

Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers

Het percentage werknemers met een flexibel contract is in de recente crisistijd toegenomen en het toekomstperspectief en de opleidingsmogelijkheden van deze flexwerkers verdienen aandacht. Investeren in opleiding en inzetbaarheid van kwetsbare groepen werknemers, zoals flexwerkers, zal het beleidsspeerpunt van de vakbonden worden.

De globalisering zal naar verwachting meer en meer bepalen waar de werkgelegenheid komt, waardoor werknemers in de toekomst vaker van werkgever en beroep zullen moeten wisselen. Daarmee samenhangend zullen ook vaste contracten minder vaak voorkomen en flexibele contracten gewoner worden. Werknemers moeten dus voorbereid worden op de bijbehorende omschakelingen. De vakbonden proberen van dit thema een beleidsspeerpunt te maken. Als tegenwicht tegen mogelijke dreigende ingrepen in de sociale zekerheid, bijvoorbeeld verkorting van de WW-duur en vermindering van ontslagbescherming en ontslagvergoeding, willen de bonden het sociaal stelsel vernieuwen. Dit soort ingrepen mogen ter discussie komen, maar daar zal dan een versterking van de inzetbaarheid van werknemers door middel van opleidingsmogelijkheden tegenover moeten staan, zodat werknemers weerbaarder worden en zo nodig sneller van bedrijf en van sector kunnen wisselen. Werkgevers moeten daar financieel en qua tijd de mogelijkheid toe gaan bieden, en van de overheid wordt fiscale stimulering van dit beleid verwacht.

In geen land in Europa wordt er zo veel met flexibele contracten gewerkt als in Nederland, aldus de European Company Survey 2009 (Riedman *et al.*, 2010). Aandacht voor het thema is dus ook uit dat oogpunt relevant. Tegen de achtergrond van deze discussie kan men zich afvragen hoe de trend is in de verschillende typen contracten in Nederland, in welke sectoren met name wordt gewerkt met flexibele contracten en hoe het is gesteld met het werk en de arbeidsvoorwaarden van werknemers met vaste en flexibele contracten.

Methode

De in dit artikel gebruikte data zijn afkomstig van de door TNO en CBS jaarlijks uitgevoerde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), met een representatieve respons van circa 22.000 werknemers per jaar. De steekproef wordt elk jaar door het CBS getrokken uit het Banenbestand en sinds 2008 uit de Polisadministratie. In de steekproef is

niet geselecteerd op aantal werkuren, zoals in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Dus ook personen met een baan van minder dan twaalf uur komen in de steekproef voor. Details over de omvang, representativiteit en betrouwbaarheid van de NEA zijn recentelijk beschreven door Koppes *et al.* (2010).

Resultaten

De eerste vraag die hier aan de orde gesteld wordt, is die naar de trend in flexibele contracten. Onderscheid wordt gemaakt in, ten eerste, werknemers met een zogenaamd vast contract, dus voor onbepaalde tijd, ten tweede, werknemers met een tijdelijk contract maar wel met uitzicht op vast werk, ten derde, werknemers met een tijdelijk contract voor een bepaalde tijd, ten vierde, uitzendwerkers en ten slotte, oproep- of invalkrachten. Figuur 1 richt zich op de laatste vier categorieën. De niet in de figuur weergegeven werknemers, dus degenen met een vast contract, namen in percentage af van zo'n 84 procent van alle werknemers in 2005 naar 80 procent van alle werknemers in 2009. Dus de resterende groep, de werknemers met een flexibel contract, nam toe van zestien procent tot twintig procent in de periode 2005–2009. Dit is vooral toe te schrijven aan een toename van de tijdelijke contracten, met of zonder uitzicht op een vast werk. Meer in detail is te zien dat in de periode 2005–2009 het oproep- en invalwerk procentueel eerst licht afnam en daarna weer iets aantrok tot 2,9 procent van alle werknemers in 2009. Het uitzendwerk liep in de periode 2005–2009 gestaag achteruit, van 2,2 procent van alle werknemers tot 1,7 procent van alle werknemers. Dit klopt met de berichten van de uitzendbranche zelf. Inmiddels is bekend uit krantenberichten dat het uitzendwerk in 2010 weer in de lift zit. De tijdelijke contracten, met of zonder uitzicht op vast werk, namen toe van 11,5 procent tot 15,4 procent.

De veronderstelling is dat in tijden van crisis werkgevers als eerste tijdelijke contracten zullen proberen af te bouwen en terughoudend zijn met het in dienst nemen van vast personeel. De NEA-cijfers, te zien in figuur 1, tonen aan dat in de crisistijd 2008 en 2009 per saldo het aandeel flexibele contracten gestegen is en werkgevers inderdaad zo min mogelijk vaste contracten zijn aangegaan.

In sommige bedrijfssectoren wordt relatief meer gewerkt met flexibele contracten dan in andere sectoren. De analyse vindt plaats op de samengevoegde jaren 2008 en 2009. Dit databestand omvat

PETER SMULDERS

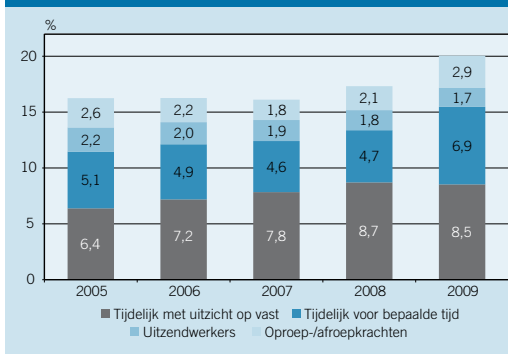
Senior onderzoeker bij TNO
Kwaliteit van Leven

ANNEKE GOUDSWAARD

Senior onderzoeker bij TNO
Kwaliteit van Leven

Figuur 1

Trend in percentage flexibele contracten 2005-2009 (in procenten).



Bron: TNO-CBS; NEA 2005-2009

zo'n 44.000 werknemers. Centraal staan daarbij de flexibele contracten: tijdelijke contracten, uitzendwerk en oproep- en invalwerk; de werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast werk worden in figuur 2 dus buiten beschouwing gelaten. Aan de bovenkant van de figuur zitten de sectoren met traditioneel veel flexibele contracten, zoals de horeca met bijna 35 procent werknemers met een flexibel contract en de warenhuizen en supermarkten met 28 procent. Ook het hoger onderwijs scoort met zeventien procent verrassenderwijs relatief hoog. De zorgsectoren scoren gemiddeld, met tien tot elf procent flexibele contracten.

Aan de onderkant van het spectrum worden publieke sectoren aangetroffen met grotere terughoudendheid wat betreft externe inhuur, zoals politie en justitie, gemeenten en provincies, of basis- en voortgezet onderwijs. Ook bevinden zich daar sectoren als de chemie, de machine-industrie en de metalelektro, bedrijfstakken met traditioneel wat minder flexkrachten dan de voedingsmiddelenindustrie. Figuur 2 geeft dus een genuanceerd beeld over de inzet van flexibele contracten. Niet alleen de onzekerheid over de toekomst van de sector, maar ook traditionele arbeidsverhoudingen en -voorwaarden worden hierin weerspiegeld.

Voor wat betreft de werksituatie en de arbeidsvoorwaarden van werknemers met en zonder een vast contract zijn de NEA-data uit 2007 en 2009 samengevoegd, dus opnieuw circa 44.000 werknemers, en een tiental relevante kenmerken van de werksituatie en arbeidsvoorwaarden onder de loep genomen. De data uit 2008 ontbreken hier omdat in dat jaar een paar relevante werkkenmerken niet gemeten werden. De tien werkkenmerken zijn: aantal contracturen per week, afwijkende werktijden zoals ploegendienst, weekend, of avond/nacht, fysiek zwaar werk, autonomie in het werk, gevarieerd werk, werkdruk zoals snel, hard of veel moeten werken, emotioneel zwaar werk, werkonzekerheid, bedrijfs-cursus of -opleiding gevolgd en salaristevredenheid. Voor meer details over de wijze van meten van deze kenmerken wordt verwezen naar de publicatie van Koppes *et al.* (2010).

Werknemers met een vast contract en werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast werk werken gemiddeld 32,4 uur per week. Werknemers met een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd werken gemiddeld 26,3 uur, uitzendkrachten 27,5 uur en oproep- en invalkrachten 8,1 uur. Het zijn vooral de werknemers met een flexibel contract die op afwijkende werktijden werken, dus in ploegendienst, in weekenden, of in de avond of de nacht, en het fysiek zware werk doen.

De autonomie in het werk en de mate van gevarieerd werk is het grootst onder werknemers met een vast contract. Maar ook de werkdruk en het emotioneel zware werk komen het meest voor onder vaste werknemers. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie rapporteren een significant minder grote werkdruk en minder emotionele druk dan vaste werknemers.

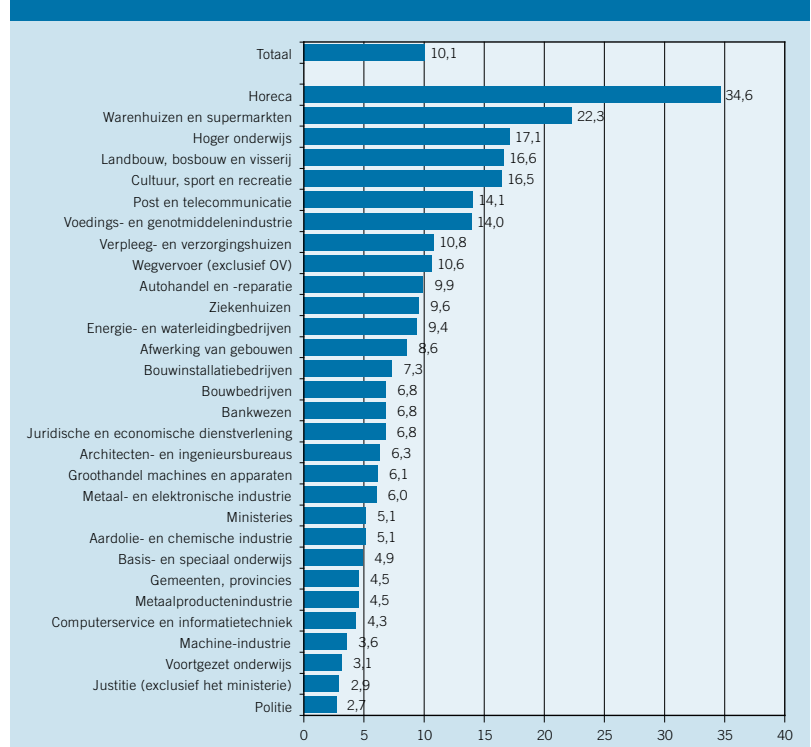
Wat betreft de zekerheid van werk komen de vaste werknemers er veruit het beste van af. Bijna tachtig procent van de werknemers in vaste dienst voelt zich zeker van het werk. Dit is 63 procent voor de tijdelijk werknemers op weg naar vaste dienst, ruim vijftig procent voor werknemers in tijdelijke dienst en 44 procent voor uitzendwerkers. Een merkwaardige uitzondering op het punt van werkzekerheid zijn de oproep- en invalcontractanten, want ongeveer 73 procent van hen voelt zich zeker van werk. Zoals gezegd werkt deze categorie werknemers gemiddeld slechts acht uur per week. Mogelijk speelt het referentiekader en het ambitieniveau van oproep- en invalkrachten hier dan ook een rol: ze zijn tevreden met hun relatief kleine baantje, dat hun blijkbaar goed past.

De salaristevredenheid is het grootst bij werknemers in vaste dienst of op weg naar vaste dienst. De tijdelijk dienstverbanders en de uitzendkrachten scoren hier significant het laagst.

Ten slotte de opleidingsmogelijkheden, waar de vakbonden zich om bekommeren. Van de werknemers in vaste dienst heeft veertig procent het afgelopen jaar een door de werkgever betaalde opleiding of cursus gevolgd, hetzij intern hetzij extern. Bij de andere categorieën gaat de investering van werkgevers in opleidingen snel bergafwaarts. Ongeveer 37 procent van de werknemers in tijdelijke dienst-op-weg-naar-vaste-dienst heeft een opleiding of cursus gevolgd. Bij tijdelijk dienstverbanders is dit percentage 22 procent, bij uitzendkrachten dertien procent en bij oproep- of invalkrachten slechts negen procent. Dus er worden

Figuur 2

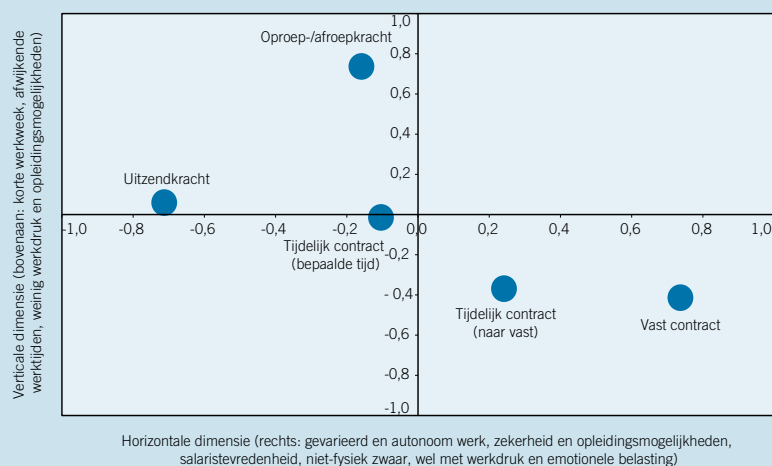
Flexibele contracten naar bedrijfssector (in procenten).



Bron: NEA 2008 en 2009

Figuur 3

Twee-dimensionale plaatsing van vijf typen contracten op basis van 10 werkkenmerken.



Bron: TNO-CBS; NEA 2007 en 2009

zeer grote en significante verschillen aangetroffen in het investeren in opleiding en inzetbaarheid van typen werknemers.

De hierboven besproken tien werkkenmerken worden samengevat in figuur 3; zij zijn, samen met de arbeidsvoorwaarden, met behulp van Multi Dimensional Scaling (MDS) in kaart gebracht. Deze samenvattende techniek analyseert de tien genoemde en gestandaardiseerde kenmerken, maakt er twee hoofddimensies van en plaatst de vijf typen contracten daarbinnen. Te zien valt dat werknemers met een vast contract gekenmerkt worden door een hoge score op de horizontale dimensie. Zij hebben enerzijds vaak gevarieerd en autonoom werk, met zekerheid en opleidingsmogelijkheden, salaristevredenheid, en weinig fysiek zwaar werk. Anderzijds is voor vaste werknemers wel sprake van hoge werkdruk en emotionele belasting. Op het andere uiterste van deze dimensie zijn de uitzendwerkers gesitueerd.

In termen van Karasek & Theorell (1990) zijn de actieve banen dus te vinden onder de werknemers met vast werk en de passieve banen bij de uitzendwerkers. De verticale dimensie betreft met name de duur van de werkweek, de afwijkende werktijden, maar ook lage werkdruk en weinig opleidingsmogelijkheden. De oproep- en invalcontractanten scoren hoog op deze dimensie. Ze hebben dus een korte werkweek, werken op afwijkende tijden, kennen weinig werkdruk, en ook weinig of geen opleidingsmogelijkheden.

Discussie en conclusie

Uit het bovenstaande blijkt dat het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in de periode 2005–2009, met name in de periode van, en net na, de kredietcrisis, is gestegen. De hier gesignaleerde ontwikkelingen in het flexwerk sporen ten dele met die het CBS schetst op basis van de Enquête Beroepsbevolking. Leufkens (2010) constateerde namelijk op basis van de EBB dat het flexwerk vanaf 2004 toeneemt tot 2007 en vervolgens weer daalt tot eind 2009. Daarbij dient echter bedacht te worden dat in de EBB de baantjes van minder dan twaalf uur niet opgenomen zijn. NEA-gegevens tonen aan dat onder de personen met een klein baantje relatief veel flexwerkers voorkomen. Als een werknemer gedefinieerd wordt als een persoon die minimaal een uur per week werkt, dan wordt het percentage werknemers met een flexibel contract in de EBB dus onderschat.

Flexibele contracten nastreven lijkt een middel voor werkgevers om financieel-economische risico's te beperken. Werknemers in vaste dienst nemen lijkt eerder een middel om mensen te binden als het economisch goed gaat of als de arbeidsmarkt krap is. Het is dan ook nog helemaal niet zeker hoe het flexwerk zich in de nabije decennia zal ontwikkelen. De roep om flexibilisering van de arbeidsmarkt, die gehoord wordt van de kant van de overheid, de werkgevers

en ook wel van onderzoekers (Hebbink, 2004; Wilthagen *et al.*, 2006), is dan ook wat vreemd als men bedenkt dat flexibilisering eerder een effect lijkt te zijn van de conjunctuur dan een stuurvariabele die tot banengroei leidt. “Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit” concludeerden Dekker en Kleinknecht (2008). Hoewel ze zich op OSA-paneldata baseren, is het toch de vraag of arbeidsproductiviteit niet vooraf gaat aan de keuze voor vast of flexibel personeel in plaats van dat het er een effect van is.

Naast het werkgeversperspectief, kan ook naar flexibele banen gekeken worden als opstap van werknemers op de arbeidsmarkt. Uit de resultaten komt naar voren dat werknemers met een flexibel contract op de meeste aspecten van werk en arbeidsvoorwaarden minder gunstig scoren dan vaste werknemers, in het bijzonder op het punt van uitdagend werk, zwaarte van het werk, werkzekerheid, salaristevredenheid en opleidingsmogelijkheden. Daaruit bleek dat het werk van zowel uitzendwerkers, waaronder veel scholieren en studenten, als van oproep- en invalkrachten gekenmerkt wordt door de fysieke zwaarte, de lage graad van autonomie en variatie, en ook door weinig zekerheid en opleidingsmogelijkheden. Deze twee categorieën werknemers zouden inderdaad het speerpunt kunnen zijn in het toekomstige inzetbaarheidsbeleid dat de vakbonden na willen streven.

LITERATUUR

- Dekker, R. en A. Kleinknecht (2008) Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit. *ESB*, 93(4533S), 56–60.
- Hebbink, G.E. (2004) Flexibilisering is gunstig voor banengroei. *ESB*, 89(4446), 540–542.
- Karasek, R. en T. Theorell (1990) *Healthy work; stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Koppes, L., E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen en S. van den Bossche (2010) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Leufkens, K. (2010) CBS-berichten: flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (26), 162–168.
- Riedman, A., G. van Gyes, A. Roman, M. Kerkhofs en S. Bechmann (2010) *European Company Survey 2009: overview*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wilthagen, A.C.J.M., R. Grim en A.A.G. van Liempt (2006) Flexibilisering arbeidsmarkt stagneert. *ESB*, 91(4483), 154–156.