

FLEXWERKERS OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

DOOR | WENDY SMITS

Bijzonder hoogleraar Arbeidsmarktflexibilisering, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht. Senior onderzoeker, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

1. INLEIDING

Nederland heeft in vergelijking met België relatief veel flexwerkers. Zo had in 2023 bijna 23 procent van de werkenden een tijdelijk contract als werknemer en was nog eens bijna 13 procent werkzaam als zzp'er (Eurostat 2024a, 2024b)¹. Het aandeel tijdelijke werknemers en zzp'ers was in Nederland het hoogst van de gehele EU-27. Voor de EU-27 gemiddeld was in 2023 het aandeel tijdelijke werknemers en zzp'ers ongeveer 21 procent, in Nederland ruim 35 procent, en in België 19 procent (Eurostat, 2024a, 2024b). Met name het aandeel tijdelijke werknemers ligt in België met ruim 8 procent veel lager dan in Nederland. Wat betreft het aandeel zzp'ers, in België bijna 11 procent, is het verschil tussen Nederland en België minder groot.

Het hoge aandeel flexwerkers in Nederland wordt vaak in verband gebracht met de relatief strenge wet- en regelgeving rondom het vaste contract. Er wordt dan gesteld dat het vaste contract in Nederland wel erg "vast" is en dat werkgevers die nood hebben aan flexibiliteit daarom hun toevlucht moeten nemen tot het gebruik van flexibele contracten. Inderdaad zijn volgens de OECD met name de procedurele vereisten voor de (individuele) opzegging van reguliere contracten, opzegprocedures en de daarmee gemoeide termijnen, uitzonderlijk streng in vergelijking met andere OECD landen (OECD, 2020a,b). De regulaties rondom het gebruik van flexibele contracten (reguliere tijdelijke contracten en uitzendcontracten) zijn daarentegen relatief los (OECD, 2020a,b). Uit verschillende studies blijkt bovendien dat naarmate het vaste contract "vaster" is in vergelijking met flexibele contracten, bedrijven vaker hun toevlucht nemen tot flexibele contracten (Kösters & Smits, 2015, OECD, 2020a,b).

Het vaste contract als contract dat werknemers een hoge bescherming tegen ontslag, en daarmee dus een hoge mate van baan zekerheid biedt kwam in Nederland op in de jaren '40 en '50 van de vorige eeuw en is in zeker zin een "bijproduct van de Wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog". (Hoogeboom & Knegt, 2017, p287). Door de Duitse bezetter was ingesteld dat werkgevers de autoriteiten om toestemming moesten vragen om werknemers te ontslaan. Na afloop van de Tweede Wereldoorlog bleef deze maatregel bestaan en in 1953 werd deze bij wet vast gelegd. Beëindiging van het arbeidscontract moest goed gemotiveerd worden en goedgekeurd door de publieke instantie dan wel de rechter (Commissie Regulering van Werk, 2020). Ook werd in

(1) Oproep- en uitzendkrachten die een contract voor bepaalde tijd hebben gelden als werknemers met een tijdelijk contract. In Nederland worden daarnaast ook oproep- en uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd tot de flexwerkers gerekend. Omdat voor deze ruime definities geen Europees vergelijkbare cijfers beschikbaar zijn wordt in de inleiding alleen het aandeel tijdelijke werknemers en zzp'ers tussen landen vergeleken. In de rest van de bijdrage wordt wel uitgegaan van de ruime Nederlandse definitie van flexwerkers.

de wet van 1953 een opzegtermijn opgenomen. Deze was twee keer zo lang voor de werkgever als voor de werknemer. Bovendien werd in deze wet de mogelijkheid tot het eisen van een ontslagvergoeding opgenomen. Vanaf de jaren '70 werd hier door werknemers steeds meer gebruik van gemaakt. Uiteindelijk werd ontslag in Nederland zo duur dat werkgevers hun toevlucht begonnen te nemen tot de inzet van (een breed pallet van) flexibele contracten.

In 1999 is de Flexwet (Wet Flexibiliteit en Zekerheid) ingevoerd. Deze wet verruimde de mogelijkheden voor de inzet van flexibele werknemers. De kosten en bescherming van vaste versus flexibele contracten gingen door deze wet meer uit elkaar lopen. In de jaren daarop trad er een aantal regelingen in werking die leidden tot meer (financiële) verplichtingen voor werkgevers in het geval van ziekte van vaste werknemers waardoor de kosten van de inzet van vaste en flexibele werknemers nog verder uiteen gingen lopen (Van Kesteren, Klinker, Knol, Van Vuuren, Zwetsloot, 2024.). Vanaf het begin van de 21^e eeuw is er dan ook een sterke groei van het aandeel flexibele werknemers (Van Kesteren et al., 2024).

Ook het aantal zzp'ers is vanaf de eeuwwisseling gestaag toegenomen (van Kesteren et al., 2024). Deze groei wordt vaak (deels) toegeschreven aan verschillende fiscale regelingen die het voor werkenden financieel interessanter maakten om als zelfstandige aan de slag te gaan, zoals bijvoorbeeld de Zelfstandigenaftrek en MKB-winstvrijstelling (van Vuuren, 2012).

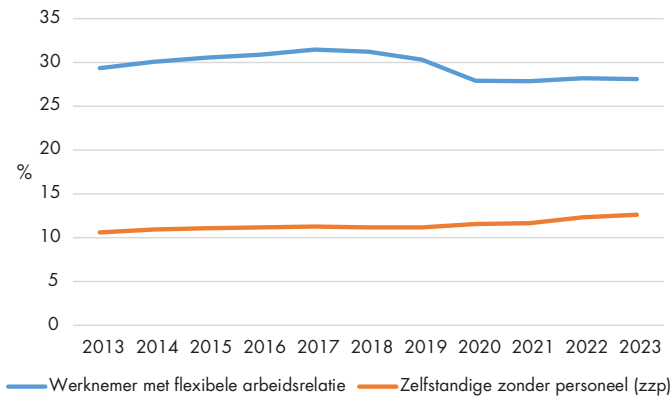
Deze groei van flexwerk in Nederland heeft geleid tot veel maatschappelijk debat (WRR, 2007). Een belangrijk vraagstuk daarbij is of het verschil tussen vast en flex, in termen van geboden baan- en werkzekerheid, niet te groot is geworden (Commissie Regulering van Werk, 2020). Sinds 2015 zijn er verschillende wetwijzigingen geweest die het verschil tussen vast en flex minder groot zouden moeten maken, achtereenvolgens de Wet werk en zekerheid (2015) en de Wet arbeidsmarkt in balans (2020). Momenteel is de Wet meer zekerheid flexwerkers in voorbereiding (Rijksoverheid, 2024). Deze wet heeft als doel flexwerkers meer zekerheid te bieden over hun inkomen en werkrooster.

Het maatschappelijk debat over flexwerk onderstreept het belang van goede informatie over de arbeidsmarktpositie van flexwerkers. Wie zijn de flexwerkers en hoe is het gesteld met hun baan- en werkzekerheid? Echter, juist die maatschappelijke dynamiek rondom flexwerkers, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving enerzijds en de opkomst van nieuwe flexvormen anderzijds brengt de nodige uitdagingen met zich mee voor onderzoek naar flexwerk. In deze bijdrage schets ik, op basis van statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en eerder onderzoek van mijzelf en collega's van onder andere het CBS, Universiteit Maastricht en de Vrije Universiteit een beeld van flexwerk in Nederland. Hoe heeft flexwerk zich de afgelopen 10 jaar ontwikkeld? Welke soorten flexvormen zijn er momenteel? Wie zijn de flexwerker, waar werken ze en hoe gaat het met ze? Vervolgens ga ik in op de witte vlekken in het onderzoek naar flexwerk.

2. ONTWIKKELING FLEXWERK IN NEDERLAND 2013-2023

Tot de flexwerkers rekenen we zowel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie als zelfstandigen zonder personeel. Flexibele werknemers zijn werknemers die een contract voor bepaalde tijd en/of (wekelijks) wisselende uren hebben² (CBS, 2024a). In 2013 was het aandeel flexibele werknemers in de werkzame beroepsbevolking 29,4 procent³. Dit aandeel nam de jaren daarop gestaag toe. Vanaf 2018 is er een lichte daling en in 2020, het jaar waarin de Coronacrisis uitbrak, van een aanzienlijke daling. Het percentage was toen 27,9 (CBS Statline, 2024a). In het eerste Coronajaar was er vooral veel sprake van baanverlies onder flexibele werknemers (Gringhuis & de Vries, 2022). Vanaf 2022 stijgt het aandeel flexibele werknemers, maar in 2023 was het aandeel met 28,1 procent nog altijd lager dan in 2013. Absoluut gezien is het aantal flexibele werknemers in 2023 wel hoger dan in 2013 (bijna 260 duizend). Dat wijst er op dat de groei in werkgelegenheid deels gerealiseerd werd door een groei in vaste contracten⁴. Het aandeel zzp'ers is in de gehele periode toegenomen van 10,6 tot 12,6 procent (CBS Statline 2024a). Daarmee kwam het aandeel flexwerkers in 2023 op 40,7 procent van de werkzame beroepsbevolking.

FIGUUR 1: ONTWIKKELING VAN HET PERCENTAGE FLEXWERKERS IN DE WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NEDERLAND, 2013-2023



Bron: CBS

Binnen de groep flexibele werknemers kan een onderscheid worden gemaakt tussen werknemers met korte en langdurende contracten (CBS, 2024a, Smits, de Vries & Gringhuis, 2021). Daarnaast is het mogelijk dat er bij een tijdelijk contract aanvullende

(2) Met uitzondering van overwerk.

(3) De groep flexibele werknemers is groter dan de groep tijdelijke werknemers die in de inleiding wordt genoemd. In Nederland rekenen we ook werknemers met een contract voor onbepaalde tijd die wisselende uren hebben tot de flexibele werknemers. In de Europees vergelijkbare cijfers over tijdelijke werknemers zit deze groep niet.

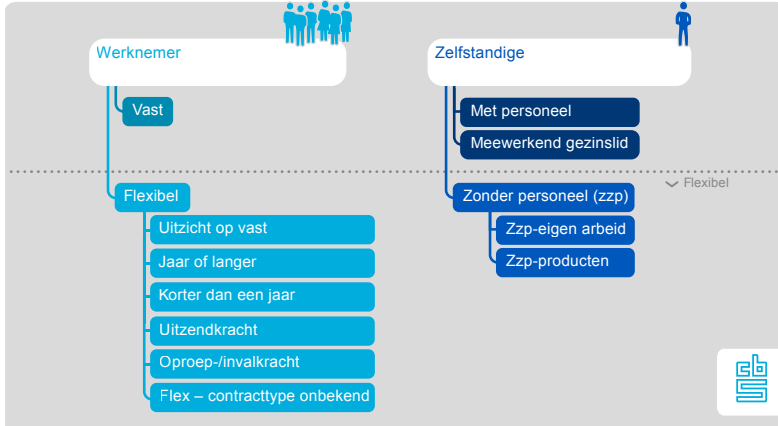
(4) In 2013 waren er 4,7 miljoen werknemers met een vast contract, in 2023 was dit toegenomen tot 5,4 miljoen.

(formele of informele) afspraken zijn gemaakt over het in vaste dienst komen bij goed functioneren. Uitzendkrachten en oproepkrachten worden eveneens tot de groep flexibele werknemers gerekend. Uitzendkrachten hebben een dienstverband waarbij sprake is van een driehoeksverhouding tussen de werkende, de inlenende organisatie en de uitlenende organisatie. Oproepcontracten zijn contracten waarbij het aantal uren dat men wekelijks werkt varieert, zoals een nulurencontract of een min-max contract. Oproepkrachten hebben daardoor meestal een variabel maandinkomen. Oproepkrachten en uitzendkrachten kunnen zowel een contract voor bepaalde als onbepaalde tijd hebben. In beide gevallen worden ze tot de flexwerkers gerekend.

Ook de groep zzp'ers kan nog verder worden gedifferentieerd (CBS, 2024b). Er wordt een onderscheid gemaakt tussen zzp'ers die vooral hun eigen arbeid/diensten aanbieden en zzp'ers die vooral producten verkopen. Doel van dit onderscheid is om de flexwerkers onder de zelfstandigen te kunnen onderscheiden van de echte ondernemers. De zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden, ook wel eens de 'nieuwe' zzp'ers genoemd, zouden kunnen worden beschouwd als flexwerkers, terwijl zzp'ers die producten verkopen wel eens gezien worden als de traditionele of 'klassieke' zelfstandigen ofwel ondernemers. Het onderscheid zzp-eigen arbeid versus zzp-producten is echter niet voldoende gebleken om binnen de groep zzp'ers de flexwerkers te onderscheiden van de traditionele zelfstandigen. Ook onder de zzp'ers die eigen arbeid aanbieden bevinden zich namelijk groepen werkenden die werkzaamheden verrichten die traditioneel veelal als zelfstandige ondernemer worden uitgevoerd, denk daarbij aan kappers of belastingadviseurs. Om die reden rekent het CBS de beide groepen tot de flexwerkers. In dit artikel beschrijven we daarom beide groepen zzp'ers afzonderlijk. Binnen de groep zzp-eigen arbeid vallen ook de schijnzelfstandigen. Dat zijn degenen die als zelfstandige werk doen voor één opdrachtgever dat ook in loondienst zou kunnen worden gedaan (Kösters & Smits, 2022a). Ook platformwerkers zouden veelal in de categorie zzp-eigen arbeid moeten vallen aangezien veel digitale platformen die bemiddelen in arbeid als voorwaarde stellen dat de aanbieders van arbeid als zelfstandige of freelancer bij de Kamer van Koophandel ingeschreven staan.

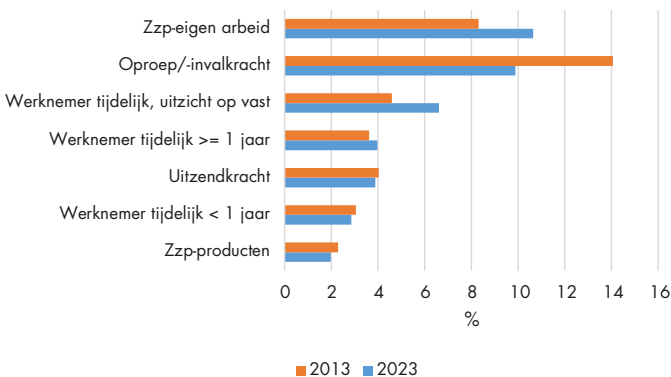
FIGUUR 2: BRON: CBS (2024A)

Overzicht van arbeidsrelaties



Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden waren in 2023 de grootste groep flexwerkers (10,7 procent van de werkzame beroepsbevolking) gevolgd door de oproepkrachten (9,9 procent) (CBS Statline (2024a)). Opvallend is bovendien dat het aandeel zzp-eigen arbeid flink is gegroeid terwijl het aandeel oproepkrachten, in 2013 nog de grootste groep flexwerkers, juist is gedaald. Er zijn aanwijzingen dat de groei van het aandeel zzp-eigen arbeid en de krimp van het aandeel oproepkrachten deels samenhangt met de opkomst van platformwerk. Met name vanaf 2016 zien we een grote groei van jonge zzp'ers in sectoren waarin traditioneel vaak als oproepkracht wordt gewerkt (Kösters, 2023). Een andere grote groep, die eveneens relatief veel is toegenomen, zijn de tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast dienstverband (4,6 procent in 2013 en 6,6 procent in 2023). Dit is in lijn met de trend van meer vaste contracten die we de laatste paar jaar zien. De andere groepen flexwerkers zijn minder sterk gegroeid.

FIGUUR 3: AANDEEL SOORTEN FLEXWERKERS (BRON: CBS)



3. WIE ZIJN DE FLEXWERKERS, WAAR WERKEN ZE EN HOE GAAT HET MET ZE?

Flexibele werknemers zijn, in vergelijking met de totale werkzame beroepsbevolking, relatief jong, 46,0 procent was in 2023 jonger dan 25, iets vaker vrouw (51,6 procent) en vaker laag opgeleid (29,5 procent). Zelfstandigen zonder personeel zijn juist ouder, 56,5 procent was in 2023 45 jaar of ouder, vaker man (61,8 procent) en vaker hoog opgeleid (47,0 procent) (CBS StatLine, 2024a). Er zijn wat dit betreft echter aanzienlijke verschillen tussen de verschillende groepen flexibele werknemers en zzp'ers. Zo zijn uitzendkrachten vaker man en wat ouder dan andere flexibele werknemers. Oproepkrachten zijn dan weer vaker vrouw, vaker jong en (nog) laagopgeleid dan andere flexibele werknemers. Dat komt onder meer doordat oproepkrachten vaak scholieren en studenten zijn die het werk als bijbaan doen (Smits, de Vries en Gringhuis, 2021, Bokern, 2024). Vaak betreft het ook kleine banen van minder dan twaalf uur per week (46 procent van de oproepkrachten in 2023). Flexibele werknemers met een langdurig tijdelijk contract of met uitzicht op een vast contract zijn juist weer wat ouder en vaker hoog opgeleid. Ook tussen de zzp'ers die eigen arbeid aanbieden en zzp'ers die producten verkopen, is er een duidelijk verschil in profiel. Degenen die vooral producten verkopen zijn wat ouder, minder vaak hoog opgeleid en vaker man dan zzp'ers die vooral hun eigen arbeid aanbieden.

De horeca is de bedrijfstak met het hoogste aandeel flexibele werknemers. Het betreft 64,5 procent van de werkenden in die bedrijfstak, veelal zijn ze werkzaam als oproepkracht (CBS statline, 2024b, Smits, de Vries & Gringhuis, 2021). Ook in de handel werken veel flexibele werknemers (38,5 procent). Bedrijfstakken waarin veel zzp'ers werkzaam zijn, zijn cultuur, sport en recreatie (36,7 procent van de werkenden), overige dienstverlening (32,6 procent), specialistische zakelijke dienstverlening (30,4 procent) en de bouwnijverheid (29,4 procent). Voorbeelden van bedrijfstakken met weinig flexwerkers zijn het openbaar bestuur en overheidsdiensten, waterbedrijven en afvalbeheer en de Industrie.

Onderzoek naar flexwerk, zowel in Nederland als andere westerse landen, heeft laten zien dat flexwerkers, in vergelijking met vaste werknemers, minder baan- en werkzekerheid, een lager inkomen, en ook minder autonomie ontwikkelmogelijkheden op het werk hebben (zie bijvoorbeeld Borghans, Fouarge, De Grip, & Van Thor(2014), Fouarge, de Grip, Künn-Nelen, Smits & de Vries (2020), Smits & de Vries (2012), Skriabikova & Smits (2019), Smits & De Vries (2019a) voor Nederland en Booth, Fancesconi, & Frank (2002), Giesecke (2009) en Kalleberg (2000) voor andere landen). Maar er zijn niet alleen grote verschillen tussen flexwerkers en vaste werknemers, ook tussen flexwerkers onderling zijn er grote verschillen in deze arbeidsmarktuitskomsten.

Smits, de Vries & Gringhuis (2021) laten zien dat uitzendkrachten en oproepkrachten slechter scoren op baan- en werkzekerheid, inkomen en scholingsmogelijkheden dan andere flexwerkers. Ze stromen minder vaak door naar een vast dienstverband en hebben vaker te maken met uitstroom van werk naar werkloosheid of terugtrekking van de arbeidsmarkt. Smits et al. (2021) kijken daarbij niet alleen naar feitelijke arbeidsmarktuitskomsten maar ook naar tevredenheid van werkenden over deze uitkomsten. Uit die analyse blijkt dat uitzendkrachten vaak ontevreden zijn over genoemde aspecten van het werk. Voor oproepkrachten is het beeld anders, ze geven niet vaak aan ontevreden te zijn over hun werkzekerheid en salaris. Dat heeft

er onder meer mee te maken dat oproepkrachten flexibiliteit waarderen omdat die het bijvoorbeeld mogelijk maakt het werk naast de studie te doen (Bokern, 2024, te verschijnen). Wel zijn oproepkrachten, evenals uitzendkrachten, vaak ontevreden over de leermogelijkheden op het werk. Oproepkrachten en uitzendkrachten zijn de flexwerkers met de minste autonomie op het werk.

Uit de analyse van arbeidsmarkttuitkomsten voor verschillende soorten flexwerkers door Smits et al. (2021) blijkt verder dat werknemers met lange contracten juist een hogere baan- en werkzekerheid hebben dan veel andere soorten flexwerkers; ze hebben een grotere kans om door te stromen naar een vast dienstverband en een kleinere kans om zonder werk te komen zitten. Opmerkelijk is dat ze desondanks wel relatief vaak ontevreden zijn over hun werkzekerheid. Werknemers met lange tijdelijke contracten hebben in vergelijking met de meeste andere flexwerkers relatief veel ontwikkelmogelijkheden. Over dit aspect van het werk zijn ze wel tevreden.

Zzp'ers worden, in vergelijking met flexibele werknemers, minder vaak werkloos of inactief. Dat geldt name voor zzp'ers die producten verkopen. Echter, een (tijdelijk) gebrek aan werk hoeft bij zzp'ers niet meteen samen te gaan met uitstroom naar werkloosheid. Minder opdrachten leiden waarschijnlijk wel vaak tot minder uren werk en lagere inkomens. Zzp'ers zijn minder vaak ontevreden met hun werkzekerheid dan uitzendkrachten of werknemers met lange tijdelijke contracten, maar wel vaker dan bijvoorbeeld oproepkrachten. Wat betreft het inkomen valt op dat er een groot verschil is tussen zzp- eigen arbeid en zzp-producten. Zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden hebben een hoger primair inkomen, dat wil zeggen inkomen uit arbeid en eigen onderneming, dan zzp'ers die vooral producten verkopen. De laatste groep is ook veel vaker ontevreden over het inkomen. Weinig verrassend, tenslotte, is de bevinding dat zzp'ers de flexwerkers zijn met de meeste autonomie. Ze scoren hierop niet alleen gunstig in vergelijking met flexibele werknemers maar ook in vergelijking met vaste werknemers. Deze hoge score op autonomie suggereert dat het aandeel schijnzelfstandigen onder de zzp'ers niet heel groot kan zijn (Kösters & Smits, 2017, 2022).

4. ONDERZOEK NAAR FLEXWERKERS: KANSEN EN UITDAGINGEN

De groep flexwerkers in Nederland is dus bijzonder heterogeen. Er zijn veel verschillende soorten flexwerk die onderling sterk verschillen, zowel qua profiel van de werkenden als hun arbeidsmarkttuitkomsten. Bovendien ontstaan er, deels als gevolg van veranderende wet- en regelgeving, steeds weer nieuwe vormen van flexibele arbeid. Tegelijkertijd vraagt de maatschappelijke discussie over de (on)wenselijkheid van deze steeds verdergaande arbeidsmarktflexibilisering om betrouwbare cijfers over flexwerk, met name over de gevolgen van flexwerk voor werkenden. Een belangrijk vraagstuk daarbij is de relatie tussen flexwerk en de beroepsloopbaan op de langere termijn. In welke mate slagen flexwerkers er in om op termijn hun positie te verbeteren? Wie krijgen er uiteindelijk een vast contract? Zijn er flexwerkers die langdurig blijven hangen in onzekere flexbanen?

Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van flexwerkers gaat gepaard met verschillende uitdagingen. Nieuwe flexvormen zijn soms moeilijk te meten met

bestaande onderzoeksinstrumenten. Een ander aandachtspunt is dat verschillende soorten flexwerkers ook verschillende wensen met betrekking tot hun werk hebben. Zowel oproepkrachten als uitzendkrachten scoren relatief laag wat betreft baan- en werkzekerheid maar oproepkrachten zijn relatief tevreden met de situatie en uitzendkrachten juist minder vaak. Het is dus van belang om niet alleen naar harde, objectieve uitkomsten voor flexwerkers te kijken maar ook naar meer subjectieve uitkomsten, zoals tevredenheid. De onzekere positie van flexwerkers tenslotte maakt dat hun loopbaan, in vergelijking met vaste werknemers, veel dynamiek kent. Enkel een cross-sectionele analyse voldoet daarom niet om hun arbeidsmarktpositie goed in beeld te brengen. Aanvullend is ook een longitudinale analyse van de loopbanen noodzakelijk.

4.1. METEN VAN FLEXWERK

Naarmate de arbeidsmarkt verder flexibiliseert wordt het steeds lastiger wordt om die flexibilisering volledig in kaart te brengen. Er ontstaan steeds weer nieuwe vormen van flexibele arbeid met ieder hun eigen specifieke vorm van flexibiliteit en deze 'nieuwe' flexvormen zijn vaak moeilijk te meten (Smits, 2017, 2018). Als gebruik wordt gemaakt van een enquête kan, in theorie, precies die informatie uitgevraagd worden die nodig is om een bepaald soort arbeidsrelatie te meten. Dat is vooral relevant als het om zaken gaat waarover geen formele afspraken in een contract zijn opgenomen of waarbij niet alle afspraken geregistreerd staan in de registraties die we ter beschikking hebben. Denk daarbij aan afspraken over het in vaste dienst komen bij goed functioneren, maar ook aan zaken als de afgesproken duur van het contract. Ook kan op basis van een enquête informatie worden uitgevraagd over de achtergrond en motieven van werkenden. Dan gaat het bijvoorbeeld om de motieven om als zelfstandige te gaan werken. Deze informatie is van belang als we iets willen zeggen over gedwongen zelfstandigheid of schijnzelfstandigheid.

KADER: DATABRONNEN VOOR ONDERZOEK NAAR FLEXWERKERS

Het CBS beschikt over verschillende databronnen waarmee gegevens over flexwerkers, zowel flexibele werknemers als zzp'ers, kunnen worden samengesteld, zowel persoonsenquêtes als registraties. De belangrijkste persoonsenquêtes voor dit doel zijn de Enquête beroepsbevolking (EBB, als deel van de Europese Labour Force Survey), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA).

De EBB is een roterend panelonderzoek onder personen, de respondenten worden vijf keer benaderd om vragen te beantwoorden over hun arbeidspositie. Tussen de benaderingen zit steeds drie maanden. De EBB bevat zeer gedetailleerde informatie over het type arbeidsrelatie. De NEA is een enquête van het CBS en TNO onder werknemers en bevat onder andere informatie over baankenmerken, zoals het beroep, het type dienstverband en subjectieve indicatoren voor werkzekerheid (Hooftman et al., 2015). De ZEA is een enquête onder zelfstandige ondernemers en is uitgevoerd door TNO en CBS. De ZEA biedt informatie over de arbeidssituatie van zelfstandigen, zoals redenen waarom die gestart zijn, hun beroep en hun werktijden, en afhankelijkheid van opdrachtgevers

(Van der Torre et al., 2019). Zowel de NEA als de ZEA bevatten informatie over de tevredenheid van werknemers en zelfstandigen met verschillende aspecten van hun werk.

De Polisadministratie is een register waarin de meeste Nederlandse inkomstgegevens worden opgeslagen en bevat gegevens over kenmerken van banen. Deze gegevens over banen zijn afkomstig uit de loonaangifte door werkgevers en worden maandelijks waargenomen. Daarnaast maakt het CBS gebruik van diverse andere registraties over personen en bedrijven, zoals gegevens over inkomens van de Belastingdienst en inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel (Bakker, van Rooijen, & van Toor, 2014; van den Berg et al., 2016).

Zowel de genoemde enquêtes als de registraties maken onderdeel uit van het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS. De enquêtes bevatten zeer gedetailleerde persoon- en baankenmerken. Registerdata zijn bijzonder geschikt voor longitudinale analyses en geven daardoor goed zicht op de feitelijke werk-, baan- en inkomenszekerheid die de verschillende flexibele contracten bieden. Door enquêtes te verrijken met registerdata is het mogelijk om de sterke punten van beide type databronnen te combineren. Voor onderzoek naar flexwerkers biedt het onder andere de mogelijkheid om bepaalde kenmerken van de flexbaan te relateren aan de ontwikkeling van de beroepsloopbaan over de (middel)lange termijn. Denk daarbij aan vraagstukken als: Hebben zzp'ers die afhankelijk zijn van een enkele opdrachtgever een grotere kans om te stoppen als zelfstandige (Kosters & Smits, 2019)? En heeft het volgen van training invloed op de feitelijk baan- en werkzekerheid van flexwerkers (Künn-Nelen, Smits & de Vries, 2020)?

In de praktijk blijkt echter dat niet alle werkenden precies weten wat voor soort contract ze nu eigenlijk hebben. Naarmate minder mensen een vast contract hebben verschuift ook de perceptie van wat een vast contract inhoudt. Het blijkt bijvoorbeeld dat jongeren die veelal korte tijdelijke wisselende (bij)baantjes hebben een contract van een half jaar bij een enkele werkgever vaak als vast ervaren (Smits, 2017). Daarnaast komt de zienswijze van een respondent niet altijd overeen met de juridische of fiscale werkelijkheid. De meeste DGA's (directeuren groot aandeelhouders) zien zichzelf bijvoorbeeld als zelfstandige, maar vanuit fiscaal perspectief zijn ze werknemer (van den Berg et al., 2016).

Twee groepen flexwerkers waarover veel discussie is, zijn de zogenaamde *schijn-zelfstandigen* en de *platformwerkers*. Zoals gezegd zijn beide groepen flexwerkers waarschijnlijk grotendeels te vinden onder de zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden. Voor beide groepen geldt bovendien dat er nog geen algemeen aanvaardbare definitie is. Voor wat betreft de schijnzelfstandigen sluit het CBS aan bij de (Europese) definitie van de "afhankelijke zelfstandigen", het gaat dan om zelfstandigen zonder personeel die voor hun inkomen zowel organisatorisch als financieel (grotendeels) afhankelijk zijn van een enkele opdrachtgever. Om deze groep in kaart te brengen zijn in de EBB vragen opgenomen over het aantal opdrachtgevers van zzp'ers. De groep afhankelijke zzp'ers blijkt in Nederland echter erg klein te zijn, in 2017 nog geen 4 procent van zzp'ers die hun eigen arbeid aanboden (Kösters & Smits, 2017). Nader onderzoek naar afhankelijke zelfstandigen laat bovendien zien dat de ervaren arbeidsmarktuitskomsten

(qua financiële situatie en werkzekerheid) van deze groep nauwelijks afwijken van die van andere zzp'ers (Kösters & Smits, 2022). Het is dus de vraag of we met deze afbakening inderdaad de kwetsbare groep schijnzelfstandigheden in beeld hebben waarover zoveel maatschappelijke discussie is.

Ook platformwerk, werk dat wordt bemiddeld door een online platform, denk bijvoorbeeld aan maaltijdbezorging via Uber Eats, blijkt lastig te operationaliseren en te meten via nationale enquêtes onder de beroepsbevolking (Piasna, 2021). Een belangrijk knelpunt is het feit dat veel platformwerk werk betreft van korte duur met een incidenteel karakter. Een ander knelpunt is dat verschillende groepen in de beroepsbevolking, met name ouderen, nog relatief onbekend zijn met platformwerk. Hierdoor heeft onderzoek naar platformwerkers zowel te maken met veel 'vals negatieven', dat wil zeggen mensen die platformwerker zijn maar dat niet aangeven in het onderzoek en 'vals positieven', mensen die geen platformwerker zijn maar wel aangeven platformwerk te hebben gedaan (Klijs, Kösters & Smits, 2022). In 2022 is door verschillende EU-lidstaten, waaronder Nederland, een pilot-module uitgevoerd binnen de Europese Labour Force Survey (EU-LFS). De EBB is de Nederlandse bron voor de EU-LFS. Uit deze gegevens blijkt dat in 2022 0,8 procent van de Nederlandse bevolking tussen 15 en 75 jaar de afgelopen maand minimaal één uur via een online platform heeft gewerkt (Smits, 2023). Dit komt neer op 95 duizend personen. Deze groep is voornamelijk te klein om gedetailleerd qua achtergrondkenmerken en loopbaan in kaart te kunnen brengen.

Registraties lenen zich beter dan enquêtes voor het in kaart brengen van formele (juridische) aspecten van flexcontracten, zoals contracten voor bepaalde tijd, oproepen uitzendcontracten en zelfstandig ondernemers. Op basis van registraties weten we bijvoorbeeld of een zelfstandige een eigen bedrijf of praktijk heeft. In dat geval is er winstaangifte gedaan. Als er daarentegen aangifte is gedaan van inkomen uit overige werkzaamheden via de inkomstenbelasting dan gaat het waarschijnlijk om een freelancer. Helaas bevatten de registraties geen informatie over opdrachtgevers van zzp'ers of over bemiddeling van werk door digitale platformen. We kunnen op basis van registraties dus geen informatie samenstellen over platformwerkers. Ook weten we op basis van de registraties niet of een zzp'er vooral producten verkoopt of vooral de eigen arbeid aanbiedt. Dergelijke informatie wordt, zoals gezegd, uitgevraagd in de EBB. Wel weten we op basis van registraties of iemand een DGA is en welke rechtsvorm het bedrijf van de zelfstandige heeft (van den Berg et al., 2016). Toch kunnen ook bij registraties meetfouten optreden (Bakker et al, 2020), bijvoorbeeld als bepaalde informatie in een register minder belangrijk is voor de registerhouder. In dat geval bestaat immers het risico dat deze informatie minder goed wordt geregistreerd.

Tenslotte is het goed te benadrukken dat er een groep flexwerkers is die noch via enquêtes noch via registraties te meten zijn. Dat betreft arbeidsmigranten die niet in Nederland zijn ingeschreven en via Buitenlandse uitzendbureaus in Nederland te werk worden gesteld. Deze groep is niet in de Polisadministratie geregistreerd. Deze groep flexwerkers blijven in kwantitatief onderzoek veelal buiten beeld.

4.2. LONGITUDINALE ANALYSES

Flexwerk kan gepaard gaan met baan-, werk- en inkomensonzekerheid maar biedt ook kansen voor werkenden. Veel van de wetenschappelijke literatuur over flexwerk richt zich op de vraag of en voor wie flexwerk een opstap is of juist een valkuil (Booth et al, 2002, De Graaf-Zijl, Van den berg & Heyma, 2011, Esteban-Pretel, Nakajima & Tanaka, 2011, Berton, Devicienti & Pacelli, 2011). Dit vraagstuk onderstreept het belang van longitudinale analyse van de beroepsloopbanen van flexwerkers. Maar wat is een goede (opstap) loopbaan en wat is slechte (valkuil) loopbaan? Vaak wordt een transitie van een flexbaan naar een vaste baan aangemerkt als goede loopbaan. Mattijssen en Pavlopoulos (2018) laten echter zien dat de kans op doorstroom naar vast werk een te beperkte indicator is om te bepalen of flexwerk moet worden gezien als opstap dan wel als valkuil. Sommige flexwerkers die een vaste baan bemachtigen, blijken die baan niet lang te behouden en uiteindelijk toch weer in een flexibele baan terecht te komen. Daarnaast zijn er flexwerkers die weliswaar langdurig in een flexbaan werkzaam blijven, maar daarmee toch een goed inkomen verdienen. Het is daarom van belang om niet alleen de eerste transitie die flexwerkers doormaken (naar een vaste baan of naar werkloosheid) te bestuderen, maar ook de beroepsloopbaan over een langere periode in kaart te brengen (Mattijssen, Pavlopoulos & Smits, 2018). Daarnaast is van belang om meerdere uitkomsten te bestuderen, naast transities van flex naar vast, bijvoorbeeld ook de stabiliteit van de loopbaan (wisselingen van werkgever, aantal keren dat men werkloos wordt; zie Künn-Nelen & Smits, Smits, de Vries & Eberlein, 2024) en de inkomensontwikkeling.

Een methode voor het analyseren van verschillende aspecten van de beroepsloopbaan die de afgelopen jaren steeds vaker in de sociale wetenschappen wordt gebruikt, is sequentieanalyse (Aisenbrey & Fasang, 2010). Startpunt voor een sequentieanalyse van loopbanen is een weergave van de individuele loopbanen in de vorm van sequenties van achtereenvolgende arbeidsposities (Smits & Weterings, 2018). Dat kunnen wekelijkse, maandelijkse of jaarlijkse posities zijn. Stel bijvoorbeeld dat er maandelijkse informatie beschikbaar is over de arbeidsmarktpositie (zoals vaste werknemer, flexibele werknemer, zzp'er, werkloosheid) voor een periode van vijf jaar. Dan kan deze loopbaan worden weergegeven als een sequentie van 60 achtereenvolgende arbeidsmarktposities. Vervolgens moet worden vastgesteld in hoeverre de loopbanen van verschillende individuen op elkaar lijken. Een veel gebruikte methode om dit te doen is 'optimal matching'-analyse (zie Abbott & Forest, 1986; Studer & Ritschard, 2016). Deze methode bepaalt het minimale aantal bewerkingen dat nodig is om de loopbaansequenties van twee verschillende individuen gelijk te maken. Dat levert een matrix op met daarin de afstand tussen alle loopbanen. Op basis van deze afstandenmatrix worden de loopbanen via clusteranalyse gegroepeerd en vervolgens inhoudelijk geïnterpreteerd. Zo ontstaat een typologie van beroepsloopbanen. Deze loopbaantypologie kan als input dienen voor vervolganalyses. Bijvoorbeeld, welke persoons- en /of baankenmerken zijn van invloed op de kans op het doorlopen van een bepaald type loopbaan? Sequentieanalyse is bij uitstek geschikt voor het analyseren van de beroepsloopbanen van flexwerkers. Mattijssen, Pavlopoulos & Smits (2018) bestuderen de loopbanen van instromers in een flexbaan en vergelijken daarvoor de uitkomsten van een sequentieanalyse op basis van de gehele loopbaan gedurende de observatieperiode met de uitkomsten van een analyse van de eerst waargenomen arbeidsmarkttransitie in die periode. Zij concluderen dat toepassing van

sequentieanalyse tot een genuanceerder beeld van de beroepsloopbanen van flexwerkers leidt dan een analyse van de eerste transitie. Dat komt omdat in veel gevallen na die eerste transitie nog andere transities volgen die het positieve of negatieve beeld van die eerste transitie nuanceren. Zo heeft slechts 43% van de flexwerkers die als eerste een transitie naar een vaste baan doormaakten, een loopbaan die kan worden getypeerd als een opstaploopbaan. De meerderheid van deze groep heeft dus ofwel een valkuilloopbaan of een loopbaan die niet kan worden getypeerd als opstap of valkuil. In dat laatste geval gaat het bijvoorbeeld om een loopbaan die wel hoog scoort op werkzekerheid maar laag op inkomen. 8% heeft een “voorbijgaand vaste” loopbaan, waarin het vaste contract dus geen eindstation is.

Er zijn verschillende voorbeelden van het gebruik van sequentieanalyse voor de analyse van de loopbanen van flexwerkers in Nederland. Mattijssen, Pavlopoulos & Smits (2020) hebben de relatie tussen kenmerken van het (instroom)beroep van flexwerkers en het verloop van hun loopbaan bestudeerd. Zij concluderen dat vooral flexwerkers in manuele beroepen te maken hebben met beroepsloopbanen die gekenmerkt worden door weinig werk- en inkomenszekerheid. Smits & de Vries (2019a) laten zien dat flexwerkers die een oproepbaan of uitzendbaan hebben, minder stabiele loopbanen hebben dan flexwerkers die een regulier tijdelijk contract bij een werkgever hebben. Mattijssen, Pavlopoulos & Smits (2022a) hebben de relatie tussen opleidingskenmerken en de stabiliteit van de vroege beroepsloopbaan van schoolverlaters onderzocht. Zij laten zien dat schoolverlaters van meer (beroeps)specifieke opleidingen een school-werk transitie hebben die gekenmerkt wordt door meer werk- en inkomenszekerheid. Ook het bedrijf waarin flexwerkers starten, is van invloed op de verdere beroepsloopbaan. Flexwerkers die starten in een bedrijf dat gebruikmaakt van flexwerk voor het screenen van vaste medewerkers hebben over het algemeen vaker een loopbaan gekenmerkt door hoge werkzekerheid (Mattijssen, Pavlopoulos Smits, 2022b).

5. CONCLUSIE: UITDAGINGEN VOOR ARBEIDSMARKTSTATISTIEK, WITTE VLEKKEN EN TOEKOMSTIG ONDERZOEK

De flexibilisering van de arbeidsmarkt brengt de nodige uitdagingen voor arbeidsmarktstatistiek. Door het combineren van verschillende databronnen, zowel enquêtes als registraties, kunnen we de heterogene groep flexwerkers genuanceerd in beeld brengen. Het is duidelijk dat flexwerk in Nederland niet per se gelijkgesteld kan worden aan kwetsbaarheid. Er zijn veel flexwerkers die qua werk- en inkomenszekerheid gunstige loopbanen hebben. Voor deze flexwerkers is het flexwerk vaak ook een bewuste keuze. Toch zijn er ook nog de nodige witte vlekken in het onderzoek naar flexwerk. De flexwerkers waarover we geen of minder informatie hebben, betreffen waarschijnlijk juist die flexwerkers die wel een kwetsbare arbeidspositie hebben. Dat geldt bijvoorbeeld voor arbeidsmigranten die in Nederland flexwerk komen doen in bijvoorbeeld de landbouw of de vleesindustrie. Deze flexwerkers blijven buiten beeld in enquêtes als ze niet in Nederland staan ingeschreven en/of de Nederlandse taal niet machtig zijn. Ook in registraties zijn deze flexwerkers niet altijd terug te vinden. Dat is bijvoorbeeld het geval als ze in Nederland als zelfstandige of platformwerker werkzaam zijn of naar Nederland zijn uitgezonden door buitenlandse uitzendbureaus. Deze werkenden zijn niet geregistreerd in de Polisadministratie. Op basis van anekdotische aanwijzingen bestaat het vermoeden dat de arbeidsomstandigheden van deze groep

werkenden vrij benard is, en daarom is het van belang om meer zicht te krijgen op deze groep.

Een andere witte vlek betreft de rol van werkgevers. Waarom maken werkgevers gebruik van flexwerkers? Uit onderzoek van Kösters & Smits (2022b) blijkt dat de inzet van flexwerk ook lang niet altijd de eerste keuze van werkgevers is. Veel werkgevers geven aan dat ze een voorkeur hebben om mensen reguliere contracten aan te bieden, met name voor werk waarvoor veel specialistische kennis is vereist, maar dat werkenden zelf de voorkeur hebben om als zzp'er te worden ingehuurd. Het lijkt daarbij vooral te gaan om werkenden in hoog betaalde beroepen. Deze groep kan meer verdienen als zzp'ers dan in loondienst. Aangezien het terugdringen van flexibele arbeid door wet- en regelgeving veelal gericht is op werkgevers, is het van belang om een goed beeld te hebben van de motieven van zowel werkgevers en werkenden voor de keuze voor verschillende flexvormen.

REFERENTIES

Abbott, A. & Forrest, J. (1986). Optimal matching methods for historical sequences. *Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), 471-494.

Aisenbrey, S., & Fasang, A.E. (2010). New life for old ideas: The 'second wave' of sequence analysis bringing the 'course' back into the life course. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 420-462.

Bakker, B., Scholtus, S., Smits, W., Gringhuis, G., Hoogland, J., Michiels, J.(2020),Verschillen tussen schattingen van flexibele en vaste arbeidsrelaties.

Bakker, B.F.M., J. van Rooijen en L. van Toor (2014). The system of social statistical datasets of Statistics Netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30(4), 411-424.

Berg, H. van den, Erkens, J., Hoekema, L., Kösters, L., Muller, H., Nieuweboer, J., Pouwels-Urlings, N., Walthouwer, M., & Van der Zwan, J. (2016). Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers. *Sociaaleconomische trends*,2016(1).

Berton, F., Devicienti, F., & Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. *International Journal of Manpower*, 32(8), 879-899. <https://doi.org/10.1108/01437721111181651>

Bokern(2024), Motivatie voor flexibele arbeidsrelatie verschilt per leeftijdscategorie. *Economische Statistische Berichten*, verschijnt binnenkort.

Booth, A.L., Fancesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189-F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>

Borghans, L., Fouarge, D., De Grip, A., en Van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland*. ROA Maastricht.

CBS (2024a). Dossier Flexwerker. Wat zijn flexwerkers? Geraadpleegd op 18 juni 2024 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/wat-zijn-flexwerkers->.

CBS (2024b). Dossier zzp. Wat zijn zzp'ers? Geraadpleegd op 18 juni 2024 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/wat-zijn-zzp-ers->.

CBS Statline (2024a), Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring. Geraadpleegd op 18 juni 2024 van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=A8549>

CBS Statline (2024b), Werkzame beroepsbevolking; bedrijf. Geraadpleegd op 18 juni 2024 van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?dl=A8564>

Commissie Regulering van Werk, In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk, Den Haag 2020

De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G.J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work.

Journal of Population Economics, 24(1), 107-139. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>

Esteban-Pretel, J., Nakajima, R., & Tanaka, R. (2011). Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation. *Labour Economics*, 18(4), 513-526. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.12.010>

Eurostat (2024a), Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_etgaed__custom_11870255], Geraadpleegd op 18 juni 2024 van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgaed__custom_11870255/default/table

Eurostat (2024b), Employment by sex, age and professional status (1 000) [lfsa_egaps__custom_11869860], Geraadpleegd op 18 juni 2024 van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egaps__custom_11869860/default/table.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W., De Vries, R. (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments, *The Economist*, 160(2): 177-195.

Giesecke, J. (2009). Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. *European Sociological Review*, 25(6), 629-646. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp012>

Gringhuis, G. & de Vries, J. (2022), Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown. CBS. Statistische Trends.

Hooftman, W.E. et al. (2019). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en Globale Resultaten, TNO & CBS Leiden, Den Haag/Heerlen/Bonaire.

Hoogenboom, M. J. M., & Knecht, R. (2017). Flexibele arbeidsrelaties in historisch perspectief. In M. Kremer, R. Went, & A. Knottnerus (Eds.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid* (pp. 277-295). WRR.

Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>

van Kesteren, J., Klinker, I., Knol, J., van Vuuren, D., & Zwetsloot, J. (2024). Waterbedeecten van arbeidsmarktbeleid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 40(1), 49-64. doi:<https://doi.org/10.5117/TVA2024.1.004.KEST>

Klijs, B., Kösters, L., & Smits, W. (2022). Platformwerk in cijfers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(4), 548-562. doi:<https://doi.org/10.5117/TVA2022.4.006>. KLIJ

Kösters, L., (2023), Aantal zelfstandigen zonder personeel onder 25 jaar sterk gegroeid. *ESB*. Kort. 16 mei 2023. Geraadpleegd op 18 juni 2024 van: <https://esb.nu/aantal-zelfstandigen-zonder-personeel-onder-25-jaar-sterk-gegroeid/>

Kösters, L., Smits, W. (2015). Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In: Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., Smits, W. (eds.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op flexibilisering*. CBS/TNO, Den Haag 128-150.

Kösters, L., & Smits, W. (2017). CBS-berichten: Zelfstandig of toch niet? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 360-369.

Kösters, Lian & Wendy Smits (2019), Loopbanen van zzp'ers: doorgroeien of stoppen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(3).

Kösters, L., & Smits, W. (2021). False self-employment: the role of occupations. *International Journal of Manpower*, 42(2), 322-337. doi:10.1108/IJM-02-2019-0097

Kösters, L., & Smits, W. (2022a). 'Genuine' or 'Quasi' Self-Employment: Who Can Tell? *Social Indicators Research*, 161(1), 191-224. doi:10.1007/s11205-021-02794-5

Kösters, L., & Smits, W. (2022b). Keuzes van werkgevers bij de inzet van zzp'ers. Retrieved from <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2022/keuzes-van-werkgevers-bij-de-inzet-van-zzp-ers>

Künn-Nelen, A., & Smits, W. (2022). De impact van taken op de baan- en werkzekerheid van werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(2), 134-153. doi:<https://doi.org/10.5117/TVA2022.2.002.KUHN>

Künn-Nelen, A., Smits, W. & De Vries, J. (2020), Baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers, doen ontwikkelmogelijkheden op het werk ertoe?, Hoofdstuk 6 in Chkalova, K., Van Genabeek, J., Smits, W. & Verbiest, S. (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op zekerheid*, CBS/TNO, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 103-125.

Mattijssen, L., & Pavlopoulos, D. (2018). A multichannel typology of non-standard employment careers: Identifying traps and stepping stones in terms of career and income security. *Social Science Research*.

Mattijssen, Lucille, Dimitris Pavlopoulos & Wendy Smits (2018), Loopbanen van flexwerkers: nieuwe inzichten over werk- en inkomenszekerheid op basis van multichannel sequentieanalyse, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(4), 449-464.

Mattijssen, Lucille , Dimitris Pavlopoulos & Wendy Smits (2020), Occupations and the Non-Standard Employment Career: How the Occupational Skill Level and Task Types Influence the Career Outcomes of Non-Standard Employment, *Work, employment & Society*, Vol. 34(3) 495–513

Mattijssen, L., Pavlopoulos, D., & Smits, W. (2022a). Does it pay off to specialize? The interplay between educational specificity, level and cyclical sensitivity. *Social Science Research*, 102782. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102782>

Mattijssen, L., Pavlopoulos, D., & Smits, W. (2022b). Scarred by Your Employer? The Effect of Employers' Strategies on the Career Outcomes of Non-Standard Employment. *Work and Occupations*, 49(3), 316-344. doi:10.1177/07308884221076383

OECD (2020a), OECD Employment Protection Legislation Database, 2020 edition.

OECD (2020b), Recent trends in employment protection legislation, in OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris.

Piasna, A. (2021). Measuring the platform economy: Different approaches to estimating the size of the online platform workforce. In J. Drahokoupi & K. Vandaele (Eds.), *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy* (pp. 66-80). Edward Elgar.

Rijksoverheid (2024), Wet Meer zekerheid flexwerkers naar Raad van State Nieuwsbericht, 15-03-2024, Geraadpleegd op 18 juni 2024 van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/>.

Skriabikova, O. & Smits, W. (2019), Beloning van flexwerkers. De invloed van opleiding, beroep en bedrijf. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1),26-37.

Smits, W. (2017). De opmars van flexibele arbeid: Gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij. Maastricht, Oratie. Maastricht University.

Smits, W. (2018). De opmars van flexibele arbeid: Gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1), 49-61.

Smits, W. (2023). Platformwerkers in Nederland: wie zijn het en wat voor werk doen ze? Retrieved from <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/monitor-online-platformen-2022/4-werkgelegenheid>

Smits, W. & De Vries, J. (2019a), Employability van flexibele en vaste werknemers in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(2).

Smits, W. & De Vries, J. (2019b), Lonen van vaste en flexibele werknemers. CBS, Statistische Trends, Augustus, 2019.

Smits, W., de Vries, J & Gringhuis, G. (2021), Profiel van flexwerkers in Nederland, 2003-2019. CBS, Statistische Trends, Januari, 2021.

Smits, W., de Vries, R., & Eberlein, L. (2024). Mbo'ers: Eerste stappen op de arbeidsmarkt en verdere loopbaan. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 40(2), 236-254. doi:<https://doi.org/10.5117/TVA2024.2.008.SMIT>

Smits, W., & Weterings, A. (2018). De veranderende arbeidsmarkt: nieuwe inzichten door een loopbaanperspectief. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(4). doi:<https://doi.org/10.5117/2018.034.004.001>

Studer, M., & Ritschard, G. (2016). What matters in differences between life trajectories: A comparative review of sequence dissimilarity measures. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A: Statistics in Society*, 179(2), 481-511.

Van der Torre, W. et al., (2019). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019. Methodologie en Globale Resultaten*, TNO & CBS Leiden, Den Haag/Heerlen/Bonaire.

Vuuren, D. van (2012), *De fiscale behandeling van zelfstandigen. Een kritische blik*, CPB Policy Brief 2012/02.

WRR (2007), *Investeren in werkzekerheid*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

INHOUDSTAFEL

FLEXWERKERS OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

1.	INLEIDING	499
2.	ONTWIKKELING FLEXWERK IN NEDERLAND 2013-2023	501
3.	WIE ZIJN DE FLEXWERKERS, WAAR WERKEN ZE EN HOE GAAT HET MET ZE?	504
4.	ONDERZOEK NAAR FLEXWERKERS: KANSEN EN UITDAGINGEN	505
4.1.	METEN VAN FLEXWERK	506
4.2.	LONGITUDINALE ANALYSES	509
5.	CONCLUSIE: UITDAGINGEN VOOR ARBEIDSMARKTSTATISTIEK, WITTE VLEKKEN EN TOEKOMSTIG ONDERZOEK	510
	REFERENTIES	512

