

Arbeidsvormen in de technische installatiebranche
Update statistieken t/m 2023, gebaseerd op Enquête Beroepsbevolking
december 2024

Inleiding

In dit document wordt ingezoomd op de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de technische installatiebranche (TI), uitgesplitst naar de verschillende arbeidsvormen.¹ Vanuit data van CoMetec, de uitvoeringsorganisatie van de sociale regelingen uit de CAO Metaal & Techniek Technisch Installatiebedrijf (M&T TI), bestaat er een goed beeld van het aantal werknemers in loondienst bij de aangesloten TI-bedrijven. Deze data bevat echter geen informatie over het type aanstelling van deze werknemers. Het gaat hierbij om het onderscheid naar vaste en tijdelijke aanstellingen, en aanstellingen met vaste uren en geen vaste uren, zoals oproep-/invalkrachten.

Verder vallen zelfstandigen en uitzendkrachten niet onder de CAO M&T TI en komen zij om die reden niet in de CoMetec-data voor. Dit deel van de flexibel werkenden draagt niet bij aan het scholingsfonds, terwijl zij wel van (toenemend) belang zijn voor het op peil houden van kennis en kunde in de branche. Het vraagstuk hoe zich tot deze categorie arbeid te verhouden wordt nijpender naarmate de flexibilisering van de arbeid voortschrijdt. Om deze reden wordt hieronder informatie op een rij gezet over hoe het feitelijk is gesteld met de ontwikkeling van flexibele arbeid in de branche. Voor aanvullende informatie over de type aanstellingen en de aantallen zzp'ers/uitzendkrachten is gebruik gemaakt van gegevens uit de *Enquête Beroepsbevolking* (EBB) van het CBS, een steekproefonderzoek waaraan (vanaf 2014) jaarlijks ongeveer 3 á 4 duizend werkzame personen in de TI deelnemen.² Deze data is gewogen en geëxtrapoleerd naar brancheniveau.

Arbeidsvormen in de technische installatiebranche

In tabel 1 staat de percentageverdeling van de totale populatie werkende in de TI, inclusief de bij-schatting van de flexibele schil gebaseerd op de EBB-steekproef. In tabel 2 staan de bijbehorende aantallen.

Werknemers met een tijdelijke aanstelling, uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten (vaste aanstelling zonder vaste uren) en zelfstandigen zonder personeel worden in de arbeidsmarktliteratuur doorgaans tot flexibele arbeid gerekend. Bij elkaar opgeteld bedraagt het aandeel flexibele arbeid in de TI in 2023 31% van het totaal aantal werkenden in de branche: 15% zzp'ers, 8% werknemers met een tijdelijke aanstelling (waarvan 5% met uitzicht op vast), 5% uitzendkrachten en 3% oproep- en invalkrachten (vaste aanstelling, zonder vaste uren).

In figuur 1 staat een grafische weergave van de ontwikkeling van de flexibele schil vanaf 2008. Hierin is te zien dat de flexibilisering met name in de jaren voor 2020 is toegenomen, deze is van 18% in 2010 gestegen naar 31% in 2020. In 2021 laat het aandeel flexibele arbeid een daling zien (naar 27%) om vervolgens in 2023 weer te stijgen naar 31%.

- De toename in het aandeel flexibele arbeid is met name toe te schrijven aan een toename van het aandeel zzp'ers. Dit is toegenomen van 8% in 2008 naar 15% in 2023. De tijdelijke krimp in 2021 heeft zich eveneens bij de zzp'ers afgetekend. Op basis van de EBB komt het aantal zzp'ers in 2023 naar schatting uit op 30,7 duizend (zie tabel 2).
- Het aandeel uitzendkrachten is kleiner, 5% in 2023, maar ook hier is een toename te zien ten opzichte van 2010 (+3 procentpunt). Anno 2023 gaat het om ruim 10 duizend uitzendkrachten actief in de TI.
- Het aandeel oproep- en invalkrachten is met 2% vrij constant over de jaren (uitgezonderd de uitschieter naar 4% in 2022, dit is mogelijk het gevolg van steekproeftoeval in de EBB).
- Met het aantrekken van het aantal werknemers vanaf 2017, is ook het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast iets toegenomen. Het is niet ongebruikelijk dat nieuwe werknemers, voordat zij een vaste aanstelling krijgen, eerst met tijdelijk contract beginnen. In de sterkste groei-jaren loopt dit aan aandeel op tot 6%.

¹ Dit betreft een update van de tabellen en figuur uit de rapportage van vorig jaar: *Flexibilisering van arbeid in de technische installatiebranche. Update cijfers over verschillende arbeidsvormen. Mei 2023. KBA Nijmegen*. De getoonde categorieën zijn aangepast ten opzichte van de vorige rapportage om tot een meer passende indeling te komen: *oproep- en invalkrachten* zijn samengevoegd met de werknemers *met een vaste aanstelling zonder vaste uren*; *uitzendkrachten* zijn als aparte categorie opgenomen; en de werknemers *met een tijdelijke aanstelling zonder vaste uren* zijn bij de groep *tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast* onderverdeeld.

² De verdeling naar arbeidsvormen is gebaseerd op de variabele 'positie in de werkring' voor het voornaamste dienstverband of inkomen van de werkenden.

Tabel 1 – Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de technische installatiebranche per arbeidsvorm, 2008 t/m 2023 (percentages)

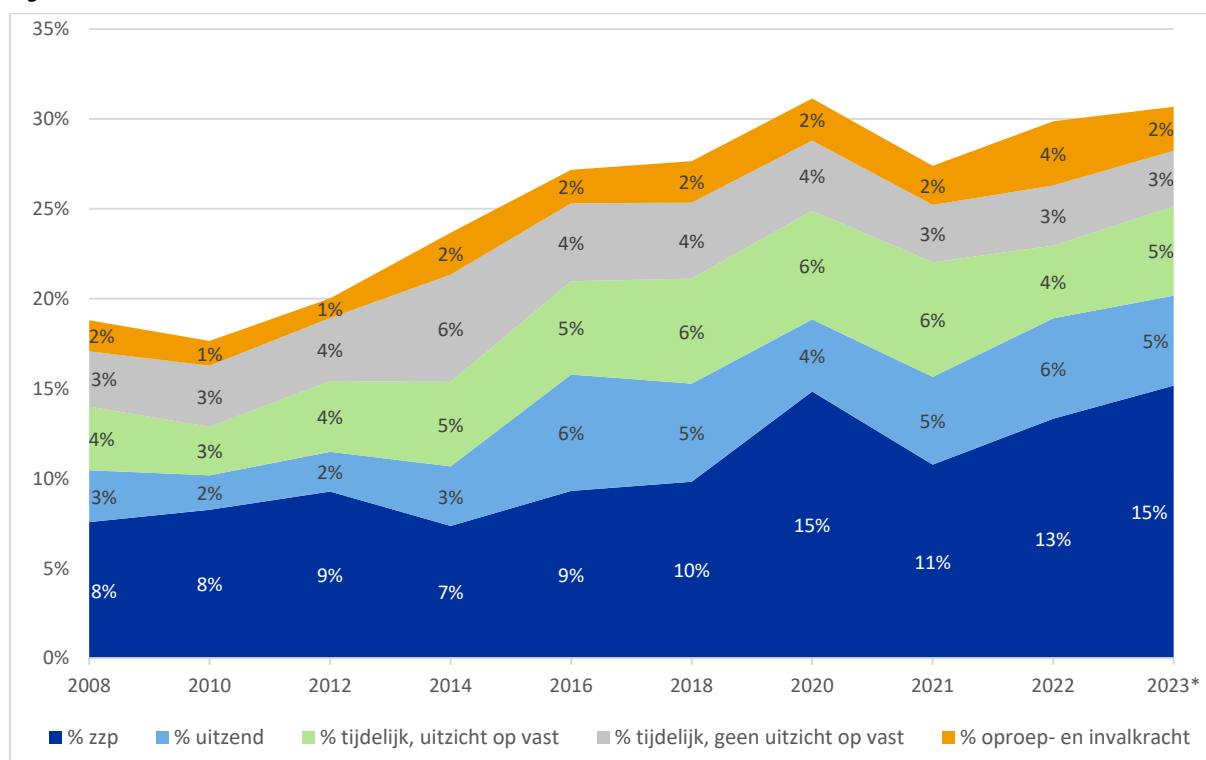
	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022	2023*
Werknemers in loondienst:										
Vaste aanstelling (vaste uren)	75%	76%	75%	72%	69%	69%	66%	69%	66%	65%
Oproep- en invalkracht (vaste aanstelling, zonder vaste uren)	2%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	4%	2%
Tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	4%	3%	4%	5%	5%	6%	6%	6%	4%	5%
Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	3%	3%	4%	6%	4%	4%	4%	3%	3%	3%
Inleen:										
Uitzendkracht	3%	2%	2%	3%	6%	5%	4%	5%	6%	5%
ZZP'er	8%	8%	9%	7%	9%	10%	15%	11%	13%	15%
Zelfstandige met personeel**										
	6%	6%	5%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CoMetec 27-9-2024 en CBS/EBB, bewerking KBA Nijmegen.

* De EBB-data over 2023 is nog niet compleet, dit betreft de voorlopige cijfers.

** Omvat de categorieën 'Zelfstandige/eigen bedrijf/met personeel', 'Zelfstandige, meewerkende' & 'Zelfstandige, overig'.

Figuur 1 – % Flexibele arbeid in de technische installatiebranche



Bron: CoMetec 27-9-2024 en CBS/EBB, bewerking KBA Nijmegen.

* De EBB-data over 2023 is nog niet compleet, dit betreft de voorlopige cijfers.

Tabel 2 – Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de technische installatiebranche per arbeidsvorm, 2008 t/m 2023 (aantallen, afgerond op tientallen)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022	2023*
Werknemers in loondienst:	141.370	136.940	133.380	123.120	122.320	133.090	141.730	145.480	148.330	153.760
Vaste aanstelling (vaste uren)	127.270	124.670	119.750	104.280	105.000	112.930	119.330	124.200	127.120	132.470
Oproep- en invalkracht (vaste aanstelling, zonder vaste uren)	2.920	2.260	1.750	3.380	2.840	3.750	4.280	3.930	6.910	4.960
Tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	5.970	4.430	6.280	6.810	7.890	9.520	11.020	11.550	7.820	10.080
Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	5.210	5.580	5.600	8.650	6.590	6.890	7.100	5.800	6.480	6.250
Inleen:	17.790	16.680	18.330	15.450	23.970	24.860	34.320	28.350	36.590	40.850
Uitzendkracht	4.880	3.140	3.530	4.800	9.830	8.880	7.300	8.840	10.810	10.140
ZZP'er	12.790	13.540	14.800	10.650	14.140	15.980	27.020	19.510	25.780	30.710
Zelfstandige met personeel**	9.960	10.410	7.970	6.300	5.670	4.900	6.110	7.370	8.610	7.970
Totaal	169.000	164.030	159.680	144.870	151.960	162.850	182.160	181.200	193.530	202.580

Bron: CoMetec 27-9-2024 en CBS/EBB, bewerking KBA Nijmegen.

* De EBB-data over 2023 is nog niet compleet, dit betreft de voorlopige cijfers.

** Omvat de categorieën 'Zelfstandige/eigen bedrijf/met personeel', 'Zelfstandige, meewerkende' & 'Zelfstandige, overig'.

Rode draad uit onderzoek dat in Nederland is verricht naar scholing voor en door flexibel werkenden is dat flexibel werkenden minder scholingsmogelijkheden wordt geboden c.q. minder aan scholing doen dan werknemers in vaste dienst en aan deze geringere scholingsdeelname risico's kleven wat betreft een duurzame loopbaanontwikkeling van de flexibel werkenden.³ In een kennisintensieve economie als die van Nederland kan de achterblijvende scholingsinspanning daarnaast nadelig uitpakken voor het innovatief vermogen van bedrijven en het verdienvermogen van de economie als geheel.⁴ Door de flexibilisering van de arbeidsrelaties is het onduidelijk hoe werkgevers ertoe aangezet kunnen worden om te investeren in scholing van tijdelijk personeel. De investering gaat immers verloren wanneer de werknemer ergens ander gaat werken. Tegen de achtergrond van de grote en groeiende betekenis van flexibele arbeid voor de TI blijft dit een belangrijk vraagstuk voor de toekomst.

³ Echteld, P. van, Schellingerhout, R. & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: SCP.

⁴ Dekker, F. Flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's. In: Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.