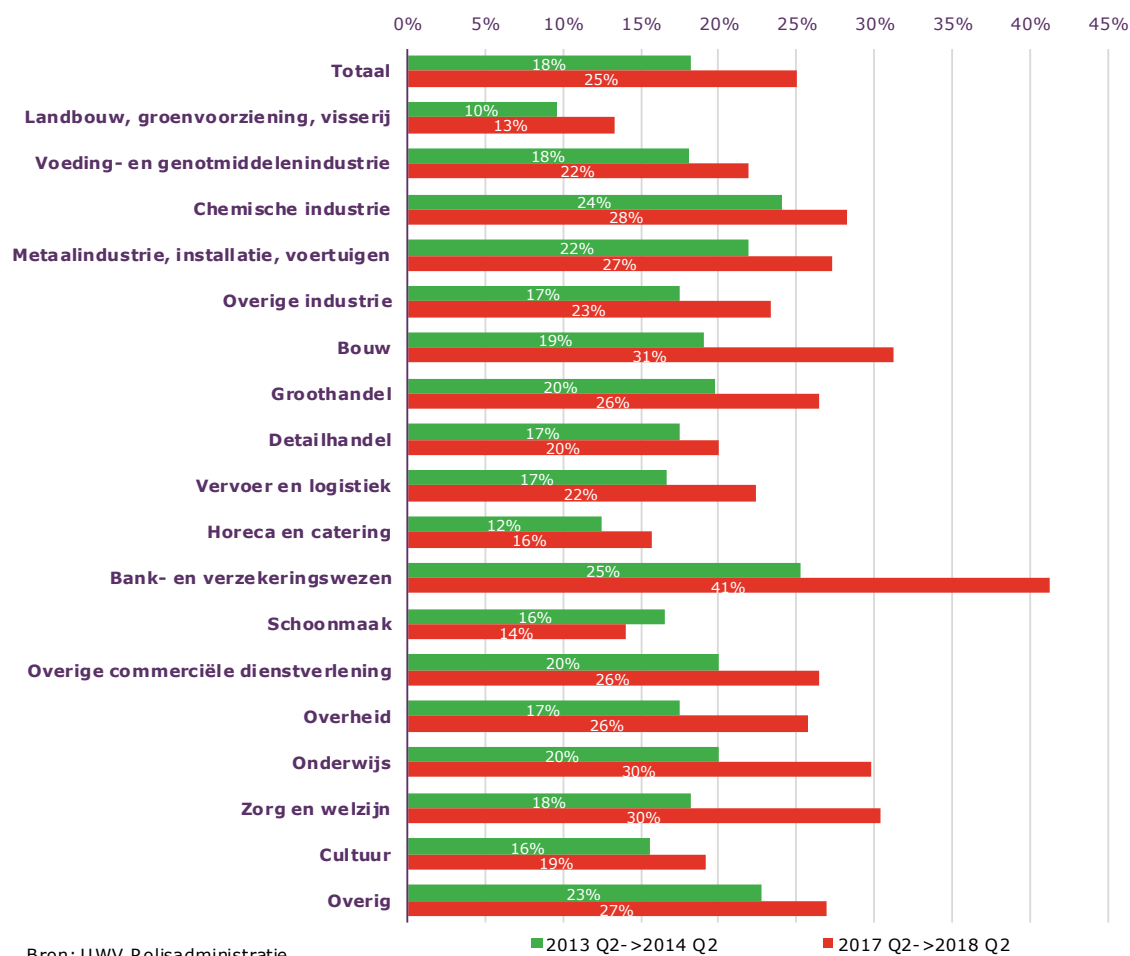
In het bank- en verzekeringswezen is de doorstroom naar vast werk het hoogst: 41% van de tijdelijke krachten in 2017 heeft een jaar later een vast contract. Dit percentage is veel hoger dan in alle andere bedrijfstakken. Dit lijkt tegenstrijdig met het feit dat de werkgelegenheid in de financiële dienstverlening structureel krimpt. De verklaring is dat deze bedrijfstak midden in een transitie zit. Door sluiting van bankfilialen raakt het daar werkende, vaak vaste, personeel werkloos. Aan de andere kant is er steeds meer werk voor financieel specialisten en ICT-ers<sup>8</sup>. Voor nieuwe werknemers met een flexcontract in de financiële sector zijn er goede kansen om door te stromen naar vast werk.

Tussen 2013/2014 en 2017/2018 is de transitie van tijdelijk naar vast werk in op één na alle bedrijfstakken toegenomen. Alleen in de schoonmaak is de doorstroom licht gedaald. In het bank- en verzekeringswezen is de doorstroom naar vast werk het meest toegenomen met 16 procentpunt. Ook in de zorg en welzijn (+12 procentpunt), de bouw (+12 procentpunt) en het onderwijs (+10 procentpunt) is de toename significant. Dit heeft vermoedelijk te maken met de toenemende krapte<sup>9</sup> in diverse beroepen uit deze bedrijfstakken.

<sup>8</sup> UWV (2018) *Financiële dienstverlening. Factsheet arbeidsmarkt*, 15 augustus 2018.

<sup>9</sup> UWV (2018) *Kansberoepen. Update najaar 2018*.

**Figuur 4.3** Percentage doorstroom van werknemers (25-66 jaar) met een tijdelijk contract naar een vast contract 1 jaar later





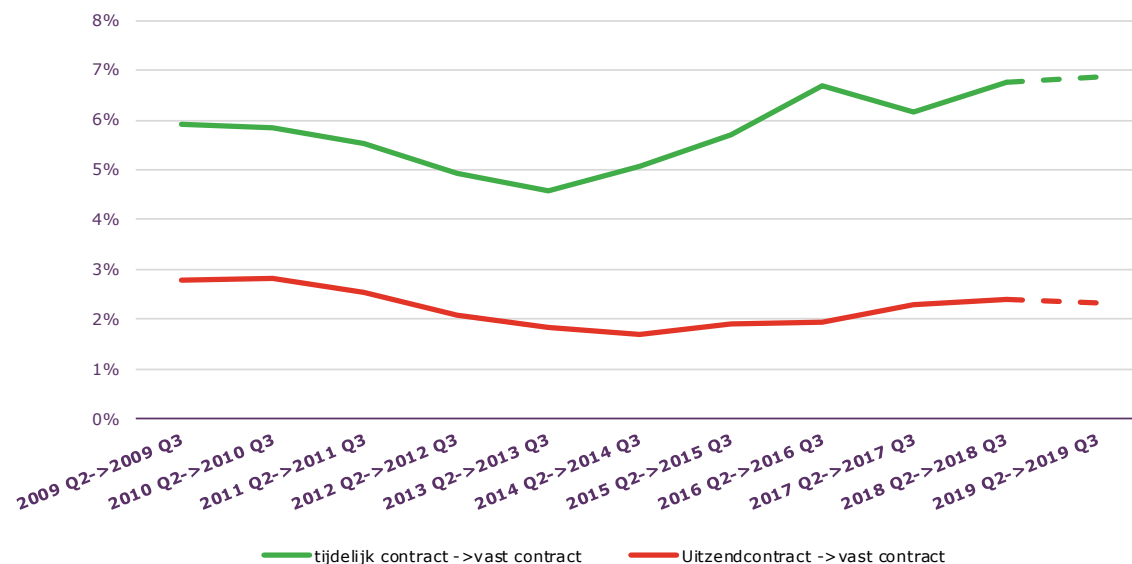
## 5. Verwachtingen voor 2019: stabilisatie flexwerk

In figuur 5.1 is de ontwikkeling van de doorstroom van een tijdelijk en uitzendcontract naar een vast contract weergegeven. De kans om door te stromen vanuit een flexibel naar een vast contract neemt de laatste jaren weer toe en dit lijkt verband te houden met de aantrekkende conjunctuur. Volgens de prognoses van het CPB blijft ook de komende jaren de economie goed draaien. Er is sprake van een hoogconjunctuur. De economische groei vakt na 2017 wel enigszins af. Dit roept de vraag op of het tempo waarin de arbeidsmarkt flexibiliseert verder afneemt.

Met behulp van tijdreeksanalyses hebben we onderzocht of de conjunctuur van invloed is op de ontwikkelingen van flexwerk. We hebben ook onderzocht of er sprake is van een trendmatige groei in flexwerk. De relatie die we hebben gevonden tussen flexwerk enerzijds en conjunctuur en trend anderzijds, is vervolgens gebruikt om het aantal vaste en flexibele werknemers in 2019 te rammen. Het model, inclusief de analyseresultaten, is gedetailleerd beschreven in bijlage III.

Op basis van deze analyses en de verwachtingen van het CPB over de economische ontwikkeling kunnen we een doorrekening maken van de doorstroomkansen van flexibele naar vaste contracten en van de verdeling van de instroom in nieuwe werknemersbanen naar type contract<sup>10</sup>.

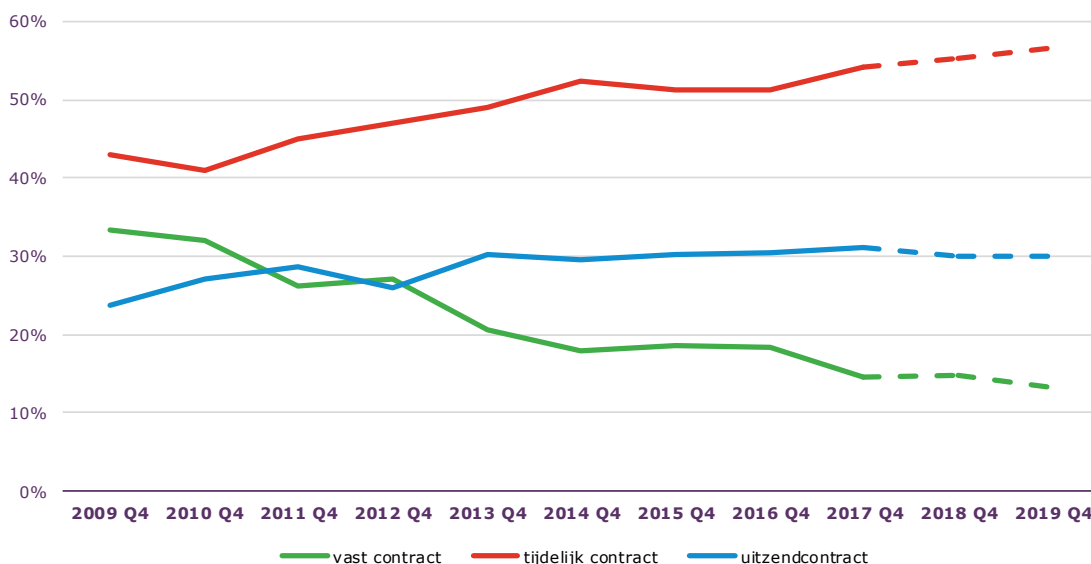
**Figuur 5.1** Prognose doorstroom van flexibele naar vaste contracten  
*Kwartaal-op-kwartaal*



Voor de doorrekening is ook een raming gemaakt van de verhouding tussen de flexibele en vaste contracten in de instroom van nieuwe werknemersbanen (figuur 5.2). Hier zien we geen verband met de conjunctuur, de aandelen flexibele en vaste contracten in de instroom van werknemers ontwikkelen zich trendmatig. Hoewel ook na 2014 het aandeel vaste contracten onder nieuwe werknemers blijft dalen, is het tempo van de daling afgenomen ten opzichte van de periode voor 2014.

<sup>10</sup> In figuur 4.1 is de doorstroom gemeten over een periode van een jaar. In het model dat is gebruikt voor de ramingen is de doorstroom gemeten over een kwartaal. Daarom is de omvang van de doorstroom in figuur 4.1 circa vier keer zo groot als die in figuur 5.1.

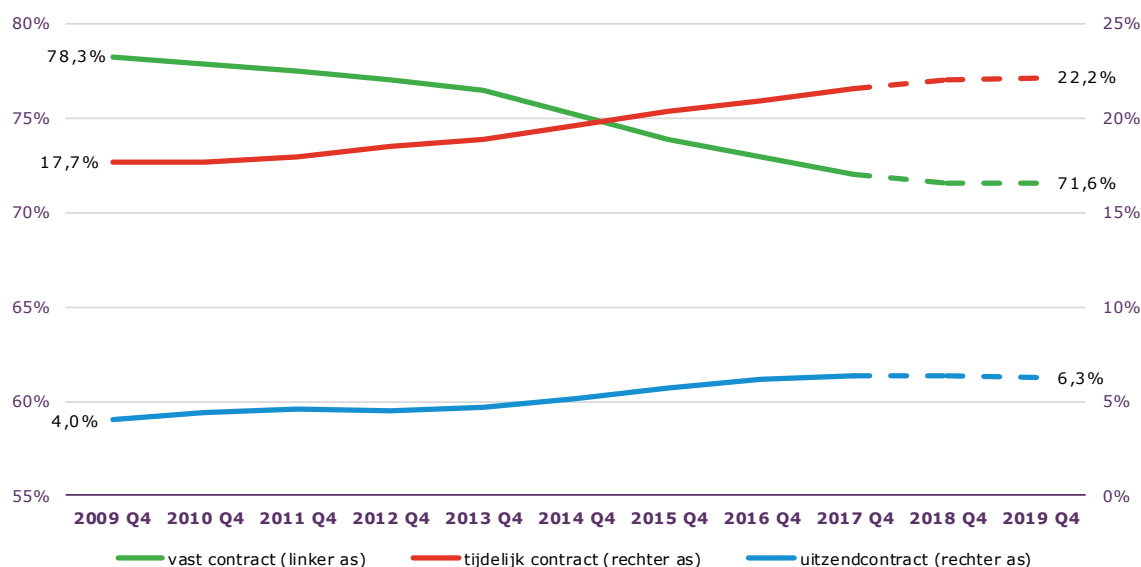
**Figuur 5.2 Prognose instroom nieuwe werknemers naar type contract**



Op basis van de geraamde stromen tussen de verschillende typen contract (en uitstroom naar geen werknemersbaan) en de verdeling van de instroom in nieuwe werknemers maken we vervolgens een doorrekening van de verhouding tussen het aantal flexibele en vaste contracten. Figuur 5.3 laat zien dat het aandeel vaste contracten (linker as) nagenoeg stabiliseert op circa 72%. Ook de aandelen tijdelijke en uitzendcontracten (rechter as) stabiliseren in 2018 en 2019. Naast de conjunctuur zijn ook trendmatige ontwikkelingen van invloed. Het is dus mogelijk dat wanneer de economie zich minder gunstig ontwikkelt, de flexibilisering weer verder doorzet. Ook kan nieuw arbeidsmarktbeleid van invloed zijn op toekomstige ontwikkelingen van de flexibilisering.

De geraamde ontwikkeling in 2019 kent, zoals elke raming, een mate van onzekerheid. Als bijvoorbeeld de economische groei lager uitvalt dan het Centraal Planbureau heeft voorspeld, dan zal de doorstroom van flexibel naar vast werk waarschijnlijk lager uitvallen. Het aandeel werknemers met een vast contract zal dan ook dalen. Het omgekeerde gaat ook op: bij een hoger dan verwachte economische groei zal het percentage werknemers met een vast contract hoger zijn dan verwacht.

**Figuur 5.3 Prognose ontwikkeling verhouding vast en flex**



---

# Literatuurlijst

Beer, P. de en E. Verhulp (2017) Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk. AIAS, Universiteit van Amsterdam

CBS (2011), *De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers*, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2011.

CPB (2018) Decemberraming: Economisch vooruitzicht 2019, CPB Den Haag

Linden, F. van der (2018) *De aftocht van de vaste baan*. Sociaal Bestek juni/juli 2018.

UWV (2018) *Financiële dienstverlening*. Factsheet arbeidsmarkt, 15 augustus 2018.

UWV (2018) *Kansberoepen*. Update najaar 2018.

Euwals, R, M. de Graaf-Zijl en D. van Vuuren (2016) *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*, CPB policy brief

## Bijlage I Aantal werknemers, nieuwe werknemers naar leeftijdsklasse, bedrijfstak en contracttype, 2009 Q2 en 2018 Q2

Aantal werknemers	2009 Q2				2018 Q2			
	totaal	vast contract	tijdelijk contract	uitzend-contract	totaal	vast contract	tijdelijk contract	uitzend-contract
<b>Totaal</b>	5.954	4.670	1.049	235	6.283	4.510	1.377	397
<i>Per leeftijdsklasse</i>								
25-35 jaar	1.588	1.036	448	104	1.725	925	628	171
35-45 jaar	1.796	1.425	306	64	1.496	1.083	319	94
45-55 jaar	1.661	1.407	207	46	1.711	1.349	279	83
55-66 jaar	909	802	88	20	1.351	1.152	151	48
<i>Per bedrijfstak</i>								
Landbouw, groenvoorziening, visserij	81	59	23	0	101	65	35	0
Voeding- en genotmiddelenindustrie	120	103	17	0	135	106	29	0
Chemische industrie	88	80	8	0	84	74	10	0
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	484	414	70	0	495	401	94	0
Overige industrie	127	113	15	0	111	89	22	0
Bouw	185	165	20	0	133	111	21	0
Groothandel	392	318	74	0	387	291	95	0
Detailhandel	382	293	89	0	388	275	113	0
Vervoer en logistiek	328	260	69	0	337	253	84	0
Horeca en catering	150	98	53	0	200	100	100	0
Bank- en verzekeringswezen	177	163	14	0	125	115	10	0
Schoonmaak	89	58	31	0	101	62	39	0
Overige commerciële dienstverlening	918	721	197	0	933	662	271	0
Overheid	456	406	50	0	430	381	49	0
Onderwijs	481	398	82	0	495	404	91	0
Zorg en welzijn	1.025	837	188	0	1.149	898	251	0
Cultuur	44	31	14	0	44	29	15	0
Overig	137	119	18	0	208	184	25	0
Uitzendbedrijf	268	17	17	235	426	8	21	397
Onbekend	21	19	2	0	1	0	0	0

Aantal nieuwe werknemers	2009 Q3-2010 Q2				2017 Q3-2018 Q2			
	totaal	vast contract	tijdelijk contract	uitzend-contract	totaal	vast contract	tijdelijk contract	uitzend-contract
<b>Totaal</b>	407	129	179	100	492	70	272	151
<i>Per leeftijdsklasse</i>								
25-35 jaar	154	39	68	47	211	25	119	67
35-45 jaar	118	39	52	27	120	18	64	38
45-55 jaar	89	32	39	18	103	16	57	30
55-66 jaar	46	19	19	7	57	10	32	15
<i>Per bedrijfstak</i>								
Landbouw, groenvoorziening, visserij	18	5	13	0	21	4	17	0
Voeding- en genotmiddelenindustrie	5	3	2	0	9	1	7	0
Chemische industrie	2	1	1	0	2	1	1	0
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	16	10	6	0	16	5	12	0
Overige industrie	4	3	2	0	5	1	4	0
Bouw	4	3	2	0	5	2	3	0
Groothandel	18	9	9	0	18	5	14	0
Detailhandel	24	11	13	0	31	6	25	0
Vervoer en logistiek	18	7	11	0	23	4	19	0
Horeca en catering	18	8	10	0	30	5	26	0
Bank- en verzekeringswezen	2	1	1	0	2	1	1	0
Schoonmaak	12	4	9	0	13	2	10	0
Overige commerciële dienstverlening	54	23	32	0	71	18	54	0
Overheid	6	2	4	0	4	1	3	0
Onderwijs	13	1	12	0	16	2	14	0
Zorg en welzijn	71	29	42	0	55	9	46	0
Cultuur	4	1	2	0	4	1	4	0
Overig	4	2	2	0	5	1	3	0
Uitzendbedrijf	109	4	5	100	160	2	7	151
Onbekend	6	4	1	0	1	1	0	0

## Bijlage II Transitie tussen contracttypen, 2009 Q2-2010 Q2 t/m 2017 Q2-2018 Q2

Doorstroom van werknemers met een lopend contract	Jaar t=								
	2009Q2	2010Q2	2011Q2	2012Q2	2013Q2	2014Q2	2015Q2	2016Q2	2017Q2
<b>Van vast contract in jaar t</b>									
naar vast contract in jaar t+1	90,0%	90,9%	90,3%	89,9%	90,8%	90,8%	90,8%	90,9%	90,3%
naar tijdelijk contract in jaar t+1	3,4%	3,3%	3,6%	3,5%	3,2%	3,4%	3,7%	3,9%	4,6%
naar uitzendcontract in jaar t+1	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
naar geen werk in loondienst in jaar t+1	6,0%	5,2%	5,7%	6,2%	5,5%	5,3%	5,0%	4,8%	4,6%
<b>Van tijdelijk contract in jaar t</b>									
naar vast contract in jaar t+1	23,1%	22,9%	20,9%	20,0%	18,2%	19,2%	22,1%	24,6%	25,0%
naar tijdelijk contract in jaar t+1	61,0%	62,2%	63,5%	62,8%	65,2%	65,2%	62,8%	61,3%	61,2%
naar uitzendcontract in jaar t+1	2,8%	2,6%	2,5%	2,6%	2,8%	3,1%	3,5%	3,3%	3,4%
naar geen werk in loondienst in jaar t+1	13,1%	12,2%	13,0%	14,6%	13,7%	12,5%	11,6%	10,8%	10,4%
<b>Van uitzendcontract in jaar t</b>									
naar vast contract in jaar t+1	7,9%	8,1%	6,8%	5,6%	5,3%	5,3%	6,6%	7,2%	8,6%
naar tijdelijk contract in jaar t+1	17,1%	17,2%	17,0%	15,7%	15,7%	17,5%	18,1%	20,3%	19,3%
naar uitzendcontract in jaar t+1	48,2%	51,5%	50,8%	50,7%	54,3%	55,6%	55,3%	54,6%	53,7%
naar geen werk in loondienst in jaar t+1	26,8%	23,2%	25,4%	28,0%	24,7%	21,6%	20,1%	17,9%	18,4%

## Bijlage III Beschrijving van het model

Voor de raming van de samenstelling van de werkgelegenheid van werknemers naar type contract maken we gebruik van een eenvoudig model dat bestaat uit drie onderdelen:

- Raming van de overgangskansen voor de verschillende typen contracten;
- Raming van de instroom van nieuwe werknemers;
- Raming van de verdeling van de instroom naar type contract.

Uitgaande van de meest recente gegevens over de werkgelegenheid naar type contract, kan op basis van deze drie onderdelen een doorrekening worden gemaakt voor de komende jaren.

We beschikken over kwartaalgegevens van banen van werknemers van het eerste kwartaal van 2009 tot en met het tweede kwartaal van 2018. Deze gegevens zijn afkomstig van de Polisadministratie.

### Raming van de overgangskansen voor verschillende typen contract

Voor de periode 2009 Q1 tot en met 2018 Q2 bepalen we de kansen  $k_{t,i} \rightarrow k_{t+1,j}$ , waarbij  $i,j$ :

- Vast contract (v)
- Tijdelijk contract (t)
- Uitzendcontract (u)
- Geen werk in loondienst (g)

De uitzondering is de overgang van *geen werk in loondienst* naar elke van de drie typen contract, ofwel de instroom van nieuwe werknemers. De instroom van nieuwe werknemers wordt in een afzonderlijke stap geraamd (zie hieronder).

Dit doen we voor elke kwartaal zodat we tijdreeksen van overgangskansen krijgen. Vervolgens kijken we in een eenvoudig econometrisch model of de ontwikkeling in de overgangskansen samenhangt de conjunctuur en of sprake is van trendmatige ontwikkelingen.

$$\ln(y_t) = \beta_0 + \beta_1 u_t + \beta_2 T_t + \beta_3 D_t^2 + \beta_4 D_t^3 + \beta_5 D_t^4 + \epsilon_t$$

We maken gebruik van kwartaaldata en corrigeren voor seizoeneffecten door middel van de dummy's  $D_t^j$ . Structurele veranderingen worden gemeten door een lineaire tijdtrend. Als indicator voor de stand van de conjunctuur maken we gebruik van het werkloosheidspercentage  $u_t$ . Deze specificatie sluit aan bij die van Loog & Smits<sup>11</sup>.

**Table IV.1 invloed werkloosheidspercentage en tijdtrend op transities**

	v->t	v->u	v->g	t->v	t->u	t->g	u->v	u->t	u->g
<i>U</i>	-	-	+	-	-	+	-	-	+
<i>Trend</i>	+	-	-	+	+	-	-	-	-
<i>Q1 (ref. cat.)</i>									
<i>Q2</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Q3</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Q4</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

De conjunctuur, gemeten als het werkloosheidspercentage, heeft voor alle typen contract een positief effect op de transitie naar geen baan. Dit ligt ook voor de hand, bij laagconjunctuur neemt de kans op werkloosheid immers toe. Voor de overige transities is het effect negatief; de transitiekans neemt af naarmate de werkloosheid toeneemt. Het effect van de lineaire trend wisselt. We merken hierbij op dat we beschikken over gegevens over de periode 2009-2018. Om conjunctuureffecten te onderscheiden van trendmatige ontwikkelingen zouden we idealiter beschikken over langere tijdreeksen.

Op basis van de door CPB geraamde werkloosheid (Decemberraming, 2018) en de geschatte parameters kunnen we de ontwikkeling van de overgangskansen voor 2018 en 2019 berekenen.

<sup>11</sup> Loog, B. en W. Smits (2016) Niet flexibele schil maar vaste kern meest conjunctuurgevoelig. ESB, 101(4728), 141-142.

### Raming van de nieuwe werknemersbanen

Er is sprake van instroom van werknemers wanneer iemand in kwartaal  $t-1$  geen baan had en tussen kwartaal  $t-1$  en kwartaal  $t$  wel. Deze instroom is afkomstig uit de niet-beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking. In beginsel zouden deze arbeidsmarktposities kunnen worden meegenomen in het model, maar daar hebben we voor dit rapport niet voor gekozen. In plaats daarvan gaan we uit van de werkgelegenheidsgroei zoals die is geraamd in de decemberraming van het CPB (CPB, 2018). We nemen daarbij aan dat de groei van de werkgelegenheid van werknemers gelijk is aan de door het CPB geraamde groei van de werkzame beroepsbevolking. Elk kwartaal vindt uitstroom uit de werkgelegenheid plaats en we kiezen de instroom van werknemers zodanig dat per saldo de werkgelegenheid groeit volgens ramingen van het CPB.

### Raming van de verdeling van de instroom van nieuwe banen

De laatste stap is de raming van de verdeling van de instroom van werknemers naar type contract. Ook hier kijken we naar de samenhang tussen de ontwikkeling in het aandeel van een type contract, de conjunctuur en trendmatige ontwikkelingen.

**Tabel IV.2 invloed werkloosheidspercentage en tijdtrend op verdeling instroom**

	Tijdelijk	Uitzend
<i>U</i>		
<i>Trend</i>	+	+
<i>Q1 (ref. cat.)</i>		
<i>Q2</i>	+	+
<i>Q3</i>	+	+
<i>Q4</i>	+	+

In tegenstelling tot de transitie tussen verschillende typen contract, kunnen we geen effect van de conjunctuur vaststellen. De ontwikkeling in de verdeling van de instroom naar type contract heeft een sterke trendmatige ontwikkeling. De vraag is natuurlijk of bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt dit ook zo blijft. Ook hier zouden gebruik willen maken van langere tijdreeksen.

Net als voor de overgangskansen, gebruiken we de geschatte parameters om de verdeling van de nieuwe banen naar type contract te berekenen voor 2018 en 2019.

Op basis van de uitkomsten van deze drie stappen kunnen we een raming maken van de samenstelling van de werkgelegenheid naar type contract. We starten bij 2018 Q2, het meest recente kwartaal waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Het aantal overgangen tussen de verschillende typen contract en de uitstroom worden voor elk kwartaal berekend op basis van de geraamde overgangskansen. De omvang van de instroom van werknemers en de verdeling daarvan kennen we ook. Op deze wijze kunnen we een doorrekening maken van de samenstelling van de werkgelegenheid naar type contract.



---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV, februari 2019

## **Postadres**

Postbus 58285  
Postcode 1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

Menno.deVries@uwv.nl  
Marcel.Spijkerman@uwv.nl

## **Auteurs**

Menno de Vries  
Marcel Spijkerman

## **Disclaimer**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © februari 2019



werken aan perspectief