

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Structurele economische veranderingen en arbeidsmarktmobiliteit

Olaf van Vliet

Conferentie Flex in Transitie

1 december 2025



Universiteit
Leiden
The Netherlands



Onderzoeksproject

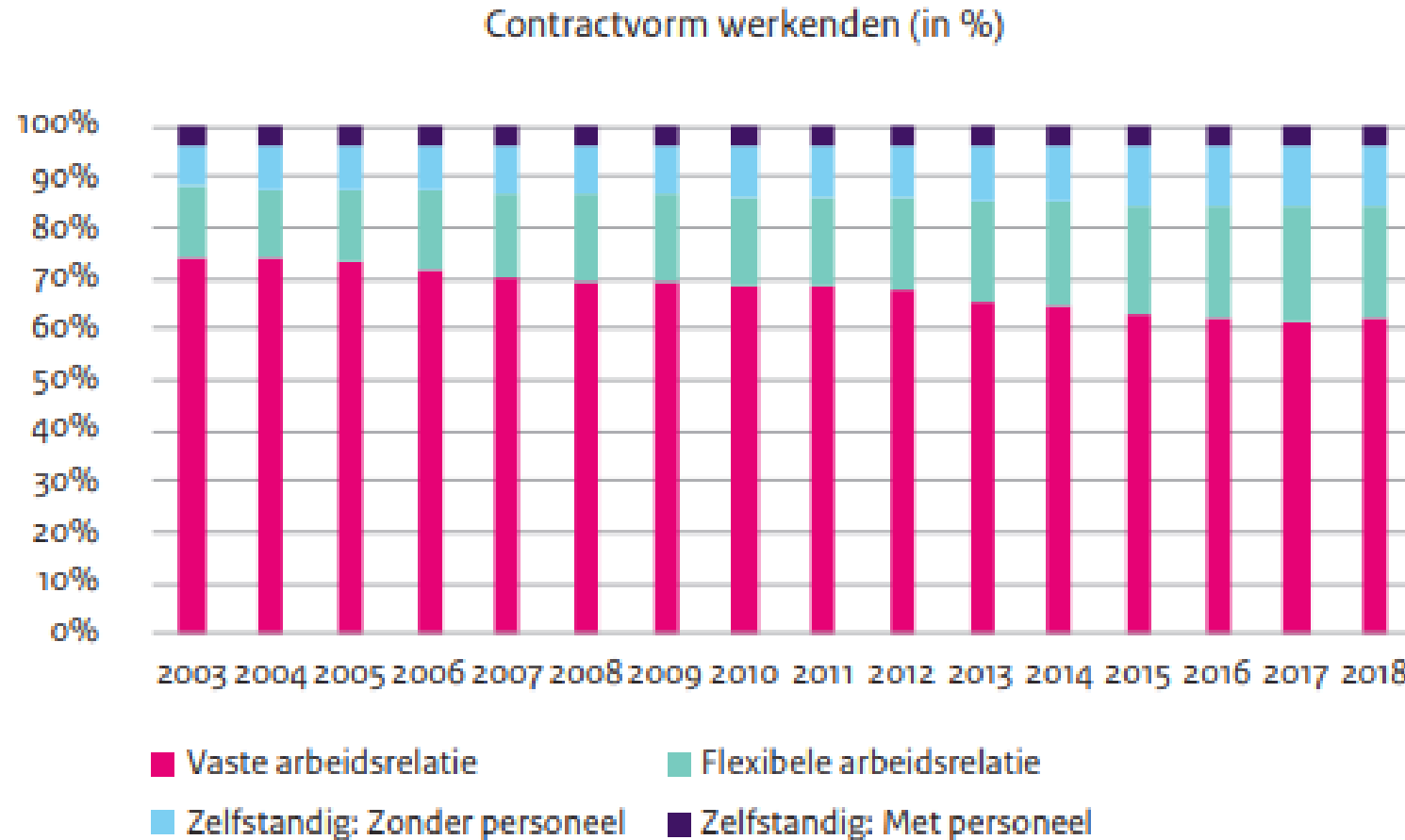
- ‘Flexibilisering, Globalisering en Technologische Vooruitgang: Gevolgen voor Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid’
- Samen met Lars van Doorn en Ron Diris
- Gefinancierd door Instituut Gak
- Looptijd: 2019-2024

AWN
100
JAAR
onafhankelijk
werkgevers

Hans Borstlap



Flexibilisering van de arbeidsmarkt



Bron: Commissie Regulering van Werk (2019)

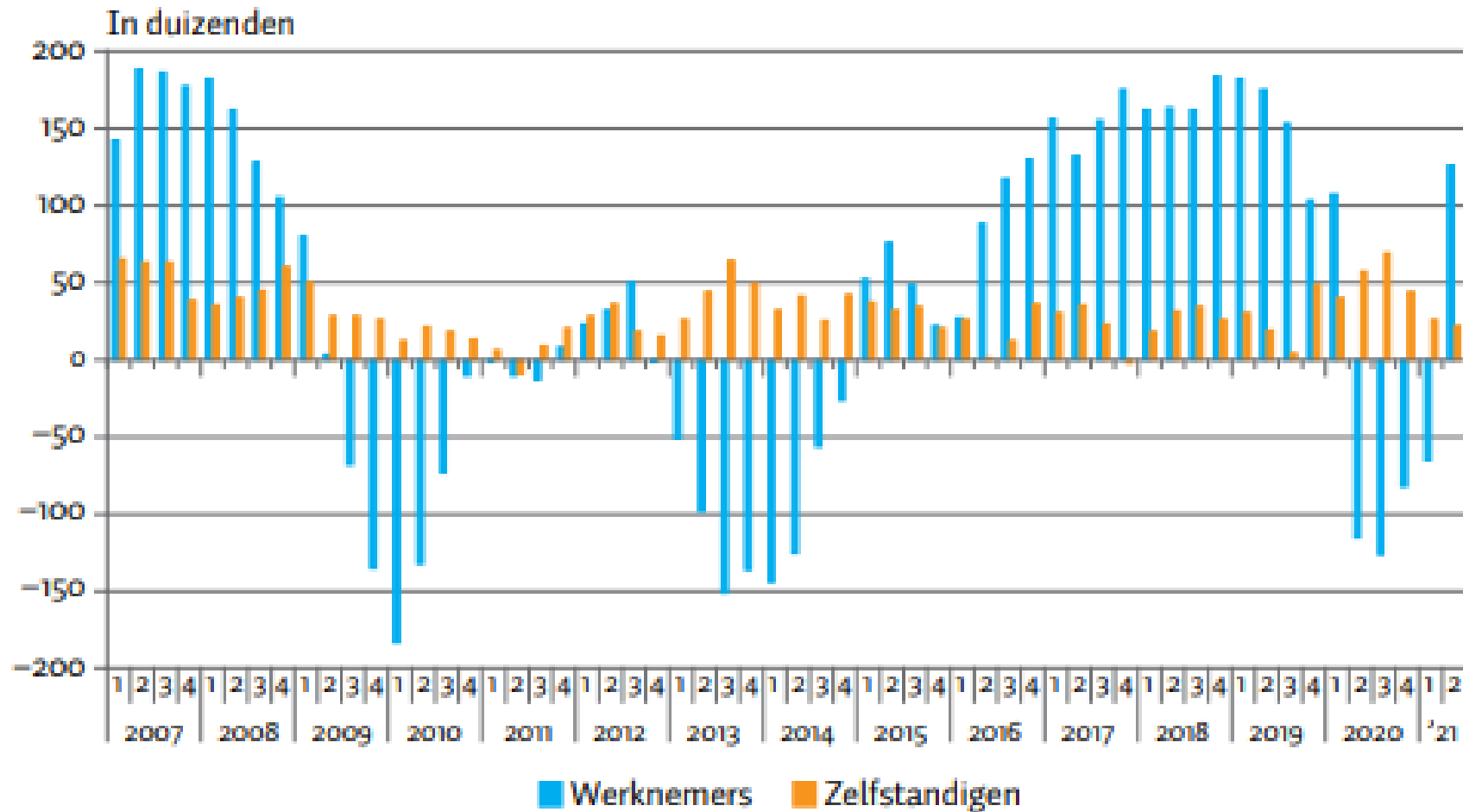
Waar komt de behoefte aan flexibiliteit vandaan?

- Volatiliteit in de vraag naar arbeid:
 - Veranderingen in de vraag naar producten en diensten (o.a. conjunctuur)
- Aanpassingen in personeelsbestanden zijn kostbaar, mede door de ontslagbescherming.
- Dynamiek is van belang voor productiviteit



Verandering aantallen werknemers en zelfstandigen (jaar-op-jaar)

FIGUUR 1

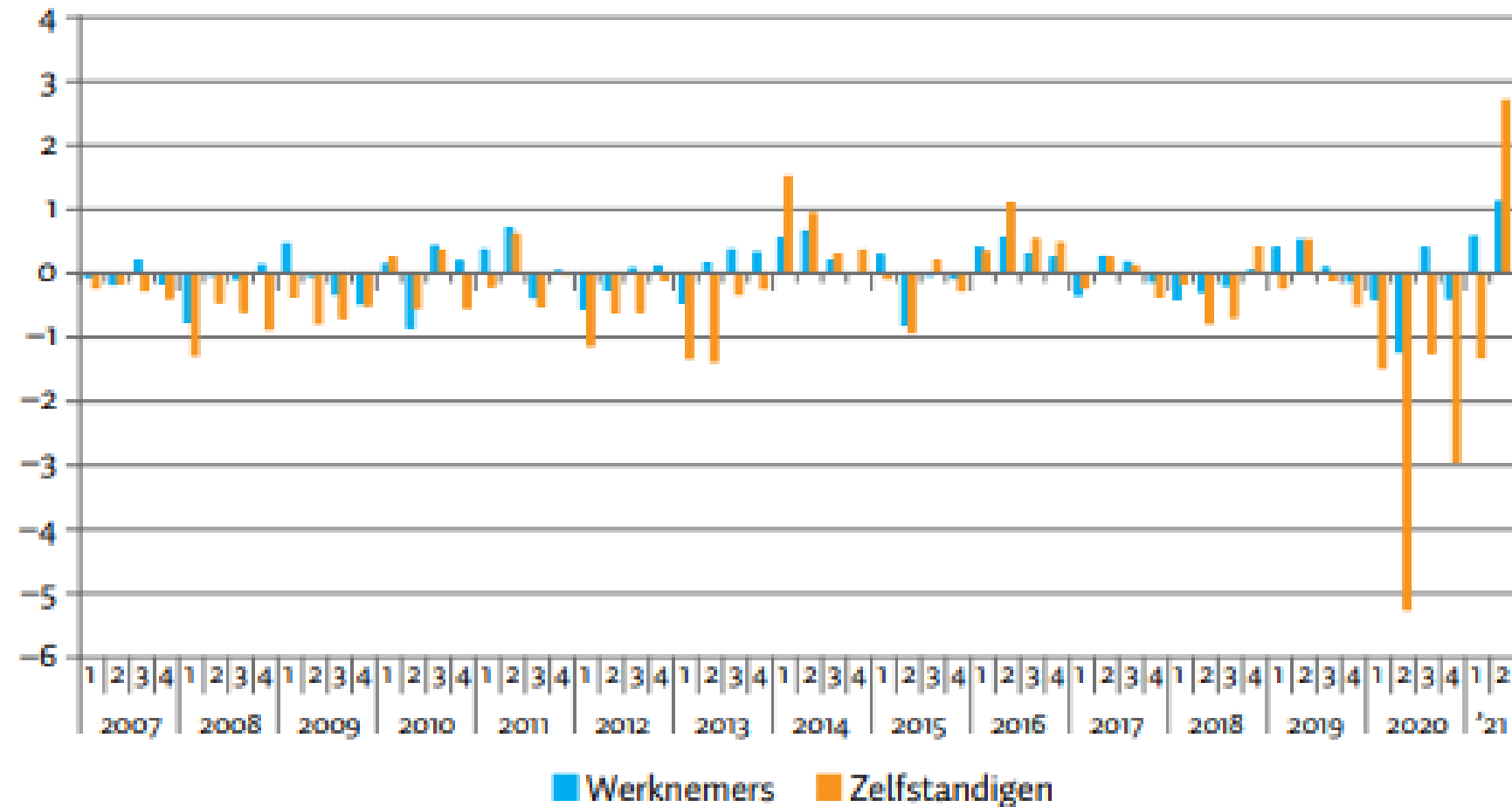


Data: Statline van het CBS | ESB

Bron: Diris, Jongen en Van Vliet (2022)

Verandering gewerkte uren per week werknemers en zelfstandigen (jaar-op-jaar)

FIGUUR 2

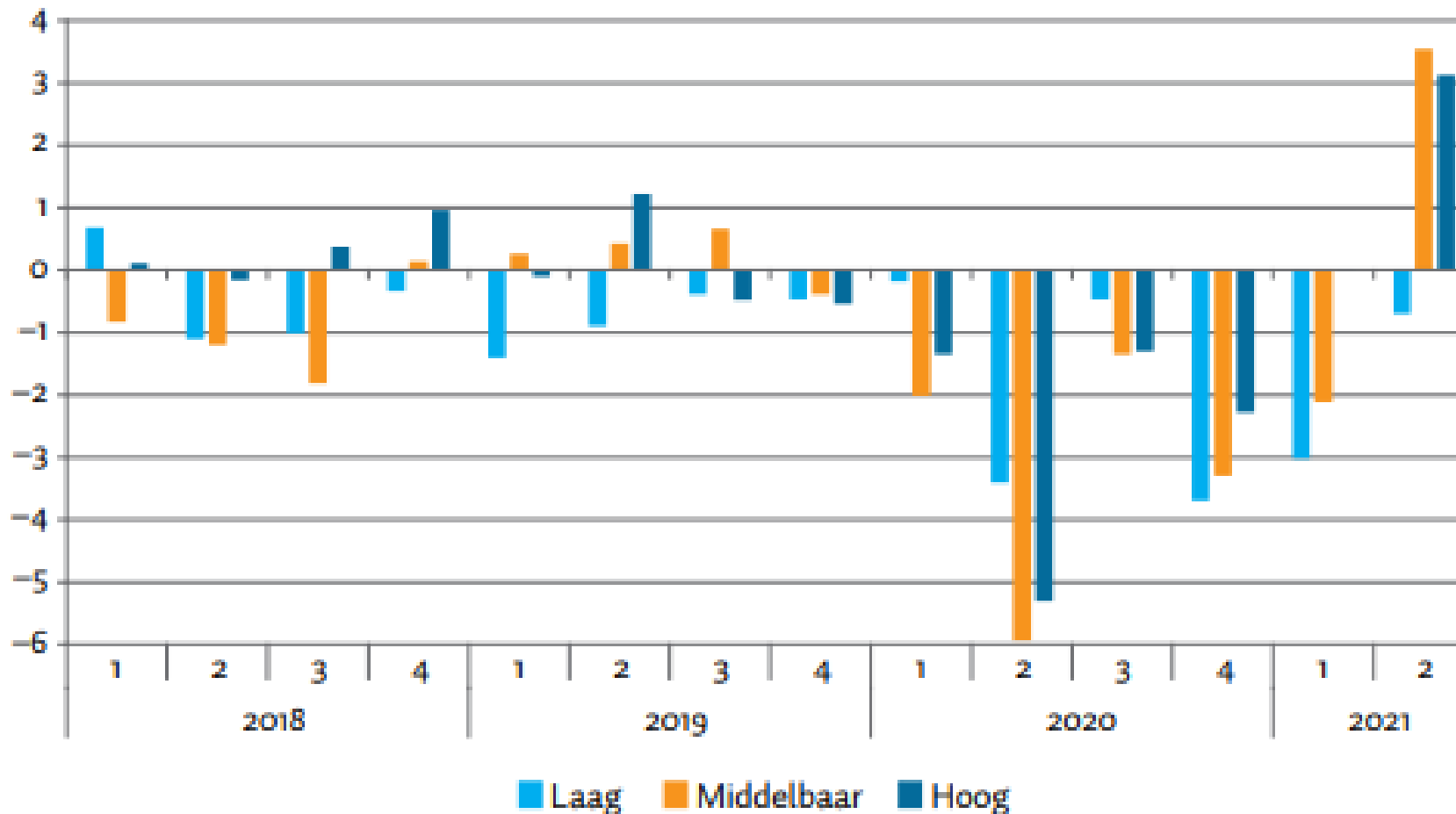


Data: Enquête Beroepsbevolking van het CBS | ESB

Bron: Diris, Jongen
en Van Vliet (2022)

Verandering gewerkte uren per week zelfstandigen naar opleidingsniveau (jaar-op-jaar)

FIGUUR 4



Data: Enquête Beroepsbevolking van het CBS | ESB

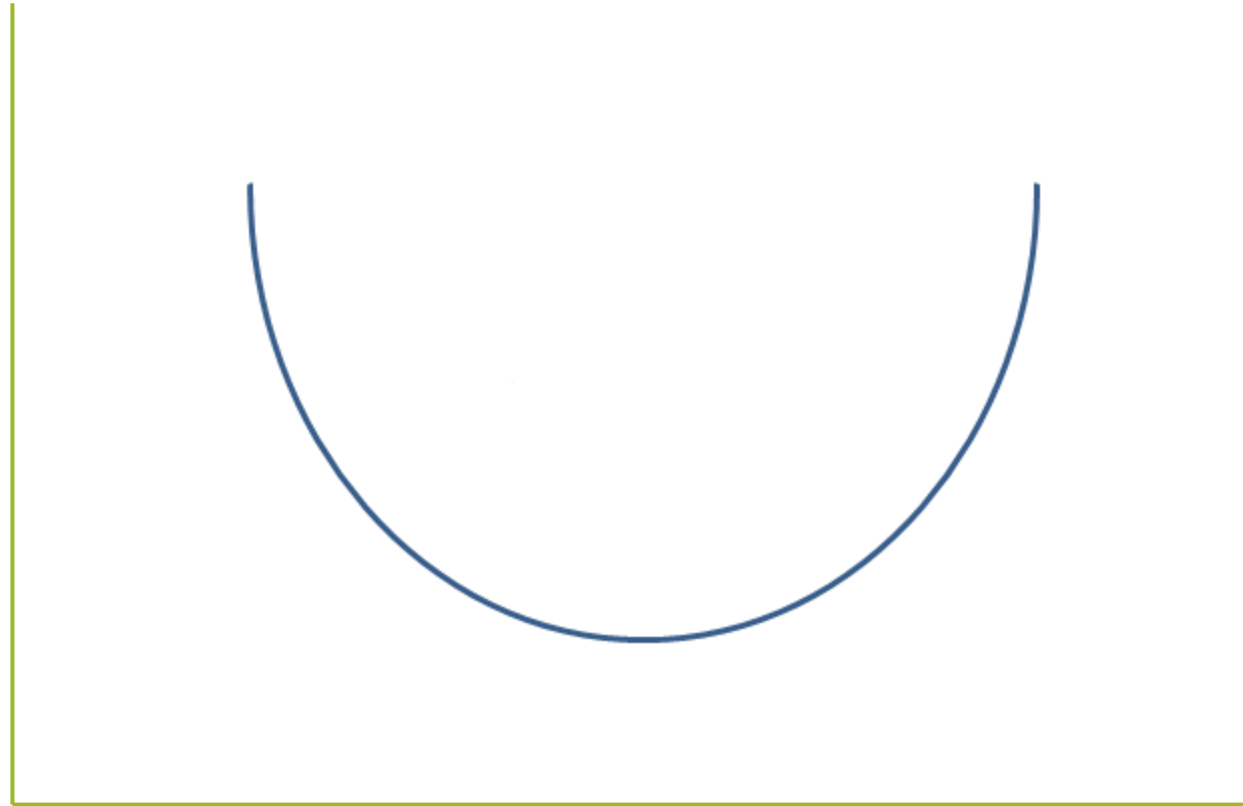
Bron: Diris, Jongen
en Van Vliet (2022)

Veranderingen op de arbeidsmarkt

- Gevolgen van globalisering en technologische vooruitgang voor de arbeidsmarkt
- Krimp- en groeisectoren
- Opleidingsniveau: 'skill-biased technological change'
- Afhankelijk van type werk: routinematig werk
- Versterkt door Covid
- Vanuit empirisch oogpunt nog niet zo eenvoudig

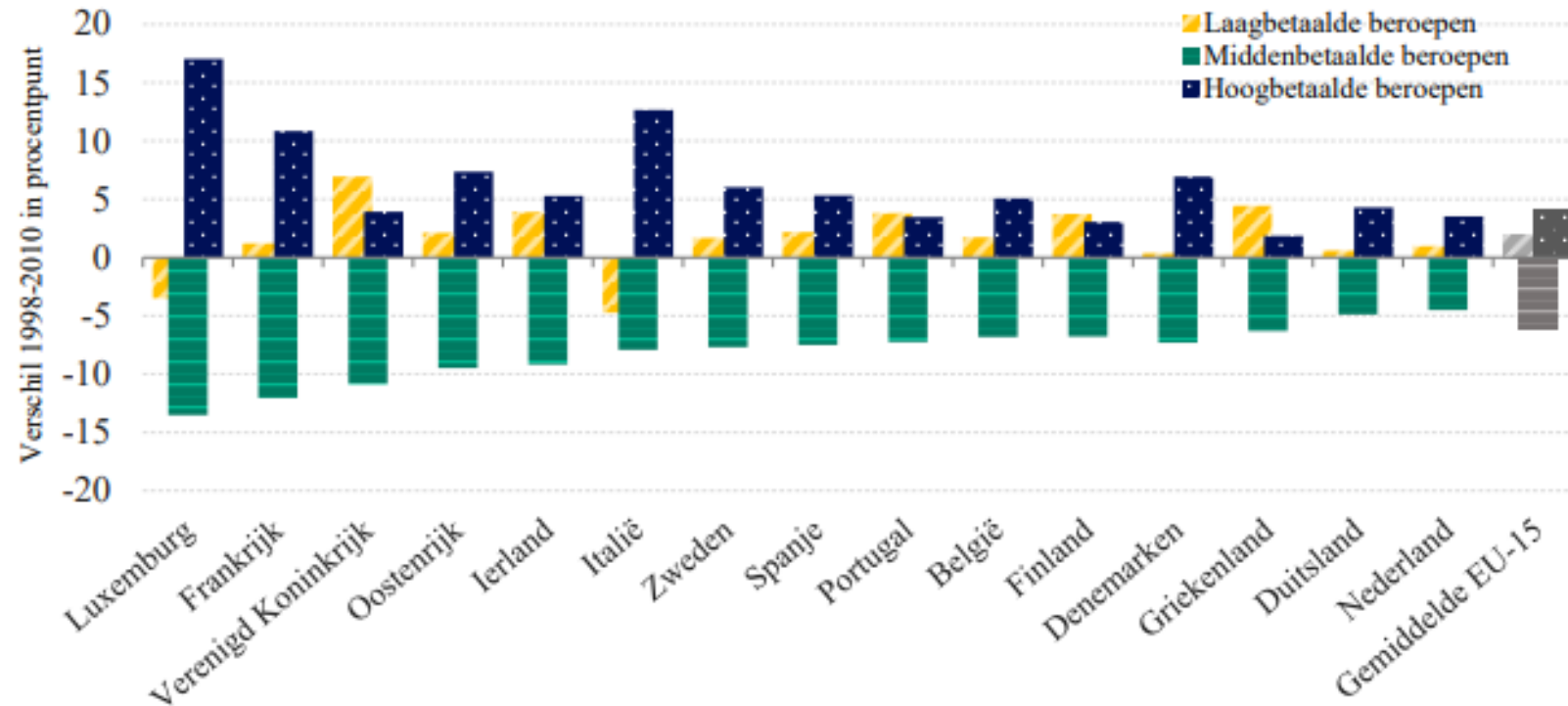
Baanpolarisatie

werkgelegenheid



opleidingsniveau

Baanpolarisatie 1998-2010

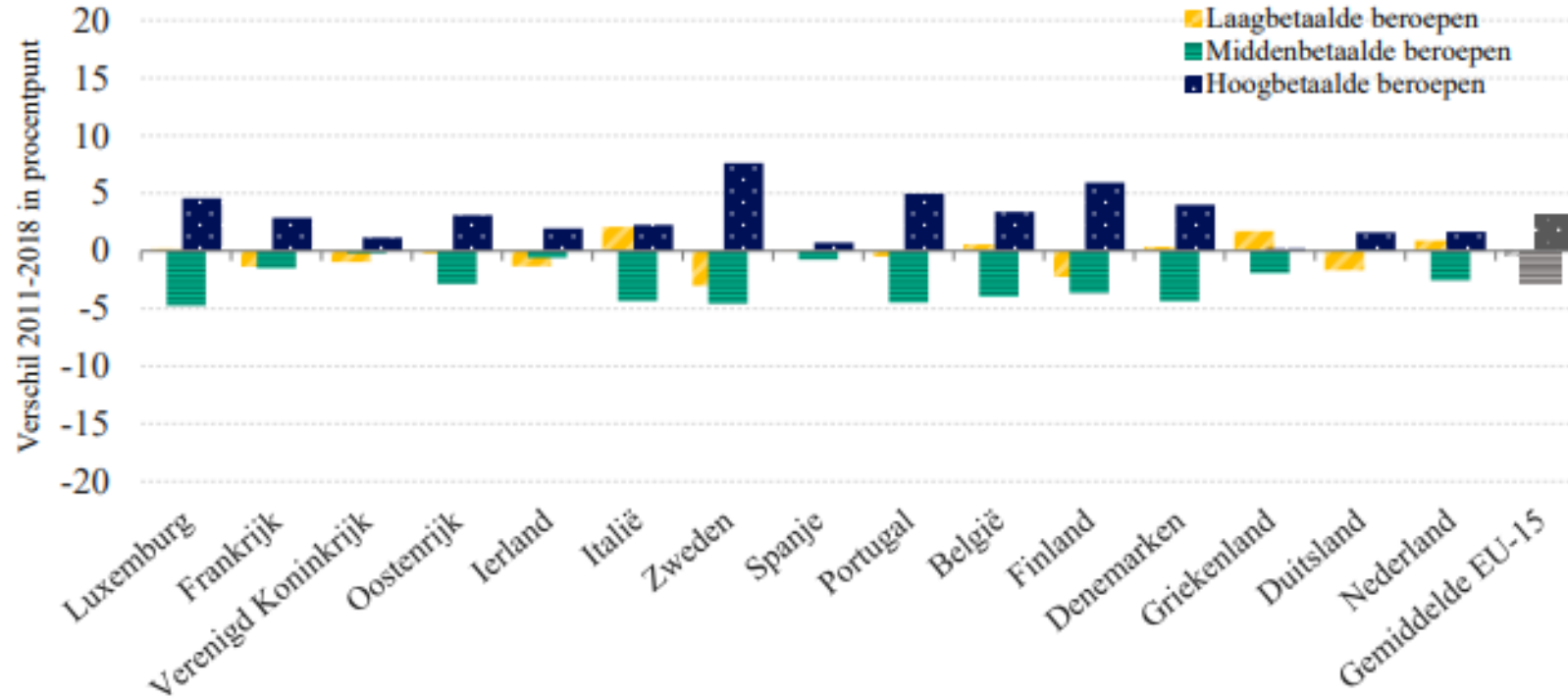


Bron: European Union Labour Force Survey (Eurostat 2020)

Noot: Classificatie op basis van ISCO-88

Bron: Van Vliet en Van Doorn (2021)

Baanpolarisatie 2011-2018

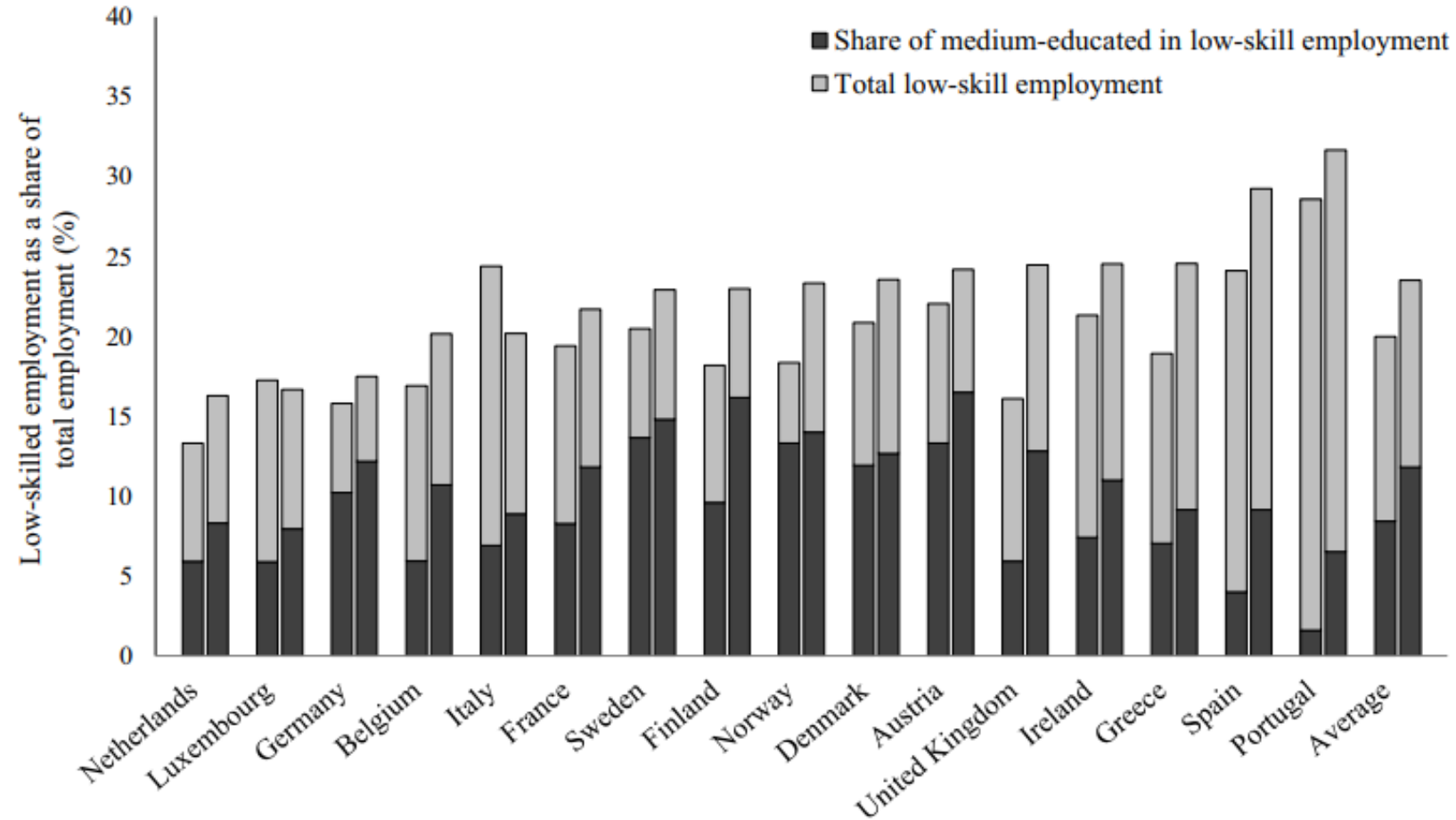


Bron: European Union Labour Force Survey (Eurostat 2020)

Noot: Classificatie op basis van ISCO-08

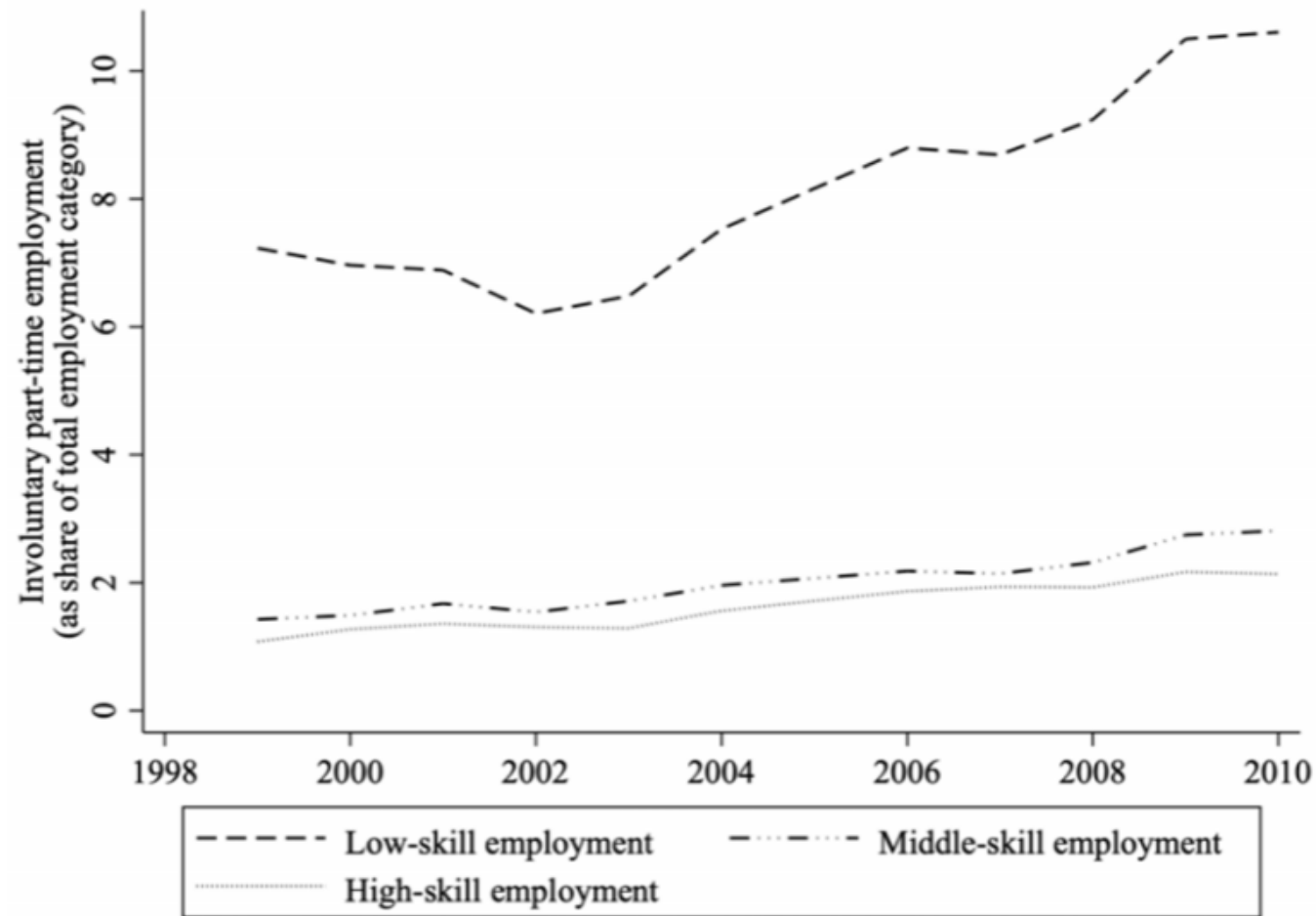
Bron: Van Vliet en Van Doorn (2021)

Concurrentie om laagbetaalde banen 1999-2010



Bron: Van Doorn
and Van Vliet
(2022)

Stijging onvrijwillig deeltijdwerk



Bron: Van Doorn
and Van Vliet
(2022)

Gevolgen van baanpolarisatie

- Globalisering en technologische vooruitgang leiden niet alleen tot minder of meer werk
- Ook gevolgen voor arbeidsvoorwaarden en vormen van arbeid
- Afhankelijk van instituties
- Banen in het midden verdwijnen, maar het heeft ook consequenties voor de basis van de arbeidsmarkt

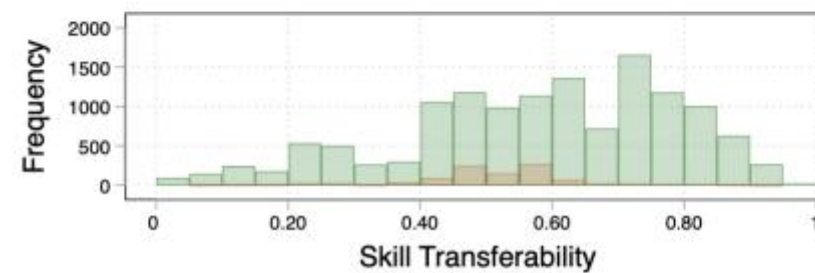
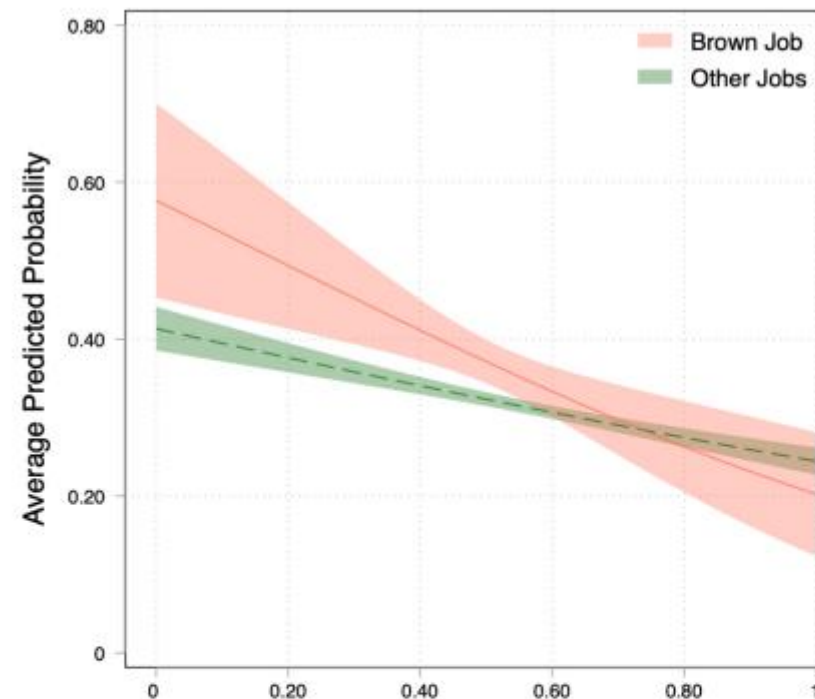
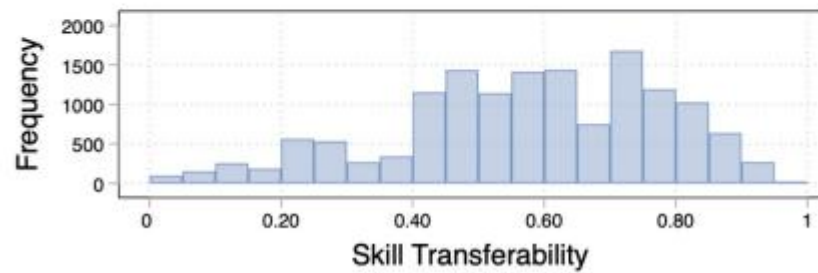
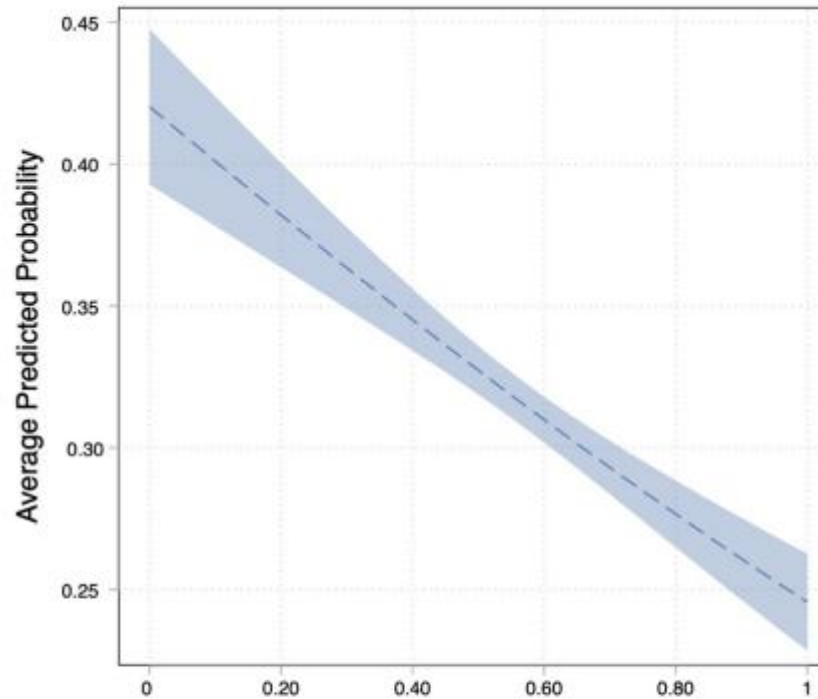
Gevolgen arbeidsmarkt

- Technologische ontwikkelingen en globalisering vergroten de welvaart, maar er zijn flinke verdelingseffecten
- Kern van het probleem: 'transferability of skills'
- Structurele aanpassing van de arbeidsmarkt vergt tijd (absorptie)
- In het verleden verzacht door: WAO, VUT

Vergroening

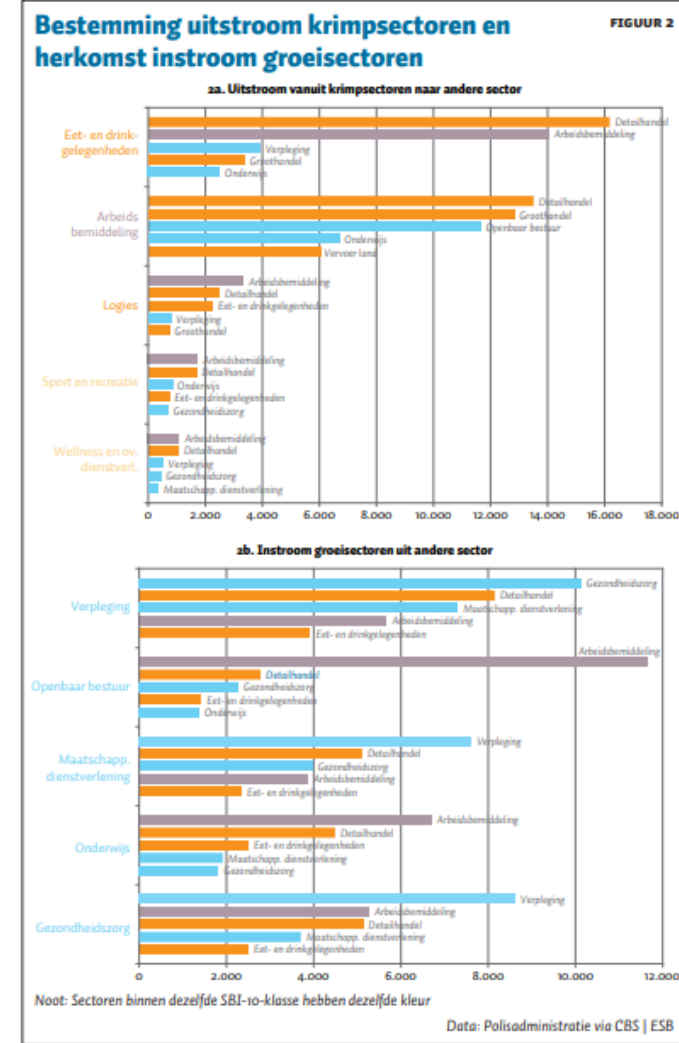
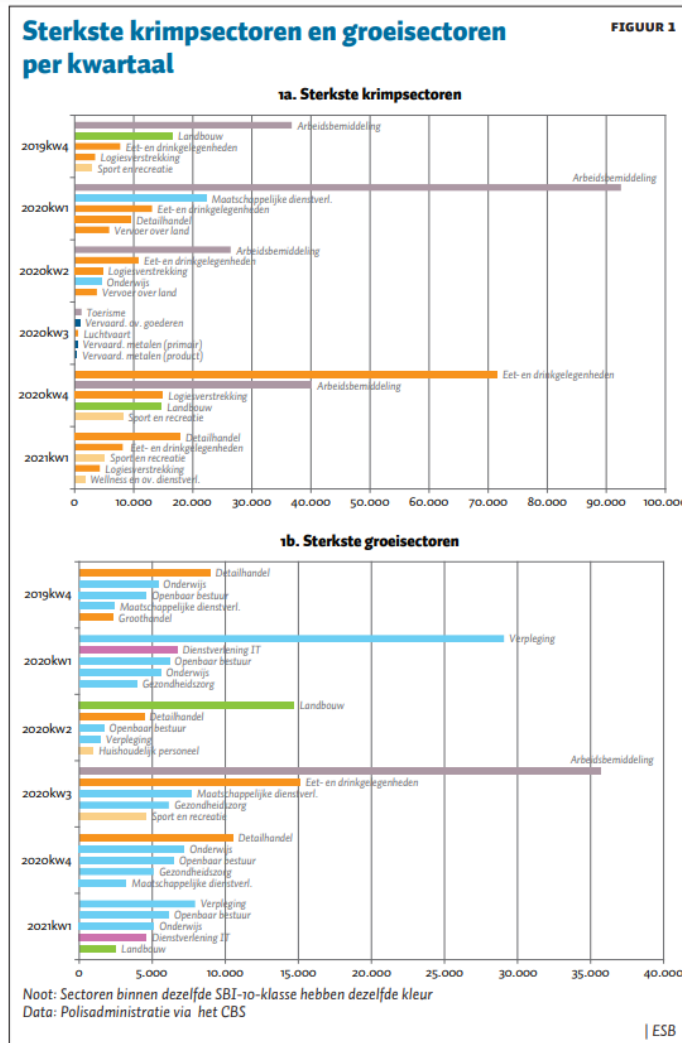
- Onderzoek naar de arbeidsmarkteffecten van vergroening is relatief nieuw
- Conceptueel in het verlengde van technologische vooruitgang
- Verwachting: niet zozeer baanpolarisatie, maar wel:
 - Verschuivingen tussen sectoren
 - Veranderingen binnen beroepen

Vaardigheden en houding ten aanzien van klimaatbeleid



Bron: Van Doorn
and Van Vliet
(2024)

Sectormobiliteit tijdens corona

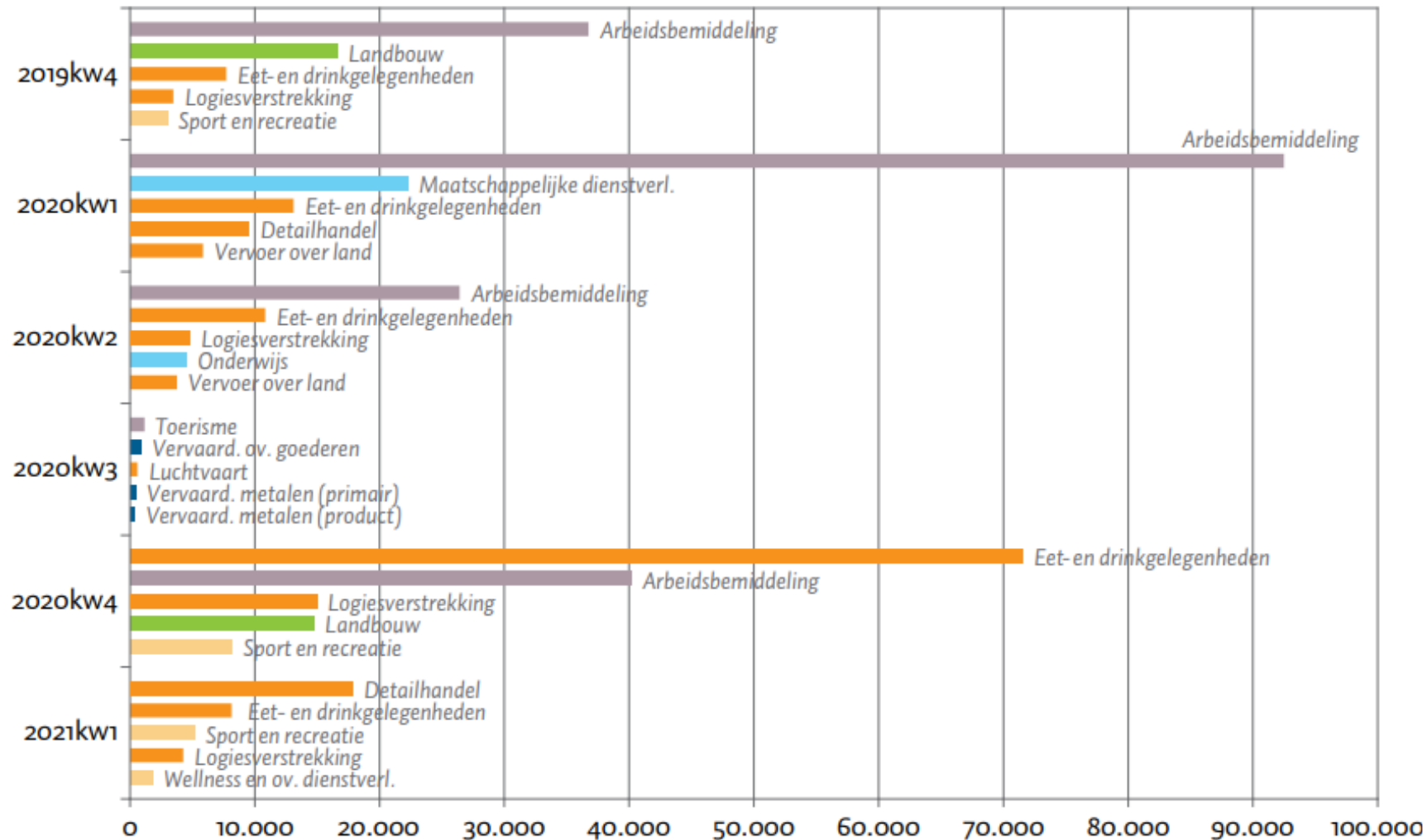


Bron: Diris, Van Doorn
en Van Vliet (2022)

Sterkste krimpsectoren en groeisectoren per kwartaal

FIGUUR 1

1a. Sterkste krimpsectoren



Bron: Diris, Van Doorn
en Van Vliet (2022)

Het Arbeidsmarktpakket

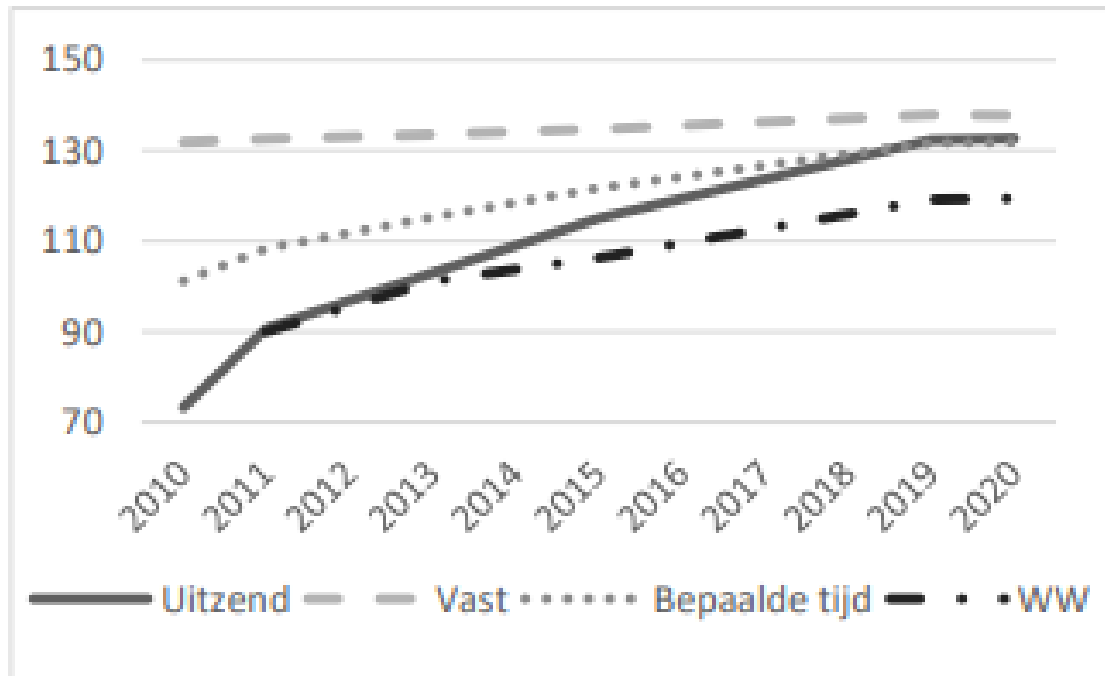
1. Wet Meer zekerheid flexwerkers (Wet Flex)
2. Wet Verduidelijking Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (Wet Vbar)
3. Wet Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (Wet BAZ)
4. Wet Wijziging re-integratieverplichtingen
5. Wet personeelsbehoud bij Crisis (Wpc)
6. Wet Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Wet Meer zekerheid flexwerkers (Wet Flex)

- Voor uitzendkrachten (2026):
 - Minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als mensen die regulier in dienst zijn
 - Periode van onzekerheid verkort van 1,5 naar 1 jaar
- Voor tijdelijke contracten (2027):
 - Huidige situatie: na 3 tijdelijke contracten 6 maanden geen tijdelijk contract
 - Nieuwe wet: termijn van 6 maanden naar 5 jaar
- Oproepcontracten (2027):
 - In plaats van het nulurencontract een bandbreedtecontract met een minimum- en maximumaantal uren. Het verschil mag maximaal 130% bedragen.

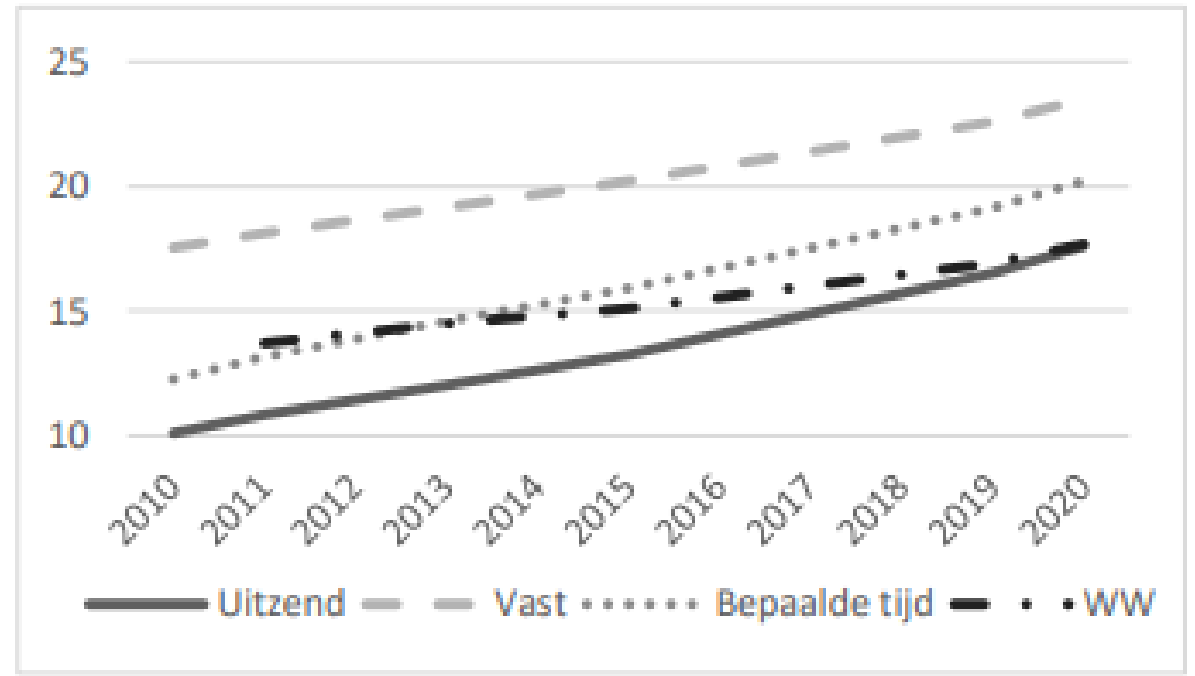
Effecten van uitzendwerk (beschrijvend)

Fig. 1.3: aantal gewerkte uren per maand



Bron: CBS Microdatabestanden SPOLISBUS en INPATAB

Fig. 1.4: uurloon

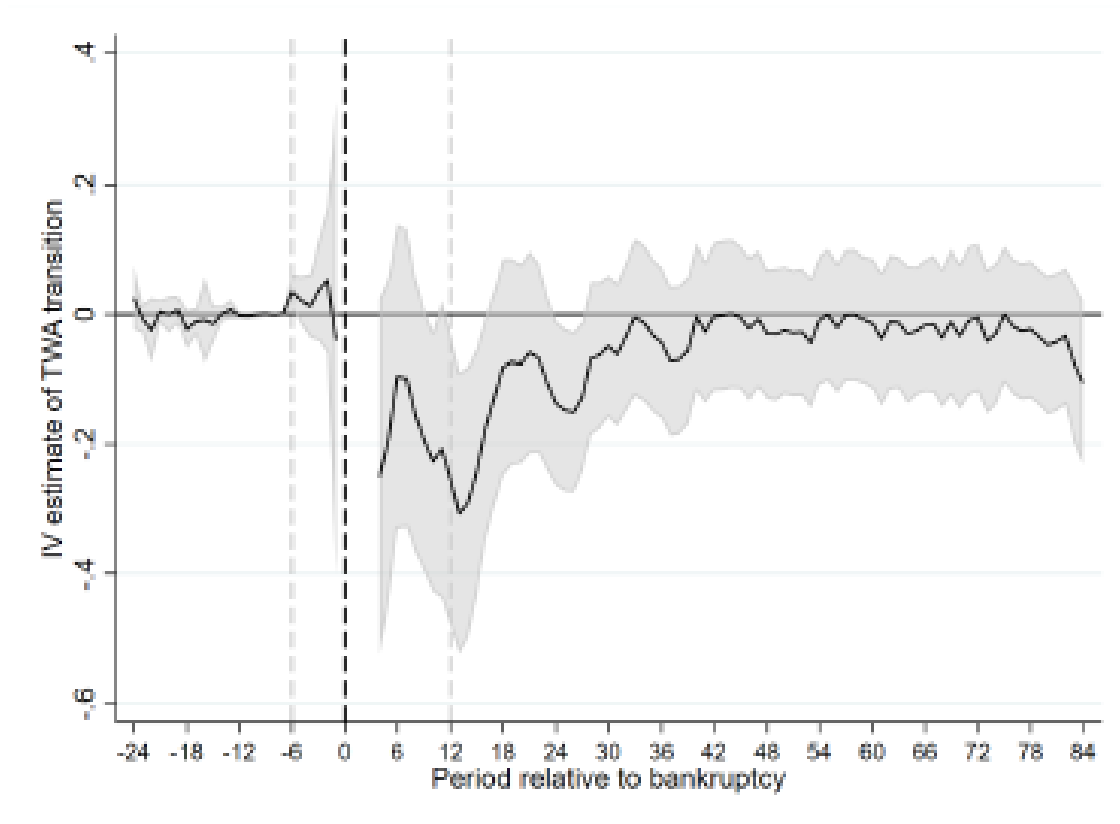


Bron: Diris en Van Vliet (2023)

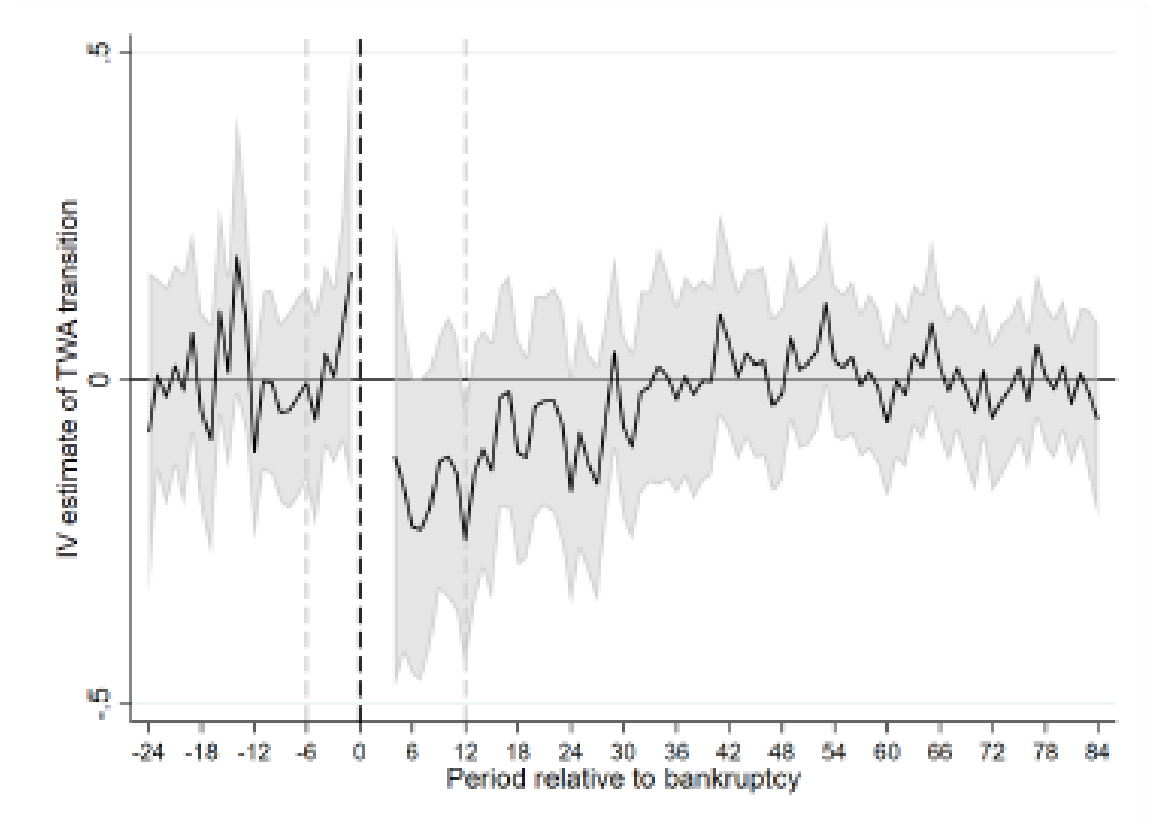
Effecten van uitzendwerk

- Twee hypothesen in de literatuur:
 - ‘stepping-stone’ hypothese
 - dead-end’ hypothese
- Empirische vraag welk mechanisme domineert
- Bijdrage van ons onderzoek:
 - Analyse van lange-termijn effecten
 - Onderzoeksopzet: exogene variatie (faillissementen)

Causale schattingen effecten uitzendwerk



(a) Employment



(b) Log hours worked

Bron: Diris, Meekes en Van Vliet (2025)

Tot slot

- De vraag is hoe instituties moeten worden vormgegeven om de welvaart op peil te houden
- De inzetbaarheid van vaardigheden vormt een belangrijk deel van het vraagstuk
- Mobiliteit op de arbeidsmarkt is van belang voor economische dynamiek en productiviteit
- Tegelijkertijd is welvaart een breder concept dan economische groei
- Het stelsel van instituties zo vormgeven dat het bijdraagt aan de balans tussen economische groei en sociale bescherming