



Centraal Planbureau

Lusten en lasten  
ongelijk verdeeld

*Verklein verschillen  
vast, flex en zzp*



CPB Policy Brief | 2016/14

## Flexibiliteit op de arbeidsmarkt

Rob Euwals  
Marloes de Graaf-Zijl  
Daniel van Vuuren



## Samenvatting

Vier van de tien werkenden in Nederland hebben geen vast contract. Zowel het aandeel flexibele dienstverbanden als het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) ligt hoger dan in het buitenland. De groei van flexibele arbeid is bovendien sterker dan in andere Europese landen.

Als gevolg van Nederlandse wet- en regelgeving verschillen de kosten en risico's tussen flexibele en vaste arbeidsrelaties. Verschillen in belastingen en premies stimuleren werkenden met een sterke arbeidsmarktpositie om zzp'er te worden, waarmee de verplichte solidariteit in het socialezekerheidsstelsel wordt vermeden. De verschillen in kosten en risico's geven ook werkgevers en opdrachtgevers een prikkel om vaker voor flexibele arbeidsrelaties te kiezen. Door een keuze voor flexibele arbeid kunnen zij hun kosten en risico's beperken. Deze keuze (van opdrachtgevers) kan juist weer nadelig uitpakken voor zzp'ers met een minder sterke onderhandelingspositie.

Op economische gronden valt niet te zeggen welk aandeel flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking wenselijk is. Een flexibele arbeidsmarkt heeft voordelen, zoals een sterker aanpassingsvermogen van de economie. De nadelen die aan flexibele arbeidsrelaties zijn verbonden, komen echter voor een betrekkelijk groot deel voor rekening van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt.

De stijging van flexibele arbeidscontracten concentreert zich relatief sterk bij de lagere opleidingsniveaus. Van het huidige cohort laagopgeleide veertigjarigen heeft ongeveer 17% een flexibel contract, tegenover 8% van de hoogopgeleiden. De kans op werkloosheid en armoede is voor werknemers met een flexibel contract driemaal zo hoog als bij werknemers met een vast contract. Zij vinden hun baan bovendien bijna tweemaal zo vaak 'belastend'. Verder profiteren zij minder van (ontslag-) bescherming en sociale zekerheid en bouwen zij minder pensioen op. Het huidige stelsel van sociale zekerheid bereikt de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt dus minder effectief dan andere groepen.

We identificeren drie verschillende beleidsrichtingen om de verhouding tussen de voor- en nadelen van flexibele arbeid bij te stellen: (1) meer regulering, (2) het verkleinen van de kosten- en risicoverschillen voor werkgevers door meer risico's te leggen bij werknemers met een vast contract en (3) het verkleinen van deze kosten- en risicoverschillen door de bescherming en sociale zekerheid voor flexibele arbeid te vergroten. In de praktijk zijn combinaties van de verschillende beleidsrichtingen mogelijk.

De eerste beleidsrichting bestaat uit het invoeren van strengere regels voor flexibele arbeid. Hierdoor kunnen werkgevers flexibele arbeid minder gemakkelijk benutten om kosten en risico's te vermijden. Een implicatie van deze richting is dat de prikkels voor werkgevers om de risico's en kosten van een vast contract te vermijden, blijven bestaan. Daarom is handhaving van de strengere regels cruciaal, in combinatie met het monitoren van het

ontstaan van nieuwe vormen arbeidsrelaties die erop gericht kunnen zijn de regels te vermijden.

De tweede richting voor beleid houdt in dat de kosten en risico's voor werkgevers die samenhangen met een vast contract, worden teruggebracht en in plaats daarvan gelegd bij de werkenden. Dit impliceert minder baanbescherming en sociale zekerheid voor (vaste) werknemers. De prikkel voor werkgevers om vaste contracten te mijden wordt kleiner, maar daar staat tegenover dat vaste werknemers minder goed beschermd en verzekerd zijn. Het is mogelijk om deze richting zo vorm te geven dat de meest kwetsbare groepen beter worden beschermd en minder kwetsbare groepen minder goed.

In de derde richting worden de kosten en risico's die samenhangen met een vast contract, uitgebreid naar flexibele arbeid via een stelsel met (mogelijk gefiscaliseerde) regelingen met een meer universeel karakter voor arbeidsongeschiktheid, pensioen, transitievergoedingen en universele scholingsrechten. Om extra instroom in sociale regelingen te voorkomen, is flankerend beleid nodig.

## 1 Inleiding

Er zijn steeds minder vaste contracten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op dit moment werken volgens het CBS zes van de tien personen op een vast contract; tien jaar geleden waren dit er meer dan zeven. Vooral jongeren hebben een grote kans op een flexibel contract. Maar ook op hogere leeftijd hebben steeds meer mensen een flexibele arbeidsrelatie, vooral als ze laagopgeleid zijn.<sup>1</sup> Bijna drie miljoen Nederlanders werken momenteel in een flexibel dienstverband of als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

Nederland verschilt in dit opzicht van andere landen: het aandeel flexibele arbeidscontracten en het aandeel zzp'ers groeien harder dan in andere Europese landen (figuur 1).<sup>2</sup> Het aandeel flexibele banen is een van de hoogste in de Europese Unie. Alleen Spanje, Portugal en Polen kennen een groter aandeel. Ook het aandeel zzp'ers ligt door de sterke stijging sinds 2000 boven het Europese gemiddelde. In de combinatie van beide is Nederland helemaal uitzonderlijk.<sup>3</sup>

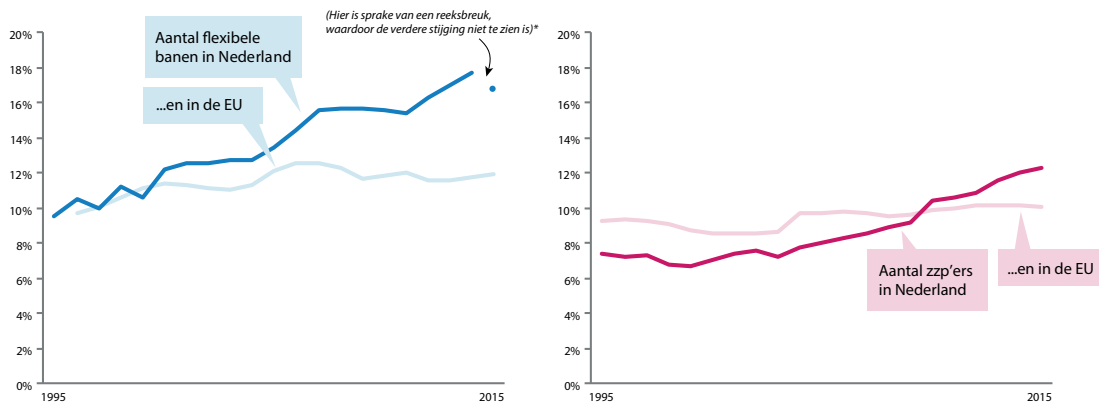
---

<sup>1</sup> Zie Bolhaar et al. (2016). Middelbaaropgeleiden zitten qua patroon tussen hoog- en laagopgeleiden in.

<sup>2</sup> Een deel van Europese landen heeft sterker dan Nederland een teruglopend zzp-aandeel vanwege modernisering van de landbouw (Hoekstra et al. 2016).

<sup>3</sup> Zie Hoekstra et al. (2016).

**Figuur 1 Aandeel flexibele banen (links) en zzp (rechts) stijgt sterker dan in andere Europese landen**



Bron: Eurostat.

Noot: De cijfers van Eurostat wijken af van CBS-cijfers die elders in deze notitie worden beschreven. De linkerfiguur heeft alleen betrekking op tijdelijke arbeid, terwijl de rest van dit document ingaat op de bredere categorie 'flexibele arbeid'. Merk hierbij op dat de daling van het aandeel tijdelijke banen in 2015 in tegenspraak is met CBS-cijfers (zie Bolhaar et al. 2016). Er is in de Eurostatcijfers sprake van een reeksbreuk, waarvoor het CBS zijn cijfers heeft gecorrigeerd. Zonder die reeksbreuk is er geen sprake van een daling van het aandeel flexibele arbeid of tijdelijke arbeid.

Groepen met een minder sterke arbeidsmarktpositie – zoals laagopgeleiden – zijn vaak langdurig aangewezen op een flexibele arbeidsrelatie. Toch vindt 80 à 90 procent van de werknemers met een tijdelijk contract, uitzendbaan of payrollcontract een vast contract (heel) belangrijk.<sup>4</sup> Voor zzp'ers geldt deze voorkeur weliswaar nauwelijks, maar zzp'ers met weinig onderhandelingsmacht verdienen minder en zijn minder beschermd tegen de risico's van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid dan vergelijkbare werkenden in loondienst.<sup>5</sup> Werkenden met een sterke arbeidsmarktpositie hebben juist een prikkel om voor het zzp-schap te kiezen. Als zzp'er ervaren zij vooral vrijheid in zowel organisatorische zin, als door minder afdgedwongen solidariteit met groepen die zwakker staan op de arbeidsmarkt. De rol van de Nederlandse wet- en regelgeving is hierbij van belang.<sup>6</sup> Zij beïnvloedt de keuzes die zowel werkenden als werkgevers maken en daarmee ook de uitkomsten op de arbeidsmarkt en voor de maatschappij als geheel.

<sup>4</sup> Zie Donker van Heel et al. (2013), CBS (2016).

<sup>5</sup> Zie IBO-zzp (2015). Bovendien bouwen de meeste zzp'ers geen pensioen op in de tweede pijler.

<sup>6</sup> Zie CPB (2016a).

## 2 Kosten- en risicoverschillen tussen arbeidsrelaties

Bij Nederlandse bedrijven komen steeds meer flexibele arbeidsrelaties voor. Sommige bedrijven geven aan dat zij hun werknemers liever meer aan zich zouden willen binden, maar dat hun keuzes worden beïnvloed door overheidsbeleid.<sup>7</sup> Kosten- en risicoreductie worden als redenen genoemd om flexibele contracten te gebruiken.<sup>8</sup> De huidige wet- en regelgeving veroorzaakt immers kosten- en risicoverschillen tussen arbeidsrelaties (figuur 2). Daardoor is arbitrage mogelijk: bedrijven kiezen voor bepaalde contractvormen vanwege lagere kosten en risico's.

In geval van het zzp-schap liggen de arbitragemogelijkheden in sommige gevallen aan de kant van de werkenden en in sommige gevallen bij werkgevers. Wanneer werkenden veel onderhandelingsmacht hebben, omdat ze beschikken over schaarse kennis of vaardigheden, dan hebben ze arbitragemogelijkheden: zij kunnen fiscale voordelen behalen en zich onttrekken aan de verplichte solidariteit van sociale verzekeringen en pensioenen door zzp'er te worden. Zij betalen dan minder belasting en minder premies (geen WW-premies, geen Aof-premie voor arbeidsongeschiktheid, minder inkomensafhankelijke premie voor zorgverzekeringen, geen verplichte pensioenpremies).<sup>9</sup> Er is al eerder geconcludeerd dat de verschillen in fiscale behandeling tussen zzp'ers en werknemers niet gerechtvaardigd kunnen worden door externe effecten zoals meer innovatie of werkgelegenheidscreatie.<sup>10</sup> Wanneer zzp'ers niet beschikken over schaarse kennis of vaardigheden, dan liggen de arbitragemogelijkheden aan werkgeverskant.

Wanneer het om flexibele werknemers en zzp'ers met weinig schaarse kennis of vaardigheden gaat, dan liggen de arbitragemogelijkheden vaak aan werkgeverskant. Er zijn meerdere kosten- en risico-elementen die bedrijven kunnen vermijden door gebruik te maken van flexibele arbeidsrelaties. De precieze mogelijkheden verschillen per type arbeidsrelatie (zie figuur 2). Alleen door gebruik te maken van zzp-constructies kunnen bedrijven alle arbitragemogelijkheden benutten: ontslagbescherming, loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen bij ziekte, cao-verplichtingen, belastingen en sociale premies, minimumloon en loondoorbetaling bij geen werk. Bij uitzendwerk lopen inhurende werkgevers geen risico's bij ontslag en ziekte, zijn er cao-verschillen en bestaat er niet de plicht tot doorbetaling bij geen werk. Bij payroll hebben werkgevers minder cao- en re-integratieverplichtingen. Bij tijdelijke contracten ontlenden werkgevers vooral kosten- en risicovoordelen aan de mindere ontslagbescherming, aan het eindigen van de re-integratieverplichtingen in geval van langdurige ziekte bij het einde van het contract en door

---

<sup>7</sup> Scheer et al. (2016).

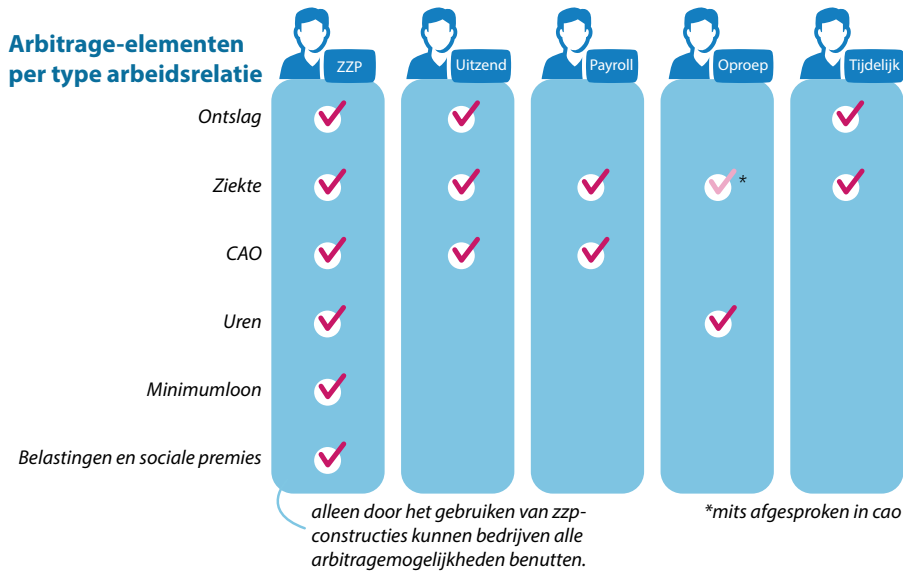
<sup>8</sup> Zie bijvoorbeeld Donker van Heel et al. (2013) en Goudswaard et al. (2014). Vaker geven werkgevers aan dat zij deze contracten gebruiken om schommelingen in de vraag of de werkzaamheden van zieke collega's op te vangen. Hierbij kan sociale wenselijkheid een rol spelen, maar ook speelt de vraag wat er achter dit motief zit: waarom worden dergelijke schokken bijvoorbeeld niet vaker opgevangen met interne flexibiliteit en waarom zouden er nu in Nederland in vergelijking tot het buitenland zoveel meer vraagschokken zijn? Kosten- en risicomotieven kunnen hierachter zitten.

<sup>9</sup> Zie IBO zzp (2015) voor een overzicht en kwantitatieve uitwerking.

<sup>10</sup> Zie Van Vuuren (2012), CPB (2015b).

de mogelijkheid om via de roulatie van tijdelijke arbeidskrachten werknemers steeds in de laagste cao-loonschaal te belonen. Bij oproepcontracten, ten slotte, ligt het enige kostenvoordeel in het lagere aantal uren dat een werkgever hoeft te betalen als er minder werk is. Hieronder werken we deze kosten- en risico-elementen die voortvloeien uit wet- en regelgeving, verder uit.

**Figuur 2 Kosten- en risico-elementen van verschillende arbeidsrelaties**



Een eerste kosten- en risicoverschil tussen arbeidsrelaties komt voort uit de ontslagbescherming. Ontslagbescherming is belangrijk om te voorkomen dat werkgevers de kosten van ontslag afwentelen op de maatschappij en om werknemers te beschermen tegen willekeurig ontslag. Deze ontslagbescherming biedt zowel werknemers als werkgevers voor- en nadelen.<sup>11</sup> Maar de ontslagbescherming verschilt tussen contracten: bij ontslag van vaste arbeidskrachten komen kosten en administratieve verplichtingen kijken die afwezig zijn bij andere arbeidsrelaties (figuur 3). Ook geldt tijdens ziekte en zwangerschap een verbod op ontslag dat niet geldt voor beëindiging van tijdelijke contracten of ingehuurd uitzendkrachten of zzp'ers. Tijdelijke contracten eindigen immers van rechtswege. Als dit binnen twee jaar gebeurt, is er geen transitievergoeding verschuldigd. En wat in de ogen van werkgevers minstens zo belangrijk is: er is geen preventieve toets vereist door UWV of kantonrechter.<sup>12</sup> Ook aan ingehuurd uitzendkrachten en zzp'ers zijn voor werkgevers geen ontslagzaken verbonden. Voor payrollers en oproepkrachten in vaste dienst gelden dezelfde ontslagregels als voor reguliere vaste contracten. Werkgevers kunnen niet plotseling stoppen met het oproepen van een oproepkracht.<sup>13</sup>

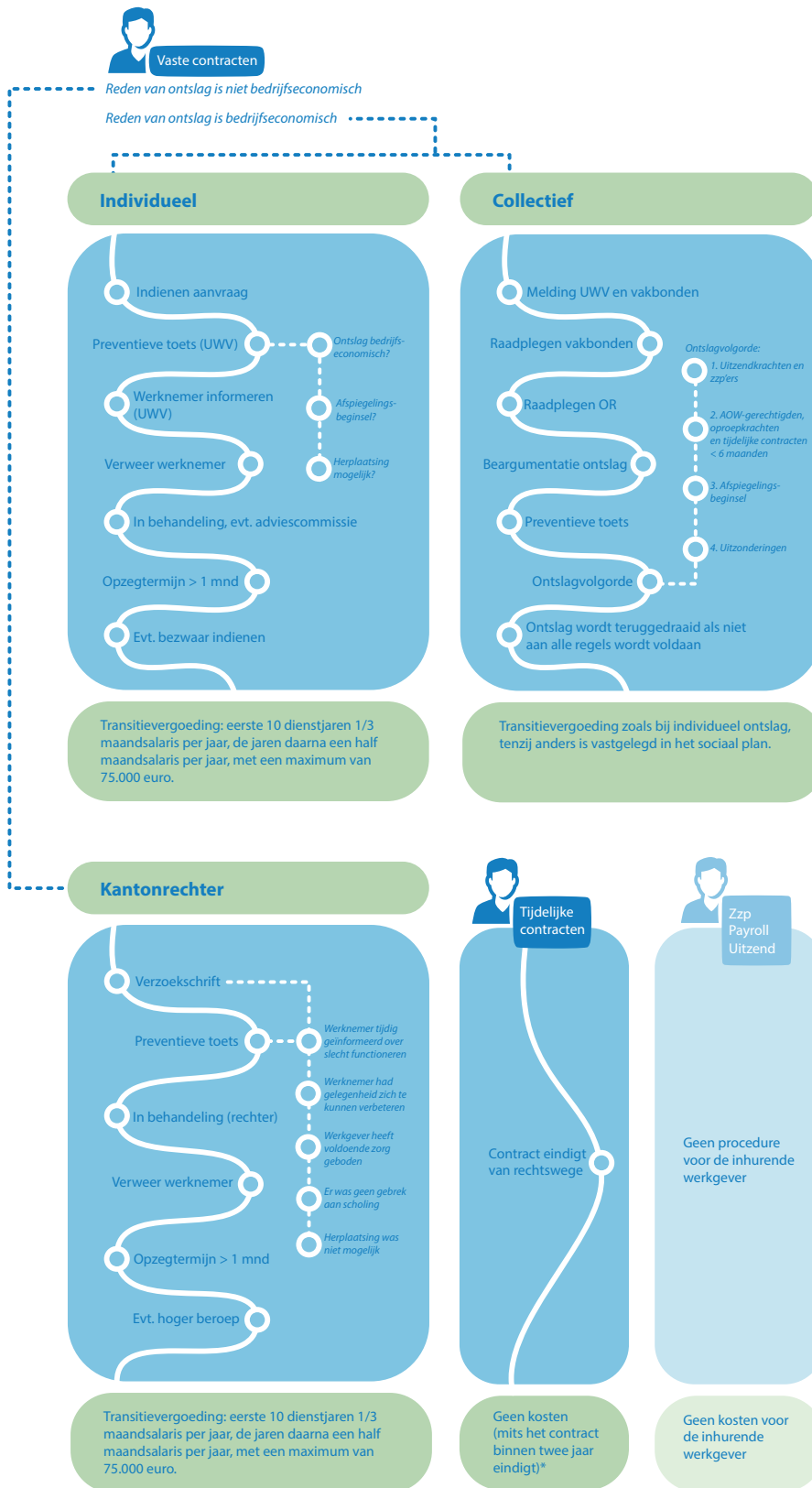
<sup>11</sup> Zie CPB (2015a), hoofdstuk 4.

<sup>12</sup> Bron: Scheer et al. (2016). Werkgevers die de route via UWV of kantonrechter willen vermijden, kunnen de mogelijkheid van ontslag met wederzijds goedvinden gebruiken. Ze zijn dan echter afhankelijk van de bereidwilligheid van de werknemer.

<sup>13</sup> Mogelijk zijn niet alle werknemers met een oproepcontract zich daarvan bewust. Er zijn ook oproepcontracten in tijdelijke dienst. Daarvoor gelden dezelfde regels als voor reguliere tijdelijke contracten.



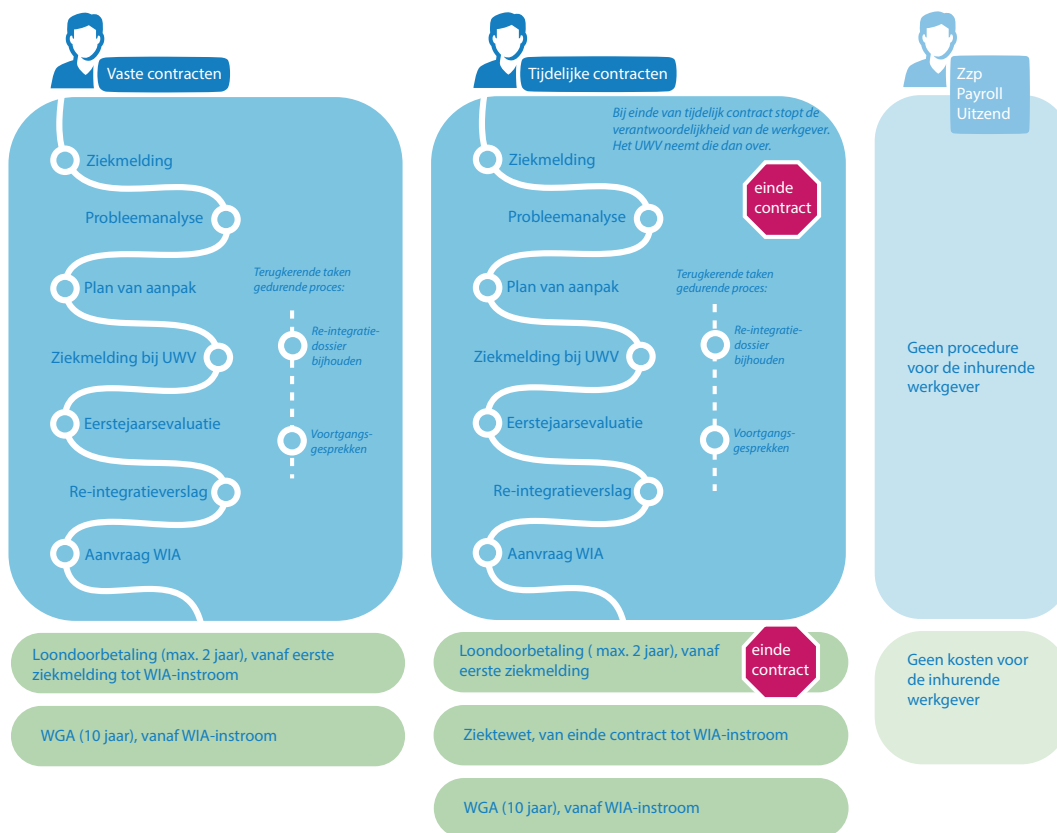
**Figuur 3 Kosten en regels omtrent ontslag voor de inhurende werkgever**





Een tweede kosten- en risicofactor ligt besloten in de verplichtingen bij langdurige ziekte van werknemers. Om te voorkomen dat de gevolgen van arbeidsongeschiktheid en ziekte worden afgewenteld op de maatschappij, kent Nederland uitgebreide loondoorbetalings-<sup>14</sup> en re-integratieverplichtingen voor werkgevers (figuur 4). De risico's van loondoorbetaling kunnen werkgevers vermijden door de inhuur van zzp'ers, uitzendkrachten of payrollers. Deze risico's zijn voor werknemers in eigen dienst (behoudens een eigen risico) verzekeraar. Dat werkgevers de loondoorbetalingsplicht ondanks de verzekeraar ervaren als belemmering om mensen in vaste dienst te nemen, kan komen doordat zij een andere perceptie hebben van de daadwerkelijke kosten, of doordat er niet alleen kosten aan langdurige ziekte zijn verbonden, maar ook verplichtingen.<sup>15</sup> Dit zijn re-integratieverplichtingen en alle administratieve zaken die daarbij komen kijken op basis van de Wet Verbetering Poortwachter (zie figuur 4).

**Figuur 4 Kosten en regels bij ziekte voor de inhurende werkgever**



<sup>14</sup> De Wet schrijft voor dat werkgevers twee jaar lang 70% van het loon moeten doorbetalen, maar dit wordt in veel cao's aangevuld tot 100%.

<sup>15</sup> In het onderzoek van Brummelkamp et al. (2014) geeft 47% van de werkgevers aan dat ze de re-integratieverplichtingen als knelpunt ervaren, terwijl 35% de loondoorbetalingsplicht als knelpunt aangeeft.

Werkgevers kunnen weliswaar een verzuimverzekering inclusief re-integratieverplichting afsluiten bij een verzekeraar, maar ook dan blijven er verplichtingen over voor de werkgever. Deze verplichtingen kunnen ze beperken door flexibele arbeidsrelaties te gebruiken. De loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen eindigen immers op de einddatum van een tijdelijk contract.<sup>16</sup> Bovendien kunnen ze flexibele contracten gebruiken als screeningsperiode om te bezien of de werkenden gezond zijn. Bij ingehuurde uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers hebben inhurende werkgevers deze re-integratie- en loondoorbetalingsverplichtingen niet, terwijl ze voor oproepkrachten (alleen voor de eerste zes maanden) in het contract kunnen opnemen dat ze geen loon doorbetalen bij ziekte.<sup>17</sup>

Een derde terrein waarop arbitrage door werkgevers mogelijk is, vormen de verschillen tussen cao's. Cao's hebben als voordeel dat ze zorgen voor lagere onderhandelingskosten dan wanneer iedereen individueel alles zou moeten onderhandelen. Ze zorgen voor gelijkere arbeidsvoorwaarden, meer arbeidsrust en een daarmee samenhangend goed investeringsklimaat. Maar doordat cao's verschillen in loonprofielen en loonschalen, secundaire arbeidsvoorwaarden en premies voor pensioen en werknemersverzekeringen, ontstaan kostenverschillen tussen enerzijds werknemers die direct in dienst zijn en anderzijds zzp'ers, uitzendkrachten en payrollers. De laatsten vallen niet onder een cao of onder de uitzend-cao. Volgens de uitzend-cao ontvangen ingehuurde uitzendkrachten/payrollers hetzelfde loon als werknemers die direct in dienst zijn bij het desbetreffende bedrijf en die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Deze inlenersbeloning bevat echter niet alle looncomponenten<sup>18</sup> en zeker wanneer een uitzendbureau gebruik maakt van de buitenlandconstructie kan dit leiden tot kostenvoordelen.<sup>19</sup> Uitzendkrachten of payrollers hebben daardoor soms mindere arbeidsvoorwaarden dan werknemers die direct in dienst zijn. De mindere arbeidsvoorwaarden vertalen zich door in lagere loonkosten voor werkgevers, wanneer de premie voor het uitzendbureau/payrollingbedrijf lager is dan het loonkostenvoordeel. 43% van de bedrijven geeft kostenbesparing aan als voornaamste reden om payrolling te gebruiken.<sup>20</sup> Oproepcontracten en tijdelijke contracten vallen onder dezelfde cao als vaste werknemers en hebben daarom in principe dezelfde beloningsstructuur als vaste krachten. Werkgevers kunnen echter door gebruik te maken van tijdelijke contracten telkens werknemers op de onderste trede van een cao-schaal plaatsen, terwijl ze bij vaste krachten de doorgroeiensystematiek via de salarisschalen moeten volgen. Zzp'ers vallen niet onder een cao; opdrachtgevers hoeven zzp'ers dus niet te betalen volgens de cao-loonschalen en hoeven geen cao-gebonden kosten zoals pensioenpremies en scholingskosten af te dragen. Recent zijn er een paar voorbeelden gekomen van cao's waarin

---

<sup>16</sup> Het bedrijf betaalt vanaf dat moment een extra premie aan het UWV op grond van de Ziektewet, maar deze is lager dan de loondoorbetalingsverplichting. De werkgever heeft dan geen re-integratieverplichtingen meer.

<sup>17</sup> Na zes maanden mogen werkgevers alleen via de cao afwijken van de loondoorbetalingsplicht voor functies waarvan de overeengekomen werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

<sup>18</sup> Er kunnen onder andere verschillen zijn in vakantiedagen, pensioen, betaalde feestdagen, wachtdagen bij ziekteverzuim, eindejaarsuitkeringen, reiskostenvergoeding, individuele toeslagen, overwerkvergoedingen, sao-toeslagen (veiligheid), onregelmatigheidtoeslagen, onkostenvergoedingen en loon in natura. Ook gelden niet dezelfde scholingsafspraken en bovenwettelijke aanvullingen bij bijvoorbeeld ziekte en werkloosheid.

<sup>19</sup> Bij inhuur van buitenlandse werknemers via een uitzendbureau spelen de A1-regeling (sociale premies thuisland), de ET-regeling (Extra Territoriale kosten) en de regel dat buitenlandse werknemers in Nederland 30% minder belasting betalen (bedoeld voor kenniswerkers). De ET-regeling houdt in dat werkgevers de kosten van huisvesting en vervoer kunnen aftrekken van het brutoloon van werknemers en daardoor over een lager brutoloon werkgeverspremies en vakantiegeld betalen.

<sup>20</sup> Zie Donker van Heel et al. (2013).

een minimumtarief voor ingehuurde zzp'ers is afgesproken, gericht op een minimumniveau van betaling voor zzp'ers in de sector ten opzichte van het cao-loon. Het is echter nog onzeker of dit type afspraken in cao's juridisch houdbaar is.

Het minimumloon vormt een vierde element van het arbeidsmarktbeleid dat arbitragemogelijkheden biedt. Het minimumloon garandeert werkende personen een minimumvergoeding voor hun geleverde arbeid en biedt daarmee inkomensbescherming en bescherming tegen onderbetaling, maar geldt niet voor zzp'ers.<sup>21</sup> Zzp'ers met een zwakke onderhandelingsmacht kunnen dus onder het wettelijk minimumloon betaald krijgen.

Het vijfde arbitrage-element zijn de belastingen en sociale premies. Ook deze zijn alleen van toepassing op zzp'ers. Zzp'ers betalen vanwege de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling minder belasting dan werknemers en ook minder inkomensafhankelijke bijdrage aan de zorgverzekering. En omdat ze geen recht hebben op werknemersverzekeringen, betalen ze ook geen WW- en arbeidsongeschiktheidspremies. Tot slot zijn ze niet verplicht aangesloten bij een pensioenfonds. Het IBO-rapport 'Zelfstandigen zonder personeel' heeft beschreven hoe zzp'ers op die delen van de arbeidsmarkt waar zij veel onderhandelingsmacht hebben, de financiële voordelen hiervan naar zich toe weten te trekken, terwijl aan het andere uiterste de onderhandelingsmacht van zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt zo gering is dat de bedrijven die hen inhuren, de kostenvoordelen naar zich toe trekken.<sup>22</sup>

De meeste kosten- en risicoverschillen bestaan al langer dan tien jaar.<sup>23</sup> Toch kunnen ze de toename van flexibele arbeidsrelaties in het afgelopen decennium verklaren.<sup>24</sup> Enerzijds omdat het tijd kost om de samenstelling van het personeelsbestand aan te passen en anderzijds omdat leergedrag een rol kan spelen. Wanneer werkgevers zien dat concurrenten kostenvoordeel behalen door handiger gebruik te maken van mogelijkheden om kosten en risico's te vermijden, dan gaan ze dat nadoen. Concurrentieoverwegingen kunnen hierbij een rol spelen: als een bedrijf kostenvoordeel behaalt door flexibele arbeidscontracten in te zetten, dan zullen zijn concurrenten in een competitieve markt dat voorbeeld volgen. Dit speelt zeker in sectoren waar de concurrentiedruk is toegenomen onder invloed van toenemende globalisering, EU-uitbreiding, strakker concurrentietoezicht en aanbestedingen bij overheidsdiensten.<sup>25</sup> Ook maatschappelijke acceptatie – mijn concurrent gebruikt veel flexibele arbeid, dus is het geaccepteerd dat ik het ook doe – kan hierbij een rol spelen.

---

<sup>21</sup> Voor de desbetreffende werkende kan het netto overigens nog wel leiden tot een hoger 'loon', vanwege de belastingaftrek. Dit speelde bijvoorbeeld bij de pakketbezorgers die als zzp'er waren ingehuurd. Toen de werkgever hen in vaste dienst wilde nemen, leidde dat tot een lager netto inkomen.

<sup>22</sup> Zie IBO-zzp (2015).

<sup>23</sup> Ook zijn in de decennia ervoor de mogelijkheden voor de inzet van flexibele contracten verruimd, bijvoorbeeld met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid uit 1999 en de introductie van de VAR voor zzp'ers in 2004. Sommige kosten- en risicoverschillen zijn het afgelopen decennium juist wat kleiner geworden. Met de Wet Bezava is loondoorbetalingsplicht uitgebreid naar tijdelijke contracten. Met de WWZ hebben tijdelijke contracten na twee jaar ook recht op een transitievergoeding. Andere aspecten van de WWZ (transitievergoeding ook van toepassing bij ontslag via de UWV-route, rechters die strenger lijken te zijn gaan keuren vanwege de lagere transitievergoeding) staan hiertegenover.

<sup>24</sup> Zie CPB (2016a).

<sup>25</sup> Zie Scheer et al. (2016).

### 3 De verdeling van onzekerheden op de arbeidsmarkt

Op economische gronden is niet te zeggen welk type arbeidsrelatie te prefereren valt boven de ander, of welk aandeel flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking optimaal is. Vaste en flexibele arbeidsrelaties kennen beide voor- en nadelen. Flexibele arbeidsrelaties versterken het aanpassingsvermogen van de economie. Ondernemingen kunnen hun productie gemakkelijker op- of afschalen en meer dynamiek op de arbeidsmarkt kan bijdragen aan een snellere vernieuwing van de economie. Sommige werkenden – met name zzp'ers<sup>26</sup> – hebben een voorkeur voor flexibiliteit. Zzp'ers kunnen bijvoorbeeld vaak gemakkelijker arbeids- en zorgtaken combineren dan werknemers in loondienst.<sup>27</sup> Een voordeel van vaste arbeidsrelaties is dat de onzekerheid van huishoudens op de korte termijn kleiner is, waardoor zij minder hoeven te sparen uit voorzorg en meer geld kunnen uitgeven. Een ander voordeel is dat collectieve arrangementen (zoals werknemersverzekeringen) vaak gemakkelijker zijn vorm te geven op basis van een vaste arbeidsrelatie.<sup>28</sup> Vaste arbeidsrelaties kunnen gunstige gevolgen hebben voor de arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid, maar daar staan nadelige gevolgen tegenover.

De uitwerking van vaste en flexibele arbeidsrelaties op de arbeidsproductiviteit is niet eenduidig. Flexibele arbeidscontracten kunnen de arbeidsproductiviteit versterken. Bedrijven hebben de mogelijkheid om personeel te screenen, wat de kwaliteit van de matches op de arbeidsmarkt ten goede komt. Een flexibele arbeidsmarkt leidt ook vaak tot meer dynamiek op de arbeidsmarkt. De productiefactor arbeid kan dan sneller zijn weg vinden naar een kwalitatief betere 'match', wat de productiviteit verhoogt.<sup>29</sup> Daarnaast kan het vooruitzicht van een relatief gemakkelijk te beëindigen arbeidsrelatie de motivatie en daarmee de productiviteit van werkenden stimuleren.<sup>30</sup> Zzp'ers hebben een voortdurende prikkel om hun productiviteit op peil te houden, omdat zij anders van opdrachten verstoken blijven.<sup>31</sup> Bij een vaste arbeidsrelatie is het voor zowel de werkgever als de werknemer eerder lonend om te investeren in (bedrijfs- of sector-) specifiek kapitaal. Omdat de binding sterker is, hebben beide partijen baat bij langetermijninvesteringen in bijvoorbeeld specifieke ict-vaardigheden van de werknemer.<sup>32</sup> Langs deze weg kan het vaste contract juist een gunstige uitwerking op de arbeidsproductiviteit hebben. Het saldo-effect van de verschillende mechanismen is op voorhand onduidelijk.

Ook de uitwerking op de werkgelegenheid is niet eenduidig. Voor zover flexibele arbeid extra mogelijkheden biedt ten opzichte van vaste arbeidsrelaties kan het de werkgelegenheid

---

<sup>26</sup> 89% van de zzp'ers is tevreden over zijn of haar arbeidsmarktstatus (Vlasblom en Josten, 2013).

<sup>27</sup> Zie SCP (2016).

<sup>28</sup> Met andere woorden, mensen met een flexibele arbeidsrelatie nemen niet of minder vanzelfsprekend deel aan deze arrangementen. De vraag of dit argument duurzaam standhoudt, komt in de volgende paragraaf terug.

<sup>29</sup> Zie Bartelsman et al. (2016), OESO (2013).

<sup>30</sup> Zie De Hek en van Vuuren (2011) en Dolado en Stucchi (2008).

<sup>31</sup> Zie IBO zzp (2015). Zzp'ers investeren weliswaar minder in scholing dan vaste werknemers, maar leren waarschijnlijk meer 'on the job'.

<sup>32</sup> Zie bijvoorbeeld Malcomson (1999).

vergroten. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer flexibele arbeidsrelaties worden ingezet voor het opvangen van piekdrukke en korte (soms specialistische) klussen. De mogelijkheid om als zzp'er aan de slag te gaan kan bovendien de werkgelegenheid vergroten voor mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.<sup>33</sup> Aan de andere kant ervaart de werkgever bij vaste arbeidsrelaties minder frictiekosten (zoekkosten, inwerken van nieuwe werknemers, etc.), wat gunstig kan zijn voor werkgelegenheid in de vorm van vaste arbeidsrelaties. Een ruimere mogelijkheid voor flexibele arbeid leidt volgens een aantal buitenlandse studies echter eerder tot vervanging van vaste banen door flexibele arbeid dan tot extra werkgelegenheid.<sup>34</sup> De dynamiek op de arbeidsmarkt verandert wel door flexibele arbeid: bij economische voorspoed ontstaat sneller nieuwe werkgelegenheid, maar bij neergaande conjunctuur stijgt de werkloosheid ook weer sneller.

De verdeling van voor- en nadelen van flexibele arbeid verschillen wel in de maatschappij. De voordelen slaan elders neer dan waar de pijn wordt gedragen. Een mogelijk voordeel zoals een versterkt aanpassingsvermogen van de economie slaat breed in de samenleving neer. De stijging van flexibele arbeidscontracten concentreert zich echter relatief sterk bij lage opleidingsniveaus en in mindere mate bij de categorie 'midden'. Een langdurig verblijf in de flexibele schil zien we bij deze groepen vaker dan bij anderen.<sup>35</sup> Jongeren werken ongeacht hun opleidingsniveau relatief vaak op een flexibel contract, maar verreweg de meeste vinden uiteindelijk alsnog een vaste baan (figuur 5). Het verschil tussen de opleidingsniveaus is vooral zichtbaar op hogere leeftijd: onder oudere laag- en middenopgeleiden is een duidelijke trend zichtbaar naar meer flexibel werk die afwijkt van de hoogopgeleiden. Van het huidige cohort laagopgeleide veertigjarigen heeft ongeveer 17% een flexibel contract, tegenover 8% van de hoogopgeleiden. Ook mensen met gezondheidsproblemen krijgen minder vaak een vast contract dan anderen.<sup>36</sup> De stijging van het aandeel zzp'ers is vooral te zien bij hoogopgeleiden en bij de hogere leeftijden (figuur 6). Ook onder laagopgeleiden stijgt het aandeel zzp'ers; in de middengroep is de stijging juist beperkt.

Werknemers met een flexibel contract hebben een grotere kans op werkloosheid, op armoede, op een hogere werkbelasting en zij volgen ook minder scholing dan werknemers met een vast contract:

- De kans op werkloosheid is driemaal zo hoog;<sup>37</sup>
- De kans op armoede is eveneens driemaal zo hoog;<sup>38</sup>
- Hun baan wordt bijna tweemaal zo vaak als 'belastend' ervaren;<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> In Duitsland zijn bijvoorbeeld positieve werkgelegenheidseffecten gevonden van opstartsubsidies voor werklozen. Met name vrouwen en laagopgeleide jonge mannen profiteerden van de subsidies (CPB, 2015b).

<sup>34</sup> Zie Kahn (2010), Junankar (2014), Yoo en Kang (2012), Hijzen et al. (2013), Cahuc et al. (2012) en Cappellari et al. (2012). Partiële hervormingen van ontslagbescherming, waarbij de bescherming van vaste werknemers ongewijzigd blijft en tijdelijke contracten worden geïntroduceerd, leiden tot een tijdelijk positief effect op de werkgelegenheid – het 'huwelijksreiseffect' – maar dit effect verdwijnt op termijn (Boeri en Garibaldi 2007). Zzp-constructies die leiden tot betaling onder het minimumloon, kunnen daarentegen wel extra werkgelegenheid genereren.

<sup>35</sup> Zie Bolhaar et al. (2016), Heyma et al. (2010) en Heyma en van der Werff (2013).

<sup>36</sup> Zie Brummelkamp et al. (2014).

<sup>37</sup> Zie CBS (2015) en SCP (2016).

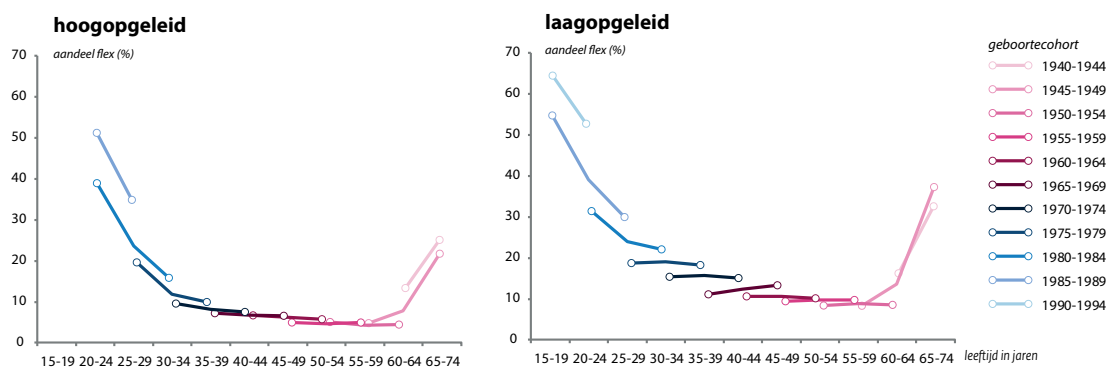
<sup>38</sup> Zie Kösters en Van den Brakel (2015).

<sup>39</sup> Zie SCP (2016).

- Zij volgen 1/6 minder scholing.<sup>40</sup>

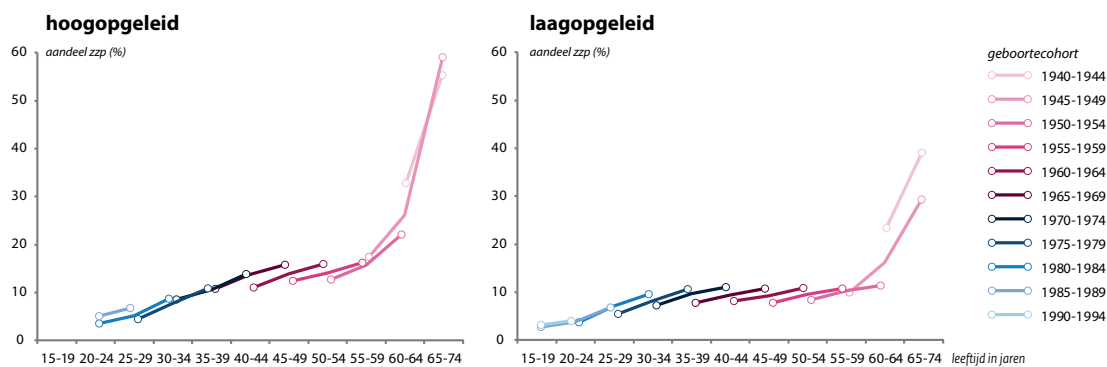
Deze cijfers zijn op twee manieren te interpreteren: ofwel een flexibel dienstverband genereert minder gunstige uitkomsten dan het hebben van een vast dienstverband, ofwel werknemers met een minder gunstige sociaaleconomische positie hebben relatief vaak een flexibele baan. Welk van de twee mechanismen domineert, is onbekend. In beide gevallen is de conclusie dat het huidige stelsel van de sociale zekerheid de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt minder effectief weet te bereiken dan de andere, terwijl de groepen met een sterke arbeidsmarktpositie misschien wel meer beschermd en verzekerd zijn dan nodig.<sup>41</sup>

**Figuur 5 Elk nieuw cohort heeft op iedere leeftijd een hogere kans om op flexibel contract te werken, maar op hogere leeftijd worden verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden groter**



Bron: Bolhaar et al. (2016).

**Figuur 6 Elk nieuw cohort heeft op iedere leeftijd een hogere kans om als zzp'er te werken, en op hogere leeftijd worden verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden groter**



Bron: Bolhaar et al. (2016).

<sup>40</sup> Volgens het CBS neemt 26% van de werknemers met een flexibel contract deel aan training van de werkgever, tegenover 31% van de werknemers met een vast contract (CBS, 2015). Het SCP onderzocht het breder gedefinieerde 'scholing onder werkenden' en vond respectievelijk 35 en 42% (SCP, 2016).

<sup>41</sup> Zie verder Euwals en Muselaers (2016).

## 4 Beleidsopties

Nederlandse wetten en regels hebben een speelveld gecreëerd waarop het ene type contract goedkoper en/of minder risicovol is dan het andere. De verschillen in kosten en risico's bepalen deels de beslissingen van werkgevers en opdrachtgevers voor het ene dan wel andere type contract. Flexibele arbeid kent voordelen, maar ook nadelen. Sommige groepen in de samenleving hebben per saldo geen baat bij de toename van flexibele arbeid, omdat zij wel de nadelen ervaren, maar de baten goeddeels bij andere groepen neerslaan. De uitdaging bestaat eruit de nadelen van flexibele arbeid in te dammen, zonder de werkgelegenheid, arbeidsproductiviteit en houdbaarheid van de welvaartsstaat te schaden.<sup>42</sup> We identificeren verschillende oplossingsrichtingen met elk hun eigen voor- en nadelen.<sup>43</sup> Daarbij dienen de verschillende vormen van flexibele arbeid bij voorkeur simultaan te worden benaderd, omdat anders een zogenaamd waterbedeffect optreedt: de ene vorm van flexibele arbeid wordt simpelweg vervangen door de andere.<sup>44</sup>

Een eerste oplossingsrichting bestaat uit sterkere regulering van flexibele arbeidsrelaties. In sommige landen – zoals Zweden en Frankrijk – is bijvoorbeeld het aantal wettelijk toegestane redenen voor tijdelijke arbeid beperkt. Regulering kan, mits effectief gehandhaafd, eraan bijdragen dat werkgevers flexibele arbeid alleen daar inzetten waar de voordelen ervan het grootst zijn. Regulering kan op de korte termijn worden doorgevoerd. Recente pogingen hiertoe zijn de recent geïntroduceerde wet DBA – die de opdrachtgever medeverantwoordelijk maakt voor de juiste vorm van de arbeidsrelatie en die 'schijnzelfstandigheid' zou moeten voorkomen – en de Wwz, die de ketenregeling bij tijdelijke contracten aanscherpt.

Een andere inspanning zou uitvoering van de motie Hamer zijn, die gaat over gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers en werknemers die direct bij de desbetreffende inlener in dienst zijn. Een andere mogelijke optie is het invoeren van een minimumtarief voor zzp'ers. Meer nog dan bij de hierna beschreven oplossingsrichtingen is een logische optie binnen de 'reguleringsvariant' de afbouw van fiscale voordelen van zelfstandigen, omdat die zelfstandig ondernemerschap stimuleren en de handhaving van de sterkere regulering kunnen bemoeilijken. Een nadeel van deze oplossingsrichting is dat de bestaande werkgeversprikkels om risico's en kosten van een vast contract te vermijden, blijven bestaan. Strikte handhaving en het monitoren van nieuwe ontwijkingsconstructies zijn noodzakelijk, maar in de praktijk vaak lastig.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Zie Euwals en Muselaers (2016). Ook andere landen kennen een waaier aan flexibele arbeidsrelaties.

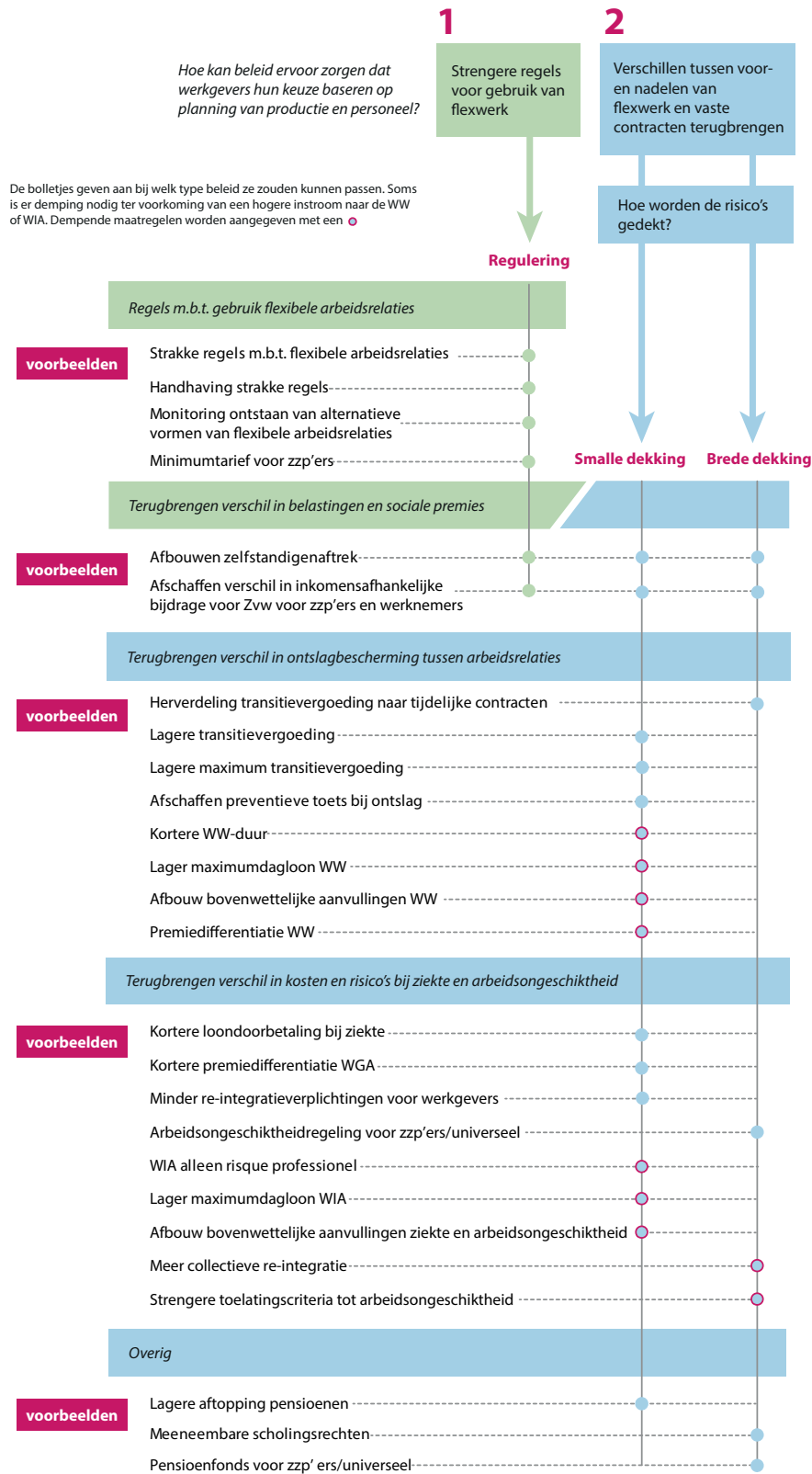
<sup>43</sup> Het is in de praktijk mogelijk om een combinatie van de verschillende beleidsrichtingen na te streven. De samenhang tussen onderdelen is dan wel minder vanzelfsprekend.

<sup>44</sup> Zie Eurofound (2015).

<sup>45</sup> Zie bijvoorbeeld Eurofound (2015).



**Figuur 7 Oplossingsrichtingen voor beleid**



Een tweede oplossingsrichting bestaat uit het verminderen van de verschillen in kosten en risico's tussen de arbeidsrelaties. Dit kan door de bescherming en sociale zekerheid van (vaste) werknemers en de daarmee samenhangende kosten en risico's voor werkgevers te verminderen (de 'smalle variant'), of door de bescherming en sociale zekerheid van flexibele arbeid uit te breiden en de daarmee samenhangende kosten te verhogen (de 'brede variant'). Het wegnemen van kosten en risico's voor werkgevers kan gepaard gaan met een toename van de instroom in collectieve regelingen.<sup>46</sup> Daarom ligt het voor de hand om een verschuiving van kosten en risico's te combineren met compenserende maatregelen om de instroom te beperken en zo te voorkomen dat de collectieve lasten stijgen. Op korte termijn zijn maatregelen mogelijk die binnen het bestaande stelsel passen. Op de langere termijn zijn grotere (stelsel-) wijzigingen mogelijk, waarin werknemers, werkgevers en de overheid bijvoorbeeld een andere rol krijgen.

In de 'smalle variant' worden de kosten- en risicoverschillen afgebouwd door de baanbescherming en sociale zekerheid van (vaste) werknemers te versoberen. Hierdoor verschuiven de risico's van baanverlies en arbeidsongeschiktheid van werkgevers naar werkenden. De verplichtingen voor werkgevers kunnen op verschillende manieren worden teruggebracht zoals eenvoudigere ontslagprocedures, lagere ontslagvergoedingen bij vaste contracten en minder werkgeversverplichtingen bij de loondoorbetaling bij ziekte. Omdat het wegnemen van deze verplichtingen de instroom in de regelingen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid doet toenemen, ligt het voor de hand om dit te combineren met compenserende maatregelen die de instroom beperken. In de smalle variant worden kosten en risico's verschoven naar de individuele werkende. Ook dat kan op verschillende manieren, zoals door lagere uitkeringen, kortere uitkeringsduren of een beperking van het bereik – zoals beperking van de regeling voor arbeidsongeschiktheid tot het *risque professionnel*. Maatregelen kunnen gradueel worden ingevoerd, zodat het stelsel geleidelijk opschuift naar een meer individuele invulling.

In de smalle variant kan de werkgelegenheid stijgen, waarbij vaste banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt gangbaarder worden dan nu het geval is. Bovendien verkleint het verschil tussen werknemers met een vast contract en degenen zonder vast contract. Bij een verlaging van de uitkeringen en minder baanbescherming schuift het stelsel in de richting van het Angelsaksische model. In landen met dit model komen tijdelijke banen en schijnzelfstandigheid weinig voor, maar is wel discussie over de '*working poor*'. Een mildere vormgeving is mogelijk door inperkingen zo vorm te geven dat de meest kwetsbare groepen het minst worden geraakt. Bij bijvoorbeeld een verlaging van het maximumdagloon, de maximale transitievergoeding en aftopping van de pensioenen worden de midden- en hogere inkomens geraakt, maar de lagere inkomens gespaard.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Zie bijvoorbeeld Koning (2004).

<sup>47</sup> Verlaging van het maximumdagloon kan echter nadelig uitwerken voor mensen met een laag inkomen indien er voor gekozen wordt dit te laten doorwerken in de premies, zie p. 87 in IBO zzp (2015).

In de 'brede variant' worden de kosten- en risicoverschillen voor werkgevers teruggebracht door de sociale zekerheid en baanbescherming voor flexibele arbeid naar een hoger niveau te tillen. Er ontstaat een stelsel met (mogelijk gefiscaliseerde) regelingen met een meer universeel karakter voor ontslagbescherming, arbeidsongeschiktheid, pensioen en scholing. Zelfstandigen vallen ook onder dergelijke regelingen en de fiscale voordelen voor deze groep vervallen.<sup>48</sup> Ontslagbescherming kan meer worden gelijkgetrokken door tijdelijke werknemers ook recht te geven op een transitievergoeding. Als de transitievergoeding voor vaste werknemers gelijktijdig wordt verlaagd, dan kunnen de totale kosten voor werkgevers gelijk blijven.

Het voordeel van de brede variant is een hoge mate van bescherming en verzekering van alle werkenden. De overheid (of collectieve uitvoerder) krijgt een grotere rol, omdat sociale regelingen worden uitgebreid naar zelfstandigen. Dit leidt per saldo tot een groter bereik van collectieve regelingen. Het hogere beroep dat op de regelingen wordt gedaan, leidt tot een hogere collectievelastendruk, wat negatieve gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid. Een vermindering van werkgeversverplichtingen is in deze richting moeilijk. De effectiviteit van de instrumenten die de overheid kan inzetten om het beroep op de sociale zekerheid te beperken, is betrekkelijk laag. Zo heeft collectieve re-integratie slechts een beperkt effect op de instroom. Deze effectiviteit is daarmee kleiner dan die van de financiële verplichtingen voor werkgevers in het huidige stelsel.<sup>49</sup>

In de brede variant speelt de uitvoering een belangrijke rol. Een stelselwijziging richting uniforme regelingen voor alle werkenden is complex en vereist een (mogelijk langdurig) transitiepad. Zelfstandigen kunnen toegang krijgen tot regelingen voor arbeidsongeschiktheid, pensioen en scholing. De premiebetaling van zelfstandigen voor een verplichte regeling voor arbeidsongeschiktheid zou overigens nader uitgewerkt moeten worden, want hun inkomen fluctueert sterk en kan in bepaalde jaren zelfs negatief zijn.

Een brede variant kan op korte termijn binnen het huidige stelsel worden vormgegeven via aparte regelingen voor zelfstandigen.<sup>50</sup> Dit kan een vergelijkbare mate van verzekering bieden voor de verschillende soorten arbeid. Zo kan voor zelfstandigen een aparte verzekering voor arbeidsongeschiktheid worden geïntroduceerd<sup>51</sup> en kan bijvoorbeeld ook een pensioenfonds voor deze groep worden opgericht.<sup>52</sup> Voor werknemers met een flexibel contract kunnen de rechten al op korte termijn worden gelijkgetrokken met de rechten van vaste werknemers, zoals de uitbreiding van het recht op een transitievergoeding.

---

<sup>48</sup> Een regeling voor werkloosheid en ziekteverzuim voor zelfstandigen ligt minder voor de hand, omdat deze kan leiden tot onnodig gebruik (of '*moral hazard*'; zie Berkhout en Euwals, 2016). Dit leidt tot een kostenverschil met zelfstandigen – zeker als ze er niet voor sparen – maar door het tijdelijke karakter blijft dit verschil binnen de perken.

<sup>49</sup> Zie CPB (2015a) en CPB (2016b).

<sup>50</sup> Zie Van Veen (2016).

<sup>51</sup> Zie Berkhout en Euwals (2016).

<sup>52</sup> Een mogelijk alternatief voor verplichte deelname in een zelfstandigenpensioenfonds is een opting-out-systeem, waarin zelfstandigen automatisch pensioensparen maar dit desgewenst wel kunnen opzeggen (CPB, 2015).

## Literatuur

Berkhout, E.E. en R.W. Euwals, 2016, Zelfstandigen en arbeidsongeschiktheid, CPB Policy Brief 2016/11, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)

Boeri, T. en P. Garibaldi, 2007, Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?, *The Economic Journal*, vol. 117(521): pp. F357-F385.

Bolhaar, J.A., A. Brouwers en B.J. Scheer, 2016, De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)

Borghans, L., D. Fouarge, A. de Grip en J. van Thor, 2014, Werken en leren in Nederland, ROA-rapport R-2014/3, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. [Link](#)

Brummelkamp, G., L. de Ruig en W. Roozendaal, 2014, Prikkel en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven, Zoetermeer: Panteia. [Link](#)

Cahuc, C., O. Charlot en F. Malhebert, 2012, Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover, IZA Discussion Paper 6365, Bonn: Institute for the Study of Labor. [Link](#)

Cappellari, L., C. Dell'Aringa en M. Leonardi, 2012, Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms, *Economic Journal*, vol. 122: F188-F215.

CBS, 2016, 1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk, CBS nieuwsbericht 17-5-2016. [Link](#).

CBS & TNO, 2015, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. [Link](#)

CPB, 2015a, *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid*, CPB Boek 16, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#).

CPB, 2015b, Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel', CPB Notitie, 3 oktober 2015. [Link](#)

CPB, 2016a, *Macro-Economische Verkenning 2017*, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#).

CPB, 2016b, *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid, deel 2*, CPB Boek 22, Den Haag: Centraal Planbureau.

Dolado, J.J. en R. Stucchi, 2008, Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms, IZA Discussion Paper 3832, Bonn: Institute for the Study of Labor. [Link](#)

- Donker van Heel, P., J. de Wit en D. van Buren, 2013, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Ecorys onderzoeksrapport, Rotterdam: Ecorys. [Link](#).
- Eurofound, 2015, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- Eurostat, 2016a, Self-employment by sex, age and country of birth. [Link](#)
- Eurostat, 2016b, Temporary employees as percentage of the total number of employees. [Link](#)
- Euwals, R. en N. Muselaers, 2016, Uitdagingen en beleidsrichtingen voor de Nederlandse welvaartsstaat, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)
- Goudswaard, A., E. van Wijk, S. Verbiest, 2014, De toekomst van flex: Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. [Link](#)
- Hek, P. de en D. van Vuuren, 2011, Are older workers overpaid? A literature review, International Tax and Public Finance, vol. 18, pp. 436-460. doi:10.1007/s10797-011-9162-3.
- Heyma, A. J.P. Hop en T. Smid, 2010, Langdurig verblijf in de flexibele schil van de Arbeidsmarkt; Aantal werknemers en hun kenmerken, SEO-rapport 2010-43, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. [Link](#).
- Heyma, A. en S. van der Werff, 2013, De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers, SEO-rapport 2013-09, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. [Link](#).
- Hijzen, L. Mondauto en S. Scarpetta, 2013, The perverse effects of job-security provisions on job security in Italy: results from a regression discontinuity design, IZA Discussion Paper 7594, Bonn: Institute for the Study of Labor. [Link](#)
- Hoekstra, K., R. Euwals, A. Arsova en E. Berkhout, 2016, Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)
- IBO zzp, 2015, Interdepartementaal Beleidsonderzoek over zelfstandigen zonder personeel. [Link](#).
- Junankar, P.N., 2014, Reassessing Labour Market Reforms: A Critique, IZA Discussion Paper 8385, Bonn: Institute for the Study of Labor. [Link](#)
- Kahn, L.M., 2010, Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, Labour Economics, vol. 17(1), pp. 1-15.

Koning, P.W.C., 2004, Pemba: onbekend en onbemind, maar wel effectief, *ESB*, 89(4439), pp. 365-367.

Kösters, L. en M. van den Brakel, 2015, Armoederisico voor flexwerkers, *ESB*, 100(4722), p. 687. [Link](#)

Malcomson, J., 1999, Individual employment contracts., In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 2291–2371), Amsterdam: Elsevier. Chap. 35.

OESO, 2013, OECD Employment Outlook.

Scheer, B.J., M. de Graaf-Zijl en K. Hoekstra, 2016, De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief, CPB Achtergronddocument, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)

SCP, 2016, Aanbod van Arbeid. [Link](#)

Veen, R. van der, 2016, Sociale zekerheid in een open samenleving. Postindustrialisering en de toekomst van de sociale zekerheid, in: P. Van Lieshout (red.), *De toekomst van de sociale zekerheid*, Amsterdam (AUP), te verschijnen.

Vlasblom, J.D. en E. Josten, 2013, Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers. Eerste resultaten uit het Arbeidsaanbodpanel, najaar 2012, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vuuren, D.J. van, 2012, De fiscale behandeling van zelfstandigen: Een kritische blik, CPB Policy Brief 2012/02, Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)

Yoo, G., en C. Kang, 2012, The Effect of Protection of Temporary Workers on Employment Levels: Evidence from the 2007 Reform of South Korea, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65(3): pp. 578-606.



Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau  
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag  
T (088) 984 60 00

November 2016 | ISBN 978-90-5833-748-1