



Nederland lang geen koploper flexibilisering

Auteur(s):

Smulders, P.G.W.
Klein Hesselink, D.J.
Werkzaam bij NIA TNO, Amsterdam.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4129, pagina 888, 19 november 1997

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

Hoe flexibel is arbeid in Nederland, vergeleken met de andere landen van de Europese Unie?

'My flexible friend', bromde Mister Bean tegen zijn buurman op een bankje in het park, wijzend op zijn creditcard waarmee hij zojuist zijn sneetje brood had gesmeerd. Flexibiliteit moet tegenwoordig. Het is net zo'n soort begrip als participatie of innovatie. Wie wil er nu voor rigide gehouden worden?

Flexibele arbeid is er in soorten en maten. Ten eerste kunnen bedrijven intern en extern flexibiliseren. Interne flexibilisering is bijvoorbeeld de aanpassing van de personeelsomvang of het aantal te werken uren (door overwerk of deeltijdwerk) aan de vraag van de klant. Externe flexibilisering omvat het uitbesteden van werk, het aannemen van tijdelijk personeel of het inlenen daarvan via uitzend-, projecten- en freelancebureaus of arbeidspools. Een tweede perspectief is kwantitatieve resp. kwalitatieve flexibilisering, ofwel vergroting van de omvang van het personeelsbestand of de totale arbeidsduur resp. hetzelfde personeel anders inzetten. Bij elkaar lever deze indeling het aan Atkinson ontleende [tabel 1](#) op ¹.

Tabel 1. Indeling van vormen van flexibele arbeid

Kwantitatief/numeriek**Intern**

Flexibilisering van tijdsduur
deeltijdwerk
overwerk
2e baan

Flexibilisering van tijdstip

weekendwerk
ploegenarbeid
variabele/flexibele werktijden
loopbaanonderbrekingen
flexibele pensionering

Extern

Contractflexibilisering
uitzendwerk
tijdelijke contracten
flexibele of afroepcontracten
in -/uitlenen
aannemen van werk
thuiswerk
arbeidspools

Kwalitatief/functioneel**Intern**

Functionieflexibilisering
incidentele inzetbaarheid
inzetbaar in meer werkplekken
taak-/functieroulatie

Extern

Inleen van kennis
inleen van kennis of werkers
uitbesteden van werk
detachering
freelance-werk
advisering

Het onderzoek

De twee vragen die in dit artikel worden beantwoord zijn: (a) hoe verhoudt Nederland zich ten opzichte van andere Europese landen wat betreft de flexibilisering van de arbeid en (b) hoe is flexibilisering van de arbeid in Nederland verdeeld over bedrijfstakken?

De 'Europese Stichting voor de Bevordering van Leef- en Werkomstandigheden' heeft in begin 1996 in alle vijftien landen van de Europese Unie een onderzoek laten uitvoeren onder circa duizend werkenden per land ². Geïnterviewden van boven 65 jaar en degenen die zelfstandig werkzaam waren, zijn door ons - om de vergelijkbaarheid tussen de categorieën te vergroten - buiten de analyses gehouden. Zelfstandigen verschillen immers met name wat betreft contractflexibilisering sterk van werknemers. Zo zijn uitzendkrachten bijna altijd werknemers. Door deze inperking werd het bestand 12.442 Europese werkenden groot, waaronder 935 Nederlanders. Het gaat

hier dus om een uniek en groot databestand, dat het voordeel heeft van gelijke definities van flexwerk voor alle ondervraagden.

Flexibilisering in Europa

Uit de antwoorden zijn negen flexkenmerken gedestilleerd. Alle negen hebben betrekking op kwantitatieve flexibilisering (het bovenste gedeelte van de tabel). Hierbinnen onderscheiden we drie groepen kenmerken:

» tijdsduur van werken: parttime werk, overwerk en het hebben van een tweede betaalde baan;

» tijdstip van werken: ploegendiensten, nachtwerk en weekendwerk;

» contractflexibilisering: tijdelijk werk, uitzendwerk en thuiswerk.

In [tabel 2](#) worden de gemiddelden op de flexkenmerken van alle Europese landen weergegeven. Daarin valt te zien dat de grootste verschillen tussen de vijftien EU-landen voorkomen voor parttime- en tijdelijk werk. Maar ook de verschillen tussen de landen op de andere flexkenmerken zijn statistisch significant.

	part- timers < 20 u %	overuren /wk > 40 u aantal	tweede bet. baan %	ploegen- dienst %	nachtdienst aantal diensten p.m.	weekend werk- enden %	tijd. werk- enden %	uitz kr. %	thuis werk- enden %
België	10	1,7	23	26	1,3	44	11	3	6
Denemarken	6	1,2	14	27	1,2	40	9	5	6
West-Duitsland	10	1,0	8	28	1,2	44	8	1	6
Griekenland	5	4,3	7	36	2,4	56	11	7	4
Italië	7	1,7	10	35	1,0	62	6	3	4
Spanje	5	3,1	5	29	2,0	51	29	10	4
Frankrijk	8	1,8	15	32	1,7	56	19	4	7
Ierland	4	2,1	19	32	2,1	54	10	5	4
Luxemburg	6	1,9	10	21	1,3	47	7	3	9
Nederland	17	1,4	9	25	1,2	38	14	3	4
Portugal	4	3,1	11	17	1,9	40	11	6	7
Groot-Brittannië	19	3,1	12	36	2,1	60	7	3	5
Oost-Duitsland	3	1,7	6	40	1,6	57	14	2	6
Finland	3	1,3	11	37	1,7	48	15	2	6
Zweden	7	1,2	14	30	1,3	42	3	10	6
Oostenrijk	6	2,2	11	24	1,5	49	8	1	12
EU-gemiddelde	8	2,0	12	30	1,6	49	11	4	6

Flexibilisering van tijdsduur

Het percentage werknemers met een tweede betaalde baan is in Nederland beperkt, slechts negen procent. In België (23 procent) en in Ierland (19 procent) is dit veel hoger. In Griekenland, Spanje en Duitsland echter veel lager. Ten aanzien van dit flexkenmerk is weinig van een Noord-Zuid verschil te zien. Het hebben van een tweede betaalde baan lijkt dus niet 'armoede-bepaald'.

Flexibilisering naar tijdstip

Heel opvallend is dat er geen land in Europa is waar zo weinig in het weekend wordt gewerkt als in Nederland; slechts 38 procent. In veel zuidelijke landen, maar ook in Groot-Brittannië en Oost-Duitsland zijn deze percentages veel hoger.

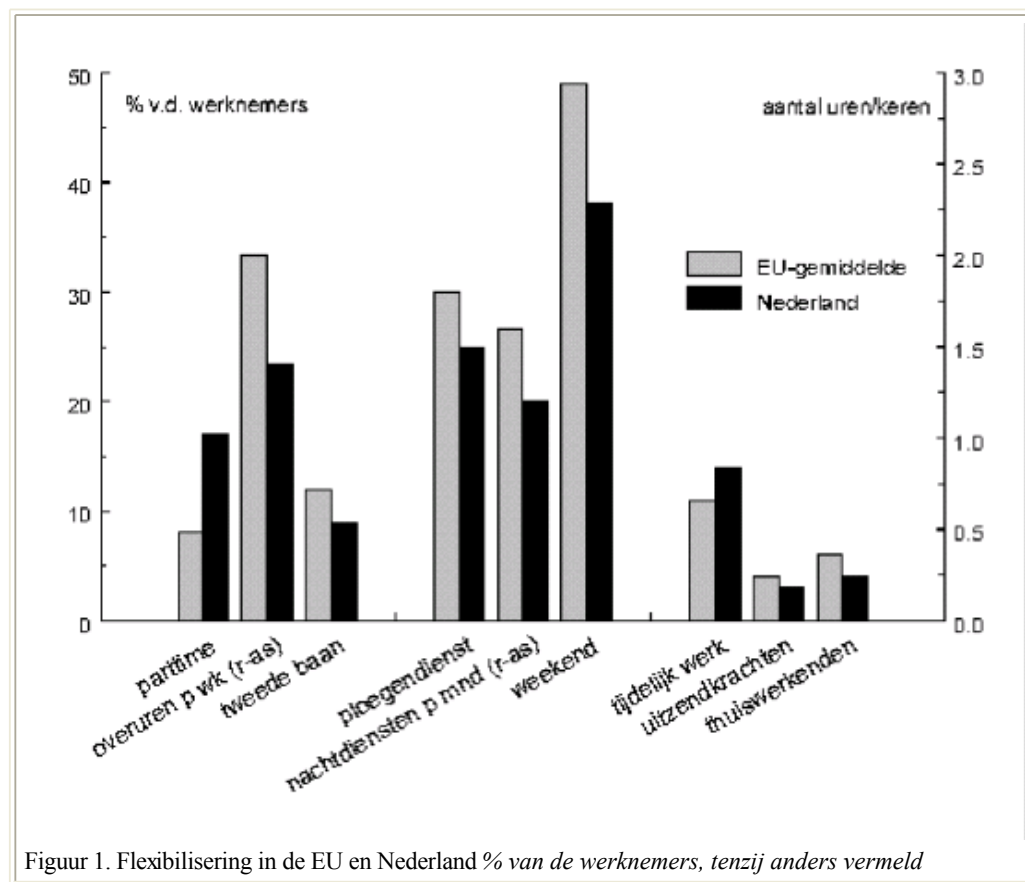
Contract-flexibilisering

Bij het percentage werknemers met een tijdelijke baan zit Nederland, met 14 procent, wel in de hogere regionen. In Spanje is het

percentage tijdelijk werkenden het hoogst (29 procent) en in Zweden het laagst (drie procent). Een lichte tendens tot Noord-Zuid-verdeling lijkt aanwezig te zijn: in Zuid Europa lijkt tijdelijk werk meer voor te komen dan in Noord Europa.

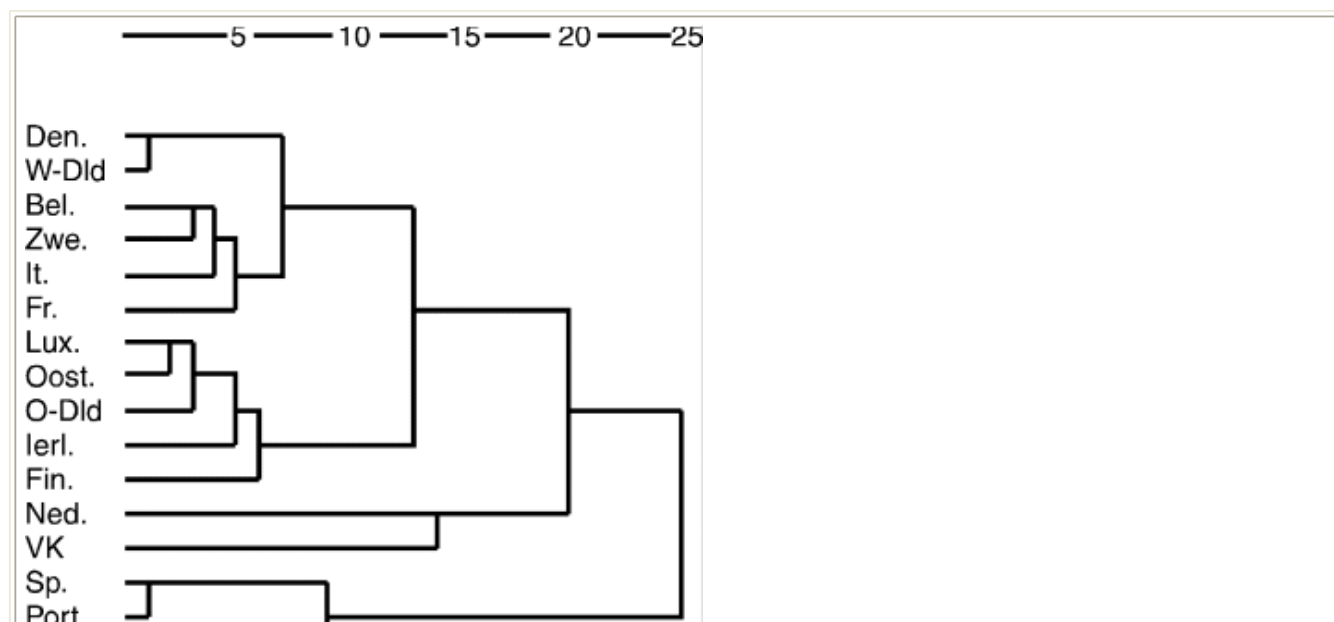
De Zuidelijke landen Spanje, Portugal en Griekenland scoren hoog op uitzendwerk. Maar hetzelfde geldt voor Zweden. Aan de andere kant is uitzendwerk relatief weinig voorkomend in Finland, Duitsland, Oostenrijk en de Benelux. Behalve wellicht de relatief hoge 'Zuid-Europese' score, is een echte rode draad niet te ontwaren in de uitzendwerkpercentages van de EU-landen.

In Nederland is de flexibilisering van de arbeid dus nog niet erg ontwikkeld. Op de meeste flexibiliteitskenmerken scoren we lager dan het Europese gemiddelde (figuur 1).



Landenprofielen

Met een zogenaamde clusteranalyse hebben we bekeken welke landen in flexibiliseringsvorm op elkaar lijken. In [figuur 2](#) is allereerst te zien dat er twee koppels landen zijn die zeer sterk op elkaar lijken, namelijk Denemarken en West-Duitsland (beide voorbeelden van landen waar flexibilisering relatief weinig voorkomt) en Spanje en Portugal (landen met lange werktijden, weinig of geen parttime werk, veel overuren, veel nachtwerk en veel uitzend en tijdelijk werk). De clusteranalyse neemt deze twee koppels als eerste samen. In volgende stappen worden Luxemburg en Oostenrijk samengenomen, met daarna Oost-Duitsland, Ierland en Finland. Ook worden België, Zweden, Italië en Frankrijk vrij snel samen genomen. Nederland en Groot-Brittannië worden als laatste twee landen samengenomen. Ze hebben heel eigen flexprofielen en verschillen sterk van de andere EU-landen! Ze kennen beide korte werkweken en veel parttime werk.



Men zou kunnen zeggen dat er in de EU drie landen clusters te ontwaren zijn. Het zuidelijke cluster (Spanje, Portugal en Griekenland) wordt gekenmerkt door verhoudingsgewijs lange werktijden, weinig of geen parttime werk, veel overuren, veel nachtwerk, veel uitzend- en tijdelijk werk en relatief weinig tweede betaalde banen. In alle andere twaalf landen treft men deze aspecten van het werk veel minder aan. Binnen die twaalf andere landen zijn er weer twee (Nederland en Groot-Brittannië) met korte werkweken en veel parttime werk.

Bedrijven en sectoren

[tabel 3](#) geeft de flexprofielen weer van de bedrijfspgroepen in Nederland. De grootste verschillen tussen de bedrijfspgroepen bestaan bij parttime werk, overwerk, ploegendienst, nachtdienst en weekenddienst. Flexibilisering naar tijdsduur blijkt veel voor te komen in de horeca (parttime werk) en de vervoerssector (overuren). Flexibilisering naar tijdstip (onregelmatige diensten zoals ploegendienst, nachtdienst en weekenddienst) is typisch voor de horeca, het vervoer en de publiekdiensten. Contractflexibilisering (in de vorm van tijdelijk werk) treft men het meest aan in de horeca en in de landbouw. Verder lijken de horeca, de bouw en de industrie iets meer van uitzendkrachten gebruik te maken dan andere sectoren.

Tabel 3. Bedrijven en sectoren

	pt 20u %	ou 40u aant	2de bn %	plg dnst %	nt- dst n/m	wkd wrk %	tdl wrk %	uitz krct %	ths wrk %
Landbouw	19	0,6	11	7	0,2	37	22	0	4
Industrie en mijnbouw	7	1,6	11	32	1,7	34	9	6	1
Bouwnijverheid	1	0,7	3	5	0,2	19	12	7	3
Groot- en detailhandel	16	2,4	8	13	0,3	45	15	2	3
Horeca	48	0,3	7	52	2,1	62	31	7	3
Vervoer en communicatie	9	3,6	8	43	2,8	55	13	1	1
Financiën	18	0,9	18	7	0,1	18	4	4	0
Zakelijke diensten	18	1,0	9	20	1,1	30	17	1	4
Publieke diensten	10	1,3	8	31	2,1	36	13	4	4
Andere diensten	30	0,6	11	30	1,0	42	15	1	7
Gemiddelde	17	1,4	9	25	1,2	38	14	3	4

Conclusies

In onze analyse kijken we naar vele verschillende vormen van flexibiliteit, en naar verschillende Europese landen. Hierdoor ontstaat vaak een ander beeld dan naar voren komt uit gegevens over een flexibiliteitsvorm in alleen Nederland.

Zo constateerde het CBS deze zomer een forse stijging van het aantal mensen met twee banen, en concludeerde daaruit dat het hebben van een bijbaan of tweede baan in Nederland 'razend populair' zou zijn [3](#). De arbeidsduurverkorting die in 1996 in veel cao's is afgesproken, zou een oorzaak van de stijging van het aantal bijbanen kunnen zijn. Hoe korter de eerste baan hoe vaker een tweede baan voorkomt, aldus het CBS. Echter, het percentage werknemers met een tweede betaalde baan is in de meeste andere Europese landen veel hoger, met België - 23 procent - op kop. Verder laten onze gegevens zien dat men een tweede betaalde baan het meest aantreft in de sector financiën (alsook bij de oudste werknemers en bij degenen met een hogere opleiding). Daarmee lijkt het hebben van een tweede betaalde baan niet iets te zijn om het lage salaris van de eerste baan te compenseren, maar eerder iets voor de veel gevraagde waardevolle specialist.

Een ander voorbeeld: volgens de Enquête Beroepsbevolking van het CBS was het aantal flexibele banen in 1996 fors gestegen [4](#). Flexwerkers waren door het CBS gedefinieerd als werknemers die een vast contract hadden met een wisselend aantal uren of een contract hadden van minder dan één jaar. Tien procent van de werknemers - vooral vrouwen en lager opgeleiden - zou aldus een flexwerker zijn. Hierbij is het echter van belang om te beseffen dat het CBS slechts naar één vorm van tijds- en een vorm van contractflexibilisering kijkt. Als andere flexkenmerken in de beschouwing worden betrokken, verandert het beeld. Mannen doen meer nachtdienst dan vrouwen, en hoger opgeleiden hebben vaker een tweede baan en werken meer thuis.

Een ander opvallend resultaat is dat Nederland geen uitzonderingspositie inneemt bij uitzendwerk. In Nederland verricht drie procent van de werknemers uitzendwerk. Dit is weliswaar meer dan in Duitsland (een procent), maar minder dan in landen als Spanje (tien procent), Zweden (tien procent), Griekenland (zeven procent), Portugal (zes procent), Denemarken (vijf procent) en Ierland (vijf procent). Ook hier geldt dus: wat veel of weinig is, hangt er maar van af met welke landen je vergelijkt.

Er ontstaat het volgende totaalbeeld. In vergelijking met de andere EU-landen werken Nederlanders minder over, hebben minder vaak een tweede betaalde baan, werken minder vaak in ploegendienst, nachtdienst, in het weekend en als uitzendkracht. Ook wordt in Nederland minder vaak thuis gewerkt dan gemiddeld in Europa. Zowel bij tijds- als bij contractflexibilisering lijkt Nederland daardoor niet als erg flexibel te kenmerken. Op twee punten slaat de balans naar de ander kant door: er wordt in Nederland veel meer parttime gewerkt

(tijdsflexibilisering) en er wordt meer tijdelijk gewerkt dan gemiddeld in de Europese Unie (contractflexibilisering). Alles bij elkaar laten onze analyses van het Europese bestand een veelzijdiger en veelkleuriger beeld zien, dan over het algemeen de laatste jaren in kranten en tijdschriften is geschetst van de flexibilisering van de arbeid in Nederland. Ons land neemt geen koploper positie in. Het hangt er maar helemaal vanaf welk flexkenmerk men beziet.

Flexibiliteit maakt ontevreden?

In het onderzoek bleek ook, dat twaalf procent van de werknemers 'niet echt' of 'helemaal niet' tevreden is met hun baan. Daarbij bleek meestal geen significant verschil tussen wel- en niet-flexwerkers. Twee uitzonderingen daarop zijn werknemers met een tijdelijk contract (17% ontevredenen) en uitzendwerkers (21%). De conclusie kan zijn dat gebrek aan vastigheid in het werk ontevredener maakt dan menigeen denkt.

1 J. Atkinson, Manpower strategies for flexible organizations, *Personnel Management*, 1984, nr. 16, blz. 28-31.

2 Oost- en West-Duitsland werden gezien als twee landen, beide met 1.000 werkenden in de steekproef. In Luxemburg zijn circa 500 mensen ondervraagd. De European Foundation heeft het 1996-onderzoek nog niet extensief verslagen. Wel is een folder beschikbaar met eerste resultaten ('The second European Survey on Working Conditions', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997). De eerste survey verscheen in 1992: P. Paoli, *First European survey on the work environment 1991-1992*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1992. **3** MS Sans Serif;}{Συμβολ;}{Times New Roman;}{Arial;}{Courier New;}} {

4 CBS, *Enquête Beroepsbevolking 1995/1996*, Voorburg/Heerlen, 1996.