

Literatuurstudie werkgevers over vast en flexibel personeel

Marian van der Klein

Anna Jansma

Claire Aussems

Literatuurstudie werkgevers over vast en flexibel personeel

Oktober 2016

Marian van der Klein, Anna Jansma, Claire Aussems

Met medewerking van: Suna Duysak, Kristel Piets, Manon Teunissen, Sven Oostrik

Inhoud

<u>1 Inleiding</u>	<u>3</u>
<u>2 Werkgevers en typen arbeidscontracten</u>	<u>5</u>
<u>3 Ontwikkeling van de inzet van vast en flexibel personeel</u>	<u>10</u>
<u>4 Wensen en motieven van werkgevers</u>	<u>13</u>
<u>Literatuur</u>	<u>22</u>

1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van wat tot nu toe bekend is over het gedrag, wensen, verwachtingen en strategische afwegingen van werkgevers ten aanzien van de inzet van vast en flexibel personeel. We zijn meer specifiek geïnteresseerd in statistieken die het feitelijke gedrag van werkgevers de laatste jaren in kaart brengen: welke sectoren nemen veel of weinig flexibele krachten aan voor welke functies en werkzaamheden? En opereren grote bedrijven anders dan kleine of middelgrote op de markt van vast en flexibel personeel?

Ook willen we graag weten welke motivaties werkgevers hebben om voor vaste of voor flexibeler vormen van arbeidscontracten te kiezen; daarvoor hebben we meer kwalitatieve literatuur bestudeerd en we beschrijven de toekomstverwachtingen van koepels van werkgevers omtrent de werking van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en ten aanzien van de omgang met vast en flexibel personeel.

We hebben wetenschappelijk onderzoek en data over de Nederlandse situatie bekeken en we gebruiken brochures en materiaal van werkgeversorganisaties. Daarnaast is af en toe een artikel uit de landelijke media toegevoegd.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

CBS en TNO benoemen dat de afgelopen tien jaar het aantal flexibele werknemers en zelfstandigen fors is toegenomen (Chkalova et al., 2015). Er is dan ook veel gepubliceerd over de transformatie van een vaste naar een flexibele(r) arbeidsmarkt (Godschalk, 1999; Beer en Hoof, 2009; Dekker, 2011). De cijfermatige stand van zaken is redelijk in beeld, al ontbreken gedetailleerde gegevens over wensen en verwachtingen van werkgevers. Historici en arbeidssociologen besteden aandacht aan de haken en ogen die de transformatie heeft voor de bestaanszekerheid van de beroepsbevolking. De positie, en standpunten van werkgeversorganisaties en vakbeweging komen daarbij vaak aan de orde (zie bijvoorbeeld Beer, 2011; Dekker, 2011; Dekker & Wilthagen, 2012; Veen, 2009). Algemene Werkgeversvereniging Nederland (2014a) noemt bijvoorbeeld dat

flexibele arbeidsrelaties tot minder binding en minder grote betrokkenheid tussen de werkgever en de werknemer leiden, wat uiteindelijk zorgt voor minder kennisuitwisseling en minder kennisopbouw. De vakbeweging haakt daarentegen meer aan op de toegenomen baanonzekerheid onder werknemers door te pleiten voor 'duurzame flexibiliteit'. Dit wil zeggen een goed balans tussen de flexibiliteitsbehoefte van bedrijven en zekerheid voor (flex)werkers, onder meer door investeren in loopbaanontwikkeling (zie Manifest Naar nieuwe arbeidsverhoudingen (AWVN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, 2011)). Hieruit blijkt dat het behouden en het stimuleren van (kennis)ontwikkeling vanuit beide partijen belangrijk wordt geacht.

De Rijksoverheid speelt in op de toenemende flexibele arbeidsmarkt door in 2015 de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) te introduceren. Door deze wet krijgen werkgevers een nieuw element om rekening mee te houden. Met de wet wordt gepoogd de verschillen tussen werknemers met een flexibel contract en werknemers met een vast contract te verminderen. Volgens minister Asscher krijgen flexwerkers meer zekerheid en kunnen zij als gevolg van de wet sneller doorstromen naar een vaste baan (Eerste Kamer, z.j.). Daarnaast wordt het ontslagrecht eenvoudiger en minder kostbaar voor werkgevers en richt het zich meer op het vinden van een nieuwe baan. Ook de Werkloosheid Wet (WW) wordt er meer op gericht om mensen weer snel aan het werk te krijgen.

Opbouw hoofdstuk

In het hiernavolgende geven we een overzicht van wat bekend is over het gebruik van vast en flexibel personeel. We geven een inzage in het gedrag van werkgevers anno nu (2). Hierna brengen we de ontwikkeling van de inzet van vast en flexibel personeel, en de verwachtingen die die werkgevers hierover hebben, in kaart. Dit gebeurt aan de hand van een uitsplitsing naar sectoren (3). Tot slot staan we stil bij achterliggende motieven die ten grondslag liggen aan de wensen en het gedrag van werkgevers. We doen dit

door allereerst een algemene beschrijving te geven, gevolgd door een uitsplitsing naar sectoren (4).

Wat is flexibel personeel in dit onderzoek? In dit onderzoek belichten we de arbeidsrelaties vanuit het perspectief van de werkgever. Daarin onderscheiden we vast en flexibel personeel op basis van de relatie die de werkgever met zijn personeel heeft. Wanneer het personeel in dienst is bij een werkgever spreken we van een directe relatie. Dit wil zeggen dat de werkgever arbeidsrechtelijke verantwoordelijkheid draagt over zijn personeel en de loonadministratie verricht. Hieronder valt personeel met een vast-, tijdelijk-, oproepkracht-, min-max en nul-urencontract. Daarnaast is er personeel dat niet in dienst is, en indirect verbonden is met de werkgever. In deze relatie worden de arbeidsrechtelijke verplichtingen en loon-administratieve werkzaamheden geregeld door een derde partij of door het personeel zelf. Bij uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden is er sprake van zo'n derde partij. Zzp'ers en freelancers regelen deze zaken zelf en zijn nergens in dienst. Naast een onderscheid in relatie maken we een onderscheid naar vaste en flexibele contracten. Vast personeel heeft een contract voor onbepaalde tijd. Flexibel personeel heeft een contract voor bepaalde tijd. Het volgende personeel heeft zo'n flexibel contract: tijdelijk personeel, oproepkrachten, personeel met een min-max-contract, personeel met een nul-urencontract, uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden, zzp'ers en freelancers.

Werkgevers en flexibilisering

Regelmatig is er aandacht besteed aan opvattingen en het gedrag van werkgevers ten aanzien van de flexibilisering van arbeid. Onderzoek van het SCP laat zien dat het tijdelijke contract zonder uitzicht op vast werk vaak wordt ingezet bij structurele werkzaamheden (Echtelt, Vlasblom & Voogd-Hamelink, 2014). Als het tijdelijke contract afloopt wordt een nieuwe werknemer gezocht om dezelfde werkzaamheden te verrichten. Het door de sociale partners verwoorde uitgangspunt dat flexibele contracten alleen gebruikt moeten worden daar waar het echt nodig is, lijkt dus niet geheel overeen te komen met de praktijk. Donker van Heel, De Wit, Van Buuren en Viertelhuizen (2013) stellen dat het gebruik van flexibele contracten door bedrijven mede wordt beïnvloed door regelingen als de re-integratieplicht, loondoorbetalingsplicht bij ziekte en ontslagbescherming.

Voordeel van een tijdelijk contract is dat werkgevers deze ondernemersrisico's (voor een deel) kunnen vermijden. Dekker & De Beer (2014) betogen dat het ondernemingsperspectief (ofwel bedrijfsperspectief) op flexibele arbeid bepalend is om het organisatie-niveau en het werknemersniveau succesvol met elkaar te kunnen verbinden. Genoemde onderzoeken duiden op de noodzaak tot meer inzicht in welke afwegingen werkgevers maken. In dit onderzoek zal specifieke aandacht worden geschonken in welke mate werkgevers daarin gestuurd worden door de markt, ondernemersrisico's, de Wet werk en zekerheid, en de verantwoordelijkheid voor hun personeel. Welke ruimte ervaren zij om eigen keuzes te maken en hoe hangen deze keuzes samen met hun strategische HRM beleid? Vaak wordt er vanuit gegaan dat werkgevers zoveel mogelijk 'flex' zouden willen om bovengenoemde ondernemersrisico's te vermijden. De vraag is of deze aanname klopt, en of er verschillen zijn per sector en bedrijfsgrootte. De diversiteit in omvang van en de omgang met flexibele arbeidskrachten tussen bedrijven en sectoren is groot. Hoewel enig inzicht bestaat in het feitelijke gedrag van werkgevers ten aanzien van het gebruik van vaste en/of flexibele contracten (Donker van Heel, et al. 2013) is er nog weinig zicht op de factoren die deze diversiteit verklaren (Dekker & De Beer, 2014). Om deze reden gaat er in dit onderzoek specifieke belangstelling uit naar mogelijke differentiatie wat betreft gedrag, wensen en verwachtingen naar bedrijfsgrootte en sector.

2 Werkgevers en typen arbeidscontracten

In deze paragraaf staan we stil bij het gedrag anno nu. We bekijken welke contracten veelal worden ingezet. Hierna wordt er een nadere focus gelegd door een uitsplitsing te maken naar bedrijfsgrootte en sector.

Typen arbeidscontracten De recente cijfers over het gedrag van werkgevers zijn verzameld in de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) (Emmerik, Vroome & Bossche, 2014). De WEA geeft ons informatie over werkgeversgedrag in bedrijven en instellingen in Nederland. De enquête beoogt trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid te monitoren, evenals het effect van dat arbeidsbeleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim. De enquête wordt om de twee jaar herhaald. Voor de WEA zijn circa 25.000 bedrijven benaderd om een representatieve respons van 21% te verkrijgen: circa 5.000 bedrijven hebben de vragen over de ontwikkelingen in hun flexibele schil ingevuld. Daarmee zijn de WEA resultaten generaliseerbaar over alle Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA vraagt werkgevers naar het aandeel werknemers dat werkt in een bepaald type contract binnen hun organisatie. De totalen zijn onder elkaar gezet in tabel 1. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd (vast contract) komt verreweg het meest voor; meer dan de helft (65%) van het personeel heeft een vaste aanstelling. Verder valt op dat werkgevers vaker met oproepkrachten en freelancers of ZZP'ers dan met uitzendkrachten werken.

Tabel 1. Personeel naar contractvorm in WEA (2014)

	% van het totaal aantal werknemers
Personeel met contract voor onbepaalde tijd	65
Personeel met contract voor bepaalde tijd	13
Oproepkrachten (min-max contracten, nuluren-contracten)	7,7
Uitzendkrachten	1,6
Zzp'ers/freelancers	7,6
Gedetacheerden	0,38
Payrollkrachten	1,2
Overig flexibel personeel	3,5
N	4492

Bron: WEA (2014)

Bedrijfsgrootte

De Werkgevers Enquête Arbeid (Emmerik et al., 2014) hanteert voor de indeling van bedrijfsgroottes de zelf gerapporteerde groottes van de werkgevers. Personeel met een vast contract komt veruit het meest voor binnen de verschillende bedrijfsgroottes (tabel 2); meer dan de helft van het personeel heeft een vaste aanstelling. Over het algemeen geldt dat hoe groter een bedrijf is, hoe groter het percentage vaste krachten is. Dat geldt ook voor uitzendkrachten al worden die veel minder ingezet. Gedetacheerden, payrollkrachten en overig flexibel personeel worden zeer weinig ingezet, waarbij het percentage gedetacheerden groeit naar mate de bedrijfsgrootte toeneemt, terwijl overig flexibel personeel overwegend afneemt. Het percentage tijdelijke krachten blijft redelijk constant naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt. Het gedeelte ZZP'ers daalt juist naarmate de grootte toeneemt, net als het percentage payrollers.

Uit deze onderzoeken kan geconcludeerd worden dat de grootte van een bedrijf wel invloed heeft op de typen dienstverbanden, maar zoals we hierna zullen zien is bedrijfs-grootte lang niet zo bepalend als sector. Onderzoek van Echtelt et al. (2014) laat zien dat het twee decennia geleden vooral de grote bedrijven waren die voor flexibel personeel kozen, terwijl tegenwoordig ook kleine bedrijven er gebruik van maken. Snelgroeiende bedrijven hebben volgens Echtelt et al. (2014) een relatief groot aandeel flexwerkers, terwijl krimpende bedrijven flexibel personeel er als eerste uitzetten. Volgens Echtelt et al. (2014) hangt de mate waarin flexibele arbeid wordt ingezet niet sterk samen met de kenmerken van een bedrijf. Grote bedrijven maken vaker gebruik van flexibele contracten dan kleine bedrijven, maar verder zijn er, afgezien van de sectorale verschillen die zij aanwijzen, volgens hen maar weinig onderlinge verschillen te vinden. Goudswaard, Van Wijk en Verbiest (2014) geven aan dat een iets grotere groep grote bedrijven dan kleinere bedrijven gebruik maakt van interne personele flexibiliteit zoals overwerk, brede inzetbaarheid, flexibele en deeltijdcontracten. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er beleid is op de inzet van flexibele contracten qua percentage, typen contracten en flexleverancier (Goudswaard et al., 2014).

Sectoren

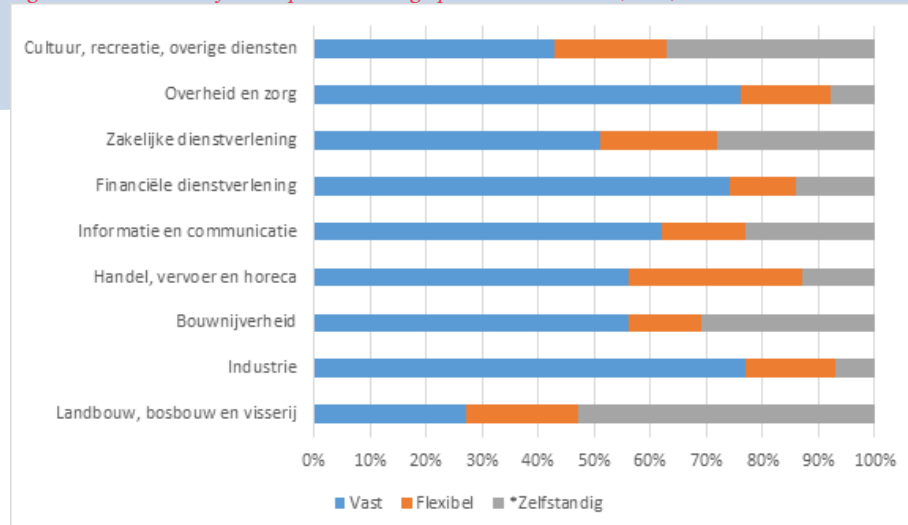
Donker van Heel et al. (2013) hebben 627 telefonische interviews afgenomen met bedrijven in vijf sectoren waarvan zij verwachtten dat er veel gebruik wordt gemaakt van flexibel personeel. Deze sectoren waren: agrarisch, bouw, vervoer, media en zorg. Zij laten in hun onderzoek zien dat het gedrag afhankelijk is van de sector waarin de werkgever zich bevindt. Dat werkgevers van verschillende sectoren in hun gedrag verschillen blijkt ook uit de meest recente cijfers van de Enquête Beroepsbevolking (EBB, 2013), dat is uitgezet door het CBS. In figuur 3 is te zien dat de overheid en zorg, industrie en de sector financiële dienstverlening veruit het grootste aandeel vaste werknemers in dienst hebben in vergelijking met andere sectoren, namelijk rond driekwart van de werknemers. Werkgevers in de sectoren handel, vervoer en horeca maken het meest gebruik van flexibel personeel (31%), gevolgd door landbouw, bosbouw en visserij (20%) en de sector cultuur, recreatie en overige dienstverlening (ook 20%). Zzp'ers en zelfstandigen met meewerkend personeel zijn het vaakst werkzaam in de landbouw, bosbouw en visserij (37%), bouw (31%) en de culturele en recreatieve sector (37%).

Tabel 2. Personeel naar contractvorm naar bedrijfsgrootte in WEA (2014)

	Bedrijfsgrootte				
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+
Vast	65	61	64	71	70
Tijdelijk	12	16	14	14	15
Oproepkrachten	6.8	9.6	9.2	5.1	5.1
Uitzendkrachten	0.76	1.5	3.0	3.7	6.0
Zzp/freelance	9.1	6.9	5.7	2.9	2.0
Gedetacheerd	0.09	0.56	0.85	0.92	1.0
Payrollkracht	1.2	1.3	1.2	0.89	0.86
Overig flexibel	4.4	3.5	1.4	0.69	0.95

Bron: WEA (2014)

Figuur 3. Inzet vast en flexibel personeel, uitgesplitst naar sectoren (2013)



Bron: Flexbarometer (EBB, 2013) ¹

De WEA (2014) rapporteert vergelijkbare resultaten. De WEA gebruikt voor de indeling van de sectoren elf hoofdcategorieën volgens de Standaard bedrijfsindeling (SBI) die gehanteerd wordt door het CBS: (1) landbouw, bosbouw en visserij, (2) industrie, (3) bouwnijverheid, (4) handel, (5) horeca, (6) vervoer en communicatie, (7) financiële instellingen, (8) zakelijke dienstverlening, (9) onderwijs, (10) gezondheids- en welzijnszorg, (11) overige dienstverlening². In tabel 4 is de verdeling van de vaste en flexibele contractvormen over deze sectoren in 2014 weergegeven. De (semi-)publieke sector heeft ook hier het grootste aantal vaste werknemers: rond de driekwart van de werknemers in overheid en zorg heeft een vaste arbeidsovereenkomst. In het onderwijs is dat iets meer dan de helft. Opvallend is het grote percentage zelfstandigen in de

sector onderwijs (27%). Het onderwijs heeft in vergelijking tot alle andere sectoren het grootste aandeel zzp'ers en freelancers. Over het algemeen zijn zzp'ers in het onderwijs te vinden in particuliere trainings- en opleidingsbureau. Hogescholen huren ook vaak zzp'ers in (voor cursussen en colleges). In de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (16%) en bouw (11%) werkt men procentueel ook vaak met zelfstandigen in vergelijking met de andere sectoren. In de sector horeca bevinden zich relatief de meeste tijdelijke werknemers (19%) en oproepkrachten (32%). De sector bouw (4,2%) maakt het vaakst gebruik van uitzendkrachten. In de publieke sectoren en in de zorg werken werkgevers het meest met tijdelijke contracten (14%).

Tabel 4. Personeel naar contractvorm naar sector in procenten (2014)

	Vast	Tijdelijk	Oproepkrachten	Uitzendkrachten	Zzp/freelance	Gedetacheerd	Payrollkracht	Overig flexibel
Landbouw	61	11	5,7	2,9	16	0,20	0,26	3,1
Industrie	74	10	3,4	2,9	5,3	1,1	0,58	2,3
Bouw	69	8,3	0,79	4,2	11	0,73	0,68	5,3
Handel	70	13	8,2	0,79	2,9	0,24	0,57	4,2
Horeca	38	19	32	1,7	0,73	0,25	4,5	4,2
Vervoer & communicatie	61	14	8,2	3,6	6,0	0,32	4,8	1,6
Financiële dienstverlening	75	9,6	2,7	1,2	4,8	0,17	5,6	1,2
Zakelijke dienstverlening	67	14	5,0	0,97	8,4	0,35	0,85	3,7
Overheid	77	7,0	1,8	2,2	1,8	2,5	0,99	1,7
Onderwijs	55	9,4	5,9	0,43	27	0,42	0,45	0,66
Zorg	72	14	5,9	0,27	6,1	0,39	0,34	0,97
Overig	56	18	4,4	0,89	14	0,18	0,92	4,7

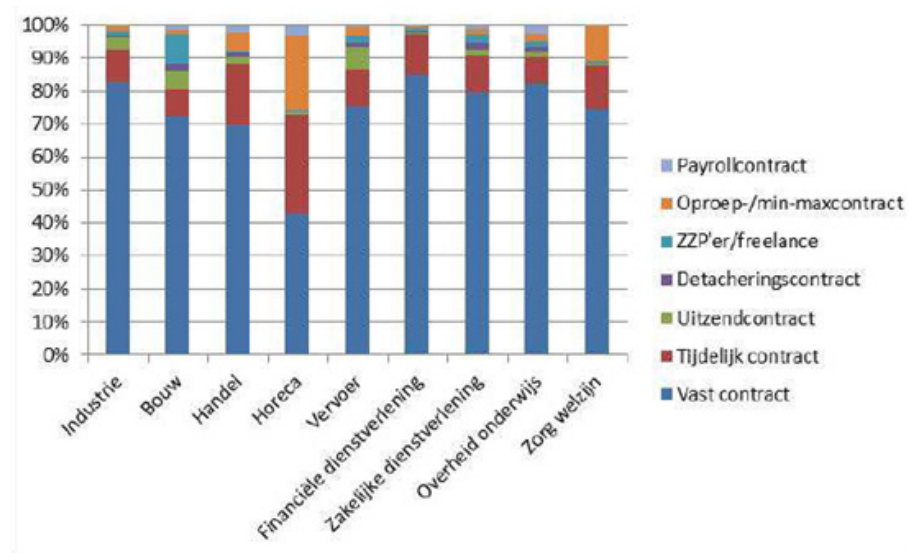
Bron: WEA (2014)

¹ Vast: onbepaalde tijd en vast aantal uur per week Flexibel: tijdelijk uitzicht op vast, tijdelijk >= 1 jaar, tijdelijk < 1 jaar, oproep-/invakkracht, uitzendkracht, vast geen vaste uren, tijdelijk geen vaste uren Zelfstandig: zzp en zmp/meewerkend gezinslid

² Deze indeling wijkt iets af van de indeling van de EBB. Eveneens onderscheidt de WEA andere type contracten dan de EBB, namelijk (1) vast en (2) tijdelijk dienstverband, (3) oproep- en (4) uitzendkrachten en (5) zzp'ers/freelancers.

Goudswaard et al. (2014) deden tevens onderzoek naar sectoren. Zij maken hiervoor gebruik van de 904 respondenten uit de LISA populatie³ in 2013. Daarin bestonden alle sectoren uit ongeveer 100 bedrijven. In het onderzoek hanteerden zij een iets andere sectorindeling. Daarin concludeerden zij dat de horecasector (57%) de grootste flexibele schil heeft (figuur 5). De industriesector heeft volgens Goudswaard et al. (2014) een relatief kleine flexibele schil (17%). Daarnaast is er in de horeca- (22,5%) en de zorgsector (10,5%) een relatief hoog percentage oproepkrachten, zijn er in de bouwsector veel zzp'ers werkzaam (9%), en hebben de bouw (6%) en transport (7%) sector een relatief hoog percentage uitzendkrachten (Goudswaard et al., 2014).

Figuur 5. Verdeling contracttypen per sector, 2013



Bron: Goudswaard et al. (2014)

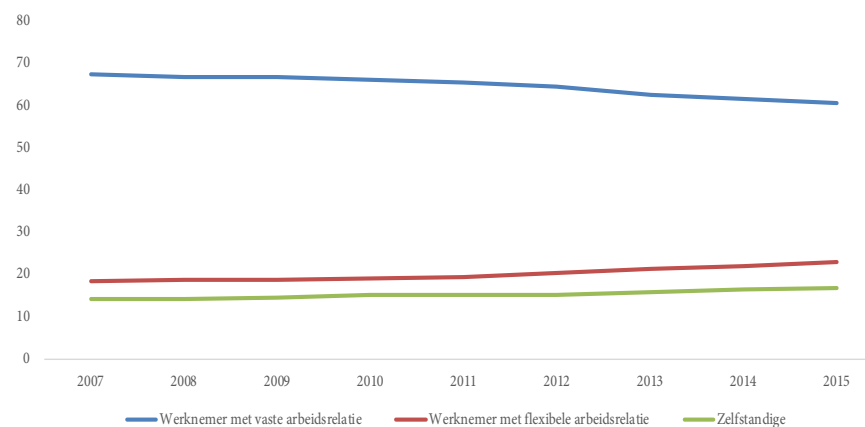
Donker van Heel et al. (2013) concludeerden dat bijna alle bedrijven (gemiddeld 98,5%) in de door hun onderzochten sectoren gebruik maken van vaste contracten, het percentage voor de andere contractvormen loopt uiteen. Zo worden tijdelijke contracten voornamelijk door veel in bedrijven in de vervoer- en zorgsector ingezet (respectievelijk 91% en 95%), maar ook in de andere sectoren maken zeer veel bedrijven gebruik van tijdelijke contracten. In de agrarische sector ligt dit het laagst: daar neemt 76% van de bedrijven mensen tijdelijk in dienst. Uitzendwerk wordt beperkt ingezet in de mediasector en zorgsector (respectievelijk 17% en 23%), terwijl in de andere sectoren meer dan 30% van de bedrijven deze manier van flexibele arbeid benutten. Payroll en detachering worden relatief weinig ingezet in de verschillende sectoren van Donker van Heel et al. (2013) (4 – 14%). De mediasector maakt het meest gebruik van payroll contracten (14%) en de zorgsector het minst (4%). Opvallend is dat bedrijven binnen de zorgsector naar verhouding redelijk vaak detachering toepassen (23%); in de andere sectoren varieert dat tussen 5 en 17%. Ten slotte worden zzp'ers voornamelijk ingezet in de mediasector (32%) en de bouw (29%) en het geringst in de vervoerssector (19%). Andere flexibele contractvormen worden hoofdzakelijk in de zorgsector gebruikt (23%) (Donker van Heel et al., 2013).

3 LISA is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. De kerngegevens per vestiging hebben een ruimtelijke component (adresgegevens) en een sociaal-economische component (werkgelegenheid en economische activiteit). (Bron: www.lisa.nl)

3 Ontwikkeling van de inzet van vast en flexibel personeel

In deze paragraaf kijken we terug op het gedrag van werkgevers in de periode 2007 en 2015. Vervolgens staan we stil bij de verwachtingen die werkgevers hebben over de inzet van vast en flexibel personeel. Ontwikkeling op de arbeidsmarktCijfers van het CBS geven een stijging weer in het aantal flexibele werknemers en het aantal zelfstandigen. Onder werknemers met een flexibel arbeidsrelatie verstaat het CBS: tijdelijke contracten met uitzicht op vast, tijdelijke contracten en meer dan een jaar in dienst, tijdelijke contracten en minder dan een jaar in dienst, oproep-/invalkrachten, uitzendkrachten en vast zonder vast aantal uren. Met zelfstandigen worden zelfstandigen met en zonder personeel en meewerkende gezinsleden bedoeld. Figuur 6 laat zien dat in 2007 18% van de werknemers werkten met een flexibel arbeidscontract en dat dit acht jaar later is toegenomen tot 23%. In deze lijn kan een direct effect van de economische crisis worden gesignaleerd. Eind 2008 brak de crisis in Europa door; vanaf dat moment is er een aanhoudende toename van het aantal flexibele arbeidscontracten en een afname van het aantal vaste arbeidscontracten waar te nemen. Ook het deel zelfstandigen is de periode 2007 tot en met 2015 licht toegenomen van 14% naar 17%. Het percentage vaste arbeidscontracten bestond in 2007 nog ongeveer uit 67%. Wat in 2015 gedaald is tot ca. 60%. Desondanks blijft het vaste arbeidscontract de contractvorm waar verreweg de meeste personen onder werken.

Figuur 6. Trend in vaste arbeidscontracten, flexibele arbeidscontracten en zelfstandigen, 2007-2015 (in procenten)

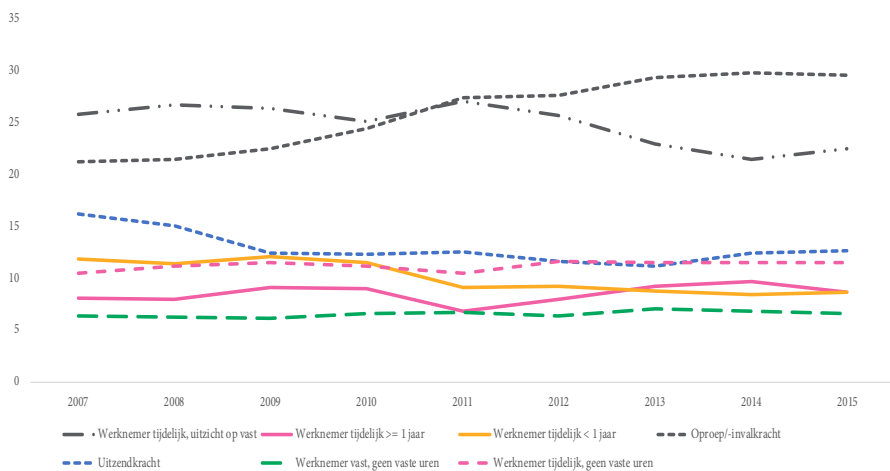


Bron: CBS (Statline, 2007-2015)

Figuur 7 geeft de ontwikkeling weer van de verschillende flexibele arbeidscontracten over de periode 2007 tot en met 2015. Alle lijnen opgeteld vormen tezamen 100%. De grootste groei is te signaleren onder oproep- en invalkrachten. In 2007 bestond dit type arbeidscontract uit 21%. Dit is opgelopen tot 30% in 2015. Door deze groei zijn oproep- en invalkrachten, die deel uitmaken van het eigen personeel, de meest ingezette flexibele contractvorm. Dit duidt erop dat er onder werkgevers geen trend is te signaleren om binnen de flexibele schil de lasten en verplichtingen over te dragen aan een derde partij. Tijdelijke contracten 'met uitzicht op vast' wordt met 23% nog relatief vaak ingezet, maar het gebruik hiervan is de afgelopen jaren teruggelopen. De contractvorm bestond in 2007 nog uit 26%, wat duidt op een terugloop van 3%. Wat verder opvalt, is een lichte afname van het aantal tijdelijke contracten voor minder dan een jaar. In 2015

bestond deze contractvorm uit 8%, dit houdt een daling in van 6% wanneer het wordt vergeleken met 2007. De overige vormen van flexibele arbeid laten lichte fluctuaties zien over de afgelopen acht jaar, maar geen duidelijke trend.

Figuur 7. Trend in flexibele arbeidscontracten, 2007-2015 (in procenten)



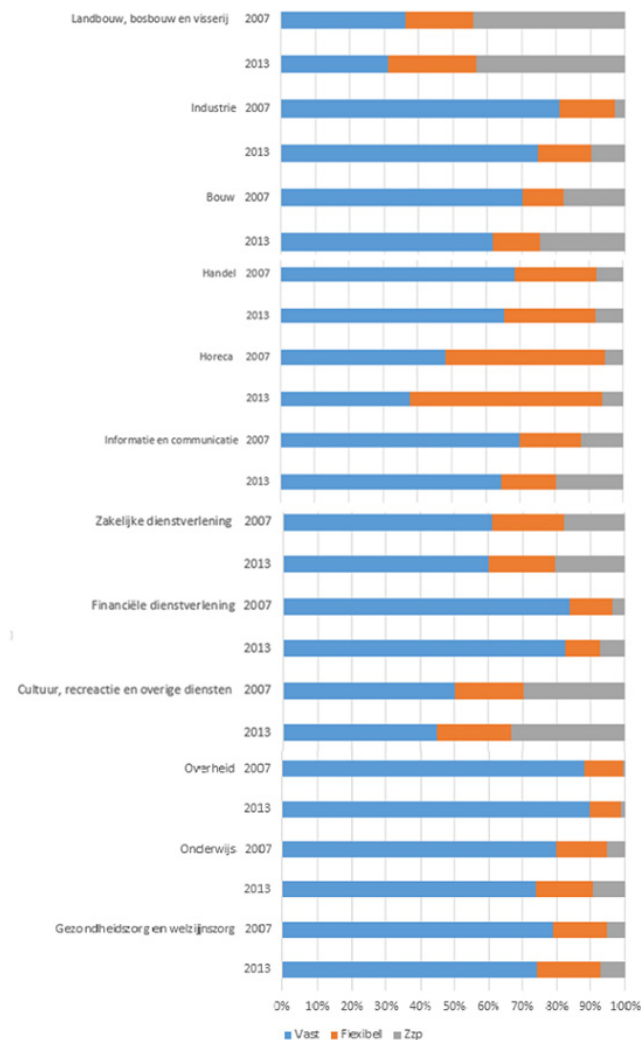
Bron: CBS (Statline, 2007-2015)

Ontwikkeling naar sector

In figuur 8 wordt de ontwikkeling in het aantal zzp'ers, vaste en flexibele werknemers naar sector weergegeven. Het eerste wat opvalt is dat in alle sectoren, uitgezonderd van de overheid, de flexibele schil is toegenomen. Bij de overheid is het aantal vaste arbeidscontracten heel licht gestegen. De sectoren waarin het flexibele personeel met 1 à 2% het minst is gegroeid zijn de zakelijke en financiële dienstverlening. De horeca is met 10% de sector waarin de grootste flexibele groei plaatsvond. Hierdoor heeft de horeca een flexibele schil van ongeveer 63%. Een sector die nog minder vaste werknemers heeft is de sector landbouw, bosbouw en visserij. Hier bestaat 68% uit flexibel personeel. Echter

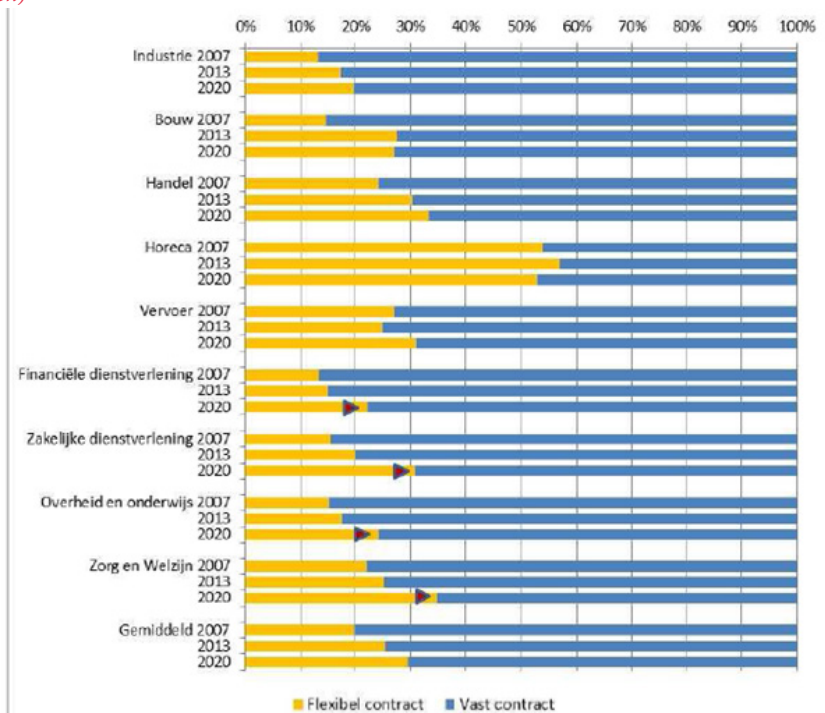
is er in deze sector geen toename van het aantal zzp'ers te constateren. Hetzelfde geldt voor de sector handel. Nagenoeg in alle andere sectoren is er een groei van het aantal zzp'ers te zien. In de sectoren informatie en communicatie, bouw en industrie is er de grootste groei waar te nemen. In deze sectoren steeg de inzet van het aantal zzp'ers met ongeveer 7%.

Figuur 8. Ontwikkeling van het aantal zzp'ers, vaste en flexibele werknemers naar sector 2007-2015



Goudswaard et al. (2014) onderzochten naast de ontwikkeling van flexibel personeel ook de verwachtingen voor de toekomst. In figuur 9 is te zien dat de sector horeca geen verdere stijging, en eerder een afname van de flexibele schil, verwacht van ongeveer 4%. De sector bouw is de tweede sector die geen toename verwacht. Hier wordt een afname van 1% verwacht. In alle overige sectoren wordt juist een toename van het aantal flexibele arbeidscontracten voorspeld. In de volgende vier categorieën was deze verwachting ook daadwerkelijk significant: financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening, overheid en onderwijs en zorg en welzijn. Van deze vier is de zakelijke dienstverlening met 11% de sector die de hoogste toename verwacht, gevolgd door zorg en welzijn: zij verwachten een toename van 10%.

Figuur 9. Flexibele schil per sector 2007, 2013 en verwachting 2020 (N=866-871) = $\Delta p < .05$. (in procenten)



Bron: Goudswaard et. al (2014)

4 Wensen en motieven van werkgevers

In deze paragraaf staan we stil bij wat de literatuur zegt over motieven die werkgevers hebben bij de inzet van vast en flexibel personeel. We creëren algemeen en per sector inzicht in de belangrijkste afwegingen die werkgevers maken bij het aanstellen van vast en of flexibel personeel en in welke mate zij daarin gestuurd worden door marktmechanismen, ondernemersrisico's, de Wet werk en zekerheid, de behoefte aan vertrouwd personeel en verantwoordelijk personeelsbeleid.

Algemene motieven

De AWWN geeft aan dat bedrijven legitieme redenen hebben voor hun groeiende behoefte aan flexibele arbeid (2014b). De economische crisis en de dynamiek van sterk concurrerende markten leiden tot technologische ontwikkelingen en toenemende onvoorspelbaarheid in werkaanbod en turbulentie. Dergelijke veranderingen laten zich volgens AWWN moeilijk combineren met vaste arbeidscontracten, welke weinig ruimte bieden voor aanpassing aan veranderende omstandigheden. Dit maakt het inzetten van flexibel personeel, en het hebben van een flexibele schil, noodzakelijk (AWVN, 2014c). Andere voordelen van een (toenemende) flexibele arbeidsmarkt zijn volgens het AWWN dat het aanpassingsvermogen, de efficiëntie en de arbeidsproductiviteit van ondernemingen bevordert; wat concurrentievoordelen oplevert ten opzichte van landen waar deze aanpassingen minder goed tot stand zijn gekomen (AWVN, 2014c). Randstad (2015) geeft tevens de technologische veranderingen in combinatie met groeiende (inter)nationale concurrentie als reden aan voor het feit dat organisaties minder vaak vaste contracten aanbieden.

Flexibiliteitsbehoefte en kostenbesparing

Ook onderzoek laat veelvuldig zien dat het flexibel kunnen meebewegen met veranderingen in de markt als een hoofdreden wordt genoemd voor het groeiende aandeel flexibel personeel (Glorieux et al., 2007, in Dekker & Aussems, 2013; Echtelt et al., 2014; van der Aa, van Buren & Viertelhausen als in Goudswaard et al., 2014; Houseman als

in Cörver & van Thor, 2010). Deze behoefte is er vooral wanneer de fluctuaties in de markt groot zijn (Beer & Kraamwinkel, 2012). Als voorbeeld hiervan geven De Beer en Kraamwinkel (2012) het bedrijf ASML, dat verantwoordelijk is voor de grootschalige productie van computerchips. In dit bedrijf halveerde de omzet in 2009 om in 2010 weer bijna te verdrievoudigen. Ecorys-NEI (2002) laten zien dat deze reden voor geheel Europa, met uitzondering voor Engeland, geldt.

Een tweede reden die naast de flexibiliteitsbehoefte wordt genoemd is kostenbesparing (Beer & Kraamwinkel, 2012). Flexibel personeel wordt als mogelijkheid gezien om zo goedkoop mogelijk personeel in te kunnen zetten. Als voorbeeld geven De Beer & Kraamwinkel (2012) onderwijsadviesdiensten en grootwinkelbedrijven, zoals supermarkten. Binnen supermarkten is er de tendens om grotere vaste deeltijdbanen in te ruilen voor kleinere en tijdelijk baantjes, welke met name bestemd zijn voor jongeren, die goedkoper zijn. Onderwijsadviesdiensten werken daarentegen graag met veel uitzendkrachten. Hierbij wijzen zij op de beperkte ruimte die de cao biedt voor tijdelijke krachten.

Dekker en De Beer (2014) geven aan dat ondanks de onzekerheden in de marktomgeving, werkgevers alsnog een hoge mate van keuzevrijheid hebben als het gaat om het gebruik van flexibiliteit. De veronderstelling dat minder voorspelbare marktontwikkelingen automatisch zou leiden tot een sterke focus op contractflexibiliteit klopt volgens hen niet. Zij laten met hun onderzoek zien dat gelijksoortige bedrijven ook andere vormen van flexibiliteit toepassen, zoals bijvoorbeeld het benutten van de interne flexibiliteit.

Door de vele voordelen die er heersen rondom flexibele arbeidsrelaties zou er volgens De Beer en Kraamwinkel (2012) 'automatisme' optreden. Hiermee wordt de gedachte bedoeld dat het hebben van meer flexibele krachten altijd beter is. Volgens hen kan er hierdoor een sneeuwbal effect optreden; wanneer de ervaringen met flexwerkers goed

zijn, het de kosten verlaagd en de tevredenheid van vaste werkgevers verhoogd, kan de gedachte stand houden dat meer flexwerkers altijd beter is.

Motieven naar contractvorm Echtelt et al. (2015) Emmerik et al. (2014) en Donker van Heel et al. (2013) hebben uitgebreid onderzoek gedaan naar de motieven van werkgevers ten aanzien van vast en flexibel personeel. Echtelt et al. (2015) hebben daarin de focus gelegd op contractvormen. Per contractvorm zijn de achterliggende motieven onderzocht. Voor een overzicht hiervan zie tabel 10.

Tabel. 10 Belangrijkste reden om gebruik te maken van flexibel personeel, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven dat de desbetreffende contractvorm toepast)

	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Zzp'ers en freelancers	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Payrollers
'Proefperiode'	16	-	7	-	2
Stage, leercontract	5	-	-	-	-
Tijdelijke vervanging van personeel vervanging van zieke of afwezige werknemer	8	6	17	33	2
Pieken in het werk					
Tijdelijke financiering	4	5	2	-	-
Seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk	11	24	28	-	8
Tijdelijke behoefte aan specialistische kennis	2	43	8	-	4
Schommelingen in de bedrijfsdrukte	-	-	-	30	-
Meer flexibiliteit in personeelsomvang	13	-	23	23	8
Tekort aan personeel	-	-	-	3	-
Onzekere toekomst					
Onzekerheid over toekomstige hoeveelheid werk	17	3	3	-	1
Anticiperen op toekomstige krimp, reorganisatie	5	1	1	-	-
Geen vaste contracten nodig vanwege bezuinigingen	8	-	-	1	-
(Economische) voordelen					
Voorkeur van het personeel	-	-	-	0	1
Geen administratieve rompslomp met salarisadministratie, belastingen	-	-	-	-	18
Ontslag personeel is eenvoudiger	-	-	-	-	16
Geen extra kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid	-	-	-	-	10
Goedkoper	-	-	-	2	9
Dit contract is vaker te verlengen	-	-	-	-	6
Gepensioneerden aannemen	-	-	-	-	1
Anders	12	19	12	8	16

Bron: Echtelt et al. (AVP, 2015)

In de tabel zijn er bij tijdelijke contracten de hoogste percentages te vinden bij de redenen: 'onzekerheid over toekomstige hoeveelheid werk (17%)' en 'proefperiode (16%)'. Bij zzp'ers en freelancers zegt 43% van de werkgevers deze contractvorm te gebruiken in verband met de 'tijdelijke behoefte aan specialistische kennis'. Deze reden worden bij andere contracten nauwelijks genoemd. Dit motief wordt gevolgd door 'seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk (24%)'. Bij het inzetten van uitzendcontracten wordt deze laatste reden tevens veel genoemd (28%). Een ander veelgenoemd motief bijhorende deze contractvorm is 'meer flexibiliteit in personeelsomvang (23%)'. Oproepkrachten worden daarentegen vooral ingezet vanwege het kunnen 'vervangen van zieke of afwezige werknemers (33%)'. Andere belangrijke redenen vallen onder de 'pieken van het werk'. Zo noemt 30% 'schommelingen in het werk' en 23% 'meer flexibiliteit in personeelsomvang' om oproepkrachten in te zetten. De laatste contractvorm in de tabel is payroll. Bij deze contractvorm worden geheel andere motieven aangehaald dan bij de rest. Payrollers worden ingezet, omdat het 'geen administratieve rompslomp met salarisadministratie en belastingen (18%)' oplevert, 'het personeel eenvoudiger te ontslaan is (16%)' en 'geen extra kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid (10%)' veroorzaakt. Tot slot valt op dat in de tabel, ondanks de vele antwoordmogelijkheden, een redelijk percentage aangeeft dat er ook nog andere redenen zijn om een bepaalde contractvorm in te zetten.

Donker van Heel et al. (2013) concluderen ook dat de motieven die werkgevers hanteren verschillen per contractvorm. Vaste contracten blijken nauw samen te hangen met de kwaliteit van het personeel. Bij tijdelijke contracten wordt 'werving' als het grootste motief genoemd. Uitzendwerk wordt, net als bij ander flexibel personeel, ingeschakeld om in te spelen op 'de volatiliteit (wisselvalligheid) van de werkvoorraad'. Bij payrollers wordt, in tegenstelling tot andere contractvormen, 'kosten' als veelgenoemde reden genoemd. Bij gedetacheerden is er meer spreiding in antwoorden te zien. Hier zijn de vaakst voorkomende antwoorden: aard van het werk, volatiliteit en beschikbaarheid van vast personeel. 'Kwaliteit' of 'werving' wordt bij deze contractvorm nauwelijks genoemd. Zzp's worden met name ingeschakeld vanwege 'de aard' van het veelal specialistische werk en 'de volatiliteit van de werkvoorraad'.

Bepaalde sectoren nader uitgelicht

Volgens Echtelt et al. (2014) verschilt de houding ten aanzien van flexibel werk tussen sectoren met name als het gaat om het inzetten van uitzendkrachten en zzp'ers. Voor de marktsector is vooral een 'piek' in werk een reden voor tijdelijke contracten. Voor niet-marktbedrijven is vervanging van afwezige krachten een belangrijke reden, gevolgd door het anticiperen op bezuinigingen en krimp. Naast een onderscheid naar markt en niet-marktbedrijven zijn sectoren ook individueel bestudeerd. De sectoren die veel aandacht krijgen in de literatuur zijn de zorgsector, het onderwijs, de agrarische sector en de omroepsector.

Zorg

Kok et al. (2009) hebben onderzoek gedaan naar de flexibilisering in de zorg. Zij laten zien dat dat transactiekosten een belangrijk motief vormt. Dit is nader te verklaren vanuit de transactiekostentheorie van Coase (Houkes & Aerts, 2009). Deze theorie zegt dat de werkgever altijd een afweging maakt tussen transactiekosten en motivatiekosten, en tussen continuïteit en flexibiliteit. Als het om een eenmalige dienst of fluctuerende vraag gaat dan heeft de werkgever volgens Coase behoefte aan flexibiliteit. Gaat het daarentegen om een dienstverlening voor langere tijd, waarbij continuïteit belangrijk is en de vraag niet sterk fluctueert, dan is er volgens Coase meer behoefte aan vast werknemerschap. Door het verschil de in werkzaamheden laten Kok et al. (2009) zien dat verschillende domeinen meer contractvormen inzetten dan anderen. Als voorbeeld hiervan geven zij de thuis- en ziekenhuiszorg. In ziekenhuizen is er een grote noodzaak tot specialistische kennis en duurt de inwerktijd lang. De transactiekosten zijn hoog en om die reden is het voor een ziekenhuis meer rendabel om vaste krachten aan te nemen. Bij de thuiszorg zijn de werkzaamheden echter minder complex en is er minder inwerktijd nodig. Dit maakt de transactiekosten laag, waardoor de keuze voor flexibele arbeidskrachten aantrekkelijker is.

Een andere reden die door kok et al. (2009) wordt gegeven zijn risico en motivatiekosten. Door het inhuren van externe flexibiliteit wordt het risico op vraagtval en slechte prestaties verschoven van de werkgever naar de flexibele arbeidskracht. Hierdoor is er minder verzuim, met name in de thuiszorg, aldus Kok et al. (2009). Tegelij-

kertijd blijkt uit de praktijk dat zzp'ers en gedetacheerden minder gemotiveerd zijn dan interne werknemers. Loyaliteit zou hieraan ten grondslag liggen. Werkgevers dienen heertussen goede afwegingen te maken. Een laatste reden die Kok et al. (2009) noemen is loonkosten. Gedetacheerden en zzp'ers zijn relatief duur ten opzichte van andere contractvormen. Oproepkrachten zijn daarentegen weer relatief goedkoop. Donker van Heel et al. (2013) laten echter zien dat kosten door werkgevers in de zorgsector als minst wordt genoemd bij het maken van een keuze voor een bepaalde contractvorm. Zo zou de beschikbaarheid en kwaliteit van personeel van grotere invloed zijn.

Onderwijs

De Wit, Stuivenberg en Van der Ploeg (2014) kijken specifiek naar het primaire en voortgezet onderwijs. Uit dit onderzoek komt naar voren dat het aandeel vaste contracten en tijdelijk met uitzicht op vast nog steeds relatief hoog is. Wel geeft bijna de helft van de schoolbesturen van het primair onderwijs en de een derde van de schoolbesturen van het voortgezet onderwijs aan dat in de afgelopen vijf jaar de vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op vast afgenomen zijn. De oorzaak van deze daling ligt bij de verwachte afnamen van het aantal leerlingen en financiële middelen vanuit de overheid en de wens om arbeidsrechtelijke risico's van het personeel in te perken. Andere redenen die veelgenoemd worden zijn de inzet van flexibel personeel in kader van vervanging en tijdelijke werkzaamheden.

Agrarisch

Verkerk (2009) heeft een bijeenkomst georganiseerd met vele betrokkenen uit de agrarische sector. In deze sector worden flexibele contracten met name ingezet in drukke tijden. In de glastuinbouw worden veel (buitenlandse) uitzendkrachten ingezet; de vraag hiernaar is redelijk stabiel door het jaar heen. De belangrijkste redenen voor deze inhuur zijn het verlagen van arbeidskosten en het verminderen van ondernemersrisico's. Aan de andere kant, in bijvoorbeeld de hoveniersbranche, neemt het aantal werknemers met vaste contracten juist toe. De belangrijkste redenen die hier genoemd worden zijn de groeiende vraag naar goed opgeleid, betrokken, gemotiveerde en zelfstandig personeel. Tegelijkertijd wordt hier wel een grote mate van flexibiliteit gevraagd aan werknemers als het gaat om de inzet van uren. Volgens Verkerk (2009) zijn er binnen de agrarische

sector onvermijdelijke grote schommelingen in arbeidsbehoefte. Dit geldt met name voor de fruitteelt en de bloembollensector. Ook Donker van Heel et al. (2013) laten zien dat volatilititeit in werkvoorraad als belangrijkste motief in de agrarisch sector wordt gegeven.

Omroep

De Beer & Kraamwinkel (2012) noemen dat er in de omroepsector veel is veranderd ten aanzien van vast en flexibel personeel. Als gevolg van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 1999 moesten medewerkers verhuizen nadat ze het maximale aantal tijdelijke contracten hadden verkregen. Om die reden is er gekozen voor een ander model, waarin bij permanente activiteiten het tijdelijke contact in 90% van de gevallen na een jaar overloopt in een vast contract, en waarbij tijdelijke activiteiten 40% van de werknemers een onbeperkt aantal contracten kan krijgen in maximaal vijf jaar. Ook zijn er maatregelen genomen waardoor flexibele krachten net zo duur zijn als vaste krachten.

Overige sectoren

Naast de sectoren agrarisch en zorg hebben Donker van Heel et al. (2013) ook de sectoren: bouw, vervoer en media onderzocht. In de bouw wordt de aard van het werk, kwaliteit van het personeel en volatilititeit in werkvoorraad veel genoemd. Naast deze laatste twee genoemde redenen speelt in de sector vervoer 'beschikbaarheid van het eigen personeel' tevens een rol. In de media wordt 'aard van het werk' en 'volatilititeit in de werkvoorraad' veelgenoemd.

Motieven binnen sectoren om flexibel personeel aan te nemen

De Werkgevers Enquête Arbeid (Emmerik et al., 2014) heeft onderzocht in hoeverre sectoren verschillen in hun motieven ten aanzien van vast en flexibel personeel. Tabel 11 geeft een overzicht van deze motieven naar sector weer, daarin waren meerdere antwoorden mogelijk.

Tabel 11. Redenen voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract naar sector (in procenten)

	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & Gemeentecategorie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
Welke redenen zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]												
-a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	71	65	78	61	85	68	44	57	69	53	58	64
-b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	30	40	27	43	44	55	32	25	62	34	57	53
-c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	9	9	12	12	19	15	6	10	21	9	14	22
-d. werving van nieuw personeel	6	25	25	16	12	20	32	24	24	13	17	21
-e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	21	29	26	14	6	15	30	35	63	42	18	23
-f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben	46	42	62	33	49	32	32	29	25	51	27	38
-g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	3	5	2	7	5	4	2	2	7	1	5	5
-h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	5	5	14	6	8	9	2	8	16	11	3	15
-i. Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daardoor niet alle risico's willen dragen	3	7	3	5	9	5	2	4	13	8	2	4
-j. Vanwege een reorganisatie/krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	1	7	15	11	9	8	19	8	32	9	9	15
-k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	9	7	4	6	5	8	1	7	7	8	16	15
N	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194

Bron: WEA (2014)

Door alle sectoren wordt flexibel personeel veelal ingezet vanwege de noodzaak tot opvang van pieken in personeelsbehoefte. Met name de sectoren horeca (85%) en bouw (78%) springen hierin uit. Andere veelgenoemde redenen zijn de 'opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel' en 'omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben'. Deze laatste reden wordt opnieuw vaak door de sector bouw genoemd (62%).

Daarnaast valt op dat bij meerdere sectoren flexibel personeel wordt ingezet vanwege de vraag naar specifieke kennis en ervaring. Dit geldt met name voor: de overheid (63%), het onderwijs (42%), de zakelijke dienstverlening (35%) en de financiële dienstverlening (30%). De horeca noemt deze reden echter nauwelijks (6%). Verder is te zien dat de overheid van alle sectoren met 32% het hoogst scoort op het motief 'vanwege reorganisatie of krimp'. De sector die hier het laagste op scoort is landbouw met 1%. De financiële dienstverlening geeft met 32% het vaakst aan flexibel personeel in te zetten in verband met het werven van nieuw personeel. In de landbouw wordt dit motief echter weinig genoemd (6%). Tot slot valt op dat in zorgsector toch nog een redelijk percentage een andere reden heeft voor het inzetten van flexibel personeel.

Motieven binnen sectoren om flexibel personeel niet aan te nemen

Naast dat er in de WEA aandacht wordt geschonken aan redenen om bepaalde contractvormen wel in te zetten zijn werkgevers ook gevraagd wat voor hen redenen zijn om een bepaalde contractvorm niet in te zetten. In tabel 12 is over het algemeen een grotere variatie in antwoorden waar te nemen. Er is één sector die hierin vooral opvalt, namelijk de sector horeca. In deze sector heeft het merendeel er nooit over nagedacht (51%) om geen flexibele arbeidscontracten in te zetten. Op alle overige motieven scoort deze sector grotendeels 0%. Hier vormt echter een tweede reden een uitzondering op, namelijk 'omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben'. Naast de horeca, wordt dit motief in vrijwel alle sectoren veelvuldig genoemd.

Tabel 12. Redenen voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract (in procenten).

	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	overig
Welke redenen zijn van toepassing voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]												
-a. Nooit over nagedacht	10	12	29	15	51	19	8	23	6	22	13	17
-b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	5	30	26	34	10	26	40	24	16	18	46	17
-c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	47	41	23	44	33	40	28	33	32	21	45	43
-d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	6	10	9	9	0	2	15	13	14	6	4	13
-e. Omdat wij denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	11	18	18	10	0	3	5	8	4	12	6	5
-f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	14	8	13	8	0	2	14	10	4	12	12	14
-g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1
-h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	8	5	5	6	0	13	32	12	22	13	29	0
-i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	6	8	7	7	0	3	2	5	0	10	0,1	7
-j. Omdat de inwerktijd te lang is	29	33	10	27	0,2	9	13	21	18	16	19	10
-k. Omdat we een reorganisatie hebben/moeten krimpen	2	5	6	5	0	2	1	3	22	4	1	4
-l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	0	5	6	2	2	2	26	3	8	4	6	3
-m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	24	8	13	12	9	16	15	14	32	45	15	14
N	158	150	227	556	85	104	78	504	5	41	132	152

Bron: WEA (2014)

Een ander veelvoorkomend motief dat door sectoren wordt gegeven is 'omdat wij weinig variatie hebben in hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)'. De zorgsector scoort hierop het hoogst met 46%. Enkel landbouw vormt hier met slechts 5% een uitzondering op. Wat wel in de landbouw relatief vaak wordt genoemd is 'omdat de inwerktijd te lang is'(29%). Een sector die dit motief nog belangrijker vindt is de industrie met 33%. Andere opvallende percentages zijn dat de financiële dienstverlening relatief vaak (26%), in tegenstelling tot andere sectoren, aangeeft dat het strenger worden van wetten en regelgeving (26%) en de vertrouwelijkheid van informatie waarmee ze werken (32%) belangrijke motieven zijn om niet met flexibel personeel te werken. Laatstgenoemde wordt ook in de zorg relatief vaak genoemd (29%).

Ondanks het stijgende aantal flexibele contracten, wordt er door een aantal sectoren toch de reden 'omdat klanten liever niet hebben dat er met flexkrachten wordt gewerkt' genoemd. Deze sectoren zijn: de landbouw (14%), de bouw (13%) en de financiële dienstverlening (14%). Ook spelen kosten van flexwerkers in sommige sectoren toch een rol. Zo zegt de financiële dienstverlening en de overheid met 15% en 14% dat de flexwerkers te duur zijn.

De invloed van wet- en regelgeving

Donker van Heel et al. (2013) geven aan dat cao nauwelijks van invloed is voor de inzet van vast en flexibel personeel in de hun onderzochte sectoren. Andere regels zijn volgens hun meer bepalend: 25% van de geënquêteerden geeft aan meer vaste contracten aan te bieden wanneer de re-integratieplicht zou worden versoepeld. Wanneer loondoorbetalingsplicht bij ziekte wordt ingekort zegt 29% meer vaste contracten aan te zullen gaan. Dit percentage is voor versoepeling van ontslagbescherming met 34% zelfs nog hoger. Dit laatste punt wordt door andere onderzoeken veelvuldig aangehaald als reden om vaste contracten te omzeilen (Zijl, 2006, in Dekker & Aussems, 2013 en in Cörver & van Thor, 2010). Ondanks de genoemde percentages komt in het onderzoek van Donker van Heel et al. (2013) naar voren dat wet- en regelgeving, in de door hun onderzochte sectoren, geen doorslaggevende criteria is voor de keuze voor een bepaalde contractvorm. Zo zou de kwaliteit van het personeel en de tijdelijkheid van het werk een veel grotere rol spelen.

Wet werk en Zekerheid

Sinds 1 juli 2015 is de WWZ ingevoerd. Voor een overzicht van de belangrijkste wijzigingen zie figuur 13.

Figuur 13

De belangrijkste wijzigingen Wet werk en zekerheid:

- Aanscherping ketenbepaling: in het wetsvoorstel zijn nog slechts drie contracten voor bepaalde tijd toegestaan, voor de duur van maximaal twee jaar. De periode tussen contracten waarna de vorige niet meer meegeteld wordt, is vastgezet op zes in plaats van drie maanden.
- Transitievergoeding: aan het einde van een arbeidsovereenkomst die niet door de werkgever wordt verlengd en ten minste 24 maanden heeft geduurd is een transitievergoeding verschuldigd.
- Aanzegtermijn contracten voor bepaalde tijd: de werkgever is verplicht de werknemer een maand voor het einde van een tijdelijk contract te informeren over het al dan niet voortzetten van het contract. Bij niet nakomen is de werkgever een vergoeding van één maandloon verschuldigd.

Goudswaard et al. (2014) hebben 36 bedrijven⁴ gevraagd welke maatregelen volgens hen naar verwachting een impact zullen hebben op de inzet van vaste en flexibele contracten. Daarin noemt de helft van het aantal ondervraagden, het aanscherpen van de ketenbepaling. Deze maatregel leidt er tot dat bedrijven eerder moeten kiezen of ze iemand een vast contract aanbieden. Bedrijven geven aan dat ze door de economische situatie geen ruimte hebben voor het bieden van een vast contract. Met als gevolg dat mensen eerder hun baan zullen verliezen. Vooral kleine bedrijven benoemen dat dit een probleem is, omdat zij veel tijd en/of geld moeten investeren in het inwerken van nieuwe mensen.

Omtrent de transitievergoeding wordt volgens Goudswaard et al. (2014) verschillend door bedrijven gereageerd. Voor ruim een derde blijkt de wijziging geen gevolgen te hebben. Dit zijn met name bedrijven die tijdelijke contracten als verlengde proeftijd inzetten. Zeven bedrijven geven aan de extra kosten te zullen betalen. Elf bedrijven vertellen echter op een mogelijkheid te zinnen om de vergoeding te ontlopen.

De laatste belangrijkste wijziging in de Wwz is de aanzegtermijn voor ontslag bij contracten voor bepaalde tijd. Door bedrijven wordt deze maatregel over het algemeen niet als probleem ervaren. Ze zien het opzegtermijn eerder als goed werkgeverschap. De bedrijven geven unaniem aan dat de wet niet het gewenste effect zal hebben. Het zal met name van invloed zijn op de inzet van interne flexibele contracten. Deze zouden eerder worden beëindigd of worden vervangen door extern flexibel personeel.

Op 2 maart 2016, ruim 6 maanden na de invoering van de Wwz, evalueerde de Tweede Kamer met behulp van experts de effecten van de wet (Julen, 2016). Zoals in de inleiding is aangekaart, is een van de belangrijkste doelstellingen van de Wwz 'de versoepeling van de ontslagprocedure'. In de praktijk blijkt echter het tegenovergestelde effect naar voren te komen. Het zou moeilijker zijn geworden om werknemers via de nieuwe wet te ontslaan. Met als gevolg dat een vast contract nog vaster is geworden. Vooral middel-

bare en kleine bedrijven (MKB) lijken moeite te hebben met deze nieuwe procedure (Koning, 2016). MKB's hebben niet altijd een personeelsafdeling. Om die reden slagen zij er niet altijd in om op basis van een goed dossier te bewijzen dat een werknemer niet meer geschikt is. Voor grote bedrijven geldt dit probleem minder, zij hebben vaak wel zo'n afdeling. Al blijken ook zij huiveriger te zijn geworden om bij een kantonrechter een ontslagverzoek in te dienen (Julen, 2016).

Een ander discussiepunt is de transitievergoeding (NOS, 2016). Werkgevers lijken de wet te omzeilen door werknemers voor nul uur op de loonlijst te zetten. Hierdoor hoeven zij bij ontslag geen transitievergoeding te betalen. Kritiek is dat werkgevers mensen hierdoor helemaal niet ontslaan. Andere vinden juist weer dat werkgevers soms (onrechtmatig) teveel transitievergoeding moeten betalen.

Daarnaast wordt er kritiek geuit door verschillende sectoren (NOS, 2016; Brandsma, 2016). Sectoren met een piek in de productie, zoals landbouw en horeca, werken met veel tijdelijke contracten. Om een vast contract te voorkomen moet er volgens de wet een periode van zes maanden tussen de contracten zitten. Deze tussenperiode zou te lang zijn. Op 29 maart 2016 heeft minister Asscher voor het eerst de wet inhoudelijk aangepast en op dit signaal ingespeeld door de tussenperiode van zes maanden voor de land- en tuinbouw te verkorten naar minimaal drie maanden (Redactie NRC, 2016). Voor de overige sectoren zijn er geen wijzigingen gemaakt. Ook niet voor de onderwijs die aangeeft dat er simpelweg geen voldoende geld is voor vaste contracten (NOS, 2016).

4 Uit de negen sectoren is een selectie gemaakt naar bedrijfsgrootte (klein < 100; groot ≥ 100) en hoeveelheid flexibele contracten (weinig ≤ 25%; veel > 25%). In totaal zijn 36 bedrijven benaderd. Het streven was dat alle sectoren in de vier categorieën vertegenwoordigd zouden worden. Door een scheve verdeling in de steekproef bleek dit niet mogelijk. De uiteindelijke verdeling is: elf groot/veel flex, tien klein/veel flex, zeven groot/weinig flex en acht klein/weinig flex.

Literatuur

- A**WVN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie (2011). Naar nieuwe arbeidsverhoudingen. Mensen maken het verschil, mensen realiseren groei. Geraadpleegd via http://www.fnv.nl/site/over-de-fnv/perskamer/persberichten/274466/Manifest_Naar_nieuwe_arbeidsverhoudingen.pdf
- A**WVN (2014a). Nieuwe zekerheden voor nieuwe werkenden. Werkloosheid, ziekte, oud worden en kennisveroudering uniform geregeld. in: Toekomst van werk. Een nieuw ontwerp voor sociaal beleid.
- A**WVN (2014b). De flexwerkmaatschappij: een houtkoolschets 18 voor HR-beleid Working apart together in een flexibele Arbeidsorganisatie in: Toekomst van werk. Een nieuw ontwerp voor sociaal beleid. AWVN (2014c). Zijn er straks voldoende, goed opgeleide en flexibele werkenden? De arbeidsmarkt van de toekomst. in: Toekomst van werk. Een nieuw ontwerp voor sociaal beleid. AWVN.
- A**WVN (2014d). Werkgevers: meer flexibel personeel in 2015. Opgevraagd via <https://www.awvn.nl/actueel-site/Paginas/Persberichten/Werkgevers-meer-flexibel-personeel-in-2015.aspx>
- B**eer, P. de (2011). Moderne bestaanszekerheid. In: Socialisme & Democratie jrg. 68 nr.5/6, pp.102-111. Beer, P. de, & Kraamwinkel, M. (2012). Wat vakbonden kunnen doen. Verschillende motieven voor flexwerk bij werkgevers. In: Zeggenschap. September 2012, 23(3): p.38-40.
- B**randtsma, J. (2016). Wie bedenkt alsnog betere regels voor flexwerk. Geraadpleegd via <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/4259628/2016/03/09/Wie-bedenkt-alsnog-betere-regels-voor-flexwerk.dhtml>
- C**hkalove, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2014). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/542AA439-3C6D-48F6-91FA-178066D727EE/0/2015dynamiekopdenederlandsearbeidsmarkt.pub.pdf>
- C**örver, F. & Van Thor, J. (2010). Flexwerk in Nederland. Maastricht: ROA.
- D**ekker, F. & Aussems, C. (2013). Het arbeidsongeschiktheidsrisico en de transitiekansen van flexwerkers. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- D**ekker, F & Beer, P. de. (2014). Flexibele arbeid. De rol van werkgevers. Amsterdam: De Burcht Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging / Verwey-Jonker Instituut.
- D**eprez, J., Boermans, S., Euwema M., en Stouten, J. (2015). ‘Generatieverschillen’ op het werk. Overzicht van een halve eeuw onderzoek. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (2015, 31, p. 29-45).
- D**onker van Heel, O., Wit, P. de, Buren, D. van, Aa, R. van der, & Viertelhuizen, T. (2013). Contractvormen en motieven van werkgever en werknemers. Rotterdam: Ecorys.
- E**chtelt, P, Vlasblom, J.D., & Voogd-Hamelink, M. (2014). De vraag naar Arbeid 2013. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- E**erstekamer der Staten-Generaal (z.j.). Wet werken zekerheid. Geraadpleegd via https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid
- E**mmerek, M. L. van, & Vroome, E. M. de (2014). Werkgevers enquête arbeid 2014.
- F**lexmarkt (2013). MKB geholpen bij flexwerkers. Opgevraagd op 28 augustus 2015 via <http://www.flexmarkt.nl/Arbeidsmarkt/Algemeen/2013/5/MKB-geholpen-bij-flexwerkers-1246836W/>
- G**oudswaard, A., Wijk, E. van, & Verbiest, S. (2014). De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. Hoofddorp, TNO.
- H**inrichs, J. & Leupen, J. (2015). ‘Kloof tussen vast en flex moet kleiner’. Opgevraagd op 28 augustus 2015 via <http://fd.nl/economie-politiek/1104486/kloof-tussen-vast-en-flex-moet-kleiner>
- H**inrichs, J. & Leupen, J. (2014). ‘De kloof tussen vast en flexibel is onhoudbaar’. Opgevraagd op 21 augustus 2015 via <http://fd.nl/frontpage/economie-politiek/899536/de-kloof-tussen-vast-en-flexibel-is-onhoudbaar>

- H**oe flex is de flexwet? (juni 2015) Opgevraagd op 28 augustus 2015 via <http://nos.nl/op3/artikel/2043352-hoe-flex-is-de-flexwet.html>
- H**oukes, A. & Aerts, M. (2009). Inzet zelfstandigen in ziekenhuizen. SEO economisch onderzoek.
- H**R Benchmark onderzoek 2014-2015. Flexibilisering van arbeid. Hoe bestuurders, HR-managers en medewerkers in Nederland aankijken tegen flexibel werken en flexibele arbeidsrelaties.
- J**ulen, J. (2016). Waar zijn de vaste banen van Asscher? Geraadpleegd via <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/4255134/2016/03/02/Waar-zijn-de-vaste-banen-van-Asscher.dhtml>
- K**ok, L., Berden, C. & Theeuwes, J (2009). Flexibele arbeid in de zorg. SEO economisch onderzoek.
- K**oning, de, K. (2016). 'Ontslagwet is grauwsliuier over de arbeidsmarkt.' Geraadpleegd via <http://www.nrc.nl/handelsblad/2016/03/01/ontslagwet-is-grauwsliuier-over-de-arbeidsmarkt-1596123>
- L**angdurig 2e contract wordt tussenvorm tussen vast en flex. Van: <https://www.personeelsnet.nl/bericht/langdurig-2e-contract-wordt-tussenvorm-tussen-vast-en-flex/> opgevraagd op 28 augustus 2015.
- N**OS (2016) Asscher kijkt naar mogelijke aanpassingen flexwet. Geraadpleegd via <http://nos.nl/artikel/2091724-asscher-kijkt-naar-mogelijke-aanpassingen-flexwet.html>
- R**andstad Nederland. (2015). Trends in arbeid. Personele uitdagingen in 2015.
- R**edactie NRC (2016). Uitzondering in flexwet. Geraadpleegd via <http://www.nrc.nl/next/2016/03/25/land-en-tuinbouw-uitzondering-in-flexwet-1601371>
- T**romp, R. (2015). Is de WWZ toekomstproof? in: #werk. Het magazine van Randstad voor ondernemers – editie 4.
- T**weede Kamer der Staten-Generaal 2013-2014, 33 818, nr. 3.
- V**erkerk, M., (2009). De perspectieven van flexibele arbeid in de agrarische sectoren. Uitkomsten van een door Colland georganiseerde sessie met vele betrokkenen uit de sectoren en organisaties.
- V**an der Aa, R., van Buren, D., & Viertelhuizen, T. 6. Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In Chkalove, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2014). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/542AA439-3C6D-48F6-91FA-178066D727EE/0/2015dynamieko-pdenederlandsearbeidsmarktpub.pdf>
- W**it, de, J., Stuivenberg, M., & Ploeg, van der, S. (2014). Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs. Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.

Colofon

Auteurs

Dr. M. van der Klein
A. Jansma, MSc
Dr. C. Aussems

Met medewerking van

S. Duysak
K. Piets
M. Teunissen

Uitgave

S. Oostrik
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



VERWEY-JONKER INSTITUUT

Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht

T 030 230 07 99

F 030 230 06 83

E secr@verwey-jonker.nl