

# Flexibilisering arbeidsmarkt stagneert

A.C.J.M. Wiltgaten, R. Grim en A.A.G. van Liempt

*Wiltgaten en Grim zijn verbonden aan de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). Wiltgaten is tevens hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Van Liempt is werkzaam bij de NHTV Internationale Hogeschool Breda. Met dank aan Marcel Kerkhofs (eveneens OSA).  
wiltgaten@uvt.nl*

Ondanks de roep van werkgevers en beleidsmakers blijkt de flexibilisering van de arbeidsmarkt tussen 2002 en 2004 gestagneerd. Dit geldt voor alle vormen van flexibiliteit, met uitzondering van onbetaald overwerk.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt blijft een cruciale beleidsdoelstelling, zowel op nationaal als Europees niveau – dit ondanks de sceptische houding die is gerezen ten aanzien van de Lissabon-strategie en de kritische kanttekeningen die onder meer in dit blad zijn gezet bij de macro-economische effecten van arbeidsmarktflexibiliteit (De Beer, 2004a en 2004b; Hebbink, 2004). De Europese Commissie sprak in het verleden nog van het aanbrengen van een balans tussen flexibiliteit en zekerheid, maar rept nu van een ‘acceleratie’ van de beleidsinspanningen en het in dit licht versterken van flexibiliteit *gecombineerd met* werkzekerheid en sociale cohesie (Europese Commissie, 2006; Raad van de Europese Unie, 2005). Het arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), een tweejaarlijkse enquête onder 4500 personen, waaronder 3300 werkenden, biedt unieke mogelijkheden om de trendmatige ontwikkelingen ten aanzien van diverse vormen van flexibiliteit in kaart te brengen. In dit artikel doen wij verslag van de laatste meting, welke dateert uit het najaar van 2004. Onze conclusie luidt dat de flexibilisering van de arbeid op nagenoeg alle fronten is gestagneerd.

Onder de noemer van flexibilisering valt een grote verscheidenheid aan doelstellingen en maatregelen. De vorm van flexibilisering die centraal staat in dit artikel kan omschreven worden als de mate waarin bedrijven de omvang en de functionele toewijzing van de arbeidsinzet naar behoefte kunnen aanpassen. Allereerst betreft dat *numerieke* flexibiliteit. Deze vorm heeft een externe dimensie, dat wil zeggen de mogelijkheid om de personeelsomvang naar wens aan te passen, bijvoorbeeld door contracten te beëindigen of gebruik te maken van uitzendkrachten. Internumerieke flexibiliteit heeft betrekking op het variëren van het arbeidsvolume van het zittende personeel, bijvoorbeeld door overwerk of het hanteren van ploegdiensten. Daarnaast gaat het om de flexibele inzetbaarheid of *functionele* flexibiliteit: de mogelijkheid om de beschikbare hoeveelheid arbeid op verschillende plaatsen in de organisatie in te zetten. Naast deze twee vormen van flexibiliteit, waarbij grofweg gezegd dienstbaarheid aan de behoefte van werkgevers het uitgangspunt is, spelen op de arbeidsmarkt de voorkeuren van werknemers ten aanzien van vormen van flexibele arbeid een rol. Vanuit werknemers gezien gaat het bijvoorbeeld om flexibele werktijden die het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken beter mogelijk maken. Ook aan deze vorm van flexibiliteit wordt in dit artikel aandacht geschonken, zij het in beperktere mate.

## Extern-numerieke flexibiliteit

Tabel 1 brengt in beeld hoe de contractuele flexibiliteit zich in de laatste zeven metingen (1992-2004) van het OSA-arbeidsaanbodpanel heeft ontwikkeld. De cijfers vanaf 1996 laten zien dat van een afnemend belang van vaste contracten, zoals halverwege de jaren negentig werd voorzien, geen sprake is. De opwaartse conjunctuur heeft hierbij een centrale rol gespeeld. De ommekeer kondigde zich in 1996 overigens al aan in de vorm van een groter aandeel van tijdelijke contracten die uitzicht bieden op een vaste aanstelling. In de jaren daarna nam dit aandeel verder toe, evenals het aandeel vaste dienstverbanden. Bijgevolg is het percentage werknemers met een tijdelijk of andersoortig dienstverband verder gedaald naar 5,6 procent. Dit zijn werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd, maar ook oproepkrachten en werknemers die seizoenswerk verrichten. Rekenen we tijdelijke aanstellingen die uitzicht bieden op een vast dienstverband tot de niet-flexibele contracten, dan schommelde het percentage niet-flexibele contracten tot 1994 rond de 91 procent, daalde het in 1996 naar 90 procent, maar is het in 1998 naar 92,5 procent gestegen en in 2004 toegenomen tot 94,4 procent. Kon voor 1998 en 2000 de sterkere positie van werknemers als de belangrijkste drijvende kracht achter deze ontwikkelingen worden gezien, in de periode 2002-2004 komt daar geleidelijk aan de economische stagnatie voor in de plaats. Het stilvallen van de economische groei leidt vaak tot reorganisaties waarbij men, meestal via natuurlijke afvloeiing en het beëindigen van tijdelijke contracten, het totaal aantal werknemers probeert terug te brengen. Dit speelt temeer aangezien in de voorafgaande jaren van arbeidskrapte het aantal vaste aanstellingen juist nog is toegenomen. De tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vaste aanstellingen worden in slechte tijden met voorrang beëindigd en daarmee groeit de betekenis van het vaste contract in relatieve zin.

Tabel 1. Soort dienstverband, 1992-2004 (percentage van de werkenden in loondienst)

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004
vast	88,2	86,9	84,6	86,5	86,4	86,9	87,2
tijdelijk met uitzicht op vast	3,7	3,5	5,3	6,0	6,1	6,6	7,2
tijdelijk of anders	8,1	9,6	10,1	7,5	7,5	6,5	5,6
totaal	100	100	100	100	100	100	100

Bron: OSA arbeidsaanbodpanel

De ontwikkeling naar vastigheid kunnen we ook waarnemen als we kijken naar de mate waarin werknemers tussen twee metingen van het OSA-arbeidsaanbodpanel van type dienstverband veranderd zijn. In de periode 1994-1996 had 47 procent van de werknemers zonder vast dienstverband of uitzicht daarop twee jaar later een baan met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband. Dit percentage bedroeg 57 procent voor de periode 1996-1998 en 62 procent voor de periode 1998-2000. In de periode 2000-2002 is dit gedaald naar 55 procent, om vervolgens weer te stijgen naar 57 procent in de periode 2002-2004.

## Werknemers met de laagste opleiding kennen de langste gemiddelde duur van het dienstverband

Een andere indicator voor arbeidsmarktflexibiliteit betreft de gemiddelde lengte van het dienstverband. Over de periode van 1990 tot en met 1998 was de gemiddelde baanduur dwars tegen de flexibiliseringstendens in gestegen van iets meer dan zes jaar tot negen jaar en tien maanden in 1998. In 2000 is de gemiddelde duur van het dienstverband teruggevallen naar negen jaar en een maand en dat was in 2002 nog steeds de gemiddelde baanduur. De daling tussen 1998 en 2000 leek overigens vooral voor rekening te komen van de toegenomen mobiliteit van werknemers. De gemiddelde duur van het dienstverband is in 2004 met zeven maanden toegenomen ten opzichte van 2002 tot negen jaar en acht maanden. De economische stagnatie heeft een negatieve invloed gehad op de mobiliteit van werknemers. Zij kiezen ervoor een baan vast te houden in plaats van in een tijd van onzekerheid van baan te wisselen. Uiteraard geldt ook dat als er in een economisch ongunstige situatie minder gebruik gemaakt wordt van tijdelijke werknemers (zoals het doen afvloeien van uitzendkrachten) het percentage werknemers met een vast dienstverband en een langere duur van het dienstverband relatief groter wordt. Daarnaast is het mogelijk dat het langer doorwerken door ouderen tot een gemiddeld langer dienstverband leidt.

Leeftijd en de duur van het dienstverband gaan nog steeds keurig gelijk op: hoe hoger de leeftijdscategorie hoe langer het dienstverband. Als we de cijfers van 2004 vergelijken met die van 2002 zien we dat de duur van het dienstverband in alle leeftijdscategorieën is gestegen, met uitzondering van de groep 45-54 jaar (zie tabel 2).

**Tabel 2. Gemiddelde duur van het dienstverband naar leeftijd, voor werknemers met een vast dienstverband, periode 1998-2004**

	<25	25-34	35-44	45-54	>=55	totaal
1998	2,3	6,1	10,8	15,7	21,3	11,2
2000	2,6	5,5	10,0	15,3	20,0	10,4
2002	2,2	5,0	9,1	15,2	20,0	10,3
2004	3,2	5,3	9,9	15,0	21,7	11,2

Bron: OSA arbeidsaanbodpanel

Werknemers met de laagste opleiding kennen de langste gemiddelde duur van het dienstverband, terwijl werknemers met de hoogste opleiding de kortste gemiddelde duur van het dienstverband laten zien. In de sectoren overheid, industrie en landbouw zijn werknemers het meest baanvast, in de handel en het bank- en verzekeringswezen het minst.

Het percentage werkenden zonder vast dienstverband is slechts één indicator van de flexibiliteit van arbeid. Daarom is de flexibiliteit van de contractvorm afgezet tegen een drietal typen arbeidsrelaties die doorgaans tot flexibele arbeid worden gerekend. Deze drie 'kenmerken' van flexibele arbeid zijn: werken via het uitzendbureau, werken op detacheringbasis of uitgeleend zijn door de werkgever en werken op een thuiswerkcontract of als oproepkracht. Er blijkt geen één-op-één relatie te bestaan tussen de contractvorm en flexibele kenmerken van de arbeidsrelatie. Wel komen de flexibele kenmerken het meest voor bij een tijdelijke of andersoortige aanstelling en het minst bij een vast dienstverband.

Het aandeel banen met flexibele kenmerken is in 2004 gedaald naar acht procent ten opzichte van 2002 toen dit aandeel negen procent bedroeg. Daarbinnen heeft, net als al in 2002 het geval was, een verschuiving plaatsgevonden van uitzendwerk naar detachering of uitlenen door de eigen werkgever en naar oproep- of thuisarbeid.

### Intern-numerieke flexibiliteit

Voor een aantal vormen van tijdsflexibilisering is aan de werknemers in het OSA-arbeidsaanbodpanel gevraagd om aan te geven of deze in hun werk voorkomen. Tabel 3 geeft hiervan een overzicht.

**Tabel 3. Flexibele werktijden periode 1994-2004 (percentage van de werkenden in loondienst)**

	1994	1996	1998	2000	2002	2004
onregelmatige werktijden <sup>1</sup>	25,9	26,1	24,6	23,1	22,5	22,7
ploegendienst/wisselende diensten	19,3	18,7	17,1	18,3	17,0	18,8
werken op zondag	21,6	22,9	22,8	23,5	21,2	20,4
werken op zaterdag	33,7	36,2	34,1	35,7	33,1	31,3
zelf begin- of eindtijd bepalen	25,9	26,6	27,3	36,2	35,6	39,2
% met onbetaalde overuren	26,1	27,3	27,8	27,5	28,4	32,2
gemiddeld aantal onbetaalde overuren per week <sup>2</sup>	102	108	108	102	90	108
% met betaalde overuren	23,5	23,6	26,1	29,6	28,4	20,1
gemiddeld aantal betaalde overuren per week <sup>2</sup>	78	72	84	90	78	60

<sup>1</sup> Door werkgever bepaalde onregelmatige werktijden

<sup>2</sup> Minuten per week. In het gemiddelde zijn werknemers met 0 overuren meegerekend.

Bron: OSA arbeidsaanbodpanel

Van de in tabel 3 genoemde vormen van tijdflexibilisering komt het door de werknemer zelf kunnen bepalen van begin- of eindtijden het meest voor. Het betreft hier een typische flexibilitatenswens van werknemers. Dit percentage is tussen 1994 en 2000 sterk gestegen, maar lichtjes afgenomen in 2002. In 2004 is er echter weer sprake van een stijging van vier procentpunten. Tegelijkertijd vertonen door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden en ploegendiensten in de afgelopen tien jaar een geleidelijk afnemende tendens. Opvallend is dat werken op zaterdag en werken op zondag in 2004 elk met bijna twee

procentpunten zijn gedaald ten opzichte van 2002 en dat deze cijfers de laagste zijn sinds 1994.

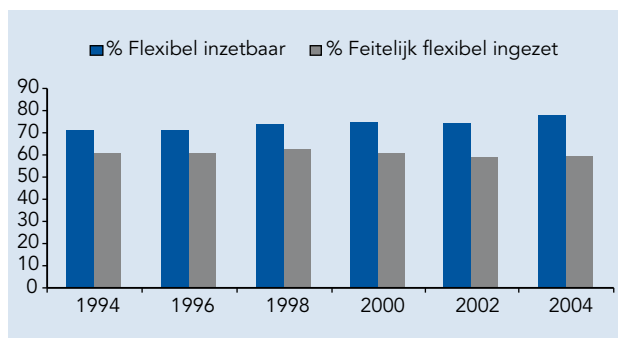
Het maakt voor het type flexibiliteit van werktijden uit wat voor soort aanstelling werknemers hebben: vast of minder vast. Werknemers met een vaste aanstelling zijn het meest in staat om zelf hun begin- en eindtijden te bepalen. Zij werken verder het minst op zaterdag, relatief weinig op zondag en het minst in wisselende diensten. Wel maken deze werknemers de meeste onbetaalde overuren. Het gaat hier vooral om hogeropgeleide werknemers.

Iets meer dan de helft van de werknemers verrichtte in 2004 betaald dan wel onbetaald overwerk. Dit aandeel, 52 procent, is lager dan in 2002. Daarbinnen heeft zich, net als in 2002, een verschuiving voorgedaan van betaald naar onbetaald overwerk. Het gemiddelde aantal *onbetaalde* overuren per werknemer bedraagt in 2004 achttien minuten meer dan in 2002. De gemiddelde hoeveelheid *betaald* overwerk daalde in dezelfde periode van 78 naar 60 minuten per week.

### Flexibele inzetbaarheid

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel is gevraagd of respondenten, als het zo uitkomt, inzetbaar zijn voor werkzaamheden die eigenlijk tot een andere functie of afdeling behoren, en zo ja, hoe vaak dat feitelijk is voorgekomen. Zoals figuur 1 weergeeft, is de multi-inzetbaarheid – gemeten als het percentage van de werknemers dat zichzelf waar nodig inzetbaar acht voor werk buiten de eigen functie – in 2004 hoger dan in 2002 en de jaren daarvoor. De relatieve benutting van deze inzetbaarheid is echter tussen 2002 en 2004 afgenomen. Daalde tussen 2000 en 2002 het percentage werknemers dat zo nu en dan ('niet zo vaak') functioneel flexibel wordt ingezet, tussen 2002 en 2004 is met name het percentage werknemers afgenomen dat 'vaak' flexibel wordt ingezet. De multi-inzetbaarheid en het gebruik daarvan is het hoogst onder werknemers in de leeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar oud. De afname in het gebruik van functionele flexibiliteit tussen 2002 en 2004 is geconcentreerd bij de groep werknemers jonger dan 25 jaar.

**Figuur 1. Feitelijk flexibel ingezet en flexibele inzetbaarheid, percentage van de werknemers in loondienst, periode 1994-2004**



Bron: OSA arbeidsaanbodpanel

### Conclusie

Het jaar 2004 blijkt al met al een opvallend jaar met betrekking tot de door beleidsmakers en werkgevers(organisaties) zo vurig bepleite flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zowel de numerieke flexibiliteit, met uitzondering van onbetaald overwerk, als de functionele flexibiliteit is afgenomen. De stevige recessie waarin Nederland zich bevond heeft kennelijk een 'ver-

lammand' effect gehad op de bewegingen van werknemers binnen en buiten de arbeidsorganisatie. Men heeft pas op de plaats gemaakt en gekozen voor vastigheid en zekerheid. Ook werkgevers hebben flexibilisering kennelijk niet als antwoord op de slechte economische omstandigheden gezien, of zijn niet in staat gebleken om meer flexibiliteit te realiseren. Het beroep doen op onbetaald overwerk door de zittende werknemers – het in die zin oprekken van de bandbreedte van de arbeidsvoorwaarden – kan dan voor de hand liggen. Het gegeven dat werknemers een aanzienlijk groter potentieel van inzetbaarheid rapporteren dan door werkgevers wordt gebruikt, verdient aandacht, zeker in een tijdsgewricht waarin employability van levens(loop)belang wordt geacht. Diezelfde werknemers hebben overigens wél een bescheiden winst geboekt op het gebied van flexibilisering van de arbeid: meer mensen kunnen de begin- en eindtijden van hun werkzaamheden zelf bepalen. ■

Ton Wilthagen, Rob Grim en Adriaan van Liempt

### Literatuur

Beer, P.T. de (2004a) Flexibilisering vergroot conjunctuurgevoeligheid. *ESB*, jrg. 89, nr. 4442, 434-436.  
 Beer, P.T. de (2004b) Naschrift: flexibilisering vergroot conjunctuurgevoeligheid. *ESB*, jrg. 89, nr. 4446, 543.  
 Europese Commissie (2006) *Time to move up a gear. The new partnership for growth and jobs*, Communication. COM (2006) 30 final, 25 januari 2006. Brussel  
 Hebbink, G.E. (2004) Flexibilisering is gunstig voor banengroei. *ESB*, jrg. 89, nr. 4446, 540-542.  
 Raad van de Europese Unie (2005) *Werkgelegenheidsrichtsnoeren (2005-2008)*, specifiek richtlijn 21, 2005/600/EG, 12 juli 2005. Brussel

## Centraal Economisch Plan 2006



Los exemplaar CEP 2006  
 Artikelcode: 90 12 11344 X  
 Prijs: € 33,- incl. btw

Abonnement CEP  
 Artikelcode: BKCEP

Voor meer informatie of bestellingen kijkt u op [www.sdu.nl/economie](http://www.sdu.nl/economie) of bel (070) 378 98 80.

Onze uitgaven zijn ook verkrijgbaar via de boekhandel

Het *Centraal Economisch Plan (CEP) 2006* geeft u inzicht in de macro-economische prognoses van de nationale en de internationale conjunctuur voor 2006 en 2007.

### Een goed zicht op de economische ontwikkelingen

Deze uitgave is een 'must' voor beleidsmakers en -uitvoerders die in de praktijk te maken krijgen met economische ontwikkelingen. De prognoses uit het CEP worden gebruikt in de beleidsprocessen van zowel overheid als bedrijfsleven.

Speciale onderwerpen die aan bod komen zijn:

- Ontslagbescherming;
- Doha-ronde.

de snelste link naar uw vakgebied

**Sdu** UITGEVERS