

Compensatie van flexwerkers voor onzekerheid

Flexwerkers ontvangen compensatie voor het opvangen van vraagschokken, maar een korting op hun loon vanwege de onzekerheid over hun kwaliteiten. Oproepkrachten ontvangen compensatie voor de kwantitatieve flexibiliteit die ze bieden, terwijl tijdelijke contracten worden ingezet om nieuwe werknemers te screenen en daarom juist tot een negatief loonverschil leiden. Sinds de Flexwet zijn deze relaties veranderd.

Flexibele arbeidscontracten zijn niet meer weg te denken van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ongeveer een op de acht werknemers werkt op basis van een tijdelijk contract en zeven procent werkt op basis van een contract met een flexibel aantal werkuren (tabel 1). Er is veel discussie over de wenselijkheid van dergelijke contracten. Er zijn zorgen over de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van tijdelijke arbeidskrachten en de Europese Commissie heeft zelfs een speciale richtlijn voor de gelijke behandeling van werknemers met een tijdelijk contract (99/70/EC). In 1999 is in Nederland de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Doel van deze wet was enerzijds de flexibiliteit voor werkgevers te vergroten en anderzijds de positie van de arbeidskrachten die werken in de verschillende flexibele arbeidsvormen te verbeteren. Dit roept de vraag op in hoeverre werknemers via hun loon gecompenseerd worden voor de onzekerheid die deze contracten inherent met zich meebrengen, en in hoeverre dit sinds de Flexwet is veranderd.

Onzekerheid

De behoefte aan flexibele arbeidscontracten komt voort uit onzekerheid van werkgevers. Als zij onzeker zijn over de toekomstige vraag naar hun product of dienst, willen ze flexibel zijn in het aantal personeelsleden dat ze in dienst hebben. Ontslagbescherming van reguliere arbeidscontracten staat dit in de weg en vormt daarmee de bestaansreden voor flexibele arbeidscontracten. Werkgevers kennen nog een andere bron van onzekerheid, namelijk met betrekking tot de kwaliteit van nieuw personeel. Op het moment dat een bedrijf een nieuwe werknemer in dienst neemt, heeft het een beperkt inzicht in de productiviteit van dit nieuwe personeelslid in de betreffende baan. De wettelijke proeftijd in Nederlands is kort, maximaal twee maanden. Voor veel functies is dit te kort om te zien of een werknemer in staat is voldoende kwaliteit te leveren. Een werkgever wil liever langer de tijd hebben om te beoordelen of iemand voldoende

functioneert, en zo niet, dan de arbeidsovereenkomst beëindigen (de Volkskrant, 1995). Ook hier vormt het ontslagrecht een obstakel, dat omzeild kan worden door het gebruik van flexibele arbeidscontracten. De eerste vorm van onzekerheid wordt kwantitatieve onzekerheid genoemd, de tweede vorm kwalitatieve onzekerheid.

Implicaties voor het loon

Het is van belang onderscheid te maken tussen deze twee vormen van onzekerheid, omdat ze elk een andere invloed hebben op het loon van werknemers. Werknemers hebben in het algemeen behoefte aan zekerheid (Pot *et al.*, 2003) en willen daarom gecompenseerd worden voor onzekerheid. Of werkgevers deze compensatie willen bieden hangt af van de reden waarom een arbeidscontract flexibel is. Een werkgever die een deel van de kwantitatieve onzekerheid kan afwentelen op zijn werknemers door ze op flexibele contracten te laten werken zal bereid zijn daarvoor te betalen. Dit is het concept van compenserende loonverschillen, dat al in 1974 geïntroduceerd werd door Rosen (1974). Is onzekerheid over de kwaliteit van de werknemer de reden voor het flexibele contract, dan zal de werkgever daarvoor niet extra willen betalen. Integendeel, de werkgever zal juist minder willen betalen vanwege het feit dat hij deze onzekerheid loopt. Als hij kan kiezen tussen iemand die aantoonbaar de juiste kwalificaties heeft en iemand van wie dat onzeker is, zal zijn voorkeur uitgaan naar de eerste. De tweede zal hij alleen aannemen als er een lager loon tegenover staat. Dit impliceert een hoger loon voor flexibele arbeidscontracten die worden gebruikt om kwantitatieve onzekerheid op te vangen en een lager loon voor flexibele contracten ingezet in verband met kwalitatieve onzekerheid.

Tijdelijke en oproepcontracten

Bij een tijdelijk arbeidscontract is de einddatum van de overeenkomst vooraf afgesproken. Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen periode, waarbij opzegging via CWI of kantonrechter niet is vereist. Tabel 2 geeft weer wat de hoofdredenen zijn voor het gebruik van tijdelijke contracten. Duidelijk blijkt dat deze contracten zowel gebruikt worden voor het opvangen van kwantitatieve als kwalitatieve onzekerheid. De Wet flexibiliteit en zekerheid bevat bepalingen die de regulering van tijdelijke contracten hebben gewijzigd. Voor 1999 kon een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts eenmaal worden gesloten.

MARLOES DE GRAAF-ZIJL

Postdoc-onderzoeker
aan de Universiteit van
Amsterdam

Een verlenging van het contract diende op basis van onbepaalde tijd te gebeuren. Sinds de Flexwet is het toegestaan om drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, die de maximale duur van drie jaar niet te boven mogen gaan. Het is voor werkgevers dus gemakkelijker geworden om meerdere tijdelijke contracten op rij af te sluiten. De mogelijkheid om tijdelijke contracten te gebruiken om kwantitatieve onzekerheid op te vangen is daarmee vergroot. In plaats van een jaarcontract kan een bedrijf nu drie contracten van een paar maanden afsluiten en tussentijds besluiten om de overeenkomst te beëindigen, wat uiteraard meer flexibiliteit biedt. Ook geldt dat de kwalitatieve onzekerheid omtrent mensen die werken op een tijdelijk contract is verkleind. Als een werkgever in plaats van een jaarcontract drie jaarcontracten op rij aanbiedt, mogen we ervan uitgaan dan hij in het derde jaar minder onzeker is over de kwaliteiten van de werknemer dan tijdens het eerste jaar. Bij een oproepcontract komt de werknemer alleen werken indien de werkgever aangeeft op dat moment werk beschikbaar te hebben. Tabel 2 laat zien dat dit type contract voornamelijk gebruikt wordt om kwantitatieve onzekerheid op te vangen. De Wet flexibiliteit en zekerheid had ingrijpende gevolgen voor oproepcontracten, want sinds de invoering ervan kunnen oproepkrachten maximaal zes maanden op een nul-uren-contract in dienst zijn, waarbij de werkgever alleen de gewerkte uren betaalt. Na die zes maanden moet de werkgever in beginsel loon doorbetalen, ook als hij geen of minder werk heeft. De hoogte van die doorbetaling wordt bepaald door het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie maanden. Dit impliceert dat de mogelijkheid om oproepkrachten in te zetten voor het opvangen van kwantitatieve onzekerheid door de Flexwet zijn beperkt. Bovendien geldt sinds 1999 voor oproepkrachten een minimum aanspraak op loon per oproep van drie uur en heeft een oproepkracht meer juridische zekerheid voor het bestaan van een arbeidsrelatie op basis van rechtsvermoedens. Dit alles reduceert voor werkgevers de mogelijkheden om oproepcontracten te gebruiken voor het opvangen van kwantitatieve onzekerheid.

Empirische analyse

Voor de empirische analyse zijn gegevens gebruikt van de Arbeidsvoorwaardenonderzoeken (AVO) van de Arbeidsinspectie (Hoeben *et al.*, 2007). Deze gegevens worden jaarlijks verzameld op basis van een gestratificeerde steekproef onder bedrijven in de private sector. Uit de loonadministraties van deze bedrijven worden gegevens voor een steekproef van werknemers verzameld. Jaarlijks omvat het bestand zo'n vijftigduizend observaties van werknemers, waarvan gedetailleerde informatie over looncompo-

Het is voor werkgevers minder aantrekkelijk geworden om oproepcontracten te sluiten

nenten alsmede enkele persoons-, baan- en werkgeverskenmerken zijn geregistreerd. Deze gegevens hebben betrekking op zowel oktober van het betreffende jaar, als oktober een jaar eerder. Hier zijn de gegevens gebruikt over jaren waarin informatie voorhanden was over het type arbeidscontract, en wel uit 1997, 2002 en 2006. De cijfers over het gebruik van verschillende typen arbeidscontracten en de resultaten van de loonanalyse worden gepresenteerd in tabel 1.

Tabel 1 toont een halvering van het gebruik van oproepcontracten na 1997. Was in 1997 nog dertien procent van de werkgelegenheid op basis van een flexibel aantal uren, in 2002 en 2006 was dit slechts zes à zeven procent. Deze ver-

schuiving kan meerdere oorzaken hebben. De terugloop in de conjunctuur is een plausibele verklaring voor de afname tussen 1997 en 2002, maar verklaart niet waarom het niveau in 2006 nog steeds zo laag is. De Flexwet kan hieraan zeker een bijdrage hebben geleverd: het is voor werkgevers minder aantrekkelijk geworden om oproepcontracten te sluiten. De verschuiving in het gebruik van tijdelijke contracten loopt van dertien procent in 1997 naar zestien procent in 2002 en 2006. Bij de nieuwe banen is zelfs een toename van 56 procent in 1997 naar zeventig procent in 2006 te zien. Deze stijging kan eveneens samenhangen met de Flexwet, die een verruiming van de mogelijkheden tot het inzetten van tijdelijke contracten bood.

Tabel 3 presenteert de resultaten van een econometrische analyse van de lonen van werknemers, waarbij wordt toegespitst op laaggeschoolde werknemers (vmbo-niveau of lager). Op dit scholingsniveau worden tijdelijke en flexibele contracten het meest gebruikt. Voor de econometrische schatting van het verschil in beloning tussen de arbeidscontracten is de *propensity score matching*-methode gebruikt. Deze methode selecteert uit de groep werknemers met een regulier arbeidscontract de personen die qua kenmerken het meest vergelijkbaar zijn met de werknemers met een tijdelijk of flexibel contract en berekent het loonverschil tussen de vergelijkbaar gemaakte groepen. De groepen zijn gematcht op baanduur, leeftijd, etniciteit, geslacht, gewerkte uren, opleidingsniveau, functieniveau, sector, beroep, bedrijfsgrootte en een bedrijfsspecifiek looneffect,

Tabel 1

Aandeel tijdelijke contracten en contracten met flexibel aantal uren onder werknemers in de private sector (gewogen met steekproefgewichten in procenten).

Contract voor bepaalde tijd	1997	2002	2006
Aandeel in werkgelegenheid	13	16	16
Aandeel in nieuwe banen	56	61	70
Contract met flexibele uren	1997	2002	2007
Aandeel in werkgelegenheid	13	6	7
Aandeel in nieuwe banen	20	12	13

Bron: Eigen berekeningen op basis van AVO 1998, 2003 en 2007

Tabel 2

Redenen waarom werkgevers gebruik maken van tijdelijke contracten en oproepcontracten (in procenten).

	Tijdelijk contract	Oproepcontract
Kwantitatieve onzekerheid	52	82
Vraagschommelingen opvangen	17	34
Onzekere groei afzetmarkt	9	5
Vervanging voor ziekte, verlof, vakantie	18	42
Overbrugging tot nieuw vast personeel	8	2
Kwalitatieve onzekerheid:		
Screening	24	1
Overige redenen	24	17
Totaal	100	100

Bron: SEO, Randstad-enquête onder 1000 werkgevers in Interview en NSS panel, 2004

Tabel 3

Loonanalyse voor laagopgeleide werknemers in de private sector¹.

	Gemiddeld uurloon gematchte flexwerkers in euro's	Gemiddeld uurloon gematchte reguliere werknemers in euro's	Vershil in euro's	Standaardfout	Vershil in procenten	Aantal gematchte flex-werkers
Tijdelijk versus regulier						
1997	7,84	8,28	-0,44*	0,06	-5,3	2.155
2002	9,71	10,09	-0,38*	0,06	-3,8	3.000
2006	9,59	10,05	-0,461*	0,09	-4,6	4.270
Flexibele uren versus regulier						
1997	8,26	7,88	+0,38*	0,19	+4,8	1.236
2002	7,99	8,24	-0,25	0,15	-3,0	641
2006	8,38	8,54	-0,16	0,15	-1,9	1.089

* Significant op vijfprocent-niveau

¹ Uurlonen in 1997 zijn berekend exclusief aantal vakantiedagen. Uurlonen in 2002 zijn berekend inclusief vakantiedagen, omdat informatie over vakantiedagen niet langer de dataset was opgenomen. De bedragen zijn tussen de jaren dus niet helemaal vergelijkbaar.

namelijk of het bedrijf waar de werknemer werkt meer of minder betaalt dan andere bedrijven voor gelijksoortige werknemers. De resultaten laten zien dat tijdelijke contracten minder betalen dan reguliere contracten. Dit resultaat is eerder gevonden in andere landen (Zijl, 2006). Tijdelijke contracten worden gebruikt voor het opvangen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onzekerheid (tabel 2). Zoals hierboven beschreven is een positief beloningseffect te verwachten bij de compensatie voor de kwantitatieve onzekerheid en een negatief beloningseffect vanwege de kwalitatieve onzekerheid. Uit het feit dat mensen die werken op tijdelijke contracten minder verdienen dan hun gematchte *peers* met reguliere contracten kan geconcludeerd worden dat het negatieve effect dat uitgaat van de kwalitatieve onzekerheid, waarvoor tijdelijke contracten ingezet worden als screeningsperiode, zwaarder weegt dan het positieve effect dat uitgaat van de mogelijkheid die tijdelijke contracten bieden voor het opvangen van kwantitatieve onzekerheid. Contracten met flexibele uren leverden in 1997 een bonus op het loon vergeleken met vergelijkbare banen van vergelijkbare werknemers met een regulier contract. Dit is in overeenstemming met de theorie van de compenserende loonverschillen van Rosen (1974). Zoals gepresenteerd in tabel 2 worden oproepcontracten vrijwel alleen gebruikt voor het opvangen van kwantitatieve onzekerheid, waarvan volgens de theorie van de compenserende loonverschillen een positief effect op het loon uitgaat. De werknemers worden gecompenseerd voor het opvangen van de vraagschokken. In 2002 is dit positieve loonverschil verdwenen. Het loonverschil is niet langer statistisch significant en zelfs negatief. Dit lijkt een logisch gevolg van de bepalingen uit de Flexwet, die inhouden dat werkgevers na de eerste zes maanden loon moeten doorbetalen, ook al is er geen of minder werk, dat er een juridische aantoonbare arbeidsrelatie is op grond van rechtsvermoedens en dat de minimale betaling per oproep drie uur is. Al deze nieuwe bepalingen zorgen ervoor dat oproepcontracten minder kwantitatieve flexibiliteit bieden dan in het verleden. Er is minder kwantitatieve flexibiliteit dan voorheen, en dus minder dat gecompenseerd moet worden via een hoger uurloon.

Conclusies

Flexwerkers ontvangen compensatie voor het opvangen van kwantitatieve onzekerheden, maar een korting op hun loon vanwege de onzekerheid over hun kwaliteiten. Oproepkrachten ontvangen compensatie voor de kwantitatieve flexibiliteit die ze bieden. Tijdelijke contracten bieden ook kwantitatieve flexibiliteit, maar worden daarnaast ook ingezet om nieuwe werknemers te screenen. Ze leiden daarom juist tot een negatief loonverschil. Door de Wet flexibiliteit en zekerheid is de regulering van tijdelijke en oproepcontracten gewijzigd. Werkgevers hebben sinds de inwerkingtreding van deze wet meer mogelijkheden voor de inzet van tijdelijke contracten, terwijl de restricties voor het gebruik van oproepcontracten juist zijn versterkt. Het gebruik van tijdelijke contracten is sinds de Flexwet licht

toegenomen, maar het gebruik van oproepcontracten is sterk gedaald. Tevens is de vergoeding die oproepkrachten kregen voor het opvangen van de kwantitatieve onzekerheid die bedrijven lopen op de productmarkt verdwenen. De Flexwet heeft daarmee de juridische zekerheid van oproepkrachten weliswaar versterkt, maar de mogelijkheid voor het opeisen van een onzekerheidspremie weggenomen. Voor bepaalde groepen werknemers, voor wie onzekerheid geen probleem is, heeft de Flexwet dus de mogelijkheid voor een extra inkomen ontnomen.

LITERATUUR

- Hoeben, J. A. Faas, M. Bos en J. Samadhan (2007) *Arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 2006*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Pot, F., J. Koene en J. Paauwe (2003) *Contingent employment in the Netherlands*. In: Bergström, I. en D. Storrie (red.) *Contingent labour in Europe and the US*. Northampton: Edward Elgar.
- Rosen, S. (1974) *Hedonic prices and implicit markets: product differentiation in pure competition*. *Journal of political economy*, 82(1), 34–55.
- Zijl, M. (2006) *The economic and social consequences of temporary employment*. Academisch proefschrift, Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.