

## Het dogma van de flexibele arbeidsmarkt

“Flexibele arbeid belangrijk voor de arbeidsmarkt”, stelt de kop van een persbericht van het Centraal Planbureau (CPB, 2011a). Aanleiding is de nieuwe CPB-studie *Labour market flexibility in the Netherlands* (Cörvers *et al.*, 2011). Het nieuws in deze kop is echter geenszins als hoofdboodschap uit dit rapport te destilleren. Sterker nog, het rapport bevat tal van uitkomsten die ermee in tegenspraak zijn. De politieke boodschap komt in een tijd dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het UWV opdraagt om, tegen bestaande kaders van regelgeving in, aanvragen voor ontslagvergunning zodanig flexibel te honoreren dat ontslagbescherming substantieel ondergraven wordt. De kop van het persbericht herbevestigt het dogma dat minimalisering van baan- en inkomenszekerheid voorwaarde is voor een gezonde economie. Echter, voor dit idee ontbreekt geloofwaardige empirische onderbouwing.

Twee indicatoren die uitgebreid hierop zijn onderzocht, zijn werkloosheid en productiviteit. Geconcludeerd kan worden dat er op zijn hoogst een ambigu verband is tussen bescherming van werknemers aan de ene kant en werkloosheid en productiviteit aan de andere. Er zijn namelijk studies waarin betere bescherming van werknemers tot meer werkgelegenheid of minder werkloosheid en een hogere productiviteit leidt (Howell *et al.*, 2007; Freeman, 2008; Amable *et al.*, 2011). Ook een recente CPB-paper met de titel *Exploring the ambiguous impact of employment protection on employment and productivity* geeft aan: “*there is no such certainty about the effect of EPL [employee protection legislation] on employment and productivity*” en concludeert: “*here ‘ambiguity’ seems to be the robust finding*”. (Jongen en Visser, 2010) Een andere robuuste bevinding is dat marktgedreven arbeidsmarkten een hoge mate van inkomensongelijkheid kennen (Freeman, 2008). Gezien het op zijn hoogst ambiguë effect van bescherming van werknemers op productiviteit en werkgelegenheid is het onduidelijk waarom arbeidsmarktflexibiliteit economisch zo belangrijk is. In het persbericht bij de CPB-studie (Cörvers *et al.*, 2011) staat verder dat “anders dan wel eens wordt gedacht, [bij flexibele arbeidsvormen] zowel werkgevers als werknemers gebaat zijn” (CPB, 2011a). Bevindingen uit Cörvers *et al.* (2011) zijn hiermee echter in tegenspraak.

Zo bieden tijdelijke contracten werknemers “noch werkzekerheid, noch financiële compensatie voor die lage zekerheid”. Werknemers met dezelfde arbeidsmarktkenmerken hebben met een oproepcontract gemiddeld 15 procent-, met uitzendwerk 8 procent- en met een contract voor bepaalde tijd 23 procentpunten minder kans op duurzame arbeid – voor ten minste negen maanden per jaar werk – op basis van resultaten over de periode 2001–2007. In het bijzonder laagopgeleiden met een tijdelijk contract hebben volgens de auteurs minder kans op duurzaam werk. Flexwerkers (werknemers zonder vast contract) worden hiervoor niet gecompenseerd, ze verdienen zelfs minder: voor werknemers met een uitzendbureaucontract bijvoorbeeld is de loonstraf volgens de studie tussen de 13 en 27 procent. De bevinding dat werknemers onvrijwillig in flexbanen terechtkomen, dat de keuze hiervoor werkgever-gedreven is en niet gerelateerd is aan het risicobereidheid van werknemers, is dan

ook niet verrassend. Een verdere voorname bevinding is dat werkgevers weinig in flexwerkers investeren. Daarentegen lijken vaste dienstverbanden volgens de auteurs “de wederzijdse investering in kunde en kennis aan te moedigen, hetgeen het vermogen van ondernemingen verhoogt om zich aan te passen aan veranderende behoeften door technologische en organisatorische veranderingen”. Het CPB (Cörvers *et al.*, 2011b) schetst dus in tegenspraak met eigen bevindingen een te positief beeld van de invloed van de flexibele arbeidsmarkt op werknemers. Een belangrijk gegeven dat in het rapport niet benoemd wordt, is daarnaast dat flexibele contracten een maatschappelijke tweedeling in de hand werken. Van de autochtone werknemers krijgt volgens de CBS-definitie 8,3 procent een flexibel dienstverband te tekenen. Voor werknemers van niet-westerse afkomst is dit achttien procent. Voor werknemers uit de tweede generatie allochtonen is de situatie erger. Van hen heeft gemiddeld 22 procent in 2008 een flexibel contract gehad, met uitschieters naar 28 procent voor Turkse Nederlanders van de tweede generatie, respectievelijk 26 procent voor Marokkaanse Nederlanders van de tweede generatie (CBS, 2008). Deze hogere frequentie van flexibele contracten kan niet verklaard kan worden door verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis en huishoudenssamenstelling (Andriessen *et al.*, 2007). Het is cru om lager betaalde banen met weinig zekerheid en rechten, waarin deelgroepen zijn oververtegenwoordigd, te slijten voor een positieve arbeidsmarktontwikkeling. Het geeft geen pas om arbeidsmarktflexibiliteit als een ongesubstantieerd dogma te presenteren zoals het CPB (2011a; Cörvers *et al.*, 2011) doet. Flexibele contracten bieden minder kans op duurzame arbeid, geven minder loon, meer ongelijkheid en minder opbouw van menselijk kapitaal, en ze leiden niet tot meer productiviteit en macro-economische werkgelegenheid.

### LITERATUUR

- Amable, B., L. Demmou en D. Gatti (2011) The effect of employment protection and product market regulation on labour market performance: substitution or complementarity? *Applied Economics*, 43(4), 449–464.
- Andriessen, I., J. Dagevos, E.J. Nievers en I. Boog (2007) *Discriminatie-monitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*, Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2008) *Arbeidsmarktsituatie van allochtonen*. Statistieken op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).
- Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) *Labour market flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB (2011a) *Flexibele arbeid belangrijk voor de arbeidsmarkt*. Persbericht op [www.cpb.nl](http://www.cpb.nl), 21 januari.
- CPB (2011b) *Centraal Economisch Plan 2011*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Freeman, R. (2008) Labor market institutions around the world. *CEP Discussion Paper*, 844.
- Howell, D., D. Baker, A. Glyn en J. Schmitt (2007) Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence. *Capitalism and Society*, 2(1), 1–71.
- Jongen, E. en S. Visser (2010) Exploring the ambiguous impact of employment protection on employment and productivity. *CPB Discussion Paper*, 148.

### MURAT KOTAN

Econoom en beleidsadviseur bij Abvakabo FNV

De redactie behoudt zich het recht voor inzending voor de rubriek mening te wijzigen, in te korten, aan te passen of te redigeren ten behoeve van de leesbaarheid en argumentatie.