



Sociaal en Cultureel Planbureau

Tijdelijk werk geven

Invloed van laagconjunctuur en
langdurende ziektegevallen

Tijdelijk werk geven

Invloed van laagconjunctuur en langdurende ziektegevallen

Edith Josten
Jan Dirk Vlasblom

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2018

SCP-publicatie 2018-15

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuur: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: avb-vertalingen, Amstelveen

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

ISBN 978 90 377 0870 7

NUR 740

Copyright

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting en conclusies	5
1 Aanleiding	10
1.1 Eerder onderzoek	11
1.2 Onderzoeksvragen	13
1.3 Gegevensbronnen	14
Noten	16
2 Resultaten	17
2.1 Tijdelijke contracten naar lengte dienstverband bij huidige werkgever	17
2.2 Tijdelijke contracten naar eerdere arbeidsmarktpositie	18
2.3 Economische situatie en tijdelijke contracten bij indiensttreding	19
2.4 Eerder langdurend ziektegeval en tijdelijke contracten bij indiensttreding	21
Noten	22
Summary	23
Literatuur	28
Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	31

Voorwoord

Ruim een op de vier werknemers in Nederland heeft een tijdelijk contract. Dat is veel meer dan tien jaar terug, en ook meer dan in buurlanden zoals België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Een vaak gestelde vraag is waarom tijdelijk werk hier zo hard groeit. Onderzoek in de afgelopen jaren laat zien dat er waarschijnlijk meerdere bepalende factoren zijn. Zo heeft globalisering vermoedelijk een bijdrage geleverd. Daarnaast wordt gewezen op regels en verplichtingen op de arbeidsmarkt die tijdelijke contracten aantrekkelijker maken voor werkgevers dan vaste contracten.

Dit rapport draagt bij aan het verklaren van de groei van tijdelijk werk in Nederland. Het gaat in op twee aspecten die geregeld als oorzaak worden geopperd: de ongunstige economische situatie van de afgelopen jaren en de verplichtingen van werkgevers bij langdurende ziekte van personeel. Het onderzoek is verkennend van aard, met name in het deel dat zich richt op de relatie tussen langdurende ziekte en daaropvolgend gebruik van tijdelijke contracten.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting en conclusies

Groei tijdelijk werk door veranderde voorkeuren werkgevers

Steeds meer werknemers hebben een tijdelijk of flexibel contract. Tussen 2003 en 2017 steeg hun aantal van 16% naar 27% van alle werknemers (CBS 2018). Dat ligt waarschijnlijk niet aan veranderde wensen van werknemers (CPB 2016), want zij willen meestal een vaste baan (Donker van Heel et al. 2013; Vlasblom en Josten 2013; CBS 2016). De groei lijkt grotendeels gedreven door werkgeversvoorkeuren.

Hoe is de toename van tijdelijk werk ontstaan?

Tijdens een economische neergang, zoals in de voorbije jaren, verliezen tijdelijke werknemers vaak als eersten hun baan. Ervan uitgaand dat een deel van hen werkloos wordt en ze niet allemaal tijdelijk werk elders vinden, verkleint dat het percentage tijdelijke krachten. Toch steeg dit percentage juist, meer nog dan in de ons omringende landen (CPB 2016). Dat roept twee vragen op. De eerste is wat de onderliggende veranderingen hierbij zijn. Kreeg nieuw personeel vaker dan voorheen een tijdelijk contract bij indiensttreding? Of duurde het langer voor tijdelijke contracten werden omgezet in een vast dienstverband? De tweede vraag is waarom werkgevers hun schil van tijdelijk personeel hebben vergroot.

Wat was de rol van economische neergang en toegenomen werkgeverslasten voor ziek personeel?

Dit rapport gaat op beide vragen in. Bij de waarom-vraag staan twee vaak genoemde verklaringen centraal: de ongunstige economie in de afgelopen jaren en de toegenomen werkgeversverplichtingen bij langdurige ziekte van personeel. Eerder onderzoek (CPB 2016) concludeerde dat de ongunstige economie niet de hoofdoorzaak kan zijn, want het percentage tijdelijke krachten stijgt al langer, vanaf 1995. Hier meten we de economische situatie met meer graadmeters dan in die studie om na te gaan of de groei van tijdelijk werk zo beter verklaard kan worden. De bijdrage van de toegenomen werkgeverslasten bij ziekte is, voor zover wij weten, niet eerder onderzocht.

Waarom zouden beide factoren – economische situatie en werkgeversverplichtingen – het gebruik van tijdelijk werk eigenlijk bevorderen? Een veelgehoord argument is dat werkgevers graag tijdelijk personeel hebben om risico's, en dus ook deze twee, zo klein mogelijk te houden. Neem het eerste risico, de ongunstige economische situatie. Een flexibele schil is dan handig: tijdelijke contracten niet verlengen is immers goedkoper dan vast personeel ontslaan (De Graaf-Zijl 2005b).

Tijdelijke contracten kunnen ook het tweede werkgeversrisico, de kosten van langdurende ziekte, verkleinen. Die kosten zijn de afgelopen twintig jaar verhoogd om de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Zo moeten werkgevers ziek personeel tegenwoordig maximaal twee jaar doorbetalen en hebben zij meer re-integratieverplichtingen dan vroeger. Door eerst een tijdelijk contract te bieden, kunnen werkgevers de

gezondheid van nieuwe krachten langer beoordelen en mensen met een verhoogd ziekterisico uitslecteren (Cuelenaere en Veerman 2013; Euwals et al. 2014).

Zeker voor kleine en middelgrote werkgevers vormen de werkgeversverplichtingen bij ziekte een aanzienlijk risico (Kok et al. 2013; De Jong et al. 2014). Dat is met name het geval als zulke werkgevers geen verzekering hebben tegen de kosten van loondoorbetaling bij ziekte, wat geldt voor zo'n 20-30% van deze groep (De Jong et al. 2014).

Om vaste contracten aantrekkelijker te maken voor kleine werkgevers, is in het regeerakkoord afgesproken de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers met maximaal 24 personeelsleden in te korten naar één jaar (vvd et al. 2017). De uitwerking hiervan – en eventuele alternatieven – is momenteel onderwerp van discussie (Leupen en Winkel 2018).

Opzet onderzoek: verkenning

In dit rapport gebruiken we twee databestanden. De eerste vraag – groeide tijdelijk werk doordat mensen vaker en/of langer een tijdelijke dienstverband kregen bij indiensttreding? – beantwoorden we met gegevens over werknemers. De tweede vraag – wat was de bijdrage van de ongunstige economische situatie en werkgeversverplichtingen bij ziekte aan de groei van tijdelijk werk? – verkennen we met cijfers van werkgevers. We gaan na of werkgevers bij indiensttreding vaker een tijdelijk contract geven als hun economische situatie verslechtert of zij eerder een langdurig ziek personeelslid hadden. We kunnen helaas niet nagaan of zij in die gevallen ook langer wachten met het omzetten van een tijdelijk contract in een vast contract. Afhankelijk van het databestand in kwestie lopen de gegevens in dit rapport vanaf halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw respectievelijk begin deze eeuw tot 2014 of 2016.

Het onderzoek is verkennend van aard, met name in het deel dat zich richt op de relatie tussen een eerder langdurend ziektegeval en het gebruik van tijdelijke contracten. De gegevens die we tot onze beschikking hebben, zijn niet zo gedetailleerd van aard als we zouden wensen: er zijn alleen langdurende ziektegevallen bekend die tot instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen leiden. Het hier beschreven onderzoek vormt dus een eerste verkenning van de relatie tussen werkgeverslasten bij ziekte en het gebruik van tijdelijk werk.

Nieuw krachten vaker én langer op tijdelijke basis in dienst

De groei van tijdelijk werk is veroorzaakt door twee onderliggende veranderingen, zo tonen onze cijfers. Ten eerste krijgen mensen bij indiensttreding vaker dan vroeger een tijdelijk contract. Startte in 2002-2004 nog 71% van de net aangenomen krachten daarmee, in 2012-2014 was dat opgelopen naar 86%. Ten tweede houdt nieuw personeel langer dan voorheen een tijdelijke functie. Alleen mensen die langer dan drie jaar bij hun huidige werkgever werken, hadden in 2012-2014 net zo vaak een vaste baan als hun tegenhangers uit 1994-2002.

Vermoedelijk verlengen werkgevers tijdelijke contracten meer dan vroeger één of meer keer voor ze die omzetten in vaste contracten of ze helemaal beëindigen; de stijging van

tijdelijk werk onder mensen met een diensttijd van één tot drie jaar bij hun huidige werkgever wijst daar tenminste op.

Meer tijdelijke contracten bij indiensttreding als economie verslechtert

De ongunstige economische situatie heeft de groei van tijdelijk werk inderdaad bevorderd. Volgens onze gegevens boden bedrijven nieuw personeel vaker een tijdelijk dienstverband als de economische groei in hun regionale bedrijfstak afnam, zij zich in sterkere mate bezighielden met inkrimping van hun personeelsbestand of het regionale werkloosheidspercentage steeg. Het regionale werkloosheidspercentage had van deze drie de sterkste invloed. Dit aspect geeft een indruk van de onderhandelingsmacht van sollicitanten. Veranderingen in toekomstverwachtingen van werkgevers, hun gevoeligheid voor schommelingen in de conjunctuur en de aanwezigheid van moeilijk vervulbare vacatures in het bedrijf hadden geen effect.

Bijdrage ongunstige economie aan stijging tijdelijke werk bij indiensttreding naar schatting matig

Al deze economische factoren samen verklaren ongeveer een kwart van de totale groei in het percentage tijdelijke contracten bij indiensttreding. Wellicht hadden economische factoren die we niet kennen, zoals de financiële situatie van het bedrijf in kwestie, de verklaringskracht nog iets vergroot. Duidelijk is dat de verslechtering van de economische situatie een bijdrage heeft geleverd aan de groei van tijdelijk werk, maar daarvan zeker niet de enige oorzaak is.

Meer tijdelijke contracten na langdurend ziektegeval onder kleine tot middelgrote werkgevers zonder verzekering

Zoals eerder aangegeven, zijn in ons databestand alleen ziektegevallen geregistreerd die tot arbeidsongeschiktheidsinstroom leidden. Bij kleine tot middelgrote werkgevers zonder verzekering had dit type verzuim een aantoonbaar effect op het aannamebeleid. Zulke werkgevers gaven 95% van hun net aangenomen krachten een tijdelijk dienstverband als zij twee jaar ervoor te maken hadden gehad met instroom van een personeelslid in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Hadden zij dat niet, dan kreeg 84% van de nieuwe personeelsleden zo'n contract. Bij de andere groepen werkgevers – bedrijven (klein of groot) met verzekering en grote bedrijven zonder verzekering – was geen effect te zien. Dat is misschien niet zo verrassend: de financiële schok van dergelijk ziekteverzuim is bij deze bedrijven beperkter dan bij kleine of middelgrote werkgevers zonder verzekering. Als werkgevers een verzekering hebben, wordt de schok gedempt door de uitkering van de verzekeraar. Bij grote werkgevers schommelt het aantal langdurige ziektegevallen niet zo sterk van jaar tot jaar als bij kleine werkgevers, waardoor ze beter kunnen inschatten welk bedrag ze hiervoor jaarlijks moeten reserveren.

Bijdrage langdurend ziektegeval aan groei tijdelijke contracten bij indiensttreding naar schatting beperkt

Het verschil in tijdelijk werk bij indiensttreding is dus vrij groot bij kleine of middelgrote bedrijven zonder verzekering: 11 procentpunt. Maar omdat naar schatting slechts 17% van alle werknemers in Nederland bij zo'n werkgever werkt, kan dit slechts een beperkt deel van de groei in tijdelijk werk verklaren. Wellicht was de verklaringskracht groter geweest als we ook informatie hadden gehad over langdurende ziekte zonder arbeidsongeschiktheidsinstroom.

Risico-inschattingen en collectieve ervaringen hebben waarschijnlijk ook invloed

De eigen ervaringen van werkgevers met verslechtering van de economische situatie en langdurende ziekte hebben een bijdrage geleverd aan de groei van het aantal tijdelijke krachten onder het aangenomen personeel. Het gedrag van werkgevers hangt echter niet alleen af van hun eigen ervaringen met zulke situaties; ook hun inschatting van het risico hierop, verhalen van andere werkgevers en collectieve meningsvorming hebben invloed. Zo zullen werkgevers hun aannamegedrag aanpassen als hun collega's in de financiële problemen komen door een ongunstige conjunctuur of langdurige ziekte van personeel; die problemen kunnen hen immers net zo goed treffen. Het effect van eigen ervaringen, risico-inschattingen en verhalen van anderen bij elkaar is waarschijnlijk groter dan de invloed van de eigen ervaringen alleen. Hoeveel groter weten we niet; daarover zijn op grond van dit onderzoek geen uitspraken te doen.

Oorzaken groei tijdelijk werk verschillen tussen werkgevers

De laatste jaren zijn diverse studies verschenen die de bepalende factor of factoren voor de groei van tijdelijk werk proberen te achterhalen (bv. Euwals et al. 2016; Kremer et al. 2017). Onze resultaten sluiten aan bij de uitkomsten daarvan: er is geen eenduidige factor aan te wijzen die voor een grote groep werkgevers de keus tussen vast en flexibel verklaart. Economische groei beïnvloedt voor sommige van hen die keus, net zoals eerdere ervaringen met langdurende ziekte. Voor andere (b)lijken deze factoren van veel minder belang te zijn. Zij ervoeren wellicht een toegenomen druk op beheersing van de personeelskosten door globalisering of meer marktwerking, waren voorzichtiger geworden met aannemen van vast personeel door het geheel aan werkgeversverplichtingen (ziekte, re-integratie, ontslag) of volgden andere werkgevers na (Dekker en De Beer 2014; Dekker 2016; Kremer et al. 2017).

Inperking loondoorbetaling alleen heeft waarschijnlijk beperkt effect

In het regeerakkoord is afgesproken om vaste contracten aantrekkelijker te maken door onder meer inperking van de loondoorbetaling van kleine werkgevers. Dat de groei van tijdelijk werk meerdere oorzaken heeft, betekent dat de bijdrage van één enkel aspect zoals de loondoorbetaling niet moet worden overschat; alleen verandering daarvan zal er niet voor zorgen dat werkgevers plots veel meer vaste contracten gaan bieden. Dat doet overigens niets af aan het punt dat langdurende ziekte, loondoorbetaling en re-integratiever-

plichtingen voor kleinere bedrijven een zware last kunnen zijn. En het sluit ook niet uit dat de optelsom van verschillende werkgeversverplichtingen wellicht een sterkere invloed had op het aannamegedrag. Het is dus aan te raden bij toekomstige beleidsmaatregelen met dit soort ongewenste neveneffecten rekening te houden.

1 Aanleiding

Sterke groei tijdelijk en ander flexwerk in afgelopen tien tot vijftien jaar

Ruim anderhalf miljoen werknemers in Nederland hebben een flexbaan: zij werken op een tijdelijk contract of als oproep- of uitzendkracht (CBS 2018). De afgelopen jaren is het aantal werknemers met zulke contracten flink gestegen, van 16% in 2003 naar 27% in 2017 (zie tabel 1.1). In de studie *De toekomst van flex* geven werkgevers aan dat zij een verdere groei verwachten naar 30% in 2020 (Goudswaard et al. 2014). Als die verwachting uitkomt, krijgen meer werknemers een onzeker inkomen, wat nadelig is voor bijvoorbeeld pensioenopbouw (Josten et al. 2014) en gezinsvorming (Chkalova en Van Gaalen 2017).

Tabel 1.1

Werknemers met een flexcontract, 2003 en 2017 (in procenten)

	2003	2017	groei in procentpunten, 2003-2017
heeft flexibele arbeidsrelatie	16,1	27,2	11,1
waarvan			
tijdelijk met zicht op vast	2,9	4,8	1,9
tijdelijk contract \geq 1 jaar	1,5	2,4	0,9
tijdelijk contract $<$ 1 jaar	2,4	2,9	0,5
oproep-/invalkracht of geen vast aantal uren	6,5	13,2	6,7
uitzendkracht	2,7	3,9	1,2

Bron: CBS (EBB'03-'17)

Bijna alle soorten flexcontracten komen nu meer voor dan begin deze eeuw (zie tabel 1.1). De toename was het sterkst bij de oproepcontracten en de contracten zonder vast aantal uren: het aantal werknemers met zo'n dienstverband steeg tussen 2003 en 2017 van 7% naar 13%. Dit type contract geeft de meeste onzekerheid over het inkomen. Niet alleen is het vaak tijdelijk van aard, maar ook wisselt het aantal werkuren per maand en daarmee het maandloon.

Hoe is de toename van tijdelijk werk samengesteld?

Dit rapport gaat in op de vraag hoe de groei van tijdelijk werk is ontstaan. Ten eerste laat het zien uit welke onderliggende veranderingen de stijging is opgebouwd. Is het zo dat werkgevers nieuwe personeelsleden vaker dan vroeger een tijdelijk in plaats van een vast contract geven bij indiensttreding? En houden zij nieuwe krachten misschien ook langer dan vroeger op tijdelijke basis in dienst, bijvoorbeeld doordat zij tijdelijke contracten meer zijn gaan verlengen? Het rapport toont ook bij welke groepen werknemers de groei van tijdelijk werk is geconcentreerd: was dat bij mensen met een beperkt of onderbroken arbeidsverleden, die dus een slechte onderhandelingspositie hebben (bv. schoolverlaters,

baanverliezers)? Of doet de stijging zich ook voor bij groepen met een betere uitgangspositie, zoals baanwisselaars vanuit een vast contract?

Ten tweede gaat het rapport in op twee vaak genoemde oorzaken voor de toename van tijdelijke contracten: de slechte economische situatie van de afgelopen jaren en de toegenomen werkgeversverplichtingen bij langdurende ziekte van personeel. Zijn er aanwijzingen dat werkgevers hierdoor inderdaad meer tijdelijke contracten zijn gaan bieden?

Het rapport richt zich op tijdelijk werk in het algemeen, dus zowel lang- als kortdurende contracten, met als zonder zicht op een vast dienstverband, etc.. Het gaat niet in op de stijging van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in dezelfde periode.

1.1 Eerder onderzoek

Werknemers wensen meestal geen tijdelijk dienstverband (Donker van Heel et al. 2013; Vlasblom en Josten 2013), maar gaan daarmee akkoord bij gebrek aan beter (CBS 2016). De groei van tijdelijk werk moet dus zijn gedreven door werkgevers- en niet werknemersvoorkeuren (CPB 2016).

Werkgevers gebruiken tijdelijke contracten als verlengde proeftijd en bij onzekerheid over hoeveelheid werk

Tijdelijke contracten bieden werkgevers een aantal financiële voordelen. Het belangrijkste daarvan is dat beëindiging van zo'n dienstbetrekking goedkoop is: een tijdelijk contract niet verlengen kost minder dan een vaste medewerker ontslaan (De Graaf-Zijl 2005b). Dat is een pre als organisaties onzeker zijn over de toekomstige hoeveelheid werk en ook als zij nieuw personeel langer willen screenen (De Graaf-Zijl 2005a; Beckmann en Kuhn 2012): voldoet iemand niet, dan is geen ontslagprocedure nodig, maar eindigt het dienstverband vanzelf. De meest genoemde motieven van werkgevers voor het aanbieden van tijdelijke contracten zijn dan ook kijken of een nieuwe werknemer bevalt, onzekerheid over de toekomstige hoeveelheid werk, pieken en dalen in het werk, minder arbeidsrechtelijke risico's en vervanging van afwezig personeel (Houseman 2001; Donker van Heel et al. 2013; Van Echtelt et al. 2014; Van Echtelt et al. 2015; Van Echtelt en De Voogd-Hamelink 2017).¹ Financiële nadelen zijn er eveneens, waaronder grotere werving-, selectie- en inwerkkosten door vaker aannemen van nieuw personeel en lagere productiviteit bij functies met een lange inwerktijd (Donker van Heel et al. 2013; Olsthoorn 2015).

Ongunstige economie en toename werkgeversverplichtingen vaak aangedragen als oorzaak voor groei

Er worden uiteenlopende oorzaken aangedragen voor de groei van tijdelijk werk (Kremer et al. 2017). Dit rapport richt zich op twee veelgenoemde oorzaken (bv. VNO-NCW 2014; MKB Nederland 2015, 2016). De eerste is de slechte economische situatie van de afgelopen jaren. Die maakte werkgevers onzeker over hun toekomstige hoeveelheid werk en dus over het aantal benodigde personeelsleden. Beperking van ontslagkosten werd daardoor belangrijker.

De tweede is de toename van de werkgeversverplichtingen bij langdurige ziekte van personeel. De overheid heeft de lasten in dat kader de afgelopen twintig jaar verhoogd om de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Zo is de loondoorbetalingsplicht aan ziek personeel in 1996 verlengd van zes weken² naar één jaar en in 2004 vervolgens naar twee jaar. Verder betalen werkgevers sinds 1998 maximaal vijf jaar lang een verhoogde arbeidsongeschiktheidspremie bij instroom van een personeelslid in de regeling voor arbeidsongeschiktheid, wat in 2005³ is verlengd naar tien jaar.⁴ Ook zijn de inspanningen voor re-integratie die werkgevers moeten leveren uitgebreid.

Door eerst een tijdelijk contract te bieden, kunnen werkgevers de gezondheid van nieuwe krachten langer beoordelen en mensen met een verhoogd ziekterisico uitselcteren (Cuelenaere en Veerman 2013; Euwals et al. 2014). Er zijn aanwijzingen dat werkgevers dit inderdaad doen, want flexibele contracten worden bij mensen met een slechte gezondheid minder vaak dan bij anderen omgezet in een vast dienstverband (Brummelkamp et al. 2014; De Jong et al. 2014; Vlasblom et al. 2015; Houtman en Kraan 2016). Bovendien, als langdurende ziekte toch optreedt, verminderen tijdelijke contracten de hoogte van de financiële lasten (Scheele 2013; Baarsma en Heyma 2014): bij een resterende contractduur korter dan twee jaar houdt de loondoorbetaling op zodra het dienstverband eindigt.⁵ Ook telde arbeidsongeschiktheidsinstroom van tijdelijk personeel tot 2013/2014 niet mee in de hoogte van de werkgeverspremie voor arbeidsongeschiktheid; alleen die van vast personeel deed dat.⁶

Toename werkgeversverplichtingen vooral probleem voor kleine werkgevers?

De hogere lasten zouden vooral kleine werkgevers huiverig hebben gemaakt voor het aannemen van vast personeel (De Beer en Kraamwinkel 2012). Zij kunnen de omvang van langdurend verzuim slecht voorspellen en hebben weinig mogelijkheden voor re-integratie van personeel in een andere functie. Bij grotere werkgevers ligt dat anders (Kok et al. 2013; De Jong et al. 2014).

Werkgevers – klein en groot – kunnen de financiële risico's van langdurende ziekte inperken door een verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling af te sluiten. De verzekeraar vergoedt de loondoorbetaling dan deels of geheel tegen afdracht van premies in de jaren ervoor. Vooral kleine werkgevers maken gebruik van die mogelijkheid: zo'n 70-80% van hen heeft een dergelijke polis (De Jong et al. 2014). Omdat langdurende ziekte in die gevallen geen plotse financiële schok is, is de prikkel om vervolgens met tijdelijke contracten te werken bij veel kleine werkgevers mogelijk kleiner dan in eerste instantie werd gedacht. Tenzij – maar hoe vaak dit gebeurt, weten we niet – de verzekeraar de premie daarna verhoogt vanwege een hoger verzuim dan vooraf was verwacht.

Weinig onderzoek naar invloed ongunstige economie en hogere werkgeverslasten

Het is onduidelijk of de groei van tijdelijk werk inderdaad vooral een gevolg is van de slechte economische situatie en de toegenomen werkgeversverplichtingen bij ziekte. Het Centraal Planbureau concludeerde in 2016 (CPB 2016; Euwals et al. 2016) dat de ongunstige economie vermoedelijk niet de hoofdoorzaak is, aangezien het aantal tijdelijke contracten

al vanaf 1995 stijgt. Nadere analyses van het CPB (Scheer et al. 2016) ondersteunen deze conclusie: de groei van tijdelijk werk verschilt tussen Nederlandse bedrijfssectoren, maar dit hangt niet samen met hoe de economie zich in diezelfde bedrijfstakken ontwikkelde. Een verwante maat, de onderhandelingsmacht van werknemers in een bedrijfssector – gemeten door het aantal openstaande vacatures in de betreffende sector gedeeld door het landelijk werkloosheidspercentage – had evenmin een aantoonbaar effect. Of de toegenomen werkgeversverplichtingen bij ziekte het aantal tijdelijke contracten hebben vergroot, is bij ons weten niet onderzocht. Bekend is alleen dat de omvang van de flexibele schil niet verschilt tussen kleine werkgevers met en zonder verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling (De Jong et al. 2014). Of dat ook geldt na optreden van langdurende ziekte en of werkgevers in het algemeen na zulk verzuim meer tijdelijke krachten inzetten dan anders, is echter niet duidelijk. Wel veronderstellen meerdere onderzoekers dat de gestegen verplichtingen hebben bijgedragen aan de groei van tijdelijk werk (bv. Cuelenaere en Veerman 2013; Klosse 2013; Scheele 2013; Baarsma en Heyma 2014; Verhulp 2014; CPB 2016; Euwals et al. 2016; Studiegroep Duurzame Groei 2016). Wellicht mede daardoor is in het regeerakkoord 2017-2021 (VVD et al. 2017) afgesproken de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers tot 25 werknemers te verkorten naar één jaar. De uitwerking daarvan – en eventuele alternatieven – is momenteel onderwerp van discussie (Leupen en Winkel 2018).

Groei tijdelijk werk gefaciliteerd door gewijzigde wetgeving?

De soepeler wetgeving over verlenging van tijdelijke contracten heeft de groei van tijdelijk werk mogelijk gefaciliteerd (bv. Stavenuiter et al. 2016). Voor 1999 moesten werkgevers toestemming vragen aan de directeur van het Arbeidsbureau voor beëindiging van verlengde tijdelijke contracten. Vanaf die tijd lopen zulke dienstverbanden automatisch af zolang het aantal opeenvolgende contracten niet groter is dan drie en de totale contractperiode niet langer duurt dan drie jaar (1999-2015) respectievelijk twee jaar (vanaf 2015⁷), uitzonderingen in de cao daargelaten. Het is voor werkgevers dus gemakkelijker geworden opeenvolgende tijdelijke contracten aan te bieden.

1.2 Onderzoeksvragen

Dit rapport gaat, zoals gezegd, in op de vraag hoe de groei van tijdelijk werk is ontstaan. Het percentage werknemers met een tijdelijk contract stijgt als werkgevers vaker dan vroeger een tijdelijk contract bieden bij indiensttreding of nieuw personeel langer dan eerst op tijdelijke contracten in dienst houden.⁸ Dit rapport laat zien of beide nu meer voorkomen dan voorheen. Ook toont het of de ontwikkeling verschilt naar gelang de onderhandelingspositie van nieuwe personeelsleden. Vervolgens richt het zich op wat er gebeurt bij indiensttreding. Is het aandeel werknemers dat start met een tijdelijk contract groter bij een slechtere economische situatie of als de werkgever eerder te maken heeft gehad met een langdurend ziektegeval? De economische situatie waarin werkgevers verkeren, meten we met meer graadmeters dan in de CPB-studie uit 2016 in de hoop de groei van tijdelijk

werk zo beter te kunnen verklaren. Helaas kunnen we niet nagaan wat het effect van beide factoren is op de lengte van de periode van tijdelijk werk.

Onze onderzoeksvragen zijn:

1. Bieden werkgevers nieuwe personeelsleden vaker dan vroeger een tijdelijk in plaats van vast contract bij indiensttreding? En duurt het misschien langer voor nieuwe krachten een vast contract krijgen?
2. Groeide tijdelijk werk vooral onder mensen met een beperkt of onderbroken arbeidsverleden?
3. Zorgde de ongunstige economische situatie ervoor dat werkgevers nieuwe krachten vaker dan anders aannamen op tijdelijke basis?
4. Zorgde een eerder langdurend ziektegeval ervoor dat werkgevers nieuwe krachten vaker dan anders aannamen op tijdelijke basis?

Bij onderzoeksvraag 4 maken we een onderscheid tussen grote werkgevers (≥ 100 personeelsleden) enerzijds en kleine tot middelgrote werkgevers (5-99 personeelsleden) anderzijds. Het is niet mogelijk om aparte cijfers voor kleine en middelgrote werkgevers te geven, omdat het aantal waarnemingen daarvoor te klein is. We splitsen de twee groepen verder op in werkgevers met en zonder verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling. We hebben geen informatie over de inhoud van de verzekering (bv. aantal wachtdagen, verzekerd bedrag, wel/niet ook verzuimbegeleiding verzekerd).

Vooraf bij kleine werkgevers zonder verzekering zou langdurende ziekte een grote, abrupte schok vormen, zo luidt de veronderstelling. Grote werkgevers zouden deze uitgaven in principe ook zonder verzekering moeten kunnen opbrengen, omdat zij gemakkelijker kunnen inschatten hoeveel ziektegevallen zij van jaar tot jaar hebben en welk bedrag zij dus jaarlijks voor loondoorbetaling opzij moeten zetten (De Jong et al. 2014).

1.3 Gegevensbronnen

Voor dit rapport zijn twee databestanden gebruikt. We beantwoorden onderzoeksvraag 1 en 2 met gegevens over werknemers en onderzoeksvraag 3 en 4 met cijfers afkomstig van werkgevers.

Onderzoeksvraag 1 en 2: gegevens over werknemers

De data voor onderzoeksvraag 1 en 2 – hoe en bij wie groeide tijdelijk werk? – zijn afkomstig uit het Arbeidsaanbodpanel (AAP) van het SCP, een vragenlijstonderzoek onder zo'n 4500 werkenden en niet-werkenden van 16-65 jaar. Het AAP wordt elke twee jaar uitgevoerd (in de even jaren). Het is een panelonderzoek: bij elke meting worden eerst de deelnemers aan de vorige ronde benaderd, van wie zo'n 70-80% opnieuw meewerkt. Daarnaast worden telkens nieuwe deelnemers aangezocht om ervoor te zorgen dat de omvang van het panel op peil blijft en ook jongeren voldoende vertegenwoordigd zijn. Zie Van Echtelt et al. (2016) voor meer informatie over het AAP.

Omdat het AAP een panelonderzoek is, is zowel de huidige als vroegere arbeidssituatie van de deelnemers bekend. Dat maakt het mogelijk na te gaan of tijdelijk werk vooral groeide onder nieuw personeel met een beperkt of onderbroken arbeidsmarktverleden.

Onderzoeksvraag 3 en 4: gegevens over werkgevers

Voor onderzoeksvraag 3 en 4 – wat is de invloed van de economische situatie en een eerder langdurend ziektegeval op het type arbeidscontract bij indiensttreding? – gebruiken we het Arbeidsvraagpanel (AVP) van het SCP, een onderzoek onder zo'n 2500 bedrijfsvestigingen. Hieraan nemen zowel kleine als grote vestigingen deel en zowel vestigingen die onderdeel zijn van een groter geheel⁹ als vestigingen die een zelfstandig bedrijf zijn. Voor dit onderzoek wordt een personeelslid geïnterviewd dat goed op de hoogte is van het personeelsbeleid, bijvoorbeeld een vestigingsmanager of personeelsfunctionaris.

Elke twee jaar start een nieuwe cyclus van dataverzameling. Deze is opgeknipt in vier delen om de geïnterviewden niet te zwaar te belasten. In het voorjaar van de oneven jaren wordt een eerste telefonisch interview afgenomen met alle werkgevers, gevolgd door een internet- of schriftelijke vragenlijst voor vragen die opzoekwerk vereisen. In het najaar van de oneven jaren en het voorjaar van de even jaren wordt een tweede respectievelijk derde telefonisch interview gehouden.

Het Arbeidsvraagpanel is een panelonderzoek, net als het Arbeidsaanbodpanel; 60-70% van de werkgevers doet bij de volgende cyclus opnieuw mee. Bij de start van een nieuwe cyclus wordt deze groep aangevuld met nieuwe deelnemers, zodat de omvang van het panel weer op peil komt. Van Echtelt et al. (2015) geeft meer informatie over het AVP.

Omdat het AVP een panelonderzoek is, kunnen we nagaan of werkgevers nieuw personeel vaker een tijdelijk contract geven als hun economische situatie verslechtert. We hebben de volgende informatie over de bedrijfssituatie: regionale economische groei in de eigen bedrijfstak, aantal maatregelen bedrijf om personeelsbestand in te krimpen, gevoeligheid bedrijf voor conjunctuurschommelingen en bedrijfsverwachtingen over toekomstige financiële positie. Ook kennen we twee aspecten van de onderhandelingsmacht van sollicitanten: aanwezigheid van moeilijk vervulbare vacatures in het bedrijf en regionaal werkloosheidspercentage.

Het panelkarakter van het AVP maakt het ook mogelijk de invloed van een eerder langdurend ziektegeval te testen. We gaan na of bedrijven die twee jaar terug te maken hadden met een langdurend ziektegeval nieuwe krachten vervolgens vaker een tijdelijk contract geven dan werkgevers zonder die ervaring.

Het onderzoek is verkennend van aard, met name bij het deel dat zich richt op de relatie tussen een eerder langdurend ziektegeval en het gebruik van tijdelijke contracten. De gegevens die we tot onze beschikking hebben, zijn niet zo gedetailleerd van aard als we zouden wensen: er zijn alleen langdurende ziektegevallen geregistreerd die tot instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen leidden. Dergelijke ziektegevallen brengen overigens forse kosten met zich mee (loondoorbetaling en verhoogde premie voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen¹⁰). Vanwege deze beperking moet dit onderzoek als een

eerste verkenning van de relatie tussen werkgeverslasten bij ziekte en het gebruik van tijdelijk werk worden gezien.

Een uitgebreide toelichting op de analyses staat in bijlage 1 bij dit rapport (te vinden via www.scp.nl).

Noten

- 1 Zie ook <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/duurzame-inzetbaarheid-ontwikkelingen/>
- 2 Voor kleine werkgevers duurde de loondoorbetalingsplicht maximaal twee weken.
- 3 Werknemers die instromen in de regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (de IVA – Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) tellen hierbij niet mee.
- 4 In het regeerakkoord 2017-2021 is afgesproken dit weer in te korten naar vijf jaar (vvd et al. 2017).
- 5 Sinds 2014 is de premie van grote werkgevers voor de Ziektewet wel afhankelijk van hun aantal tijdelijke werknemers met afgelopen contract dat de Ziektewet instroomt (gedifferentieerde premie). Kleine werkgevers betalen net als voorheen een sectorale premie, middelgrote werkgevers een mix van sectorale en gedifferentieerde premie.
- 6 Sinds 2013/2014 telt instroom van tijdelijk personeel ook mee. Sinds die tijd betalen kleine werkgevers (= werkgevers met maximaal tien maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) een sectorale arbeidsongeschiktheidspremie. In de jaren ervoor was hun premie net als die van grotere bedrijven afhankelijk van hun arbeidsongeschiktheidsinstroom, maar was deze gemaximeerd op drie maal de gemiddelde premie in plaats van vier maal de gemiddelde premie.
- 7 In het regeerakkoord 2017-2021 is afgesproken dit weer te verlengen naar drie jaar (vvd et al. 2017).
- 8 Het percentage tijdelijke krachten stijgt ook als het aandeel van tijdelijke krachten onder vertrekkend personeel daalt. Dat is echter niet gebeurd: het aandeel tijdelijke krachten onder uitgestroomd personeel steeg juist van 24% in 2002 naar 32% in 2014 (SCP AVP'03-'15).
- 9 We weten niet of dergelijke vestigingen zelf mogen bepalen welke contractsoorten zij bieden of voorschriften vanuit het hoofdkantoor moeten volgen.
- 10 Alleen als het betreffende personeelslid instroomde in de WGA (= uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten of volledig arbeidsongeschikten met kans op herstel), niet bij instroom in de IVA (= uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten).

2 Resultaten

2.1 Tijdelijke contracten naar lengte dienstverband bij huidige werkgever

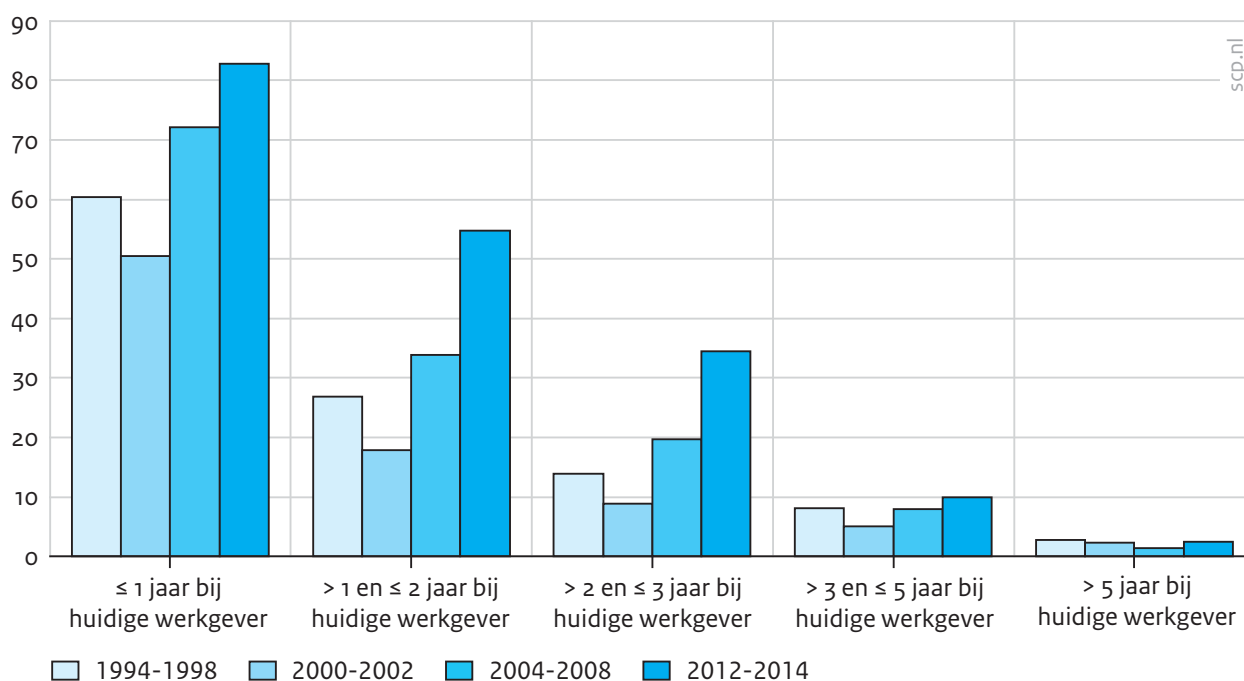
Nieuw personeel vaker én langer op tijdelijke contracten

De groei van tijdelijk werk is veroorzaakt door twee onderliggende veranderingen. Ten eerste begint nieuw personeel vaker dan vroeger op een tijdelijk contract: het aandeel dat dit doet, steeg volgens het AVP van 71% in 2002-2004 naar 86% in 2012-2014. Ten tweede houden nieuwe krachten langer dan vroeger een tijdelijk contract (zie figuur 2.1). Had in 2000-2002 nog 9% van de mensen die meer dan twee maar hooguit drie jaar in dienst waren bij hun huidige werkgever zo'n dienstverband, in 2012-2014 was dat 35%.

Vermoedelijk verlengen werkgevers tijdelijke contracten vaker dan voorheen één of meer keer; de stijging van het aantal tijdelijke krachten onder mensen met een diensttijd van twee of drie jaar wijst daar tenminste op, een deel van die groep zal in een verlengd dienstverband werkzaam zijn. Werkgevers hebben dus gebruikgemaakt van de extra speelruimte die de wetgeving over verlenging van tijdelijke contracten hun sinds 1999 biedt. Zoals figuur 2.1 laat zien, zijn ze daarmee pas begonnen na een aantal jaren, rond 2004-2008.

Figuur 2.1

Werknemers met een tijdelijk contract naar aantal jaren in dienst bij huidige werkgever, 1994-2014 (in procenten)^a



a Om over voldoende waarnemingen te kunnen beschikken, zijn een aantal jaarbestanden samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'94-'14)

In 2000-2002 bleven nieuwe werknemers juist minder lang op een tijdelijk contract in dienst. Dat kan deels komen door overgangsrecht in de eerste jaren na de wijziging van de wetgeving en deels doordat werkgevers in die periode moeite hadden voldoende personeel te vinden.

Geen groei tijdelijk werk onder personeel langer dan drie jaar bij huidige werkgever

Tijdelijk werk groeide alleen onder personeelsleden die drie jaar of minder in dienst zijn bij hun huidige werkgever. Dat zal samenhangen met wettelijke beperkingen: verlengde tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever die langer dan drie jaar duren (sinds juli 2015: twee jaar) veranderen vanzelf in een vast contract, uitzonderingen in de cao daargelaten.

Meer tijdelijke contracten later in loopbaan door vaker tijdelijke functie bij indiensttreding

Bij overstap naar een andere werkgever gaan de regels rond tijdelijke contracten opnieuw in. Tijdelijk werk komt dus ook geregeld voor bij mensen die al meer dan drie jaar werken. Dat zijn niet uitsluitend werknemers die al jaren een flexbaan hebben, maar ook personen die eerder een vast contract hadden bij een andere werkgever of tussendoor werkloos waren.

Omdat een tijdelijk contract bij indiensttreding nu meer voorkomt dan vroeger, steeg het aandeel met zo'n dienstverband later in de loopbaan. Zo had in 2002 nog 82% van de werknemers met een arbeidsverleden van zes tot tien jaar een vast contract, tegen 65% in 2012 (Vlasblom et al. 2015).

2.2 Tijdelijke contracten naar eerdere arbeidsmarktpositie

Vooraf stijging tijdelijk werk onder mensen met beperkt of onderbroken arbeidsverleden

Tijdelijk werk steeg het sterkst onder mensen die eerst werkloos waren of een tijdelijke baan elders hadden (zie tabel 2.1): personen dus met een beperkt of onderbroken arbeidsverleden. Inmiddels krijgen beide groepen bij indiensttreding nog vrijwel uitsluitend een tijdelijk dienstverband. Ook als zij één tot twee jaar bij hun huidige werkgever zijn, hebben zij vaker dan vroeger een tijdelijk contract. Doorstroom naar een vaste functie is voor hen dus moeilijker geworden (CBS 2017c). Overstappers vanuit een vaste baan elders, die een betere onderhandelingspositie hebben, beginnen eveneens vaker dan vroeger met tijdelijk werk, maar bij hen was de groei wat minder groot. Zij starten tegenwoordig in meer dan de helft van de gevallen bij een nieuwe werkgever met een tijdelijk dienstverband.

Tabel 2.1

Werknemers met een tijdelijk contract naar aantal jaren in dienst bij huidige werkgever en eerdere arbeidsmarktpositie, 1994-2014 (in procenten)^{a, b}

	1994/ 1998	2000/ 2002	2004/ 2008	2012/ 2014
≤ 1 jr bij huidige werkgever, was 2 jaar terug				
elders in vaste dienst ^c	41	35	66***	59***
elders in tijdelijke dienst ^c	64	52	79*	93**
werkloos of daarna werkloos geweest	74	72	85*	96***
in dagopleiding	76	75	79	89*
> 1 en ≤ 2 jr bij huidige werkgever, was 2 jaar terug				
elders in vaste dienst ^c	11	11	23**	37***
elders in tijdelijke dienst ^c	33	17*	34	69***
werkloos of daarna werkloos geweest	33	. ^d	51**	64***
in dagopleiding	40	.	.	.

a Om over voldoende waarnemingen te kunnen beschikken, zijn enkele jaarbestanden samengevoegd.

b Significante verschillen tussen 1994/1998 en later zijn aangeduid met: * = $p < 0,05$, ** = $p < 0,01$, *** = $p < 0,001$.

c Exclusief personen die tussendoor werkloos zijn geweest.

d . = minder dan 70 waarnemingen

Bron: SCP (AAP'94-'14)

2.3 Economische situatie en tijdelijke contracten bij indiensttreding

Meer tijdelijke contracten voor nieuw personeel bij ongunstige economie

De slechte economische situatie in de voorbije jaren wordt vaak als een van de verklaringen voor de groei van tijdelijk werk genoemd. Onze analyses laten zien dat de economische neergang inderdaad het aandeel tijdelijke contracten bij indiensttreding heeft vergroot. Twee kenmerken van de economische situatie bevorderen het gebruik van dit type dienstverbanden (zie tabel 2.2 en bijlagetabel B.3). Dat is ten eerste het aantal maatregelen van een bedrijf om het personeelsbestand in te krimpen. Als dat stijgt met één, bijvoorbeeld van 0 naar 1, groeit het aandeel tijdelijke krachten onder net aangenomen personeel met 1,8 procentpunt. Aangezien het gemiddelde aantal inkrimpingsmaatregelen van bedrijven tussen 2003-2005 en 2013-2015 met 0,3 steeg, heeft dit het aandeel tijdelijke contractanten onder nieuwe krachten tijdens de crisis een beetje, met 0,5 procentpunt, vergroot. Het tweede kenmerk betreft de regionale economie in de eigen bedrijfstak. Als de bruto toegevoegde waarde in de regionale bedrijfstak met 1 procentpunt krimpt, stijgt het percentage tijdelijke krachten onder net ingestroomd personeel met 0,8 procentpunt. Omdat de bruto toegevoegde waarde in de periode 2012-2015 ongeveer 0,6 procentpunt lager was dan in de jaren 2002-2005 (CBS 2017b), heeft ook dit het aandeel tijdelijke krachten onder net aangenomen personeel in lichte mate, met 0,5 procentpunt, doen stijgen.

De afgenomen onderhandelingsmacht van werknemers vermeerderde het aandeel tijdelijke krachten bij indiensttreding eveneens. Dit effect was iets sterker dan dat van de twee factoren hiervoor. Bij toename van het regionale werkloosheidspercentage met 1 procentpunt groeit aandeel met een tijdelijk dienstverband onder nieuw personeel met 2,4 procentpunt. De stijging van de werkloosheid bedroeg tussen 2003-2005 en 2011-2015 gemiddeld 1,0 procentpunt (CBS 2017a). Dit kan tijdens de crisis het percentage tijdelijke dienstverbanden bij binnenkomst dus met bijna 2,5 procentpunt hebben verhoogd.

Bijdrage ongunstige economie aan groei tijdelijke contracten bij indiensttreding beperkt tot matig

De totale groei van het aantal tijdelijke krachten onder net aangenomen personeel bedroeg tussen 2002-2004 en 2012-2014 15 procentpunt (zie paragraaf 2.1). Zo'n kwart van die toename, oftewel 3,5 procentpunt, kan worden verklaard door onze maatstaven voor de ongunstige economie. De bijdrage van de economische neergang aan het grotere percentage tijdelijke contracten bij indiensttreding was daarmee, zo schatten we, beperkt tot matig.

Tabel 2.2

Invloed economische situatie en onderhandelingsmacht sollicitanten op aandeel tijdelijke krachten onder net aangenomen personeel, 2004-2014^{a, b}

	niet-gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten
economische situatie waarin bedrijf verkeert	
regionale economische groei in de eigen bedrijfstak ^c	-0,8
aantal maatregelen bedrijf ter inkrimping personeelsbestand (0-5 maatregelen)	+1,8
verwachting bedrijf over toekomstige omzet en personeelsgrootte (5-puntsschaal; 1 = sterke krimp; 5 = sterke groei)	
gevoeligheid bedrijf voor schommelingen conjunctuur (3-puntsschaal; 1 = nauwelijks of niet; 3 = in sterke mate)	
onderhandelingsmacht sollicitanten	
regionaal werkloosheidspercentage ^d	+2,4
bedrijf heeft momenteel moeilijk vervulbare vacatures of die afgelopen 2 jaar gehad (1 = ja, 0 = nee)	

a Er is een *fixed-effects*-regressie uitgevoerd (zie bijlage). De grootte van de coëfficiënt is alleen vermeld als deze significant verschilt van nul bij $p < 0,05$.

b Het aantal waarnemingen is 3.236.

c Gebruikt is de gemiddelde groei over de laatste twee jaar van de bruto toegevoegde waarde. Gegeven afkomstig van CBS StatLine (Kwartaalrekeningen '03-'14).

d Gegeven afkomstig van CBS StatLine (Ebb'04-'14).

Bron: SCP (AVP'05-'15)

2.4 Eerder langdurend ziektegeval en tijdelijke contracten bij indiensttreding

Kleine tot middelgrote werkgevers zonder verzekering: meer tijdelijke contracten voor nieuw personeel bij eerder langdurend ziektegeval

Een eerder langdurend ziektegeval blijkt het percentage tijdelijke contracten ook te vergroten. Dat is echter alleen het geval bij kleine tot middelgrote werkgevers zonder verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling, zoals we verwachtten. Vooral voor deze groep is langdurende ziekte een plotse en grote financiële schok. Dit type werkgevers gaf 95% van hun net aangenomen krachten een tijdelijk dienstverband als zij twee jaar ervoor te maken hadden gehad met instroom van een personeelslid in de arbeidsongeschiktheidsregelingen (zie tabel 2.3). Bij vergelijkbare werkgevers zonder die ervaring begon een significant kleiner aandeel, namelijk 84%, van de nieuwe krachten op tijdelijke basis.

Tabel 2.3

Tijdelijke krachten onder nieuw aangenomen personeel, naar wel/niet instroom van personeel in de arbeidsongeschiktheidsregelingen twee jaar terug, 2002-2016 (in procenten)^{a, b}

	wel instroom in arbeidsongeschikt- heid twee jaar terug	geen instroom in arbeidsongeschikt- heid twee jaar terug	verschil wel vs. geen
in kleine bedrijfsvestiging (5-99 werknemers)			
wel verzekering tegen loondoorbetaling twee jaar terug	78	83	-5
geen verzekering tegen loondoorbetaling twee jaar terug	95	84	11*
in grote bedrijfsvestiging (≥ 100 werknemers)			
wel verzekering tegen loondoorbetaling twee jaar terug	80	82	-2
geen verzekering tegen loondoorbetaling twee jaar terug	84	87	-3

a Er zijn lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen en aanwezigheid verzekering zijn gemeten in jaar t-2, percentage tijdelijke krachten onder nieuw aangenomen personeel in jaar t. De volgende controlevariabelen zijn opgenomen: tijdvak (2002-2008 vs. 2010-2016), grootteklasse bedrijfsvestiging en wel/niet actief in marktsector (zie bijlage). Significante verschillen zijn aangeduid met: * = $p < 0,05$.

b Aantal waarnemingen is 31 (kleine werkgevers, wel verzekering), 34 (kleine werkgevers, geen verzekering), 58 (grote werkgevers, wel verzekering) en 209 (grote werkgevers, geen verzekering).

Bron: SCP (AVP'03-'17)

Beperkte bijdrage eerdere, langdurende ziektegevallen aan groei tijdelijke werk bij indiensttreding

Het verschil in het aandeel tijdelijke krachten tussen beide groepen werkgevers is vrij groot, namelijk 11 procentpunt. Omdat naar schatting slechts 17% van alle werknemers in Nederland bij een kleine werkgever zonder verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling werkt¹ – en die werkgevers vermoedelijk niet allemaal ervaring hebben met langdurig ziek personeel –, kan dit de groei van tijdelijk werk bij indiensttreding maar beperkt verklaren. Misschien was de verklaringskracht groter geweest als we ook informatie hadden gehad over langdurende ziektegevallen zonder arbeidsongeschiktheidsinstroom.

Niet voldoende gegevens om effect van beperkter werkgeversverplichtingen te kunnen onderzoeken

De cijfers in tabel 2.3 betreffen de periode 2002-2016. Tot 2004 duurde de loondoorbetaling maximaal één in plaats van twee jaar en betaalden werkgevers vijf in plaats van tien jaar een verhoogde premie bij instroom van personeel in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Toch verandert weglating van die eerdere jaren de uitkomsten niet noemenswaardig.² Helaas is het aantal waarnemingen over deze periode te klein om goed te kunnen uitzoeken of langdurende ziektegevallen toen hetzelfde effect hadden op het gebruik van tijdelijke contracten.

Invloed van collectieve ervaringen en verwachtingen niet vast te stellen

Natuurlijk hoeft het niet de eigen ervaring met langdurende ziekte te zijn die werkgevers huiverig maakt voor vaste contracten. Verhalen van andere werkgevers hierover en inschatting van het eigen risico daarop kunnen een vergelijkbare uitwerking hebben. Ook berichten over een teruglopende economie en financiële problemen bij collega-bedrijven kunnen werkgevers voorzichtig maken; zulke problemen kunnen hen immers net zo goed treffen. De wel erg lange duur van de recessie en de daardoor aanhoudende onzekerheid kunnen werkgevers extra terughoudend hebben gemaakt met het aannemen van vast personeel. Andere oorzaken die worden genoemd voor de groei van tijdelijk werk zijn het geheel aan werkgeversverplichtingen (ziekte, re-integratie, ontslag), toegenomen marktwerking en globalisering, maar ook het navolgen van andere werkgevers (Dekker en De Beer 2014; Dekker 2016; Kremer et al. 2017; vgl. ook DiMaggio en Powell 1983). De invloed van zulke zaken op het aannamegedrag van werkgevers is echter moeilijk vast te stellen, omdat (vrijwel) alle werkgevers hiermee te maken hebben.

Noten

- 1 Zo'n 45% van de werknemers in Nederland werkt bij een bedrijfsvestiging met minder dan honderd werknemers (CBS 2017d). Daarvan is naar schatting 38%, dus 17% van het totaal, actief bij een kleine bedrijfsvestiging zonder verzekering tegen de kosten van loondoorbetaling (SCP AVP'15).
- 2 De niet-gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt is dan -10.1 in plaats van -11.0.

Summary

Temporary employment

Effects of economic downturn and long-term sick leave

Growth in temporary employment due to changing preferences among employers

Ever more employees are working on temporary employment contracts. Between 2003 and 2017, the proportion rose from 16% to 27% (Statistics Netherlands, CBS 2018). This trend is unlikely to be due to changing preferences among employees (Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, CPB 2016), because they generally prefer permanent employment contracts (Donker van Heel et al. 2013; Vlasblom and Josten 2013; CBS 2016). The trend seems largely to be driven by employer preferences.

How has this increase in temporary employment come about?

During an economic downturn, like the one we have seen in recent years, temporary employees are often the first to lose their job. Assuming that some of those workers become unemployed and not all will find temporary work elsewhere, this ought to have reduced the proportion of employees on temporary employment contracts. However, the number has continued to rise, and more quickly than in neighbouring countries (CPB 2016). This raises two questions. The first is which underlying changes are taking place. Have new employees been employed on a temporary employment contract more often than was previously the case? Or has it been taking longer for temporary contracts to be converted into permanent employment contracts? The second question is why employers have been employing increasing numbers of workers on temporary contracts.

What was the role of the economic downturn and increased liability for employers in relation to employees who are sick?

This report addresses both these questions. With regard to why this trend is occurring, two explanations are increasingly being offered: the unfavourable economic conditions of recent years, and employers' increased liabilities with regard to employees who are on long-term sick leave. Previous research (CPB 2016) has concluded that the unfavourable economic situation cannot be the primary cause, because the proportion of temporary employees has been increasing for several decades, since 1995. Here, we measure the economic situation using more indicators than in previous research, in order to see if a better explanation can be found for the rise in temporary employment. The role of the increase in employers' liabilities in the event of long-term sick leave has, to our knowledge, never been investigated before.

Why might both of these factors - the economic situation and employers' liabilities - promote the use of temporary employment contracts? One frequently heard argument is that employers like to employ temporary staff in order to minimize their risks, including risks in relation to these two areas. Let us consider the first risk: unfavourable economic condi-

ons. A flexible workforce is more convenient for employers, because not extending temporary employment contracts is cheaper than making permanent employees redundant (De Graaf-Zijl 2005b).

Temporary employment contracts can also reduce the second risk for the employer: their liabilities in relation to the costs of long-term sick leave. These costs have been increasing steadily over the past twenty years in order to reduce the number of persons who apply for disability benefits. For example, employers are now required to pay sick staff members for up to two years, and they are also obliged to make more effort to reintegrate them into the workplace than previously. Offering new employees a temporary employment contract allows employers more time to assess the health of new employees and select people with a lower risk of illness (Cuelenaere and Veerman 2013; Euwals et al. 2014).

For small and medium-sized employers in particular, employers' financial liabilities in the event of sickness represent a significant risk (Kok et al. 2013; De Jong et al. 2014). This is particularly true when these employers are not insured against the costs of continuing to pay an employee's wages if that employee becomes ill; this applies to around 20-30% of employers in this group (De Jong et al. 2014).

In order to make permanent employment contracts more attractive to small employers, the coalition agreement for the present government states that it will reduce employers' obligation to pay their employees to one year in the case of companies with 24 employees or fewer (vvd et al. 2017). The details of this policy change - and possible alternatives - are currently under discussion (Leupen and Winkel 2018).

Research design: exploration

This report is based on two data files. The first question – has temporary employment been rising because people are being given temporary employment contracts more often and/or kept on them for longer? – is answered using data on employees. The second question – what was the contribution of the unfavourable economic situation and employers' liabilities in relation to sick leave to the growth in temporary employment? – is explored using figures from employers. We examine whether employers are more likely to offer temporary employment contracts to new employees when their company is performing less well or if they have previously had a staff member on long-term sick leave. Unfortunately, we were unable to determine if this had an effect on whether employers waited longer before converting temporary contracts into permanent ones. Depending on the datasets in question, the data in this report runs from the mid-1990s or early 2000s until 2014 or 2016.

The study is exploratory in nature, particularly the section that focuses on the relationship between long-term sick leave and the use of temporary contracts. The dataset that we have available is less detailed than we would have preferred, and only relates to cases of long-term sick leave that resulted in employees subsequently receiving disability benefits. The study described here therefore represents an initial exploration of the relationship between employers' liabilities in relation to long-term sick leave and the use of temporary employment contracts.

New employees more likely to commence employment on a temporary contract, and to stay on a temporary contract for longer

Our figures show that the growth in temporary employment is attributable to two underlying changes. First of all, people are more likely to be offered a temporary employment contract than in the past when they commence employment. In 2002-2004, 71% of new employees commenced employment on a temporary contract; by 2012-2014 this number had risen to 86%. Secondly, new staff now remain on a temporary employment contract for longer than in the past. In 2012-2014, employees had to stay with an employer for more than three years before they were as likely to be given a permanent employment contract as their colleagues who started in 1994-2002.

It seems likely that employers now extend temporary contracts more often than they did in the past, before converting them into permanent employment contracts or terminating them; the increase in temporary employment among those who have been employed for a period of one to three years by their current employer certainly indicates this.

More temporary contracts upon commencing employment when the economic situation deteriorates

The unfavourable economic situation has indeed led to a growing trend towards more temporary employment contracts. According to our data, companies were more likely to offer a temporary employment contract to a new employee when economic growth in their regional sector of industry was falling, when they were planning to reduce the size of their workforce, or when regional unemployment was rising. Of these three factors, the regional unemployment rate had the strongest effect. This aspect reflects the bargaining power of job applicants. Changes in the future expectations of employers, their sensitivity to fluctuations in the economy and the presence of vacancies within the company that were difficult to fill had no effect.

Contribution of unfavourable economic conditions to the rise in temporary employment is estimated to be limited

All these economic factors together account for around a quarter of the total rise in the percentage of temporary employment contracts upon commencement of employment. Perhaps there are economic factors that we do not yet know about, such as the financial situation of the company in question, that would increase the explanatory power of economic factors. It is clear that the deterioration in economic conditions has contributed to the rise in temporary employment, but it is certainly not the only cause.

More temporary contracts following a case of long-term sick leave among uninsured small to medium-sized employers

As explained previously, our database only includes cases of long-term sick leave that subsequently led to the payment of disability benefits. For small to medium-sized employers who are not insured, this type of absenteeism had a demonstrable impact on recruitment policy. These employers offered 95% of their new employees a temporary employment

contract if, in the previous two years, one of their staff members had gone on to claim disability benefits. Among the other employers, only 84% of new employees would be offered such a contract. Among other groups of employers - insured companies (regardless of size) and larger uninsured companies - there was no visible effect. This finding was to be expected: the financial effect of a long-term absence is more limited at these companies than for uninsured small or medium-sized employers. In cases where the employer is insured, the financial effect is mitigated by payments from the insurer. For larger employers, the amount of long-term sick leave is less likely to fluctuate from year to year than it is for smaller employers; this enables larger employers to reserve funds for this purpose on an annual basis.

Contribution of cases of long-term sick leave to rise in temporary employment is estimated to be limited

The difference in temporary employment upon commencing employment is therefore fairly large for uninsured small or medium-sized companies: 11 percentage points. However, it is estimated that only 17% of all employees in the Netherlands work for this type of employer, so this can only explain a limited part of the rise in temporary employment. Perhaps the explanatory power of this variable would have been greater if we had also had information about long-term sick leave among employees who did not go on to claim disability benefits.

Risk assessments and indirect experience probably also have an effect

Employers' direct experiences of a deteriorating economic climate and cases of long-term sick leave have contributed to the rise in the number of temporary employment contracts offered to newly recruited employees. However, employers' attitudes and decisions depend not only on their direct experience of such situations; their assessment of the risks involved, stories told by other employers and collective opinion-forming also play a role. For example, employers may make different recruitment decisions if their peers run into financial difficulties due to the unfavourable economic climate for businesses, or due to cases of long-term sick leave among their employees; after all, the same problems could also affect them one day. The effect of employers' own experiences, assessment of the risks and the experiences of other employers as a whole is probably greater than the effect of their direct experiences alone. However, we do not know how much greater; no conclusions about this can be drawn on the basis of this study.

Causes of the rise in temporary employment vary between employers

In recent years, various studies have been published which have sought to identify the decisive factor(s) in the rise in temporary employment (e.g. Euwals et al. 2016; Kremer et al. 2017). Our results are consistent with the results of those studies: there is no one factor that explains many employers' decisions to opt for temporary employment contracts. The economic climate affects some of those decisions, as well as previous experiences of long-term sick leave among staff members. For other employers, however, these factors seem

to be much less important. It is possible that they have been subject to increasing pressure to control personnel costs due to globalization or increased competition; they may have become more cautious about taking on permanent staff due to employers' liabilities in general (sick pay, reintegration, redundancy); or they may simply have been following the lead of other employers (Dekker and De Beer 2014; Dekker 2016; Kremer et al. 2017).

Limiting employers' liability for sick pay alone will probably have a limited effect

The coalition agreement of the current government includes the aim of making permanent employment contracts more attractive to employers by, among other things, limiting the liability of smaller employers for sick pay during long-term sick leave. However, the fact that the rise in temporary employment can be attributed to several different causes means that the importance of a single aspect, such as employers' liability for sick pay, should not be overestimated; this change alone will not ensure that employers will suddenly start offering far more permanent employment contracts. This does not alter the fact that long-term sick leave, on-going liability for salary payments and reintegration obligations can represent a heavy burden for smaller companies. And neither does it exclude the possibility that the overall package of employers' liabilities may, as a whole, strongly influence their recruitment decisions. It would therefore be advisable to take account of such unintended and undesirable consequences when developing future policy measures.

Literatuur

- Baarsma, B. en A. Heyma (2014). *De prijs van doorgeschoten verschuiving risico's naar werkgevers* (MeJustice). Geraadpleegd 9 mei 2017 via <http://www.mejustice.nl/artikelen/detail/de-prijs-van-doorgeschoten-verschuiving-risicos-naar-werkgevers>
- Beckmann, M. en D. Kuhn (2012). *Flexibility vs. screening. The performance effects of temporary agency work strategies*. Basel: University of Basel, Center of Business and Economics (wwz).
- Beer, P. de en M. Kraamwinkel (2012). Wat vakbonden kunnen doen. Verschillende motieven voor flexwerk bij werkgevers. In: *Zeggenschap*, jg. 23, nr. 3, p. 38-40.
- Brummelkamp, G., L. de Ruig en W. Roozendaal (2014). *Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*. Zoetermeer: Panteia.
- CBS (2016). *1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk*. Geraadpleegd 5 oktober 2017 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/20/1-op-de-5-flexwerkers-heeft-voorkeur-voor-flexibel-werk>
- CBS (2017a). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd 5 oktober 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>
- CBS (2017b). *Economische groei; bbp en toegevoegde waarde volumemutaties; nr.* Geraadpleegd 4 oktober 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>
- CBS (2017c). *Hoogopgeleide flexwerker stroomt vaker door naar vast*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017d). *Regionale Rekeningen. Productie, inkomensvorming, vestigingsgrootte 2007-2009*. Geraadpleegd 19 september 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>
- CBS (2018). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring*. Geraadpleegd 19 maart 2018 via <https://opendata.cbs.nl/statline>
- Chkalova, K. en R. van Gaalen (2017). *Flexibele arbeid en de gevolgen voor relatie- en gezinsvorming. Eindrapport*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CPB (2016). *Macro Economische Verkenning 2017*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Cuelenaere, B. en T.J. Veerman (2013). De zoektocht naar optimale loondoorbetaling bij ziekte. In: *TPE Digitaal*, jg. 7, nr. 3, p. 18-34.
- Dekker, F. (2016). *Flexibilisering is ook aangeleerd gedrag* (Sociale Vraagstukken, 13 juni 2016). Geraadpleegd 9 december 2016 via <http://www.socialevraagstukken.nl/flexibilisering-is-ook-aangeleerd-gedrag/>
- Dekker, F. en P. de Beer (2014). *Flexibele arbeid. De rol van werkgevers*. Amsterdam: De Burcht/Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging.
- DiMaggio, P. en W.W. Powell (1983). The iron cage revisited. Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. In: *American Sociological Review*, jg. 48, nr. 2, p. 147-160.
- Donker van Heel, P., J. de Wit, D. van Buren, R. van der Aa en T. Viertelhuizen (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.
- Echtelt, P. van, S. Croezen, J.D. Vlasblom, M. de Voogd-Hamelink en L. Mattijsen (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en M. de Voogd-Hamelink (2017). *Waarom flexwerkers?* In: P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (red.), *Arbeidsmarkt in kaart; werkgevers 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd 18 februari 2018 via <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/waarom-flexwerkers/>
- Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, J. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Euwals, R., M. de Graaf-Zijl en D. van Vuuren (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Euwals, R., D. van Vuuren en B. ter Weel (2014). *Werken in goede gezondheid*. Den Haag: Centraal Planbureau.

- Goudswaard, A., E. van Wijk en S. Verbiest (2014). *De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*. Hoofddorp: TNO.
- Graaf-Zijl, M. de (2005a). *The attractiveness of temporary employment to reduce adjustment costs. A conjoint analysis*. Amsterdam/Rotterdam: Tinbergen Institute.
- Graaf-Zijl, M. de (2005b). *The economic and social consequences of temporary employment. A review of the literature*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Houseman, S.N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements. Evidence from an establishment survey. In: *ILR Review*, jg. 55, nr. 1, p. 149-170.
- Houtman, I. en K. Kraan (2016). Verzuimbeleid tijdens recessiejaren. Het werkgeversperspectief. In: M. Versantvoort en P. Van Echtelt (red.), *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen* (p. 99-129). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jong, P. de, M. Gielen en V. Haanstra-Veldhuis (2014). *Verzekeringsgraad kleine werkgevers*. Den Haag: APE.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014). *Bevrijd of bekleemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klosse, S. (2013). Flexibel werken. Van disbalans naar evenwicht. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 2, p. 118-134.
- Kok, L., A. Heyma en M. Lammers (2013). Verlaag kosten loondoorbetaling voor kleine bedrijven. In: *TPedigitaal*, jg. 7, nr. 3, p. 4-17.
- Kremer, M., R. Went en A. Knottnerus (2017). Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. In: M. Kremer, R. Went en A. Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid* (p. 17-58). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Leupen, J. en R. Winkel (2018). Zieke werknemer bezorgt iedereen in de polder hoofdpijn. In: *Het Financieele Dagblad*, 12 maart. Geraadpleegd 12 maart 2018 via <https://fd.nl/economie-politiek/1245474/zieke-werknemer-bezorgt-iedereen-in-de-polder-hoofdpijn>.
- mkb Nederland (2015). Flexarbeid is belangrijk voor de werkgelegenheid. Geraadpleegd 5 oktober 2016 via <https://www.mkb.nl/nieuws/flexarbeid-belangrijk-voor-de-werkgelegenheid>
- mkb Nederland (2016). Standpunten: flexarbeid. Geraadpleegd 31 oktober 2016 via <https://www.mkb.nl/standpunten/flexarbeid>
- Olsthoorn, M. (2015). *Flexible employment, precarious employees? Job-, employer- and institutional explanations for numerical flexibility, and its relation to precarious employment*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Scheele, D. (2013). Slotbeschouwing. In: *Flexibiliteit en zekerheid op een dynamische arbeidsmarkt. De balans in beweging* (p. 133-140). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Scheer, B., M. de Graaf-Zijl en K. Hoekstra (2016). *De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief*. CPB Achtergronddocument. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Stavenuiter, M., M. van der Klein, C. Aussems en A. Jansma (2016). *Vast en flex in vele vormen. Werkgevers, bedrijven en sectoren aan het woord over flexibele arbeidscontracten*. Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.
- Studiegroep Duurzame Groei (2016). *Kiezen voor duurzame groei. Rapport Studiegroep Duurzame Groei*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Verhulp, E. (2014). Een perspectief op de balans in flexibiliteit. In: D. Scheele (red.), *Flexibiliteit en zekerheid op een dynamische arbeidsmarkt. De balans in beweging* (p. 33-48). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vlasblom, J.D. en E. Josten (2013). *Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers. Eerste resultaten uit het Arbeidsaanbodpanel, najaar 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

vno-ncw (2014). Te vaak negatief beeld van flexwerk. Geraadpleegd 5 oktober 2016 via <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/%C2%91te-vaak-negatief-beeld-van-flexwerk%C2%92>
vvd, cda, D66 en ChristenUnie (2017). *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021*, vergaderjaar 2017.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn in gedrukte vorm verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel en zijn als pdf gratis te downloaden via www.scp.nl. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

SCP-publicaties 2018

- 2018-1 *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (2018). Ans Merens en Freek Bucx (red.). ISBN 978 90 377 0859 2
- 2018-2 *Lees:Tijd. Lezen in Nederland* (2018). Annemarie Wennekers, Frank Huysmans, Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0858 5
- 2018-3 *De Wmo 2015 in praktijk. De lokale uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning* (2018). Lia van der Ham, Maaïke den Draak, Wouter Mensink, Peggy Schyns, Esther van den Berg. M.m.v. Pepijn van Houwelingen en Isabella van de Velde. ISBN 978 90 377 0856 1
- 2018-4 *Jezelf zijn in het verpleeghuis* (2018). Lisette Kuypers, Debbie Verbeek-Oudijk en Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0855 4 (pdf)
- 2018-5 *Maatschappelijke ondersteuning: keuzes van cliënten en beleid van gemeenten* (2018) (handelseditie proefschrift). Anna Maria Marangos. ISBN 978 90 377 0846 2 (pdf)
- 2018-6 *Een lokaal sociaal contract. Voorwaarden voor een inclusieve samenleving* (2018). Kim Putters. ISBN 978 90 377 0861 5
- 2018-7 *The social state of the Netherlands 2017* (2018). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0862 2 (pdf)
- 2018-8 *Net als thuis. Wooninitiatieven opgezet door ouders voor hun kinderen met een beperking.* (2018). Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0863 9
- 2018-9 *Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 in Nederland hebben ingeschreven* (2018). Mérove Gijsberts, Iris Andriessen, Han Nicolaas (CBS) en Willem Huijnk. ISBN 978 90 377 0864 6 (pdf)
- 2018-10 *Publieke voorkeuren. Een methodologische en inhoudelijke verkenning van voorkeuren voor publieke voorzieningen* (2018). Martin Olsthoorn en Ab van der Torre. ISBN 978 90 377 0867 7 (pdf)
- 2018-12 *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa* (2018). Lisette Kuypers. ISBN 978 90 377 0866 0 (pdf)
- 2018-13 *Verhalen blijven vertellen en elkaar willen begrijpen* (2018). Kim Putters, Andries van den Broek, Ab van der Torre, Martin Olsthoorn, Esther van den Berg, Wouter Mensink, Lotte Vermeij, Marcel Coenders en Annemarie Wennekers. ISBN 978 90 377 0872 1

Digitale publicaties 2018

Verhalen blijven vertellen en elkaar willen begrijpen (infographic). Kim Putters, Andries van den Broek, Ab van der Torre, Martin Olsthoorn, Esther van den Berg, Wouter Mensink, Lotte Vermeij, Marcel Coenders en Annemarie Wennekers. ISBN 978 90 377 0873 8, publicatiedatum 4-5-2018

Overige publicaties 2018

Burgerperspectieven 2018 | 1 (2018). Paul Dekker, Lia van der Ham en Annemarie Wennekers.

ISBN 978 90 377 0865 3

SCP-publicaties 2017

- 2017-1 *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie* (2017). Iris Andriessen, Wim Vanden Berghe en Leen Sterckx. M.m.v. Jantine van Lisdonk en Ans Merens. ISBN 978 90 377 0814 1
- 2017-2 *Wie maakt het verschil? Sociale ongelijkheid in condities en consequenties van informele hulp. Oratie.* (2017). Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0752 6
- 2017-3 *Langer zelfstandig. Ouder worden met hulpbronnen, ondersteuning en zorg* (2017). Cretien van Campen en Jurjen Iedema (SCP), Marjolein Broese van Groenou (VU-LASA) en Dorly Deeg (VUMC-LASA). ISBN 978 90 377 0817 2
- 2017-4 *Beleidssignalement Ervaringen van LHBT-personen met sport* (2017). Ine Pulles en Kirsten Visser. ISBN 978 90 377 0820 2 (pdf)
- 2017-5 *Voorzieningen verdeeld. Profijt van de overheid* (2017). Martin Olsthoorn, Evert Pommer, Michiel Ras, Ab van der Torre en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0821 9
- 2017-6 *Van oost naar west. Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland: ouders over de leefsituatie van hun kinderen* (2017). Ria Vogels, Simone de Roos en Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0819 6
- 2017-7 *First steps on the labour market* (2017). Ans Merens, Freek Bucx en Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0822 6
- 2017-8 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015. Ontvangen hulp bij het huishouden, persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding* (2017). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0818 9 (pdf)
- 2017-9 *Kwesties voor het kiezen. Analyses van enkele maatschappelijke thema's voor de Tweede Kamerverkiezingen 2017* (2017). ISBN 978 90 377 0770 0 (pdf)
- 2017-10 *Achtervolgd door angst. Een kwantitatieve vergelijking van angst voor slachtofferschap met een algemeen gevoel van onveiligheid* (2017). Lonneke van Noije en Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0825 7
- 2017-11 *Discriminatie herkennen, benoemen en melden (essay)* (2017). Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0826 4 (pdf)
- 2017-12 *Dorpsleven tussen stad en land. Slotpublicatie Sociale Staat van het Platteland* (2017). Anja Steenbekkers, Lotte Vermeij en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0830 1 (pdf)
- 2017-13 *Leren van verschillen. Opleidingsverschillen in de vrouwenemancipatie* (2017). Anne Roeters. ISBN 978 90 377 0829 5 (pdf)
- 2017-14 *Transgender personen in Nederland* (2017). Lisette Kuypers, m.m.v. Wim Vanden Berghe. ISBN 978 90 377 0831 8 (pdf)
- 2017-15 *Gelijk verdeeld. Een verkenning van de taakverdeling bij LHBT-stellen* (2017). Anne Roeters, Floor Veerman en Eva Jaspers. ISBN 978 90 377 0832 5 (pdf)
- 2017-16 *Nederlanders en nieuws. Gebruik van nieuwsmedia via oude en nieuwe kanalen* (2017). Annemarie Wennekers en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0833 2 (pdf)
- 2017-17 *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs* (2017). Monique Turkenburg en Ria Vogels. M.m.v. Yvette Sol. ISBN 978 90 377 0836 3

- 2017-18 *Ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen. Landelijk overzicht van hun leefsituatie in 2015/'16* (2017). Debbie Verbeek-Oudijk en Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0838 7
- 2017-19 *Gelukkig in een verpleeghuis? Ervaren kwaliteit van leven en zorg van ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen* (2017). Cretien van Campen en Debbie Verbeek-Oudijk. ISBN 978 90 377 0837 0
- 2017-20 *Zicht op de Wmo 2015. Ervaringen van melders, mantelzorgers en gespreksvoerders* (2017). Peteke Feijten, Roelof Schellingerhout, Mirjam de Klerk, Anja Steenbekkers, Peggy Schyns, Frieke Vonk, Anna Maria Marangos, Alice de Boer en Liesbeth Heering. ISBN 978 90 377 0842 4
- 2017-21 *Gevlucht met weinig bagage. De leefsituatie van Somalische Nederlanders* (2017). Iris Andriessen, Mérove Gijsberts, Willem Huijnk en Han Nicolaas (CBS). ISBN 978 90 377 0839 4 (pdf)
- 2017-22 *Overall rapportage sociaal domein 2016. Burgers (de)centraal* (2017). Evert Pommer en Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0843 1
- 2017-23 *Samenvatting Overall rapportage sociaal domein 2016. Burgers (de)centraal* (2017). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer (red.) ISBN 978 90 377 0844 8
- 2017-24 *Regionale verschillen in het sociaal domein: voorzieningengebruik nader verklaard* (2017). Ingrid Ooms, Klarita Sadiraj en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0852 3 (pdf)
- 2017-25 *De sociale staat van Nederland 2017* (2017). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0847 9
- 2017-26 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2016* (2017). Lisa Putman, Debbie Verbeek-Oudijk en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0850 9 (pdf)
- 2017-27 *Voor elkaar?* (2017). Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Inger Plaisier, Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0849 3

Digitale publicaties 2017

- Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015* (onepager). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0824 0, publicatiedatum 23-1-2017
- Eerste treden op de arbeidsmarkt* (digitaal magazine). Ans Merens, Freek Bucx, m.m.v. Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0823 3, publicatiedatum 31-1-2017
- Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers 2017* (card stack). Patricia van Echtelt en Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0840 0, publicatiedatum 24-10-2017
- Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2016* (onepager). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0851 6, publicatiedatum 17-11-2017
- De sociale staat van Nederland 2017* (infographic). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Annemarie Wennekers (red.). ISBN 978 90 377 0853 0, publicatiedatum 12-12-2017
- Een week in kaart – editie 1* (card stack). Anne Roeters. ISBN 978 90 377 0857 8, publicatiedatum 21-12-2017

Overige publicaties 2017

- Burgerperspectieven 2017 | 1* (2017). Paul Dekker, Josje den Ridder en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0827 1
- Burgerperspectieven 2017 | 2* (2017). Josje den Ridder, Iris Andriessen en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0834 9
- Oud worden in Nederland* (2017). Redactie: Lotte Vermeij (SCP) en Radboud Engbersen (PLATFORM31). ISBN 978 90 377 0835 6
- Burgerperspectieven 2017 | 3* (2017). Josje den Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0841 7
- Burgerperspectieven 2017 | 4* (2017). Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0854 7

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt jaarlijks zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het scp: www.scp.nl.