

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1936

Vragen van het lid **Hamer** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de dramatische daling van het aantal vaste contracten en de gevolgen voor Nederland* (ingezonden 8 maart 2012).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 22 maart 2012).

Vraag 1

Bent u op de hoogte van het bericht dat er in 2011 97 procent minder vaste contracten zijn aangeboden en praktisch niemand meer een vaste baan krijgt?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2, 3

Deelt u de mening dat de enorme groei van de tijdelijke contracten een indicatie is dat de flexibele schil in Nederland is doorgeschoten en werknemers steeds meer als inwisselbare productiemiddelen ten dienste van het bedrijf worden gezien, in plaats van mensen die een bepaalde inkomenszekerheid voor hun toekomst nodig hebben? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat het bedrijfsleven zich over-verzekerd tegen het veronderstelde marktrisico in de globaliserende economie en meer en meer irrationele onzekerheid op werknemers wordt afgeschoven? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2, 3

Er is in 2011 een zekere toename van het aantal tijdelijke contracten, ook van tijdelijke contracten van langere duur (langer dan een jaar) met uitzicht op een vast contract. Gezien de huidige stand van de economie is dat ook verklaarbaar. Nederland verkeert in een recessie. Als gevolg daarvan daalt het aantal vaste contracten. Hierbij moet aangetekend dat het aantal nieuwe vaste contracten volgens het CBS minder sterk terugloopt dan de UWV-cijfers uit «Vacatures in Nederland 2011» lijken te suggereren. Als de economie weer daadwerkelijk aantrekt, zal ook het aandeel vaste contracten weer stijgen. Verder wijs ik erop dat door de jaren heen de omvang van het aantal werknemers met een flexibel contract redelijk stabiel gebleven. Er is wel een

¹ Trouw, Niemand krijgt meer een vaste baan, 7 maart 2012.

toename van het aantal werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. Als de vooruitzichten goed zijn, zullen deze contracten naar verwachting worden omgezet in vaste contracten.

Vraag 4, 5

Deelt u de mening dat de sterke tendens van tijdelijke contracten en zzp'ers een groot probleem voor gewone werknemers kan gaan worden, aangezien vrijwel alle mensen inkomenszekerheid nodig hebben om een gezin te onderhouden, een hypotheek te krijgen of een auto te kopen? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat «langlopende contracten met uitzicht op een vast contract» te vaak een valse term blijkt te zijn, omdat het Uitvoering Werknemers Verzekeringen (UWV) aangeeft dat vaste contract er zelden van komt? Zo nee, waarom niet? Hoe vaak wordt een tijdelijke contract omgezet naar een vast contract?

Antwoord 4, 5

Bij het antwoord op de vragen 2 en 3 heb ik aangegeven dat het aantal tijdelijke contracten beperkt toeneemt. Wel is er een grotere toename van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband. Als het gaat om inkomenszekerheid, is het vooruitzicht op de langere termijn van belang. Daarvoor is van belang in hoeverre er sprake is van doorstroming naar een vast contract. Uit onderzoek² blijkt dat van de werknemers die in 2009 een flexibel contract hadden, ongeveer een kwart na een jaar is doorgestroomd naar een vast contract met vaste uren. Tijdelijke contracten met uitzicht op vast werk zijn in dit cijfer buiten beschouwing gelaten, omdat hierover nog geen data beschikbaar zijn. Dit zorgt naar verwachting voor een onderschatting van de doorstroomkansen van werknemers met een tijdelijk contract, omdat deze groep het beste perspectief op vast werk heeft. Het CBS is gestart met het verzamelen van gegevens over de doorstroom van deze groep. De betreffende cijfers zullen naar verwachting begin 2013 beschikbaar zijn.

Overigens merk ik op dat UWV niet stelt dat het vaste contract er zelden van komt na een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. De UWV-cijfers hebben slechts betrekking op de wijze waarop vacatures worden vervuld en niet op de doorstroom van tijdelijk naar vast.

Vraag 6

Deelt u de mening dat het zorgelijk is dat werkgevers zich richten op jonge werknemers onder 25 jaar bij het aanbieden van tijdelijke contracten, aangezien zij welwillender tegenover deze onzekere positie staan, maar waardoor de oudere generatie werknemers buiten de boot valt waarvan Nederland het menselijke kapitaal nodig heeft om de vergrijzing op te vangen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Deze mening deel ik niet. Ik vind het logisch dat jongeren vaker een tijdelijk contract hebben dan ouderen. Vaak gaat het om bijbaantjes of om een tijdelijk contract als opstap naar een vaste arbeidsrelatie. Ik zie ook niet in waarom ouderen buiten de boot zouden vallen door het bestaan van de mogelijkheid om een tijdelijk contract overeen te komen. De arbeidsparticipatie van ouderen is de afgelopen jaren juist gestegen. Het overgrote deel van de oudere werknemers heeft bovendien een vast contract (95%). Ook voor oudere werklozen bieden flexibele contracten mijns inziens kansen. Als een potentiële werkgever nog niet geheel overtuigd is van de capaciteiten van de werknemer (of van het al dan niet structurele karakter van de werkzaamheden), biedt een tijdelijk contract uitkomst.

Vraag 7

Is het waar dat er minder wordt geïnvesteerd in scholing en training van tijdelijke krachten dan van vaste krachten, zowel door de werkgever als door de werknemer zelf, waardoor men kan concluderen dat een doorgeschoten

² Dekker, Houwing, Kusters (2012). Doorstroom van flexwerkers. Economisch statistische berichten, jaargang 97, 3 februari 2012.

flexibele schil op lange termijn de arbeidsproductiviteit van de Nederlandse economie schaadt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Werknemers met een flexibel contract nemen beperkt minder deel aan scholing en training dan werknemers met een vast contract. In de periode 2004–2008 nam per jaar gemiddeld 11,5% van de vaste werknemers³ deel aan scholing, tegenover 9,5% van de flexibele werknemers.⁴ Bij 8,9% van de vaste werknemers was sprake van scholing die door de werkgever is bekostigd en 1,5% van deze groep financierde de scholing zelf. Bij flexibele werknemers was in 4,9% van de gevallen sprake van door de werkgever bekostigde scholing; 3,3% financierde de scholing zelf.⁵ Gelet op het beperkte verschil in scholingsdeelname tussen vaste en flexibele werknemers maak ik mij geen zorgen over de gevolgen van de (mijns inziens niet doorgesloten) omvang van de flexibele schil op de arbeidsproductiviteit.

³ Tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast dienstverband worden hier tot de vaste werknemers gerekend.

⁴ Fouarge, de Grip, Smits en de Vries (2001). Flexible contract and human capital investments. ROA Research Memorandum.

⁵ Er is ook nog een aandeel scholingsparticipatie dat niet door de werkgever of de werknemer wordt betaald (maar bijvoorbeeld uit O&O fondsen).