



Krappe markt remt flexibilisering

Auteur(s):

Fouarge, D.J.A.G.

Kerkhofs, M.J.M.

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4240, pagina 80, 28 januari 2000

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt remt de flexibilisering. Werk-gevers reageren door meer gebruik te maken van de multi-inzetbaarheid van werknemers.

In de discussies over de werkgelegenheidsgroei was naast loonmatiging een belangrijke rol weggelegd voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Onder druk van voortgaande internationalisering en nieuwe informatie- en communicatietechnologieën hebben werkgevers steeds meer behoefte aan flexibele arbeidskrachten om adequaat te kunnen reageren op veranderende omstandigheden op hun afzetmarkten. Ook zouden werknemers zelf een grotere voorkeur hebben ontwikkeld voor job-hoppen, detachering en uitzendwerk. Al eerder hebben onderzoekers als Paul de Beer en Koen Breedveld¹ aangevoerd dat het met vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt niet zo'n vaart loopt. Desondanks moet gezegd dat het aantal door het CBS als flexibel aangemerkte werknemers sinds het begin van de jaren negentig gestaag is toegenomen. In 1998 was één op de tien werknemers flexwerker.

Als de tekenen niet bedriegen is aan deze ontwikkeling onder druk van de almaar krappere wordende arbeidsmarkt een einde gekomen. Tussen 1990 en 1998 is de geregistreerde werkloosheid gedaald van 5,9 naar 4,1 procent en de netto participatiegraad toegenomen van 59,3 naar 65,6 procent. Maar mede doordat het aantal deeltijdbanen eveneens is toegenomen, is deze participatiegroei ontoereikend geweest om alle beschikbare arbeidsplaatsen te vervullen. Aan het einde van het tweede kwartaal van 1999 stonden bij het particulier bedrijfsleven en de overheid 197 duizend onvervulde vacatures open, tegenover een geregistreerde werkloosheid van 213 duizend. Met de toegenomen spanning op de arbeidsmarkt lijkt de toename van de flexibele arbeid ten einde. Het percentage flexwerkers heeft zich volgens de Enquête Beroepsbevolking van het CBS in 1998 gestabiliseerd. In deze monitor wordt de ontwikkeling van de flexibiliteit van arbeid nader bestudeerd. Hierbij maken we gebruik van recente gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

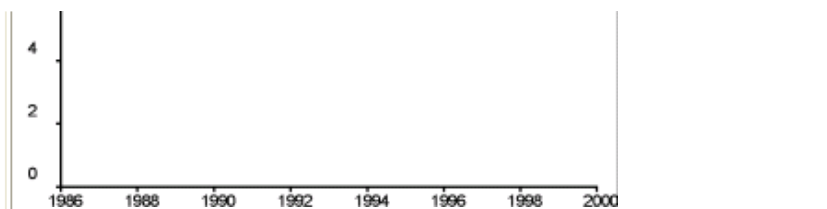
Flexibilisering

Bij flexibele inzet van arbeid wordt in het algemeen onderscheid gemaakt tussen numerieke en functionele flexibiliteit. De eerste vorm van flexibiliteit heeft betrekking op de mogelijkheid om de personeelsomvang naar behoefte aan te passen, bijvoorbeeld door middel van oproep-, afroep- en uitzendkrachten, door flexibele werktijden of door een groter deel van het personeel voor bepaalde tijd in dienst te nemen. De tweede vorm van flexibilisering betreft de mogelijkheid om het beschikbare personeel al naar gelang daaraan behoefte is op verschillende plaatsen in de organisatie in te schakelen.

Numerieke flexibiliteit

Constaterde het CBS nog dat het percentage flexwerkers in 1998 niet verder gestegen is, de gegevens van het OSA-arbeidsaanbodpanel laten zelfs een afname zien van het aandeel van flexibele aanstellingen²; van tien procent in 1996 naar 7,5 procent in 1998 (zie [figuur 1](#)). De baan met een vaste aanstelling - of met uitzicht daarop - is weer in opkomst. In toenemende mate geven werkenden (inclusief flexwerkers) en werkzoekenden de voorkeur aan een vaste aanstelling. Gegeven de huidige arbeidsmarktsituatie zullen werknemers beter in staat zijn deze voorkeuren gerealiseerd te krijgen. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van het ROA³ dat schoolverlaters steeds vaker een baan met een vaste aanstelling of met uitzicht daarop krijgen aangeboden. Overigens lijken werkgevers zelf ook terughoudender geworden ten aanzien van het aanstellen van tijdelijke arbeidskrachten. Een te groot aandeel flexibele werknemers kan nadelig zijn voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de kennisoverdracht binnen de organisatie. Daarnaast brengt het telkens weer inhuren en inwerken van tijdelijke werknemers kosten met zich mee.





Figuur 1. Werknemers zonder vast contract of tijdelijk contract met uitzicht op vast

Vaste contracten vooral voor jongeren...

Hoewel de stijging van het aandeel niet-flexibele aanstellingen in alle bedrijfssectoren zichtbaar is, zijn er opvallende verschillen tussen groepen werknemers. Allereerst speelt de daling van het percentage banen met een flexibele contractvorm zich voornamelijk af bij de jongere werknemers (zie [tabel 1](#)). Tussen 1994 en 1996 was voor werknemers tussen 16 en 24 jaar het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling van elf naar achttien procent gestegen. Mede hierdoor steeg vervolgens het aandeel vaste aanstellingen van 53 procent in 1996 naar zestig procent in 1998. Omdat tussen 1996 en 1998 ook het aandeel jongere werknemers met een tijdelijk contract dat uitzicht geeft op een vaste aanstelling verder is gestegen, ligt een verdere stijging van het percentage vaste aanstellingen bij deze leeftijdsgroep in de rede.

Tabel 1. Flexibele arbeid als percentage van het aantal werknemers, uitgesplitst naar persoonskenmerken en bedrijfstak

	Flexibele aanstellingen	
	1996	1998
Totaal	10,1	7,5
<i>Geslacht</i>		
- man	6,9	4,2
- vrouw	14,8	12,0
<i>Leeftijd</i>		
- 16-24 jaar	28,8	19,5
- 25-49 jaar	8,2	6,4
- 50 jaar en ouder	4,7	5,4
<i>Opleiding</i>		
- laag	7,7	11,5
- middelbaar	10,9	7,5
- hoog	8,9	6,3
<i>Sector</i>		
- Industrie/landbouw	9,1	6,1
- Bouw	7,9	5,7
- Handel/horeca	12,4	8,6
- Transport	9,9	9,0
- Bank/verzekering	9,8	7,1
- Quartair en nut	8,8	6,6
- Zorg	11,8	10,8

Bron: OSA-arbeidsaanbodpanel

...en middelbaar en hoger opgeleiden

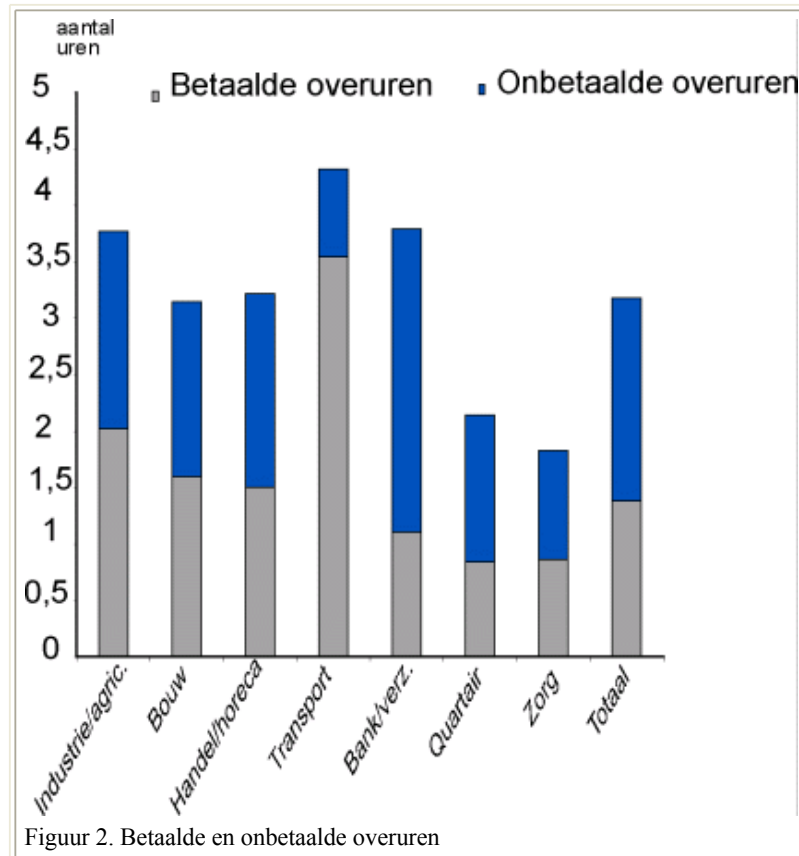
Zowel bij mannen als bij vrouwen komen niet-flexibele contracten in 1998 vaker voor dan in 1996. Opmerkelijk verschil is dat dit bij vrouwen vooral de vorm aanneemt van een groter aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling. Dit aandeel was tussen 1994 en 1996 al van vier naar zes procent gestegen, maar heeft zich in 1998 niet vertaald in een hoger percentage vaste aanstellingen. Het aandeel flexibele aanstellingen is vooral in de handel en horeca sterk gedaald. In 1996 hadden deze sectoren nog de meeste flexibele contracten, in 1998 is deze positie overgenomen door de zorgsector. Voorts lijkt de daling van het aantal flexibele contracten zich te beperken tot werknemers met een middelbare of hoge opleiding. Onder laag opgeleide werknemers is het percentage met flexibele contracten tussen 1996 en 1998 zelfs gestegen van acht naar twaalf procent. Dit spoort met het vermoeden dat de afnemende numerieke flexibiliteit veroorzaakt wordt door de krapte op de arbeidsmarkt. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat knelpunten op de arbeidsmarkt zich voornamelijk voordoen bij middelbaar en hoog opgeleiden.

Detachering en uitzendwerk

De cijfers in [tabel 1](#) hebben betrekking op de flexibiliteit van arbeidscontracten. Daarnaast kan numerieke flexibiliteit worden bereikt door detachering of het inhuren van uitzend- en oproepkrachten. Ook deze vormen van flexibele arbeid zijn tussen 1996 en 1998 in belang afgenomen en net als bij de flexibele aanstellingen is de afname het grootst bij jongeren, mannen en werknemers met middelbaar scholingsniveau. Bij hoger opgeleiden is een lichte stijging zichtbaar door het toegenomen aantal detacheringen. Het aantal uitzendkrachten is over de gehele linie gedaald, waarbij aangetekend moet worden dat de voor de uitzendmarkt belangrijke scholieren en studenten niet in de OSA-data voorkomen. Als we flexwerkers definiëren als werknemers zonder (uitzicht op een) vaste aanstelling of ingehuurd op basis van een detachering-, uitzend- of oproepcontract, is het percentage flexwerkers in het OSA-panel tussen 1996 en 1998 van vijftien naar twaalf procent gedaald.

Numerieke flexibiliteit kan bij een gegeven personeelsomvang bereikt worden door werknemers langer of op andere tijden te laten werken. Deze vormen van flexibilisering worden wel met interne numerieke flexibiliteit aangeduid. Het percentage werkenden met door de

werkgever bepaalde onregelmatige werktijden is tussen 1998 en 1996 licht gedaald. Daar staat tegenover dat in 1998 gemiddeld meer werd overgewerkt dan twee jaar daarvoor. Gemiddeld werd in 1996 drie uur per week overgewerkt. In 1998 was dat ruim een kwartier meer. Voor tweederde bestaat deze toename uit betaald overwerk. Zoals [figuur 2](#) laat zien, worden in de transportsector per werknemer de meeste overuren gemaakt. Bovendien zijn dit voornamelijk betaalde overuren. Ook in de industrie en in het bank- en verzekeringswezen wordt relatief veel overgewerkt. In laatstgenoemde sector gaat het daarbij grotendeels om onbetaald overwerk.



Functionele flexibiliteit

In antwoord op de afgenomen externe flexibiliteit van arbeid zullen werkgevers proberen het beschikbare personeel intern flexibel in te zetten. Naast overwerk is daarbij functionele flexibilisering van belang. Al naar gelang daaraan behoefte is, worden werknemers daarbij op andere afdelingen of in andere functies ingezet. Deze multi-inzetbaarheid is tussen 1996 en 1998 toegenomen (zie [tabel 2](#)). Een groeiend deel van de werknemers vindt zichzelf flexibel inzetbaar in die zin en het percentage werknemers dat vaak op een andere afdeling of functie wordt ingezet is tussen 1996 en 1998 van veertien naar zeventien procent gestegen. Multi-inzetbaarheid komt het meest voor bij werknemers van 25 tot 50 jaar oud en met een middelbare opleiding, maar in de afgelopen jaren is het onder oudere en hoog opgeleide werknemers het sterkst toegenomen. Rekening houdend met verschillen in geslacht, leeftijd en opleiding is het netto loon van multi-inzetbare werknemers gemiddeld 72 cent per uur hoger. Ook blijkt dat dit loonverschil tussen multi-inzetbare en niet multi-inzetbare werknemers in de afgelopen jaren groter is geworden.

Tabel 2. Functionele flexibiliteit (percentage van werknemers)

	1994	1996	1998
multi-inzetbaar	70,9	71,9	73,1
feitelijk ingezet op andere afdeling/functie ^a	60,5	61,7	62,9
vaak ingezet op andere afdeling/functie werkzaam buiten eigen vak of beroep	13,2	14,1	17,0
naar beroepsniveau:			
- elementair	28,3	25,1	30,5
- laag	16,3	18,1	18,6
- middelbaar	12,1	12,7	15,2
- hoog	8,9	8,9	13,6
- wetenschappelijk	8,4	9,0	21,1

a. Enkele keer tot vaak ingezet in andere functie
Bron: OSA-arbeidsaanbodpanel

Funcieverandering

Een andere indicatie dat oplossingen voor knelpunten in de personele bezetting vaker intern gezocht worden, is het aantal functieveranderingen en het aantal werknemers dat een functie vervult die buiten zijn of haar vakgebied ligt. De interne mobiliteit is licht toegenomen: tussen 1996 en 1998 is ruim één op de negen werknemers in het OSA-panel van functie veranderd, tegen één uit tien in de twee jaar daarvoor. Daarnaast blijken steeds meer werknemers werkzaam te zijn buiten hun eigen vak of beroep. Vooral bij hoger opgeleiden is dat in de periode tussen 1996 en 1998 sterk toegenomen.

Cursusdeelname

De toegenomen cursusdeelname van werknemers wijst ook in de richting van een grotere functionele flexibiliteit. De cursusdeelname is met vijf procent toegenomen tussen 1996 en 1998. Deze stijging heeft vooral plaats gevonden bij werknemers tussen de 35 en 54 jaar. Dit wijst er op dat bedrijven heel bewust hun (zittend) personeel om- en bijscholen. Vaak zal dit positieve effecten hebben op de inzetbaarheid van de medewerkers. Hierbij kan opgemerkt worden dat cursusdeelname lager is onder flexwerkers⁴.

Druk op flexibilisering blijft

Hoe flexibel gaat de Nederlandse arbeidsmarkt het jaar 2000 in? Achter de ontwikkelingen in de afgelopen jaren is de krapte op de arbeidsmarkt de bepalende factor. De trends doortrekkend is het allerminst denkbeeldig dat in 2000 het aantal openstaande vacatures boven de geregistreerde werkloosheid uitstijgt en dat de helft van deze vacatures moeilijk vervulbaar is. De numerieke externe flexibiliteit blijft daarom onder druk staan. Het aantal werknemers met een vaste aanstelling zal verder toenemen en het zal steeds moeilijker worden om personeel voor uitzend- en oproepwerk te vinden. Wat de flexibilisering betreft zal daarom de nadruk verder van externe naar interne vormen van flexibiliteit verschuiven: meer betaald overwerk en een bredere inzet van het aanwezige personeel. Omdat het tegelijkertijd steeds belangrijker wordt het beschikbare personeel aan het bedrijf te binden, zullen de voorkeuren van de werknemers hierbij een steeds grotere rol spelen.

Dit betreft onder andere door de werknemer te bepalen flexibiliteit van werktijden, deeltijdwerk, werkdruk en faciliteiten voor het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken. De toegenomen participatie tussen 1994 en 1998 ging gepaard met een afname van het aandeel voltijdbanen, zowel bij mannen als bij vrouwen. Werk in deeltijd is dus steeds populairder. Bovendien geeft ongeveer veertien procent van de mannen en vrouwen aan minder te willen werken. Het merendeel daarvan heeft momenteel een voltijdbaan. Als hun wens in vervulling gaat, kan dit een forse vermindering van het arbeidsvolume betekenen, wat de spanning op de arbeidsmarkt verder zal doen stijgen.

¹ P. de Beer, [De arbeidsmarkt van de toekomst](#), *ESB* 29 april 1999; K. Breedveld, *Regelmatig onregelmatig*, Thela Thesis, Amsterdam, 1999. Zie ook: F. Versteeg, Het dwingend ritme van ons collectief bestaan, *NRC Handelsblad* 20 juli 1999.

² Onder niet-flexibele aanstellingen worden vaste aanstellingen verstaan en tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling. De overige contractvormen vallen hier onder de flexibele aanstellingen.

³ Researccentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, (ROA), Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1998, juni 1999 (ROA-1999/5).

⁴ Zie ook W. Arulampalam en A. Booth, Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?, *British Journal of Industrial Relations*, 1998, blz. 521-36.