

Percepties op de behoefte aan arbeidsflexibiliteit

De internationale concurrentie en veranderingen in de samenleving leiden tot een grotere behoefte aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Over de gewenste inhoud en de mate van flexibiliteit verschillen sociale partners duidelijk van mening en er bestaan tevens aanzienlijke verschillen in perceptie over elkaars behoeften aan meer flexibiliteit.

De baan voor het leven bestaat nauwelijks meer. De arbeidsverhoudingen zijn de afgelopen decennia op dit punt sterk veranderd. Dat geldt niet alleen voor de continuïteit van de arbeidsrelatie, maar evenzeer voor de inhoud van de arbeidsrelatie. De grotere (internationale) concurrentie noodzaakt ondernemers blijvend te vernieuwen. Bedrijfsprocessen zijn in steeds grotere mate aan verandering onderhevig. Dat vereist dynamiek, zowel wat betreft fysiek als menselijk kapitaal.

Maar ook maatschappelijke ontwikkelingen beïnvloeden de arbeidsrelatie. De scheiding tussen werk en privé wordt steeds diffuser. De overgang in een periode van zo'n dertig jaar van een land van voornamelijk eenverdieners naar een land van anderhalf- en tweeverdieners heeft de problematiek rond zorgen en opvoeden naar de publieke ruimte gebracht. De zorg voor kinderen is bijvoorbeeld niet enkel een privéaangelegenheid meer. Werkgevers hebben indirect ook een zekere verantwoordelijkheid gekregen. Dit uit zich onder meer in meer flexibele werktijden en een groter aandeel van deeltijdbanen.

Daarnaast is ook in dit verband de toenemende individualisering relevant. Wensen ten aanzien van de invulling van het arbeidsgebeuren in ruime zin verschillen meer en meer tussen individuen. Daar waar de ene persoon de voorkeur geeft aan vaste werktijden (bijvoorbeeld mede ingegeven door de thuisituatie) heeft een ander juist voorkeur voor flexibele werktijden, om zo optimaal te kunnen genieten van de dynamiek van de samenleving. De een heeft een voorkeur voor een vast loon, de ander heeft liever een prestatieloon, et cetera.

Deze processen leiden tot een grotere behoefte aan flexibiliteit aan zowel werkgevers- als werknemerszijde. Werkgevers hebben in vergelijking met het verleden meer behoefte aan flexibilisering van werktijden, contracten en functies. Werknemers evenzeer. Echter, de wijze van invulling daarvan botst. Om een simpel

voorbeeld te geven, zowel werknemers als werkgevers geven aan in belangrijke mate behoefte te hebben aan meer flexibele werktijden. Echter, de invulling daarvan verschilt: werkgevers willen de invulling van werktijden uiteraard koppelen aan het bedrijfsproces (in drukke tijden graag meer mensen aan het werk), werknemers vooral aan de privésituatie.

Dit type tegenstellingen heeft er waarschijnlijk mede toe geleid dat werkgevers en werknemers (organisaties) meer en meer wantrouwend tegenover elkaar zijn komen te staan daar waar het gaat om verdere flexibilisering. Een treffend voorbeeld is de discussie rondom soepeler ontslagregels. Sociale partners zijn op dit terrein nauwelijks meer in gesprek en de discussie over dit onderwerp leidde bijna tot een kabinetscrisis. Om de discussie weer in beweging te krijgen is de commissie Arbeidsparticipatie onder leiding van TNT-bestuursvoorzitter Bakker ingesteld. Omdat flexibiliteit van de arbeidsmarkt gezien wordt als een noodzakelijke voorwaarde om staande te blijven in de internationale concurrentie en behoefte aan flexibiliteit tegelijkertijd institutionele relaties onder druk zet, is flexibiliteit een belangrijk onderwerp in het overleg tussen de sociale partners. In deze bijdrage wordt op basis van de resultaten van twee enquêtes nagegaan in welke mate er volgens deskundigen in Nederland behoefte bestaat aan flexibeler arbeidsverhoudingen aan zowel werkgevers- als werknemerszijde. De visie van de deskundigen wordt vergeleken met de opvattingen van de Nederlandse bevolking. Hieruit wordt duidelijk dat de diverse percepties van de ene partij vaak niet helemaal overeenkomen met de ideeën van de andere partij. Inzicht in deze verschillen in percepties leidt er wellicht toe dat partijen zich aan de onderhandelingstafel meer constructief opstellen.

De Arbeidsmarktenquête 2007 van de RWI

In het kader van het Najaarscongres 2007 van de RWI is door de RWI (evenals in 2006) een enquête onder arbeidsmarktprofessionals uitgezet om zicht te krijgen op de meningen en verwachtingen van arbeidsmarktprofessionals over de arbeidsmarkt in de periode tot 2010. De enquête is gehouden onder de relaties van de RWI via zijn elektronische nieuwsbrief RWI-zine. Het gaat hier om personen die een rechtstreekse, beroepsmatige relatie

Werkgevers hebben in vergelijking met het verleden meer behoefte aan flexibilisering van werktijden, contracten en functies

JAN NELISSEN EN
KLAAS DE VOS

Senior-onderzoekers bij de
afdeling Kwantitatieve Ana-
lyse van CentERdata

hebben met de arbeids- en re-integratiemarkt. Om deze reden worden ze aangeduid als arbeidsmarktprofessionals. Daarnaast is ook de Nederlandse bevolking gevraagd naar haar meningen en verwachtingen. Deze enquête is uitgevoerd door CentERdata in Tilburg. De vragen zijn gesteld aan de leden van het CentERpanel, een representatieve steekproef van Nederlandse huishoudens die wekelijks vragen via internet beantwoorden.

In totaal hebben 671 arbeidsmarktprofessionals de vragenlijst ingevuld. Daarnaast hebben 1565 personen dezelfde enquête ingevuld via het CentERpanel. De uitkomsten in deze groep kunnen worden opgevat als de mening van de Nederlandse bevolking als geheel. De arbeidsmarktprofessionals is gevraagd naar hun achtergrond. Deze is weergegeven in tabel 1. Hierin is ook weergegeven tot welke subgroep men gerekend kan worden.

Een substantieel deel van de enquête is gewijd aan het onderwerp flexibiliteit. Daarnaast is onder meer gevraagd naar verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de situatie van allochtonen en de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van specifieke groepen.

Behoeftte aan flexibiliteit aan werkgevers- en werknemerszijde

Aan de respondenten is voor een achttal vormen van flexibiliteit de vraag voorgelegd in welke mate werkgevers respectievelijk werknemers er meer behoefte aan hebben. Het gaat om de volgende facetten van flexibiliteit: werken in het weekeinde en zaterdag als een normale werkdag zien; flexibele werktijden; tijdelijke contracten, uitzendwerk en oproepcontracten; deeltijdarbeid; functionele flexibiliteit, bredere inzetbaarheid; telewerken; flexibel loon, prestatie-loon; en soepeler ontslagregels.

De antwoordmogelijkheden zijn steeds: in zeer hoge mate / in hoge mate / in beperkte mate / helemaal niet / weet niet. In figuur 1 is voor zowel de arbeidsmarktprofessionals als de deelnemers uit het CentERpanel het gemiddelde antwoord weergegeven. De figuur laat zien dat zowel arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking van mening zijn dat werkgevers in vergelijking met werknemers meer behoefte hebben aan flexibiliteit wat betreft het werken in het weekeinde, aan tijdelijke contracten, uitzendwerk en oproepcontracten, aan functionele flexibiliteit, aan flexibel loon en aan soepeler ontslagregels. Duidelijk komt naar voren dat de behoeften aan flexibiliteit het verst uit elkaar liggen bij de onderwerpen soepeler ontslagregels en flexibele contracten. Onder de arbeidsmarktprofessionals is zestig procent van mening dat werkgevers in (zeer) hoge mate hier behoefte aan hebben, maar slechts twee procent is van mening dat werknemers hier in dezelfde mate behoefte aan hebben. Ten aanzien van flexibele contracten zijn de percentages 72 respectievelijk 8.

Voor deeltijdarbeid en telewerken geldt dat arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking

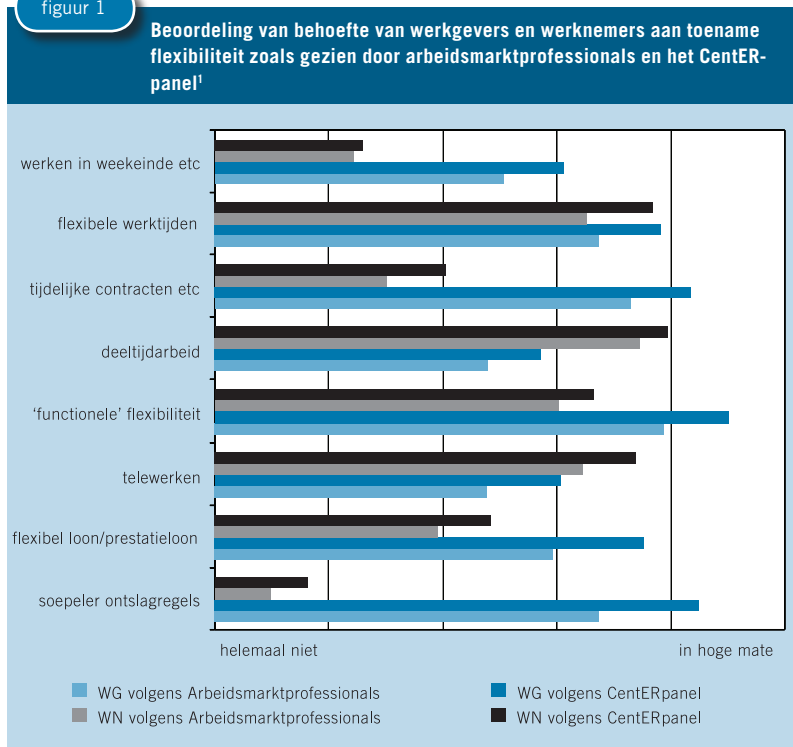
tabel 1

Achtergrond arbeidsmarktprofessionals			
Groep	Achtergrond	Arbeidsmarktprofessionals	
Overheid	politiek en ambtelijk, zowel lokaal als landelijk	106	16%
Re-integratie	re-integratiebedrijven, arbodiensten, interventie-bedrijven en scholings-instituten	226	34%
Uitvoering	uitvoerders in de sociale zekerheid (CWI, UWV, SVB)	56	8%
Werkgevers	werkgevers(organisaties)	77	11%
Werknemers	werknemers(organisaties), cliënten, publiek	44	7%
Rest	o.a. onderzoeks- en adviesbureaus of -organisaties	162	24%
Totaal		671	100%

van mening zijn dat werknemers hier meer behoefte aan hebben in vergelijking met werkgevers. Ten aanzien van flexibele werktijden zou er in eenzelfde mate behoefte aan flexibiliteit zijn.

Opvallend is het verschil in perceptie tussen de Nederlandse bevolking en de arbeidsmarktprofessionals. De eerste groep vindt voor alle onderzochte vormen van flexibiliteit dat er bij werkgevers in sterkere mate behoefte aan flexibiliteit bestaat dan de arbeidsmarktprofessionals aangeven. Zo denkt 22 procent van de Nederlanders dat werkgevers in zeer hoge mate behoefte hebben aan flexibel loon of prestatieloon, terwijl bij de arbeidsmarktprofessionals slechts vijf procent die mening toegedaan is. Niet meer dan achttien procent van de arbeidsmarktprofessionals denkt dat werkgevers in zeer hoge mate behoefte hebben aan soepeler ontslagregels, onder de Nederlandse bevolking is dat maar liefst 39 procent.

figuur 1



¹ In de legenda geeft WG (WN) aan dat het gaat om de behoefte aan meer flexibiliteit bij werkgevers (werknemers) zoals gezien door de betreffende groep (arbeidsmarktprofessionals respectievelijk de deelnemers in het CentERpanel). De gemiddelde waarde is bepaald door aan het antwoord "in zeer hoge mate" de waarde 3 toe te kennen, aan het antwoord "in hoge mate" de waarde 2, aan "in beperkte mate" 1 en aan "helemaal niet" de waarde 0. Personen die "weet niet" antwoorden zijn buiten beschouwing gelaten.

Ten aanzien van de behoefte aan flexibiliteit bij werknemers geldt aan de andere kant dat de arbeidsmarktprofessionals deze voor de acht genoemde vormen van flexibiliteit lager schatten dan de Nederlandse bevolking.

Arbeidsmarktprofessionals noemen relatief vaker de antwoordcategorie "in hoge mate" en de Nederlanders vaker de antwoordcategorie "in zeer hoge mate". Zo is 29 procent van de Nederlandse bevolking van mening dat werknemers in zeer hoge mate behoefte hebben aan flexibele werktijden, maar dit wordt slechts door acht procent van de arbeidsmarktprofessionals als zodanig betiteld. Ook de behoefte aan deeltijdarbeid en telewerken wordt door de arbeidsmarktprofessionals minder vaak met "in zeer hoge mate" ingeschat. De visie van de arbeidsmarktprofessionals wijkt hier dus ook qua intensiteit van het belang duidelijk af van de visie van de gemiddelde Nederlander. Maar ook de diverse groepen arbeidsmarktprofessionals zijn niet altijd eensgezind (zie Nelissen en De Vos, 2007). Meest opvallend is hier dat bij de meer heikle onderwerpen als flexibele beloning en soepeler ontslagregels, de subgroep Werknemers onder de arbeidsmarktprofessionals de behoefte aan meer flexibiliteit bij werkgevers lager inschat dan alle andere arbeidsmarktprofessionals. En aan de andere kant wordt ook de behoefte aan meer flexibiliteit ten aanzien van flexibele werktijden bij werknemers lager ingeschat in vergelijking met alle andere arbeidsmarktprofessionals. In beide gevallen wijkt de opvatting van de groep Werknemers onder de arbeidsmarktprofessionals sterk af van de opvatting van de gemiddelde Nederlander én van de overige groepen arbeidsmarktprofessionals.

Ook tussen de andere groepen arbeidsmarktprofessionals zijn verschillen in opvattingen aanwezig. Zo schatten de groepen Overheid en Uitvoering de behoefte van werkgevers aan flexibeler ontslagregels hoger in dan de groep Werkgevers zelf doet. De groep Werkgevers daarentegen schat de behoefte aan flexibele contracten onder werknemers hoger in dan alle andere arbeidsmarktprofessionals. De genoemde verschillen in perceptie kunnen deels verklaren waarom er sprake is van een zekere vorm van wantrouwen tussen (organisaties van) werknemers en werkgevers. Daarnaast kan er geconstateerd worden dat binnen diverse groepen arbeidsmarktprofessionals het beeld vertroebeld lijkt te worden door de wensen die vooral voor de betreffende subgroep zelf van groot belang zijn.

Conclusies

Uit het voorgaande komt naar voren dat percepties rond de behoefte aan meer flexibiliteit onder werknemers en werkgevers tussen diverse partijen (aanzienlijk) verschillen. De Nederlandse bevolking (en daarmee ook de gemiddelde werknemer) schat de behoefte aan meer flexibiliteit bij werkgevers hoger in dan arbeidsmarktprofessionals (inclusief de vertegenwoordigers van werkgevers) zelf doen. Aan de andere kant lijken arbeidsmarktprofessionals de behoefte aan meer flexibiliteit bij werknemers te onderschatten. Dit betekent dat er blijkbaar een belangrijke informatiekloof bestaat tussen diverse partijen. De tegenstellingen tussen werknemers en werkgevers lijken zeker voor een deel voort te komen uit een onjuiste perceptie van de wederzijdse wensen.

Deze constatering impliceert echter ook dat een uitweg uit de problematiek mogelijk is. Deze behelst in de eerste plaats een open dialoog waarin wordt aangegeven wat men daadwerkelijk wenst en waarbij men bereid is te luisteren naar de opvattingen van de andere partij. Erkennen de diverse partijen elkaars opvattingen en wensen, dan ligt mogelijk de weg open om via uitruil meer flexibiliteit te realiseren.

Bij werknemers bestaat bijvoorbeeld een duidelijke wens om meer ruimte te krijgen voor deeltijdwerk en telewerken. Uitruil hiervan tegen bijvoorbeeld meer functionele flexibiliteit en een flexibeler salarissstelsel (waar ook werknemers de noodzaak van inzien en wat zij in beperkte mate ook wensen) is dan niet onrealistisch. Werknemers en werkgevers hebben in nagenoeg gelijke mate behoefte aan meer flexibiliteit wat betreft werktijden, zij het dat de invulling (zoals in de inleiding al opgemerkt is) waarschijnlijk zal verschillen. Dat laatste biedt echter

De Nederlandse bevolking schat de behoefte aan meer flexibiliteit bij werkgevers hoger in dan arbeidsmarktprofessionals zelf doen

mogelijkheden om dit te combineren met de wens van werkgevers voor meer flexibiliteit rond werken in het weekeinde. Met betrekking tot de twee resterende vormen van flexibiliteit, tijdelijke contracten en met name soepeler ontslagregels, moet erkend worden dat de wensen van werkgevers en werknemers zeer ver uit elkaar liggen. Wellicht is het verstandig hier te accepteren dat het onderlinge wantrouwen voorlopig te groot is om op deze terreinen tot

een oplossing te komen. Dat is wellicht wel mogelijk wanneer gezamenlijk en wederkerig managen van risico's de basis vormt voor arbeidsrelaties; zie voor een uitgebreid exposé Evers en Wilthagen (2007). Dat vraagt (meer) wederzijdse betrokkenheid, van zowel werknemers als werkgevers.

LITERATUUR

Evers, G.H.M. en T. Wilthagen (2007) *De toekomst van de arbeidsrelatie; Een essay over wederkerig risicomangement*. Assen: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies.
Nelissen, J.H.M. en K. de Vos (2007) *Arbeidsmarktenquête 2007; Verwachtingen en meningen over de arbeidsmarkt 2008-2010*. Den Haag/Tilburg: Raad voor Werk en Inkomen/CentERdata.

