

3 FLEXIBILISERING IN NEDERLAND: TRENDS, KANSEN EN RISICO'S

Fabian Dekker¹

3.1 FLEXIBILISERING NEEMT TOE

Flexibel werken, liever niet!² In verschillende studies worden klassieke vormen van flexibele arbeid, zoals jaarcontracten, oproepbanen, uitzendbanen en payrollcontracten, door de meerderheid van de Nederlanders nog altijd wantrouwend bezien (Hooftman et al. 2016; Vlasblom en Josten 2013; Vlasblom et al. 2015). En toch wordt een flexibele inzet van de arbeid steeds belangrijker voor de Nederlandse economie. Althans, dat moet haast wel, zo op het eerste gezicht, gezien de ontwikkeling van het aandeel flexibel werkenden in ons land (figuur 3.1).³ Onderzoek laat inderdaad zien dat enige mate van flexibiliteit nodig is voor een goed functioneren van arbeidsorganisaties. Een zekere mate van personeelsmobiliteit binnen organisaties leidt namelijk tot hogere bedrijfsrendementen. Maar dit mechanisme heeft wél een omslagpunt. Met andere woorden: een flexibele arbeidsinzet vergroot het aanpassingsvermogen van organisaties, maar bereikt een verzadigingspunt zodra flexibilisering te ver wordt doorgevoerd (Ji et al. 2014). Ook ten aanzien van zelfstandig ondernemerschap suggereert eerder onderzoek een omslagpunt, waarbij de economische voordelen afnemen. Zo is al eens aange-stipt dat een te groot aandeel zzp'ers (vanaf 7% van de beroepsbevolking) nadelig kan zijn voor de economische groei (Van Stel et al. 2014).

In ons land werkt inmiddels ongeveer een op de drie personen op basis van een flexibele arbeidsverbintenis (tegen een op de vier in 1996), variërend van mensen met tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendwerkers tot en met werkenden in vaste dienst maar zonder vaste uren (in deze bijdrage geclassificeerd als de groep werkenden met een tijdelijk arbeidscontract). Onder de categorie flexibel werkenden valt ook de groep zelfstandig ondernemers, waarvan de meerderheid actief is zonder personeel in dienst te hebben (zzp'ers). In Europees verband behoort Nederland tot de koplopers als het gaat om de groei van het aandeel zzp'ers (Kösters en Souren 2014). Vaak bieden zij arbeid of diensten aan in de zakelijke dienstverlening. Zij brengen de vrijheid en onafhankelijkheid in het werk als belangrijke startmotivaties naar voren (IBO 2015). Kortom: de arbeidsmarkt flexibiliseert en de vaste baan is op zijn retour (De Graaf en Wolbers 2015). In totaal gaat het in 2014 om ongeveer 2,4 miljoen mensen die actief zijn via flexibele arbeidsverbanden (werkenden met een tijdelijk arbeidscontract en zelfstandigen). In procenten gaat het dan om ruim 33 procent van de totale werkzame beroepsbevolking (figuur 3.1). Als we deze groep verbreden tot alle werkenden van 15 tot 75 jaar⁴ die

betaald werken (ongeacht de arbeidsduur), dan gaat het zelfs om 3,1 miljoen flexibel werkenden. Oftewel: om 38,5 procent van de totale werkzame beroepsbevolking in 2014.

Figuur 3.1 Aandeel flexibel werkenden in Nederland, 1996-2014 (% werkzame beroepsbevolking)



Toelichting: de groep flexwerkers omvat werkenden met een tijdelijk contract (al dan niet met uitzicht op een vaste aanstelling), uitzend-, oproep- en invalkrachten en werknemers zonder vaste uren. De groep zelfstandigen omvat zowel de groep met als zonder personeel.

Bron: CBS StatLine (eigen bewerking).

Eerder in deze Verkenning is al ingegaan op factoren die hebben bijgedragen aan verschuivingen in de richting van een flexibele arbeidsmarkt. Het gaat met name om economische, institutionele, sociaal-culturele en technologische oorzaken (Hevenstone 2010; Hipp et al. 2015; Kalleberg 2009). De toegenomen (internationale) concurrentie, de minder goede economische omstandigheden, de opkomst van ICT en een hogere mate van ontslagbescherming zijn al eens in verband gebracht met een grotere roep om flexibiliteit. Daarnaast lijkt het beleid van privatisering en deregulering, gekoppeld aan de afgenomen invloed van vakbonden, te hebben bijgedragen aan meer flexibilisering (zie voor een overzicht Gryp 2011). Ten slotte zijn er aanwijzingen dat op bedrijfsniveau ook imitatieprocessen een rol van betekenis kunnen spelen (Dekker 2016). Feit is dat de Nederlandse arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een steeds grotere flexibiliteit. Het lijkt bovendien op een ontwikkeling die vooralsnog moeilijk is te stuiten. Diverse werkgeversonderzoeken laten namelijk zien dat een flexibele inzet van arbeid in de toekomst eerder zal toe- dan afnemen (Van Emmerik et al. 2015; Verbiest et al. 2014).

In deze bijdrage wordt op hoofdlijnen uiteengezet welke groepen in Nederland flexibel werken. In lijn met verwachtingen vanuit een duaal arbeidsmarktperspectief zijn het vooral jongeren en de relatief lageropgeleiden die vaker een tijdelijk dienstverband krijgen aangeboden, terwijl hogeropgeleiden eerder aan de slag gaan als zzp'er. Tegelijkertijd is het tegenwoordig ook voor andere groepen op de arbeidsmarkt normaler om te werken via een flexibele arbeidsverbintenis. Hierna komen de gevolgen aan bod van een flexibele arbeidsverbintenis vanuit het perspectief van de flexibel werkenden. In de beeldvorming is een flexibele arbeidsverbintenis per definitie slecht voor werkenden. Maar dit is niet altijd juist, zoals zal blijken met behulp van inzichten van de psychologen Edward Deci en Richard Ryan. De bijdrage eindigt met een paragraaf waarin de scholingsbehoefte van flexibel werkenden ter sprake komt en waarin enkele suggesties worden gedaan om de nadelige gevolgen van flexibilisering van de arbeidsinzet zoveel mogelijk tegen te gaan.

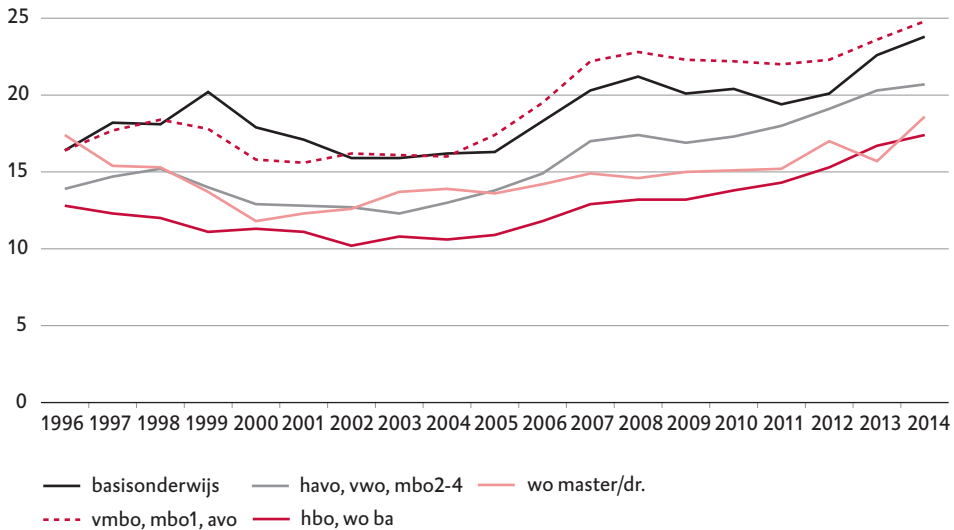
3.2 WIE WERKEN ER FLEXIBEL?

Welke groepen komen in bovengemiddelde mate met flexibele arbeid in aanraking? CBS-data (Enquête Beroepsbevolking) lenen zich bij uitstek voor een beantwoording van deze vraag. Hierna volgt eerst een beknopte bespreking van de klassieke groep werkenden met een tijdelijk arbeidscontract, waarna wordt ingegaan op een aantal kenmerken van het zelfstandig ondernemerschap zonder personeel.

WERKENDEN MET EEN TIJDELIJK ARBEIDSCONTRACT

Allereerst valt op dat vooral middelbaar- en laagopgeleiden blootstaan aan flexibele arbeid (figuur 3.2). De kansen op een flexibele arbeidspositie in loondienst nemen af met het stijgen van het onderwijsniveau. Dit is geen verrassende uitkomst (zie bijvoorbeeld Muffels 2013). Opvallend is daarentegen wel dat het aantal tijdelijke contracten ook onder hogeropgeleiden is toegenomen vanaf 2004. Van alle werkende academici in loondienst was in 2014 18,6 procent actief op basis van een tijdelijk dienstverband, tegen ongeveer 14 procent in 2004. Eenzelfde ontwikkeling zien we bij de groep werkenden met een hbo-diploma (van 10,6% naar 17,4% in de periode 2004-2014). Ondanks dat de grootste stijging zich nog altijd voordoet onder de groepen lager- en middelbaaropgeleiden (Olsthoorn en Cloin 2015), werken ook hogeropgeleiden steeds vaker in een tijdelijke baan. Deze ontwikkeling kan voor een deel te maken hebben met de gevolgen van de economische crisis (sinds 2008). Bedrijven bieden zeker in crisistijd minder vaak een vast arbeidscontract aan. Maar aangezien de ontwikkeling al eerder zichtbaar is, lijkt het er eerder op dat werkgevers tijdelijke arbeidsverbanden steeds vaker inzetten als een verlengde proefperiode. Ook onder hogeropgeleiden.

Figuur 3.2 Flexwerkers naar onderwijsniveau, 1996-2014 (% werknemers naar onderwijsniveau)

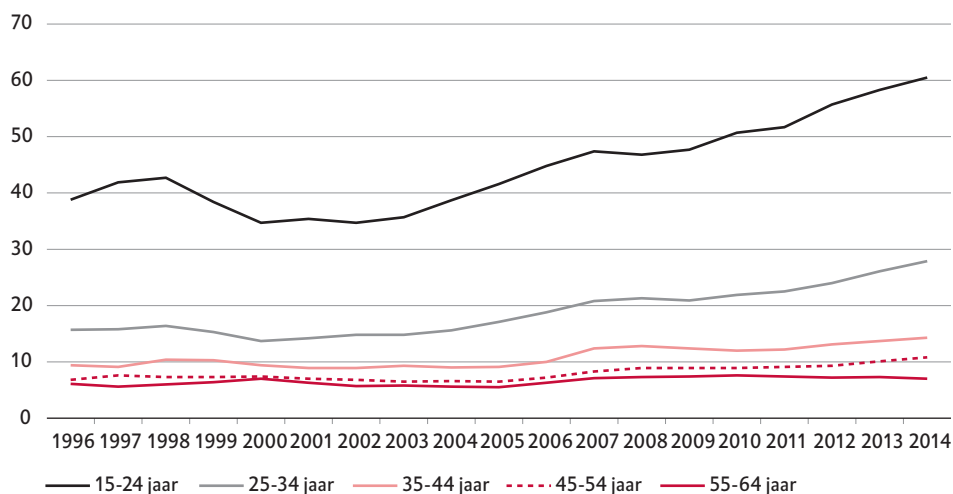


Bron: CBS StatLine (eigen bewerking).

Verder zien we dat in 2014 mannen (19,5%) en vrouwen (21,5%) niet veel van elkaar verschilden. Uit de cijfers blijkt dat personen met een migrantenachtergrond vaker via een tijdelijk contract werken (26,7%) dan autochtonen in loondienst (18,9%). Daarnaast neemt de kans op een tijdelijk dienstverband duidelijk af met het stijgen van de leeftijd (figuur 3.3). ‘Slechts’ 7 procent van de werkende 55-plussers in loondienst werkt op basis van een tijdelijk dienstverband. Hoe anders is het beeld voor de jongste generatie werkenden. Ruim 60 procent van de 15-24-jarigen werkte flexibel in 2014, tegen nog geen 40 procent in 1996. Wel is het zo dat ook onder groepen werkenden in het cohort 25-54 jaar vaker op basis van een tijdelijk contract wordt gewerkt. Hiermee is flexibele arbeid niet langer exclusief voorbehouden aan jongeren die op zoek zijn naar een (bij)baan (Vlasblom et al. 2015).

Al met al zien we dat vooral jongeren, middelbaar- en lageropgeleiden, personen met een migrantenachtergrond en vrouwen in tijdelijke banen werkzaam zijn. Maar de verschillen zijn niet altijd even groot en ook onder hogeropgeleiden en middelbare leeftijdsgroepen wordt een flexibele arbeidsmarktpositie gebruikelijker dan voorheen.

Figuur 3.3 Flexwerkers naar leeftijdsgroep, 1996-2014 (% werknemers naar leeftijdsgroep)

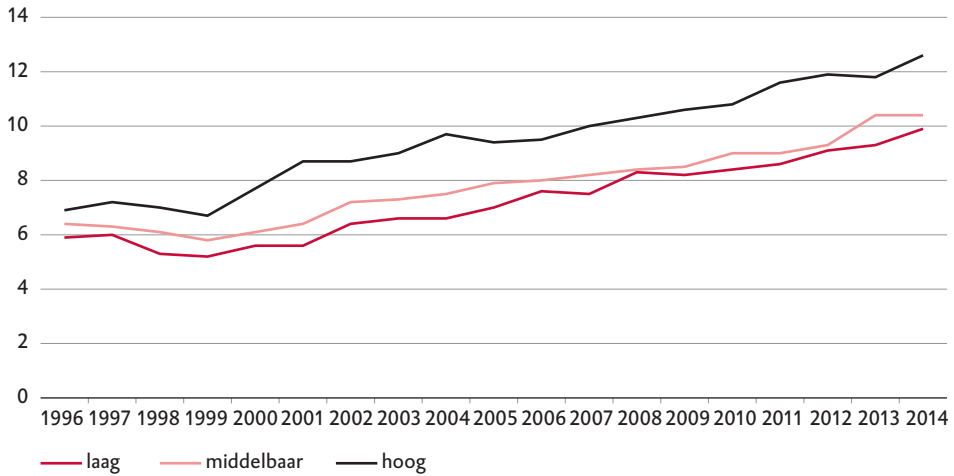


Bron: CBS StatLine (eigen bewerking).

ZZP'ERS

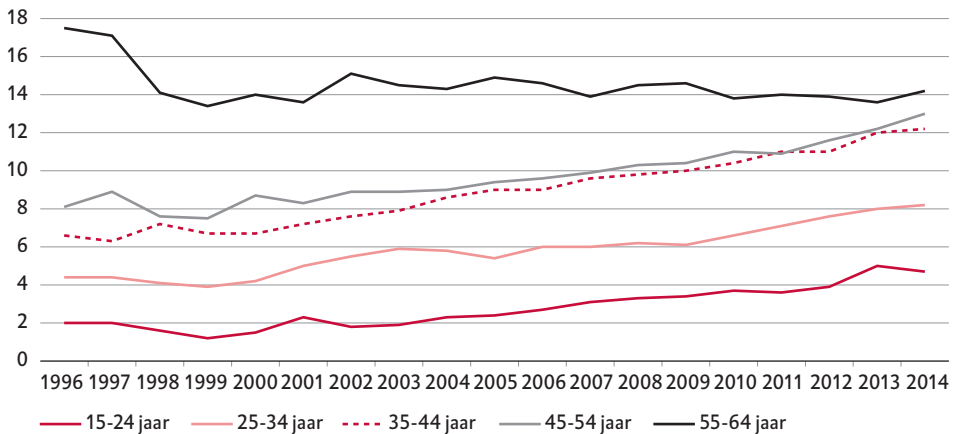
Wat de groep zzp'ers betreft, zien we dat hogeropgeleiden vaker kiezen voor een bestaan als zelfstandige. Van alle hoogopgeleide werkenden (hbo en universitair) is 12,6 procent zzp'er, tegen bijna 10 procent van de laagopgeleiden (figuur 3.4).⁵ Onder de groep hoogopgeleiden bevindt zich ook de grootste stijging in de onderzochte periode. Opvallend is wel dat ook middelbaar- en lageropgeleiden steeds vaker werkzaam zijn als zzp'er. Bij de lageropgeleiden steeg dit aandeel met ruim 67 procent in de periode tussen 1996 en 2014. Uit de CBS-cijfers blijkt verder dat zzp'ers over het algemeen ouder zijn dan werkenden in loondienst. Van alle werkende 55-plussers was in totaal 14,2 procent zzp'er in 2014, terwijl dit aandeel van alle werkende jongeren tot 25 jaar slechts 4,7 procent was (figuur 3.5). Wel valt op dat jongeren aan een stille opmars bezig zijn. Het aandeel jongeren tot 25 jaar dat als zzp'er actief is, steeg in de periode 1996-2014. Het percentage mannen is nog altijd aanzienlijk groter dan het aandeel vrouwen. In totaal 64 procent van alle zzp'ers is man (2014). Tegelijkertijd zien we dat zich in de zzp-populatie steeds vaker vrouwen bevinden (36% in 2014 tegen 30% in 1996). Dit heeft onder andere te maken met de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Ten slotte valt op dat het zzp-schap vaker voorkomt onder autochtonen (ruim 80%) dan onder personen met een migrantenachtergrond. Wel groeit het aandeel personen met een migrantenachtergrond binnen de zzp-populatie ten opzichte van bijna twee decennia terug.

Figuur 3.4 Zzp'ers naar onderwijsniveau, 1996-2014 (% werkzame beroepsbevolking naar onderwijsniveau)



Bron: CBS StatLine (eigen bewerking).

Figuur 3.5 Zzp'ers naar leeftijdsgroep, 1996-2014 (% werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsgroep)



Bron: CBS StatLine (eigen bewerking).

De beschrijvende statistieken leren ons dat werkenden met een tijdelijk arbeidscontract en zzp'ers in het algemeen elkaars spiegelbeelden zijn qua leeftijd, opleidingsniveau, sekse en herkomst. Tegelijkertijd zijn er tussen beide groepen wat betreft hun achtergrondkenmerken enkele convergerende bewegingen zichtbaar. Tijdelijk werk is niet langer uitsluitend voorbehouden aan jongeren en laag-

opgeleiden, en het zzp-schap is er niet exclusief voor hoogopgeleide, oudere, autochtone mannen. De scherpe tegenstelling tussen klassieke flexwerkers en zzp'ers neemt hierdoor langzaam maar zeker af.

3.3 EEN FLEXIBELE ARBEIDSPOSITIE: WAT IS HET PROBLEEM?

Het feit dat bepaalde groepen werkenden bovengemiddeld vertegenwoordigd zijn in het flexibele segment van de arbeidsmarkt, wijst nog niet op het bestaan van problemen. Welke voor- en nadelen zijn er eigenlijk aan tijdelijk werk en het zzp-schap verbonden, en voor wie? Uit eerder onderzoek is al veel bekend. Tijdelijk werk kan bijvoorbeeld voor werklozen een manier zijn om weer relatief snel aan het arbeidsproces deel te nemen (De Graaf-Zijl et al. 2011). Tegelijkertijd is tijdelijk werk nadelig voor de ervaren baan zekerheid (Booth et al. 2002) en dit heeft vervolgens een negatief effect op het (psychische) welzijn van mensen (Green 2015; Van der Meer en Wielers 2014). Ander onderzoek laat zien dat werkenden met een uitzendbaan in Nederland een lagere algemene gezondheid en werktevredenheid rapporteren ten opzichte van andere groepen op de arbeidsmarkt (Wagenaar et al. 2013). Ook vergroot tijdelijk werk de kansen op herhalingswerkloosheid (Hilbers et al. 2015) en heeft het nadelige consequenties voor de kwaliteit van arbeid (Dekker en Van der Veen 2015) en inkomensniveaus binnen huishoudens (Scherer 2009). Ten slotte is uitvoerig onderzocht op welke wijze arbeidsmarktuitskomsten kunnen verschillen tussen landen (Fervers en Schwander 2015). Met name in landen met een relatief hoge mate van ontslagbescherming nemen de kansen van werkenden met een tijdelijk contract op (vast) werk af. Dit zien we bijvoorbeeld sterk terug in Zuid-Europese landen, zoals Spanje, Italië en Griekenland (Muffels en Luijckx 2008). Ook in Nederland blijven de doorstroomkansen sterk achter bij een groot aantal andere landen (OECD 2016).

Over de positie van de zzp'er is eveneens al het nodige bekend. In het oog springende resultaten van onderzoek tonen aan dat zzp'ers in het algemeen bewust lijken te kiezen voor een bestaan als zelfstandig ondernemer (IBO 2015). Ook blijkt dat zzp'ers vaak bijzonder tevreden zijn met hun arbeidssituatie (Benz en Frey 2008), hoewel de (mentale) arbeidsbelasting soms hoog kan zijn (Andersson 2008) en de inkomenspositie niet altijd even rooskleurig is (Josten et al. 2014).

Deze paragraaf behandelt het thema flexibele arbeid door niet zozeer te focussen op een set feitelijke arbeidsomstandigheden, maar door te starten vanuit het perspectief van de flexibel werkenden. Wat vinden zij zelf belangrijk in het werk en in welke mate voorziet hun arbeidspositie in deze behoefte? Hiertoe wordt gebruikgemaakt van de motivatietheorie⁶ van Deci en Ryan (2000; zie ook Reeve 2005). Deze theorie gaat uit van de verwachting dat mensen gemotiveerd en productief zijn zolang zij maar in een stimulerende werkomgeving verblijven. Tijdelijk werk en zzp-schap worden gelinkt aan een drietal psychologische basisbehoeften van

werkenden: 'autonomie' (de vrijheidsgraden in het werk), 'competentie' (het hebben van de juiste competenties voor het werk) en 'sociale verbondenheid' (de steun van collega's en vrienden op het werk). Gevoelens van competentie, voldoende persoonlijke vrijheid in het werk en sociaal contact zijn in de motivatietheorie van Deci en Ryan de centrale motivatoren voor tevreden, vitale en goed presterende werkenden. Voor deze relaties is inmiddels het nodige bewijs gevonden (zie voor een overzicht bijvoorbeeld Van den Broeck et al. 2009). Daarnaast is al meermaals aangetoond dat werkenden naast instrumentele arbeidswaarden, zoals een goede betaling, inderdaad (en in toenemende mate) oog hebben voor zaken als autonomie en prettige mensen om mee samen te werken (Ester et al. 2006).

Vergelijkbare behoeften op het werk worden teruggevonden in onderzoek onder werknemers in Engeland (Gallie et al. 2012). De centrale vraag die nu voorligt is op welke wijze flexibel werkenden verschillen van werknemers in vaste dienst als het gaat om de vervulling van deze psychologische basisbehoeften in het werk. Hierna komen drie aspecten van deze vraag aan de orde. Ten eerste: voorziet flexibele arbeid in de drie psychologische basisbehoeften van werkenden? Ten tweede: komen flexibel werkenden in aanraking met scholing, al dan niet *on-the-job*? Aangezien een flexibele arbeidsmarkt per definitie samengaat met meer mobiliteit, is scholing een cruciaal aspect om in de toekomst aan de slag te blijven. Dit geldt zowel voor de klassieke groep werkenden met een tijdelijk contract als voor zzp'ers. Wederom vergelijk ik verschillende groepen werkenden, nu ten aanzien van hun scholingsintensiteit. Ten derde is er aandacht voor de inkomensverschillen tussen personen met een flexibele arbeidsmarktpositie en werkenden met een vast arbeidscontract. Aangezien het hebben van voldoende inkomen voor iedereen van wezenlijk belang is, ongeacht het type dienstverband, wordt ook dit aspect meegenomen in de analyse.

DATASET

De voorliggende vragen worden onderzocht met behulp van de *European Working Conditions Survey 2010* (EWCS 2010).⁷ Deze (gewogen) dataset bevat voor alle genoemde gevallen relevante indicatoren. Alle nog schoolgaande jongeren en gepensioneerden zijn uit de dataset verwijderd en Nederland is geselecteerd als casus (N = 845). De scores van werkenden met een tijdelijk contract (contracten van bepaalde duur en contracten via een uitzend/detacheringsbureau) en zzp'ers worden vergeleken met werkenden met een contract van onbepaalde duur (referentiegroep). Autonomie is gemeten via een schaal op basis van drie items (de mogelijkheden om de eigen volgorde van taken, werkmethode en tempo te kunnen kiezen of veranderen). Een hogere score betekent meer autonomie op het werk. Factoranalyse laat zien dat er sprake is van een factor die 61 procent van de variantie verklaart. Betrouwbaarheidsanalyse (alpha .68) wijst vervolgens uit dat we te maken hebben met een acceptabele schaal (Hair et al. 2010). Competentie is

gemeten via de mate waarin al dan niet verdere training nodig is om taken goed te kunnen verrichten (1 = er is geen verdere training nodig). Hulp en ondersteuning van collega's op het werk indiceert sociaal contact met anderen (5 = zeer mee eens). Wat scholing betreft, maak ik een onderscheid tussen training betaald door werkgever of de respondent zelf (in het geval van de zelfstandigen) en de training tijdens het werk in de afgelopen 12 maanden (1 = ja). Ten slotte wordt het totale nettojaarinkomen uit de belangrijkste arbeidsbetrekking meegenomen in de analyse. Het gaat hierbij om een schaal die varieert van 'minder dan 1.200 euro' (1) tot en met 'meer dan 48.000 euro' netto jaarinkomen (21). Alle bevindingen van lineaire en logistische regressieanalyse worden gerapporteerd, rekening houdend met een aantal voor de hand liggende factoren die de verschillende verbanden zouden kunnen beïnvloeden (opleidingsniveau,⁸ sekse, leeftijd en het aantal gewerkte uren).⁹

RESULTATEN

Wat tonen de resultaten in tabel 3.1 aan?¹⁰ Opvallend genoeg blijken werkenden met een tijdelijk contract en zzp'ers niet veel te verschillen van werkenden met een vast arbeidscontract als het gaat om de vervulling van psychologische basisbehoeften in het werk. Wat de positie van werkenden met een tijdelijk contract betreft verwachten zij, net als werkenden met een vast contract, de taken in het werk goed te kunnen uitvoeren. Dat dit betreffende onderzoeksmodel slechts 3 procent variantie verklaart is niet vreemd. De afhankelijke variabele is in deze paragraaf namelijk geen primair onderwerp van onderzoek (het gaat om het ontdekken van de verbanden *tussen* de afzonderlijke variabelen). Bovendien is de verklaring van de ervaren competentie op het werk hoogstwaarschijnlijk in grote mate terug te voeren op psychologische factoren, die buiten het bestek van dit onderzoek vallen.

Wat valt verder op? De behoefte aan sociale verbondenheid lijkt eveneens niet te lijden onder het flexibele dienstverband. Wel ervaren werkenden met een tijdelijk contract een lagere mate van autonomie in het werk. De geschatte waarde van de regressiecoëfficiënt bedraagt $-0,16$. Dit betekent dat de ervaren mate van autonomie voor deze groep afneemt met $0,16$ eenheden (bij gelijke scores op de andere variabelen in het model). Niet verrassend is het dat zzp'ers juist meer autonomie in het werk ervaren en minder direct contact met collega's ondervinden.

Ruim 41 procent van de zzp'ers vindt het overigens (enigszins) vervelend dat er geen collega's zijn om mee te kunnen overleggen (Janssen et al. 2015). Ook is het zo dat zzp'ers een lager nettojaarinkomen opgeven (CBS 2016a), maar we weten tegelijkertijd dat veel zzp'ers vermogen hebben opgebouwd, bijvoorbeeld via het eigenwoningbezit, spaartegoeden of aandelenkapitaal om hiermee om te kunnen gaan (IBO 2015; Josten et al. 2014). Het CBS heeft verder al eens berekend dat in 2014 het doorsnee Vermogen van zzp'ers 97.000 euro bedroeg, tegen 19.000 euro voor werknemers (CBS 2016b). Naar onderwijsniveau, leeftijd, sekse en gewerkte uren

zijn er ook verschillen. De meest opvallende (en voor de hand liggende) resultaten hebben betrekking op de in het algemeen betere arbeidsmarktpositie van middelbaar- en hogeropgeleiden in vergelijking met lagergeschoolden (hogere autonomie, hoger jaarinkomen en meer scholing op het werk). Het lagere nettojaarinkomen van vrouwen heeft mogelijk te maken met de sector waarbinnen zij werkzaam zijn. Vaak werken vrouwen in relatief minder goed betaalde beroepen en sectoren, zoals in de gezondheids- en welzijnszorg.

Over het algemeen stellen de resultaten op het eerste gezicht enige vraagtekens bij het sterk negatieve beeld dat flexibele arbeid vaak oproept. Want flexibele arbeid hoeft helemaal niet samen te gaan met een afname van autonomie (zzp'ers), ervaren competenties voor het werk (zzp'ers en werkenden met een tijdelijk contract) en steun van collega's (werkenden met een tijdelijk contract). Wel is de lagere autonomie van werkenden met een tijdelijk contract een aandachtspunt. Er doen zich daarnaast eenduidige problemen voor als we kijken naar de deelname aan (formele) training. Dit geldt zowel voor werkenden met een tijdelijk contract als voor zzp'ers (Cörvers et al. 2011; Fouarge et al. 2012; Vlasblom et al. 2015). Ook zien we een lagere mate van informele training onder flexibel werkenden, hoewel het verband voor werkenden met een tijdelijk contract 'slechts' significant is op 10%-niveau. Dit laatste toont aan dat deze groep vooral een kleinere kans heeft op formele scholing op de werkplek (Sequeda et al. 2015).

De interpretatie van de geschatte effecten (de waarde van de $\text{Exp}(B)$) is als volgt: de kans op formele scholing is 0,41 keer zo klein voor werkenden met een tijdelijk contract als voor werkenden met een vast contract (en 0,46 zo klein voor zzp'ers). De hoofdboodschap is dat er significant minder vaak wordt geïnvesteerd in de opleiding van flexibel werkenden, terwijl er wel degelijk vraag naar is. Ongeveer een derde van alle zzp'ers geeft bijvoorbeeld aan behoefte te hebben aan een opleiding of cursus (Janssen et al. 2015). Hoogstwaarschijnlijk staan tijd- en/of geldgebrek dit in de weg. Hoe dan ook, er ontstaat een beeld van een flexibele arbeidspositie die voor veel werkenden interessant is, maar die problemen kan opleveren met een blik op de toekomst. Flexibilisering brengt namelijk, via een lagere scholingsinspanning, risico's met zich mee als het gaat om de (duurzame) loopbaanontwikkeling. Investeren in de vermogens van werkenden is niet alleen voor werkenden zelf zinvol om adequaat te kunnen reageren op verandering. De bestaande (specialistische) kennis en eventuele investeringen in de eigen vaardigheden zijn weliswaar afdoende om een taak of opdracht op dit moment tot een goed einde te brengen, maar dit zegt weinig tot niets over de mogelijkheden om het werk beter te kunnen doen en over het individuele loopbaanperspectief op de langere termijn. Zeker in een kennisintensieve economie, zoals Nederland, kan het achterblijven van scholingsinspanningen wel eens nadelig uitpakken voor het innovatief vermogen van bedrijven en het verdienvermogen van de economie als geheel (Klein-knecht et al. 2014; De Spiegelare et al. 2014; Stam 2013; WRR 2013).

Tabel 3.1 Arbeidskenmerken van flexibel werkenden vergeleken met die van werkenden met een vast dienstverband

Afhankelijke variabelen	Autonomie	Competentie	Steun collega's	Scholing formeel	Scholing informeel	Netto jaarinkomen
Flex (ref=vast)	-0,16*** (0,03)	-0,14 (0,32); 0,86	0,13 (0,10)	-0,87*** (0,23); 0,41	-0,40* (0,23); 0,67	-0,40 (0,29)
ZZP (ref=vast)	0,09*** (0,03)	0,43 (0,40); 1,54	-0,74*** (0,12)	-0,76*** (0,22); 0,46	-1,50*** (0,26); 0,22	-1,36*** (0,32)
Opleiding midden (ref=laag)	0,07** (0,02)	-0,20 (0,32); 0,81	0,02 (0,09)	0,75*** (0,19); 2,13	0,97*** (0,21); 2,63	0,91*** (0,26)
Opleiding hoog (ref=laag)	0,17*** (0,02)	-0,57* (0,32); 0,56	-0,04 (0,09)	1,26*** (0,20); 3,53	1,46*** (0,21); 4,34	2,77*** (0,26)
Sekse (ref=man)	-0,00 (0,02)	0,42 (0,26); 1,53	0,09 (0,08)	0,45** (0,17); 1,56	0,29 (0,18); 1,33	-0,89*** (0,23)
Leeftijd	0,00 (0,00)	0,01 (0,01); 1,01	-0,01*** (0,00)	-0,00 (0,00); 0,99	-0,00 (0,00); 0,99	0,07*** (0,00)
Uren	0,00*** (0,00)	0,00 (0,01); 1,00	0,00* (0,00)	0,02*** (0,00); 1,02	0,02*** (0,00); 1,02	0,14*** (0,00)
R2 (adj.)	0,11		0,06			0,53
Nagelkerke		0,03		0,13	0,15	

Toelichting:

Rapportage lineaire regressieschattingen: parameter B (tussen haken de standaardfout)

Rapportage logistische regressieschattingen: parameter B (tussen haken de standaardfout); parameter Exp(B)

*** Significantie $p < 0,01$

** Significantie $p < 0,05$

* Significantie $p < 0,10$

Bron: EWCS 2010 (N = 845).

RISICOGROEPEN IN HET FLEXIBELE SEGMENT VAN DE ARBEIDSMARKT: OUDEREN EN LAAGOPGELEIDEN

De meest opvallende uitkomst uit de analyse is het achterblijvende scholingsniveau van flexibel werkenden. Dit is problematisch gezien de kennisintensivering van de Nederlandse economie. Onder andere door technologische ontwikkelingen nemen de kwalificatie-eisen van werkgevers voortdurend toe (Goos et al. 2009). Nog niet bekend is welke groepen flexibel werkenden de grootste risico's lopen als het gaat om kennisveroudering. Nadere inspectie van de verschillende arbeidsmarktkenmerken van de groep flexibel werkenden ten aanzien van scholing laten daarom nog een aantal andere zaken zien (tabel 3.2). Hoogopgeleiden en vrouwelijke werkenden met een tijdelijk contract komen vaker in aanraking met formele trainingsmogelijkheden op het werk dan laagopgeleiden en mannelijke flexwerkers. Ook zien we dat oudere werkenden met een tijdelijk contract minder vaak in aanraking komen met formele trainingsmogelijkheden, in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Eenzelfde beeld is zichtbaar als het gaat om *on-the-job* training. Bij de zzp'ers zien we een vergelijkbaar patroon: hogeropgeleide zzp'ers en jongere

leeftijdsgroepen investeren vaker in scholing dan andere groepen zelfstandigen. Dit komt overeen met andere studies naar de scholingsinspanning van zzp'ers in Nederland (De Vries en Bruins 2013). In tegenstelling tot de klassieke groep werkkenden met een tijdelijk contract investeren mannelijke zzp'ers in dit geval iets vaker in scholing dan vrouwelijke zelfstandigen, en oudere zzp'ers compenseren een deel van de achterblijvende formele scholing via het leren *on-the-job*.

Tabel 3.2 Scholingsdeelname van flexibel werkenden naar subgroep (in procenten)

	Scholing formeel	Scholing informeel
<i>Werkenden met tijdelijk contract</i>		
Laag opleidingsniveau	15,6	21,2
Middelbaar opleidingsniveau	33,3	45,1
Hoog opleidingsniveau	56,7	43,3
Leeftijd: 15-24 jaar	29,5	39,5
Leeftijd: 25-54 jaar	38,1	37,5
Leeftijd: 55+	14,3	14,3
Man	25,0	30,6
Vrouw	40,3	41,8
<i>Zzp'ers</i>		
Laag opleidingsniveau	18,2	9,1
Middelbaar opleidingsniveau	46,9	18,4
Hoog opleidingsniveau	48,7	34,2
Leeftijd: 15-24 ¹	-	-
Leeftijd: 25-54	43,9	19,5
Leeftijd: 55+	28,0	23,1
Man	42,1	24,7
Vrouw	40,0	17,6

Bron: EWCS 2010 (N=225).

Duidelijk is geworden dat vooral oudere en lageropgeleide flexibel werkenden achterblijven in vergelijking met andere groepen werkenden met een vergelijkbare arbeidsmarktpositie. Voor een deel is dit mogelijk te wijten aan de lagere scholingsbereidheid van werkenden zelf, zoals bij lageropgeleiden soms het geval lijkt te zijn (Fouarge et al. 2010). Maar ook werkgevers zijn vaak minder snel bereid om te investeren in de capaciteiten van specifieke groepen, zoals in het geval van oudere werkenden in loondienst (Picchio en Van Ours 2011). Het lagere investeringsniveau onder lageropgeleiden en ouderen op een flexibele arbeidsmarkt is in het bijzonder problematisch, omdat de posities van deze twee groepen van oudsher al kwetsbaar zijn in vergelijking tot die van anderen. De combinatie van een aantal socio-demografische achtergrondfactoren (leeftijd en opleidingsniveau), een flexibele arbeidspositie én een gebrek aan ontwikkelmaatregelen zoals scho-

ling, dragen dan bij aan kennistekorten en een relatief zwakke arbeidsmarktpositie van groepen die al kwetsbaar zijn. Zeker in een situatie waarin werkenden tot een hogere leeftijd moeten doorwerken verdient deze problematiek daarom aandacht in het kader van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

3.4 OPLOSSINGEN OP DE WERKPLEK, EN DAARBUITEN

In deze bijdrage hebben we ten eerste gezien dat de flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt toeneemt. Ten tweede zijn er weliswaar tussen groepen duidelijke verschillen zichtbaar in de kans op flexibel werk, maar we constateren ook dat flexibele arbeid voor alle groepen aan belang wint. Ten derde hoeven flexibel werkenden niet altijd nadelige consequenties te ondervinden als het gaat om de vervulling van psychologische basisbehoeften in het werk. Het is overigens wel zo dat een flexibele arbeidspositie samenhangt met minder autonomie (bij werkenden met een tijdelijk contract), inkomensonzekerheid (bij zzp'ers). Flexwerk lijkt vooral nadelig te zijn voor de leer- en ontwikkelmogelijkheden op het werk (bij beide groepen). Dit laatste lijkt in het bijzonder het geval voor ouderen en laagopgeleiden. Hoewel flexibele arbeid, zoals het zzp-schap, een bewuste keuze kan zijn die gepaard gaat met meer autonomie in het werk (IBO 2015) en een tijdelijk dienstverband een prima opstap kan zijn op weg naar een duurzame arbeidsmarktpositie (Addison en Surfleld 2009), zijn de effecten van achterblijvende scholing en ontwikkeling niet te onderschatten risico's. Onderschooling is hiermee de januskop van flexibilisering van werk en is nadelig voor de arbeidsmarktwaarde en het toekomstperspectief van individuen, en kan op den duur zelfs het kennis- en innovatieniveau van de economie uithollen.

De vraag die nu aan de orde is, richt zich op manieren om de inzetbaarheid van flexibel werkenden in de toekomst te waarborgen én tegelijkertijd tegemoet te komen aan de behoefte aan flexibiliteit op bedrijfsniveau. Misschien wel het belangrijkste startpunt is het creëren van (meer) onderling vertrouwen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het gaat hierbij concreet om een zoektocht naar een nieuw type 'psychologisch contract' (Rousseau 1995) op de werkvloer, waarbij zowel flexibiliteit als werkzekerheid centraal staat. Voor flexibel werkenden betekent dit het hebben van mogelijkheden om aan hun kennis en vaardigheden te werken, waardoor de duurzame inzetbaarheid toeneemt. Helaas lijkt het in de praktijk erop dat werkgevers nog onvoldoende hun 'side of the bargain' inlossen (Thompson 2011; 2013). De meeste organisaties werken bijvoorbeeld nog steeds niet met persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) of opleidingsbudgetten (POB) (Van Echtelt et al. 2015). Dit bedreigt de werkzekerheid van (flexibel) werkenden. Toch kan het ook anders, hetgeen blijkt uit 40 diepte-interviews onder flexibel werkenden in de creatieve industrie en de transport- en logistieke sector. De geïnterviewden werden bevraagd naar hun werktevredenheid en ervaringen op de flexibele werkplek. Daaruit bleek dat het investeren in flexibel werkenden zich uit-

eindelijk terugbetaalt (Dekker en De Beer 2015). Binnen bedrijven die een duurzame band met flexibel werkenden proberen op te bouwen, bijvoorbeeld via het aanbieden van *in-company*-trainingen, informeel leren en/of het betrekken van flexibel werkenden bij sociale activiteiten buiten werktijd, zijn flexibel werkenden meer betrokken bij de organisatie. We constateren bovendien dat het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden op het werk een positieve uitwerking heeft op zogenoemde 'extrarol-gedragingen', zoals het ongevraagd delen van kennis. Dit is een belangrijke constatering: niet het type dienstverband als zodanig maar de wijze waarop het bedrijf omgaat met flexibel werkenden levert bepaalde uitkomsten op (Martinez-Sanchez et al. 2008; Preenen en Verbiest 2015). Investeren in het menselijk kapitaal van flexibel werkenden biedt niet alleen flexibel werkenden maar ook opdrachtgevers voordelen. CAO's waarbij ook flexkrachten persoonlijke ontwikkelbudgetten krijgen toebedeeld, zoals bijvoorbeeld eerder in de nieuwe CAO van ING is vastgesteld (Beentjes 2015), zijn dan ook toe te juichen.

Er is nog een andere manier om te werken aan de ontwikkelingsmogelijkheden van flexibel werkenden en (indirect) aan het innovatievermogen van de Nederlandse economie. Hoop is te putten uit het idee van scholingsvouchers. Deze zijn er voor de groep werkloze 50-plussers. Ook de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Flexbranche (STOOF) biedt haar uitzendkrachten mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling via scholingsvouchers. Daarnaast experimenteren verscheidene gemeenten met het geven van korting voor opleidingen van zzp'ers met een laag inkomen. Maar het blijft allemaal een versnipperd aanbod, waarvoor niet iedereen in aanmerking komt. Nodig is een achterliggende en breed gedragen visie ten aanzien van kennisontwikkeling op een flexibele arbeidsmarkt. Denkrichtingen zijn al eens gegeven, bijvoorbeeld in de vorm van arbeidsvormneutrale scholingsvoorzieningen voor de hele arbeidsmarkt (Wilthagen et al. 2012). Onderzoek laat zien dat dit type sociale regelingen, zoals een nationaal scholings- of transitiefonds voor alle werkenden, leidt tot een hogere productiviteit en meer werkgelegenheid (Kok et al. 2014). Waar het huidige beleid nog te veel ingaat op het tegengaan van de gevolgen van werkloosheid, is het wachten op mogelijkheden om (fiscaal vriendelijk) te kunnen sparen voor het ideaal van een levenlang leren en het *voorkomen* van werkonzekerheid op een flexibele arbeidsmarkt. Op deze manier creëren we een langetermijnperspectief voor iedereen, flexibel werkend of niet.

NOTEN

- 1 Met dank aan Romke van der Veen voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit hoofdstuk.
- 2 Het gaat in dit hoofdstuk om contractflexibiliteit en niet om andere vormen van flexibele arbeid, zoals functionele flexibiliteit of flexibele beloning.
- 3 De cijfers hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking, waarbij banen worden meegeteld van 12 uur of meer per week (12-uursgrens).
- 4 Zo zijn er bijvoorbeeld 65-plussers die als zelfstandige aan de slag gaan of blijven.
- 5 Laag opleidingsniveau: tot en met mbo-1; middelbaar niveau: bovenbouw havo en vwo en mbo 2-4; hoog niveau: hbo- en wo-niveau.
- 6 De motivatietheorie van Deci en Ryan is binnen de arbeidspsychologie bekend onder de naam 'Zelf-Determinatie Theorie' (ZDT).
- 7 De meest actuele EWCS-dataset (EWCS 2015) komt pas beschikbaar in 2017.
- 8 Lager onderwijs: basisonderwijs/vmbo; middelbaar niveau: mbo, havo/vwo; hoog niveau: hbo/wo (+).
- 9 Aan de hand van F- en Chi-kwadraattesten is te zien dat de modellen goed bij de data passen ($p < 0,01$).
- 10 Aangezien de constante in de regressievergelijkingen verder geen inhoudelijke betekenis heeft, is deze parameter niet weergegeven in de tabel.

LITERATUUR

- Addison, J. en C. Surfield (2009) 'Does atypical work help the jobless? Evidence from a CAEAS/CPS cohort analysis', *Applied Economics* 41: 1077-1087.
- Andersson, P. (2008) 'Happiness and health: well-being among the self-employed', *The Journal of Socio-Economics* 37: 213-236.
- Beentjes, J. (2015) *CAO ING biedt flexwerkers ontwikkelbudget*, beschikbaar op <http://pwdegids.nl/artikel/cao-ing-biedt-flexwerkers-ontwikkelbudget/>.
- Benz, M. en B. Frey (2008) 'Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy', *Economica* 75: 362-383.
- Booth, A., M. Francesconi en J. Frank (2002) 'Temporary jobs: stepping stones or dead ends?', *The Economic Journal* 112, 480: 189-213.
- Broeck, A. van den, M. Vansteenkiste, H. de Witte, W. Lens en M. Andriessen (2009) 'De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer', *Gedrag & Organisatie*, 22, 4: 316-335.
- CBS (2016a) *Inkomen meeste zzp'ers lager dan van werknemers*, beschikbaar op: www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2016/inkomen-meeste-zzpers-lager-dan-van-werknemers.htm.
- CBS (2016b) *Een op vijf zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid*, beschikbaar op: www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2016/een-op-vijf-zzpers-verzekerd-tegen-arbeidsongeschiktheid.htm.
- Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) *Labour market flexibility in the Netherlands*, Den Haag: CPB.
- De Spiegelaere, S., G. van Gyes en G. van Hootegem (2014) 'Labour flexibility and innovation, complementary or concurrent strategies? A review of the literature', *Economic and Industrial Democracy* 35, 4: 653-666.
- Deci, E. en R. Ryan (2000) 'The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior', *Psychological Inquiry* 11: 319-338.
- Dekker, F. en P. de Beer (2015) 'Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers', *Tijdschrift voor HRM* 2: 1-14.
- Dekker, F. en R. van der Veen (2015) 'Modern working life: a blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets?', *Economic and Industrial Democracy*, doi: 10.1177/0143831X14563946.
- Dekker, F. (2016) *De flexibele onderneming: een kwestie van competitie of imitatie?*, Working Paper Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink (2015) *Vraag naar arbeid 2015*, Den Haag: SCP.
- Emmerik, M. van, E. de Vroome en S. van den Bossche (2015) *Werkgevers Enquête Arbeid 2014*, Hoofddorp: TNO.
- Ester, P., A. Roman en H. Vinken (2006) 'Arbeidswaarden en de transitionele arbeidsmarkt: Nederland in intergenerationeel perspectief', in P. Ester et al. (red.) *Dynamiek en levensloop*, Assen: Van Gorcum.

- EWCS (2010) *European working conditions survey 2010*, Eurofound.
- Fervers, L. en H. Schwander (2015) 'Are outsiders equally out everywhere? The economic disadvantage of outsiders in cross-national perspective', *European Journal of Industrial Relations*, doi: 10.1177/0959680115573363.
- Fouarge, D., T. Schils en A. de Grip (2010) *Why do low-educated workers invest less in further training?*, Bonn: IZA.
- Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits en R. de Vries (2012) 'Flexible contracts and human capital investments', *De Economist*, 160, 2: 177-195.
- Gallie, D., A. Felstead en F. Green (2012) 'Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992-2006', *Work, Employment and Society* 26, 5: 806-821.
- Goos, M., A. Manning en A. Salomons (2009) 'Job polarization in Europe', *American Economic Review* 99, 2: 58-63.
- Graaf, P. de en M. Wolbers (2015) 'Onderwijs als scheidingslijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, 1993-2011', *Mens & Maatschappij* 90, 4: 321-342.
- Graaf-Zijl, M. de, G. van den Berg en A. Heyma (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.
- Green, F. (2015) *Health effects of job insecurity*, Bonn: IZA.
- Gryp, S. (2011) *Flexibiliteit in bedrijf*, Leuven: Acco.
- Hair, J., W. Black, B. Babib en R. Anderson (2010) *Multivariate data analysis*, 7de ed., Upper Saddle River: Pearson Education.
- Hevenstone, D. (2010) 'National context and atypical employment', *International Sociology* 25, 3: 315-347.
- Hilbers, P., F. Reitsma en M. de Vries (2015) *Flexwerk na de ww*, Amsterdam: UWV.
- Hipp, L., J. Bernhardt en J. Allmendinger (2015) 'Institutions and the prevalence of nonstandard employment', *Socio-Economic Review*, doi: 10.1093/ser/mwv002.
- Hoofman, W., G. Mars, B. Janssen, E. de Vroome, J. Michiels en S. van den Bossche (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015*, Hoofddorp: TNO/CBS.
- IBO (2015) *IBO Zelfstandigen zonder personeel*, Den Haag: IBO.
- Janssen, B.J.M., W. van der Torre, E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen en S. van den Bossche (2015) *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2015*, Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Ji, Y., J. Guthrie en J. Messersmith (2014) 'The tortoise and the hare: the impact of employment instability on firm performance', *Human Resource Management Journal* 24, 4: 355-373.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014) *Bevrijd of bekleemd?*, Den Haag: SCP.
- Kalleberg, A. (2009) 'Precarious work, insecure workers: employment relations in Transition', *American Sociological Review* 74, 1: 1-22.
- Kleinknecht, A., F. van Schaik en H. Zhou (2014) 'Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data', *Cambridge Journal of Economics* 38, 5: 1207-1219.
- Kok, L., B. Baarsma en A. Heyma (2014) *Nieuw ontwerp sociaal beleid*, Amsterdam: SEO.
- Kösters, L. en M. Souren (2014) 'De toename van zzp'ers in Europees perspectief', *ESB* 99, 4683: 247-249.

- Martinez-Sanchez, A., M. Jimenez, M. Perez en P. Carnicer (2008) 'Workplace flexibility and innovation', *Personnel Review* 37, 6: 647-665.
- Meer, P. van der en R. Wielers (2014) 'Tijdelijke banen en welzijn', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 30, 2: 141-157.
- Muffels, R. en R. Luijckx (2008) 'Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'?', *Work, Employment and Society* 22, 2: 221-242.
- Muffels, R. (2013) 'Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt', *TPEdigitaal* 7, 4: 79-98.
- OECD (2016) *OECD Economic Surveys: Netherlands*, Parijs: OECD.
- Olsthoorn, M. en M. Cloin (2015) 'Betaald werk en zorgtaken', in R. Bijl et al. (red.) *De sociale staat van Nederland 2015*, Den Haag: SCP.
- Picchio, M. en J. van Ours (2011) *Retaining through training; even for older workers*, Discussion paper 2011-040, Tilburg: Tilburg University.
- Preenen, P. en S. Verbiest (2015) 'De relatie tussen inzet van flexmedewerkers en innovatie: het gaat niet om hoeveel, maar om hoe', in K. Chkalova et al. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*, Den Haag: CBS/TNO.
- Reeve, J. (2005) *Understanding motivation and emotion*, Hoboken: Wiley.
- Rousseau, D. (1995) *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*, Thousand Oaks: Sage.
- Scherer, S. (2009) 'The social consequences of flexible employment', *Social Indicators Research* 93: 527-547.
- Sequeda, M.F., A. de Grip en R. van der Velden (2015) *Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries*, Bonn: IZA.
- Stam, E. (2013) 'De Nederlandse ondernemerschap paradox', *TPEdigitaal* 7, 4: 21-40.
- Stel, A. van, S. Wennekers en G. Scholman (2014) *Solo self-employed versus employer entrepreneurs: determinants and macro-economic effects in OECD countries*, Zoetermeer: Panteia.
- Thompson, P. (2011) 'The trouble with HRM', *Human Resource Management Journal* 21, 4: 355-367.
- Thompson, P. (2013) 'Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis', *Work, Employment and Society* 27, 3: 472-488.
- Verbiest, S., A. Goudswaard en E. van Wijk (2014) *De toekomst van flex*, Hoofddorp: TNO.
- Vlasblom, J.D. en E. Josten (2013) *Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers*, Den Haag: SCP.
- Vlasblom, J.D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013) *Aanbod van Arbeid 2012*, Den Haag: SCP.
- Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015) *Aanbod van Arbeid 2014*, Den Haag: SCP.
- Vries, N. de en A. Bruins (2013) *Opleiding en scholing van zzp'ers*, Zoetermeer: Panteia.
- Wagenaar, A., I. Houtman, S. van den Bossche, M. Kompier en T. Taris (2013) 'Flexibiliteit, kwaliteit van arbeid en gezondheid', in R. van Gaalen et al. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Den Haag: CBS/TNO.

Wilthagen, T., E. Verhulp, L. Gonggrijp, R. Dekker en M. van der Meer (2012) *Naar een nieuw Dutch Design voor flexibel en zeker werk*, Tilburg: Universiteit van Tilburg.
WRR (2013) *Naar een lerende economie*, Den Haag: WRR.