



Sociaal en Cultureel Planbureau

Een onzeker perspectief

Vooruitzichten van tijdelijke werknemers

Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers

Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers

Eerste resultaten uit het Arbeidsaanbodpanel, najaar 2012

Jan Dirk Vlasblom
Edith Josten

Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, oktober 2013

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het scp verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het scp te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2013

scp-publicatie 2013-28

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: bureau Stijlzoorg, Utrecht

ISBN 978 90 377 0682 6 (papieren versie)

ISBN 978 90 377 0683 3 (ePub)

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag

(070) 340 70 00

www.scp.nl

info@scp.nl

De auteurs van scp-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	7
1 Flexibel werk	9
Noot	9
2 Werk met uitzicht?	10
3 Zekerheid van baan naar baan	13
4 Weinig loopbaanonderbrekingen om de Flexwet te omzeilen	16
5 Meer of minder zekerheid?	18
6 Conclusies	19
Noot	19
Literatuur	20

Voorwoord

De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt in veel opzichten flexibeler geworden. Zo hebben werknemers steeds vaker en langer een tijdelijk contract. Vooral het aantal werknemers in een tijdelijk contract met uitzicht op vast is toegenomen. Vaak wordt gezegd dat 'tijdelijk met uitzicht op vast' alleen maar betekent dat werknemers langer moeten wachten op een vaste aanstelling. Uiteindelijk komt dat vaste contract er wel. Is dat ook zo? Is de groei van het aantal werknemers in een tijdelijke aanstelling erg? Dit rapport probeert een bijdrage te leveren aan de discussie over flexwerk, door te laten zien hoe zeker of onzeker het zicht op een vaste aanstelling is.

De cijfers in deze publicatie zijn gebaseerd op een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden, het Arbeidsaanbodpanel, dat iedere twee jaar wordt uitgevoerd. De gegevens in deze studie zijn verzameld in het najaar van 2012. Het project wordt gefinancierd door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Volksgezondheid, Welzijn en Sport, en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze publicatie is hoofdzakelijk gebaseerd op vragen die op verzoek van de financiers (eenmalig) in de vragenlijst zijn opgenomen.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Flexibel werk

In het beleidsdebat krijgt flexibel werk de laatste jaren veel aandacht: het komt vaker voor dan vroeger. Voor bedrijven heeft het een aantal voordelen. Door een groter aandeel flexibele krachten kunnen bedrijven hun personeelsomvang gemakkelijker aanpassen aan veranderende omstandigheden; in de dynamische Nederlandse economie zouden werkgevers niet meer zonder kunnen. Flexibel werk kan ook voordelen voor werknemers met zich meebrengen, bijvoorbeeld omdat een tijdelijke baan een opstap kan zijn naar vast werk. Bovendien is in de huidige economisch onzekere tijden een vaste aanstelling vaak onhaalbaar; een tijdelijke aanstelling is dan beter dan langdurige werkloosheid.

Maar regelmatig klinken in de publieke discussie ook tegengeluiden. Men wijst dan op de mogelijk nadelige kanten van flexibilisering. Zo stelt de FNV dat de ontwikkeling is doorgeslagen, en dat de onzekerheid over werk en inkomen te groot wordt (Kager 2013). Die onzekerheid voelen werknemers het sterkst in tijden van economische neergang, als hun kansen op ander werk kleiner zijn. Ze zorgt bovendien ook buiten de arbeidsmarkt voor problemen: zo is het bijvoorbeeld moeilijk om zonder vaste aanstelling een hypotheek af te sluiten. In het sociaal akkoord is daarom aangegeven dat flexibel werk moet worden teruggebracht tot die arbeidsplaatsen waar het voor bedoeld is (TK 2012/2013).

Met behulp van het SCP-Arbeidsaanbodpanel proberen we in deze publicatie licht te werpen op de vraag of werknemers in een tijdelijke aanstelling inderdaad zicht hebben op een vast dienstverband, of dat ze vooral zo lang mogelijk op een tijdelijk contract in dienst gehouden worden. Daarnaast laten we zien of ze tevreden zijn met hun contractvorm en baan zekerheid.

Het SCP-Arbeidsaanbodpanel is een enquête onder 4500 werkenden en niet-werkenden die om de twee jaar wordt uitgevoerd. Meer informatie over het panel kunt u vinden in *Aanbod van Arbeid 2012* (Vlasblom et al. 2013). Hier berichten we voor het eerst over de recentste gegevens uit dit onderzoek, die in het najaar van 2012 verzameld werden. Het betreft een selectie¹; het SCP zal uitgebreider over de uitkomsten rapporteren in de studie *Aanbod van Arbeid 2014*.

Noot

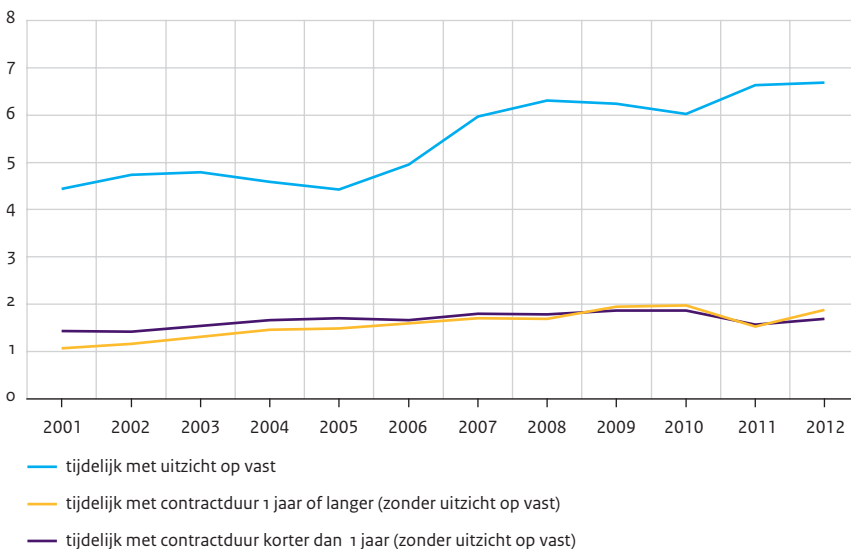
- 1 De financiers van het Arbeidsaanbodpanel zijn de ministeries van SZW, EZ, VWS en BZK. Deze rapportage heeft betrekking op de vragen die op verzoek van de financiers (eenmalig) in de vragenlijst zijn opgenomen.

2 Werk met uitzicht?

Cijfers van het CBS laten zien dat het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling de afgelopen tien jaar flink is toegenomen. Dit komt vooral omdat mensen steeds langer een tijdelijk contract hebben (Heyma en Van der Werff 2013). Van de werknemers met zes tot tien jaar werkervaring heeft een op de drie nog steeds een tijdelijk dienstverband (Vlasblom et al. 2013). Tijdelijk werk wordt vaak gezien als een opstap naar vast werk. De figuur laat zien dat vooral het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling die uitzicht biedt op vast, is toegenomen. Als deze mensen inderdaad een goede kans hebben op een vast contract, is de toename van het aandeel flexibel werk niet zo zorgwekkend als soms wel wordt gesuggereerd.

Figuur 2.1

Percentage werknemers in een tijdelijke aanstelling, 2001-2012^a



a Alleen werknemers werkzaam voor 12 uur of meer per week

Bron: CBS Statline (EBB'01-'12)

Maar in de CBS-enquêtes mogen werknemers zelf aangeven of ze zicht hebben op een vast dienstverband: 'Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?' Hoe die afspraak er uit ziet, of dat er alleen maar sprake is van een vage hoop dat er na tijdelijk wel vast werk zal komen, wordt op die manier niet duidelijk.

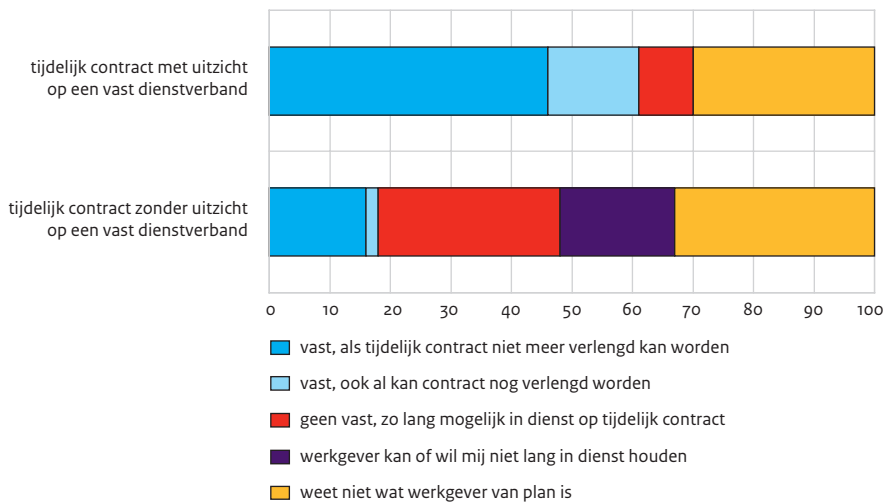
Ook in het SCP-Arbeidsaanbodpanel wordt de vraag naar 'uitzicht op' van oudsher gebaseerd op een inschatting van de werknemer zelf. Om meer zicht te krijgen op de

vraag of mensen inderdaad zeker zijn van een vaste aanstelling, is in de laatste enquête van het SCP-Arbeidsaanbodpanel doorgevraagd: 'Staat er in uw contract dat u in vaste dienst komt? Bv. dat u een vast contract krijgt bij goed functioneren of na een bepaalde termijn?'

De antwoorden op deze vraag nuanceren het idee dat 'tijdelijk met uitzicht op vast' in de praktijk een opstap naar vast werk is. Werknemers zijn niet zo zeker van hun toekomst. Bij maar 36% van de werknemers die zegt uitzicht op vast te hebben is dat vastgelegd in het contract. De resterende 64% heeft de verwachte vaste aanstelling niet zwart op wit in het huidige contract staan.

Figuur 2.2

Verwacht vervolg op de huidige tijdelijke aanstelling, 2012^a



- a Antwoord op de vraag: 'Werkgevers kunnen een tijdelijk contract een aantal keer verlengen. Daarna moeten zij kiezen: een vast contract aanbieden of geen nieuw contract meer geven. Hoe ziet uw situatie er uit?'
Werknemers van wie de omzetting naar vast werk contractueel is vastgelegd, worden bij deze vraag buiten beschouwing gelaten.

Bron: SCP (AAP 2012)

Wat denken werknemers dan zelf dat er gaat gebeuren als er niets is vastgelegd? Het blijkt dat lang niet iedereen dat weet (figuur 2.2). De meeste van de werknemers met zicht op een vast dienstverband maar zonder contractuele afspraak hierover, 61%, denken dat het vaste dienstverband er op termijn wel komt (ook al is daar contractueel niets over vastgelegd); de werknemers zonder zicht op vast geven in meerderheid aan, 82%, dat ze weinig of geen verlengingsperspectief hebben. Twee punten vallen op: allereerst de breed gedeelde verwachting dat er nog lang in een tijdelijk contract gewerkt zal worden

en dat tijdelijk werk dus waarschijnlijk geen opstapje is voor vast werk. Maar minstens zo opvallend is dat een op de drie werknemers in tijdelijke dienst zonder schriftelijke afspraak over een vast dienstverband er geen idee van zegt te hebben wat de werkgever zal gaan doen. Al met al wekken de cijfers een indruk van onzekerheid over de toekomst.

3 Zekerheid van baan naar baan

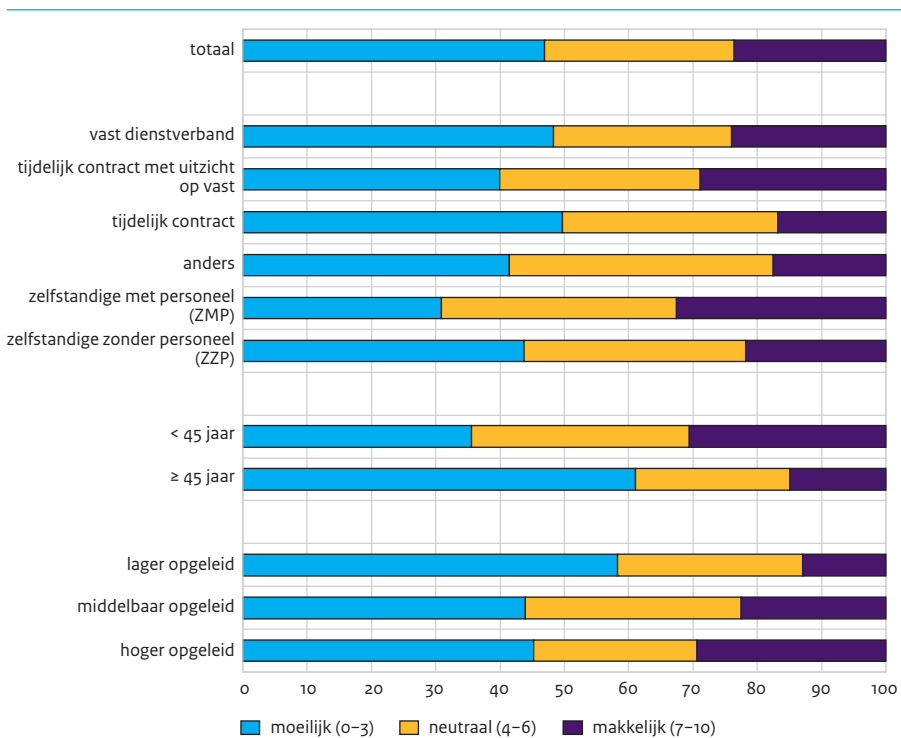
Flexibele dienstverbanden zouden, zo luidt een frequent gehanteerd argument, goed zijn voor werknemers aangezien ze door de opgedane ervaring breder inzetbaar worden. Daardoor zouden zij bij baanverlies gemakkelijker aan een nieuwe betrekking kunnen komen. De cijfers uit het laatste Arbeidsaanbodpanel laten echter zien dat de betrokken werknemers er momenteel weinig vertrouwen in hebben dat zij zelf een dergelijke werkzekerheid ‘van baan naar baan’ zullen kunnen realiseren. Nog geen kwart van de werknemers verwacht gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden, flexwerker of niet.

Het lijkt of zelfstandigen met personeel (ZMP) en tijdelijke werknemers met zicht op een vaste aanstelling iets positiever zijn dan gemiddeld. Zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) zijn dat – opvallend genoeg – niet. Vaak wordt gesteld dat ZZP-ers vanuit hun eigen expertise, los van de ‘knellende banden’ van een werkgever, zelfverzekerd hun weg zoeken. Dat mag zo zijn voor een deel van hen, blijktbaar is er ook een deel dat grote problemen voorziet als de eigen onderneming ophoudt te bestaan.

Verschillen in leeftijdsopbouw en opleidingsniveau spelen hierbij een belangrijke rol. Jongeren en hoogopgeleiden schatten hun kansen op een nieuwe baan veel hoger in dan gemiddeld. En juist veel werknemers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast zijn jong en hoogopgeleid, terwijl in de groep ZZP-ers veel ouderen met een lagere opleiding zitten. Dit zorgt ervoor dat de ene groep positiever is dan de andere over de eigen kansen op de arbeidsmarkt.

Figuur 3.1

Hoe gemakkelijk is het een nieuwe baan te vinden na baanverlies? 2012^a



a Antwoord op de vraag: ‘Stel dat u uw huidige baan zou kwijtraken. Hoe makkelijk of moeilijk zou het voor u zijn om een gelijkwaardige of betere baan te vinden bij een andere werkgever?’ Het antwoord wordt gegeven op een 11-puntsschaal: 0 = heel moeilijk, 10 = heel makkelijk.

Bron: SCP (AAP 2012)

Als het moeilijk is om een nieuwe baan te vinden dan leidt ontslag in veel gevallen tot werkloosheid. We zien dan ook dat de kans op werkloosheid groter is voor mensen met een grotere kans op ontslag. Van de werknemers die in 2010 een vaste baan hadden, of tijdelijk met uitzicht op vast, is in 2012 5% zonder werk gekomen. Van de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast is dat maar liefst 22%.

Er is echter ook een vrij grote doorstroom vanuit tijdelijk naar vast werk: 25% van de werknemers in een tijdelijk contract heeft twee jaar later een vaste aanstelling (hetzij door het omzetten van een contract bij hun werkgever, hetzij door het veranderen van werkgever). Bij de werknemers die in 2010 zicht meenden te hebben op een vaste aanstelling ligt dat met 50% duidelijk hoger, al is ook 11% van deze groep naar eigen zeggen inmiddels in een situatie beland waarin een vast contract er niet meer in zit. 'Zicht op vast' is dus lang niet altijd de garantie die mensen er in zien; maar de werkzekerheid van deze groep is wel beduidend hoger dan die van tijdelijke werknemers die dit perspectief niet hebben.

Tabel 3.1

Verandering van aanstellingsvorm van werknemers tussen 2010 en 2012

Situatie in 2010	Situatie in 2012						
	vast dienstverband	tijdelijk met uitzicht op vast	tijdelijk contract	anders flex	ZMP	ZZP	zonder werk
vast dienstverband	88	3	2	1	0	1	5
tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband	59	22	11	1	0	2	5
tijdelijk contract	25	7	30	4	1	10	22

Bron: SCP (AAP 2012)

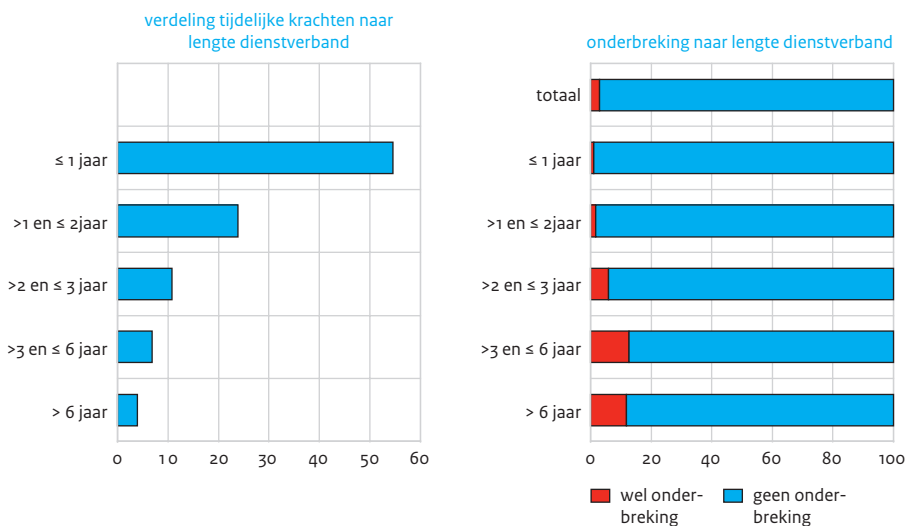
4 Weinig loopbaanonderbrekingen om de Flexwet te omzeilen

Veel werknemers met een tijdelijke aanstelling verwachten dat hun werkgever hen zo lang mogelijk in een tijdelijk contract zal houden. De Flexwet beperkt de maximale duur van tijdelijke contracten in principe. Volgens de Flexwet zijn er maximaal drie contracten mogelijk in een periode van drie jaar (hoewel één aanstelling langer dan drie jaar ook kan). Volgt er aansluitend of met een onderbreking van hooguit drie maanden een nieuw contract, dan heeft de werknemer automatisch een vaste aanstelling (de zog. ketenbepaling) (TK 1998/1999). Vaak zullen werknemers na een tijdelijke aanstelling verdwijnen en vervangen worden door een nieuwe werknemer (Josten et al. 2012). Soms lijkt het er echter op dat de werkgever niet af wil van de betreffende werknemer (bijvoorbeeld omdat hij goed bevalt, of over specialistische kennis beschikt), maar er ook niet toe kan of wil overgaan om hem na de maximaal mogelijke tijdelijke aanstellingen een vaste aanstelling te bieden. In dat geval kan de werkgever de werknemer voorstellen om na iets meer dan drie maanden terug te komen voor een nieuw tijdelijk contract. Hoewel de wet die ruimte laat, wordt deze constructie steeds vaker betiteld als het ontduiken van de ketenbepaling (TK 2006/2007).

Om dergelijke constructies te voorkomen wordt er in het recente sociaal akkoord voorgesteld om de periode tussen opeenvolgende aanstellingen te verlengen naar 6 maanden, en de maximale lengte van de totale aanstelling in tijdelijke dienst te verkorten naar twee jaar (TK 2012/2013). Het idee is dat werknemers eerder een vaste aanstelling zullen krijgen, aangezien het omzeilen van de ketenbepaling lastiger wordt. Dit zou langdurig verblijf in de flexibele schil verkleinen, en het aantal tijdelijke werknemers verminderen.

Figuur 4.1

Aantal jaar in dienst bij huidige werkgever, en ketenbepaling-onderbrekingen, in % van aantal werknemers in tijdelijke dienst, 2012



Bron: SCP (AAP 2012)

Van de mensen die nu in tijdelijke dienst zijn, heeft maar 3% ooit te maken gehad met een dergelijke onderbreking van de aanstelling (Figuur 4.1). De kans dat men met dergelijke onderbrekingen te maken heeft gehad wordt groter naarmate men langer in tijdelijke dienst is bij dezelfde werkgever. De meeste werknemers in tijdelijke dienst, 89%, zijn drie jaar of minder bij hun huidige werkgever in dienst. In deze groep komen onderbrekingen vanwege de ketenbepaling vrijwel niet voor. Iets meer dan 10% van de werknemers in tijdelijke dienst is al langer dan drie jaar bij de huidige werkgever in dienst, en van deze groep heeft ongeveer 12% ooit een onderbreking van de aanstelling gehad vanwege de ketenbepaling. Dus ook in deze groep zijn onderbrekingen niet heel gebruikelijk. Nadere uitsplitsingen van de cijfers laten zien dat er geen verschillen zijn tussen sectoren in het op deze manier omgaan met de ketenbepaling.

Langdurig verblijf in de flexibele schil wordt dus vooral veroorzaakt door een aansluiting van tijdelijke contracten bij verschillende werkgevers, en niet door het massaal inlassen van een onderbreking om zo een vast dienstverband bij de oude werkgever te voorkomen. Het effect van een aanscherping van de ketenbepaling zal dus logischerwijs vermoedelijk beperkt zijn.

5 Meer of minder zekerheid?

Grote onzekerheid over de toekomst van de aanstelling, een relatief grote kans om werkloos te worden, en de inschatting dat het moeilijk zal zijn een nieuwe baan te vinden: het is maar de vraag of werknemers met een tijdelijke aanstelling zelf zo tevreden zijn met hun contractvorm.

De meeste werknemers met een tijdelijke dienstverband willen volgens het Arbeidsaanbodpanel liever wat anders. Het is niet verwonderlijk dat de voorkeur uitgaat naar een vast contract. Een vaste aanstelling is geen garantie op werk, maar biedt wel meer zekerheden dan een tijdelijke aanstelling.

Niemand met een vast dienstverband wil liever een tijdelijke aanstelling, en maar een heel klein deel, 1%, zou liever als zelfstandige werken. Bij de groep met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast is het deel dat liever als zelfstandige wil werken iets groter (6%). Of dat vanuit een positieve keus is, of meer vanuit een 'allicht beter dan dit' laat zich uit de data niet afleiden.

Zelfstandig ondernemerschap is ook niet voor iedere zelfstandige het ultieme doel.

Een kleine 90% is tevreden met de huidige situatie, maar zo'n 10% wil liever iets anders: 6% wil liever een vaste aanstelling in loondienst, en 5% heeft een andere voorkeur.

Met name het aandeel binnen de ZZP-ers in de non-profitsector dat liever een vaste aanstelling wil hebben, is relatief groot (10%). Blijkbaar is de overstap naar ZZP-schap de afgelopen jaren niet door iedereen vrijwillig genomen, en wil deze groep liever gewoon in (vaste) dienst zijn van de organisatie(s) waaraan men zijn diensten levert.

Tabel 5.1

Tevredenheid met aanstellingsvorm, 2012

	tevreden met huidige aanstellingsvorm	een vaste baan	een tijdelijke baan	niet tevreden, liever...		
				op detacheringsbasis werken vanuit een vast contract	deels of geheel als zelfstandige werken	nog iets anders
vast dienstverband	97	0	0	0	1	1
tijdelijk met uitzicht op vast	45	49	0	2	3	1
tijdelijk contract	31	59	0	1	6	3
anders flexibel	50	41	2	2	6	0
ZMP	90	6	0	0	0	5
ZZP	89	6	0	0	1	4

Bron: SCP (AAP 2012)

6 Conclusies

‘Flex minder flex en vast minder vast’ is een veelgehoorde slogan in de discussie over flexibel werk. De hier gepresenteerde cijfers laten zien dat er de afgelopen jaren een flinke toename geweest is in het aantal mensen dat een tijdelijk dienstverband met zicht op vast heeft. Als men doorvraagt, blijkt echter dat veel werknemers niet weten wat hun werkgever met het tijdelijke contract voorheeft. Slechts bij een klein deel is de toekomst contractueel vastgelegd, en zelfs bij diegenen die zeggen dat ze uitzicht hebben op een vaste aanstelling, is de onzekerheid over het vervolg groot.

Hoewel in de praktijk ‘uitzicht op vast’ in veel gevallen inderdaad leidt tot een vaste aanstelling, is het aandeel tijdelijke werknemers dat tevreden is met zijn aanstellingsvorm niet heel groot. In meerderheid wil men een vaste aanstelling. De voordelen van werk- en inkomenszekerheid zullen hierbij een rol spelen, maar wellicht ook het feit dat mensen met een vaste aanstelling gemakkelijker toegang hebben tot (bedrijfs)scholing (Vlasblom et al. 2013; Van Wijk et al. 2013) en mede daardoor een beter loopbaanperspectief kunnen hebben. De suggestie dat contractflexibiliteit aansluit bij de wensen van moderne werknemers¹ verdraagt zich slecht met hun feitelijke voorkeur voor de traditionele vaste arbeidsrelatie, zoals die uit het Arbeidsaanbodpanel naar voren komt. Het blijft voor het beleid een grote uitdaging een nieuwe balans te vinden tussen de wensen van werkgevers tot een voldoende flexibel personeelsbestand, en de behoeften van de groeiende groep flexwerkers aan zekerheid en duidelijkheid. Vanwege de beperkte omvang van de groep die er mee te maken heeft, zal de voorgenomen aanscherping van de ketenbepaling vermoedelijk niet toereikend zijn voor het vinden van een nieuwe balans tussen flex en vast.

Noot

- 1 Zie bv. T. Schoenmaeckers, VNO-NCW op www.abu.nl/website/publicaties/uitzendwerk-2-2013/tijdelijke-contracten: ‘Bedrijven zien tijdelijke contracten als een nette en bruikbare flexvorm om een grote verscheidenheid aan redenen. Zo kunnen zulke contracten noodzakelijk zijn in sectoren waar vooral op projectbasis wordt gewerkt of gelden als verlengde proeftijd. Ook veel werknemers vinden het prettig om op deze basis te werken. Je hebt relatief veel zekerheid over je werk en inkomen, kunt tussentijds niet gemakkelijk worden ontslagen en weet precies wanneer je contract eindigt, zodat je daarop kunt anticiperen.’

Literatuur

- Heyma, A. en S. van der Werff (2013). *De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers*. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2012). *Vraag naar arbeid 2011*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kager, J. (2013). *FNV wil erkenning probleem doorgeslagen flexibilisering arbeidsmarkt, én oplossingen*. Geraadpleegd 5 augustus 2013 via http://www.fnvbondgenoten.nl/nieuws/nieuwsarchief/2013/februari/580559-fnv_wil_erkenning_probleem_doorgeslagen_flexibilisering_arbeidsmarkt_270213/.
- TK (1998/1999). *Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1998/1999, 26257, nr. 1/2.
- TK (2006/2007). *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2006/2007, bijlage bij kamerstuk 30108, nr. 5.
- TK (2012/2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, Bijlage bij Kamerstuk 33566, nr. 15.
- Vlasblom, J.D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013). *Aanbod van Arbeid 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Van Wijk, E., J. Klein Hesselink, S. Verbiest, H. Kooij-de Bode en A. Goudswaard (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*, p. 47-58. Den Haag/Heerlen/Hoofddorp: Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO.