

Flexibele werknemers

Veelvuldig hoort men de klacht dat de Nederlandse arbeidsmarkt te weinig flexibel is. Dit zou een belangrijke reden voor de hoge werkloosheid zijn. Intussen wordt in de praktijk op vele manieren gezocht naar flexibeler arbeidsverhoudingen. Dit gebeurt onder meer door werknemers te werven die op wisselende tijden en voor wisselende perioden kunnen worden ingezet via nul-urencontracten, op- en afroepcontracten, thuiswerk e.d. Nauwelijks bekend is hoe flexibele werknemers zelf over hun arbeidsrelatie denken. Dit artikel bevat resultaten van een onderzoek naar achtergronden, motieven en oordelen van flexibele werknemers.

DRS. R.C. VAN GEUNS – DRS. J.W.M. MEVISSSEN – DRS. J.H. NEVE*

Flexibilisering van arbeidsrelaties heeft de laatste jaren een centrale plaats ingenomen in discussies over mogelijke oplossingen voor de huidige economische problemen en met name voor de voortdurende hoge werkloosheid. De verstarring van de arbeidsmarkt, de vergaande regulering van arbeidsverhoudingen en -voorwaarden zouden mede de oorzaak zijn van het grote aantal werklozen. Onder verwijzing naar landen, waar de arbeidsmarkt beter functioneert, de wet- en regelgeving meer ruimte laat en de werkloosheid minder hoog is (vooral de Verenigde Staten), volgt dan meestal een pleidooi voor flexibilisering van de Nederlandse arbeidsrelaties.

Hoewel van sommige kanten bestreden wordt dat de Nederlandse arbeidsmarkt zo weinig flexibel is¹, wordt op die discussie hier niet ingegaan. Feit is, dat langs allerlei wegen gestreefd wordt naar een (verdergaande) flexibilisering van de arbeidsverhoudingen. Dit gebeurt door flexibilisering van de werktijden, de inzet van bepaalde soorten werknemers, de beloning en de contractvormen. Een belangrijk middel voor dat laatste is de zogenaamde externe flexibilisering: door een beroep te doen op de externe arbeidsmarkt proberen bedrijven werknemers te werven, die op wisselende tijden en/of voor wisselende periodes ingezet kunnen worden. De bekendste 'contractvormen' die hierbij worden toegepast zijn: nuluren-contracten, op- en afroepcontracten, min-maxcontracten, thuiswerk, uitzendwerk en free-lancewerk.

Tot voor kort was er slechts systematisch onderzoek gedaan naar de vraagkant van dit arbeidsmarktsegment². Recentelijk echter heeft onderzoeksbureau Regioplan in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek afgerond naar de aanbodzijde van de flexibele arbeidsmarkt. Onder flexibele arbeidsmarkt wordt daarbij verstaan: die arbeidskrachten, die in beginsel geen zekerheid hebben omtrent het aantal uren dat zij per dag, week of maand werken.

De informatieverzameling over flexibele arbeidskrachten heeft plaatsgevonden via sleutelinterviews en diepte-interviews. In totaal zijn 160 diepte-interviews met flexibele werknemers gehouden. De respondenten zijn afkomstig uit

drie regio's, namelijk de stad Amsterdam, het stadsgewest Eindhoven en West-Friesland en de kop van Noord-Holland. De gegevens zijn verzameld in een achttal branches³. Zeven branches zijn identiek aan die van het Berenschot-onderzoek, dat juist de vraagkant analyseert⁴.

Uit de vraaggesprekken is een goed kwalitatief beeld ontstaan van de diversiteit aan flexibele arbeidskrachten naar persoons- en achtergrondkenmerken, arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, oordelen en dergelijke.

Algemene kenmerken

Ongeveer driekwart van de respondenten is vrouw. Bijna de helft van de geïnterviewden is 30 jaar of jonger. De

*De auteurs zijn verbonden aan het onderzoek- en adviesbureau voor regionale economie en lokale ontwikkeling Regioplan te Amsterdam. Dit artikel geeft enkele resultaten weer van een onderzoek naar achtergronden, motieven en oordelen van flexibele arbeidskrachten. Het onderzoek is in de periode van januari tot oktober 1987 uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het volledige verslag van het onderzoek is onder de titel *De andere kant van flexibilisering. Een onderzoek naar achtergronden, motieven en oordelen van flexibele werknemers* uitgebracht. Het is verkrijgbaar bij bovengenoemd Ministerie. Deelrapporten over de onderzochte branches zijn verkrijgbaar bij Regioplan, telefoon: 020-121541.

1. Zie o.a. C. de Neubourg, *Unemployment and labour market flexibility: the Netherlands*. Paper voor het symposium "Flexibilization of the labour market", Werkgemeenschap Verklarende Sociologie, Utrecht, 6 november 1987.

2. J.F. Bolweg, L. Geut e.a., *Arbeid op maat. Een rapport over een onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties*, Berenschot/ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.

3. De acht branches die in het onderzoek betrokken werden zijn: de grafische industrie en uitgeverijen, de voedings- en genotmiddelenindustrie, de detailhandel, de horeca, de gezondheidszorg en veterinaire diensten, de maatschappelijke dienstverlening en de schoonmaakbranche.

4. De elektrotechnische industrie is door de zeer beperkte mate waarin flexibele werknemers werden aangetroffen, vervangen door het reiswezen.

mannen zijn iets jonger dan de vrouwen. Van de getrouwde respondenten blijken mannen vaker kostwinner te zijn. In totaal zijn 35 van de 116 vrouwen wel kostwinner. Vooral bij de respondenten ouder dan 40 jaar overheersen vrouwen die afhankelijk zijn van een partner. Dit zijn in hoofdzaak herintreedsters. Samen met de groep scholieren/studenten vormen zij een opvallende groep respondenten. De positie die de respondenten innamen ten opzichte van de arbeidsmarkt op het moment dat zij de flexibele arbeidsrelatie aanvaardden, verschilt niet van die van mensen die op de reguliere arbeidsmarkt een baan aannemen. Onder hen komen schoolverlaters, werkenden, werklozen en dergelijke voor. Twee groepen vallen echter het meest op: herintreedsters en scholieren/studenten.

Het is gebleken dat de herintreedsters (50) over het algemeen van middelbare leeftijd zijn, een relatief laag opleidingsniveau hebben en getrouwd zijn, maar geen kostwinnersrol vervullen. De schoolverlaters (27) worden vooral gekenmerkt door een laag opleidingsniveau, een jonge leeftijd en door het feit dat een relatief vrij groot aantal niet zelfstandig woont. Voor zover zij zelfstandig wonen is hun huishoudinkomen laag.

De werklozen (26) laten zich minder makkelijk als één groep beschrijven als de twee voorgaande. Tot deze groep behoren relatief veel mannen (58 %), het opleidingsniveau van deze respondenten is lager dan het gemiddelde en de grote meerderheid is tussen de 23 en 40 jaar (70 %).

De respondenten, die al een baan hadden toen zij de flexibele arbeidsrelatie aangingen (23), onderscheidden zich het duidelijkst van de rest van de respondenten door een relatief hoog opleidingsniveau. Verder zijn zij iets ouder en iets vaker getrouwd. Het huishoudinkomen ligt hoger dan voor alle respondenten.

De groep scholieren en studenten (22) ten slotte is over het algemeen goed opgeleid, jong en veelal zelfstandig wonend of, indien samenwonend, zelf verantwoordelijk voor het eigen levensonderhoud. Hun huishoudinkomen is in de meeste gevallen laag.

De flexibele arbeidsrelaties

Flexibele arbeidsrelaties wijken op een aantal punten af van vaste en tijdelijke reguliere arbeidsrelaties. De contracten of mondelinge overeenkomsten op basis waarvan gewerkt wordt, komen niet overeen met reguliere arbeidsovereenkomsten. Ook zijn er verschillen met betrekking tot de beloning voor het verrichte werk, de regelingen rond ziekte en sociale zekerheid en de positie die flexibel werkenden in het bedrijf innemen.

In deze opsomming zal men de vermelding van de lengte van de overeenkomst missen. Vaak wordt gedacht dat het een kenmerk van flexibele arbeidsrelaties is, dat het gaat om banen voor relatief korte tijd. Immers, het gaat er om problemen in de arbeidsorganisatie op te vangen, hetzij als gevolg van ziekte en dergelijke, hetzij als gevolg van schommelingen in de vraag. Na verloop van tijd – zo zou men kunnen redeneren – moet de leiding van een arbeidsorganisatie in staat zijn die schommelingen op te vangen met aangepaste roosters en met part-timers. Het blijkt echter, dat ruim tweederde van de respondenten de flexibele baan langer dan één jaar heeft en de helft zelfs al meer dan 3 jaar. Daar komt nog bij, dat zij het werk met een regelmaat uitoefenen, die niet lijkt te passen bij de argumentatie voor het inschakelen van flexibele arbeidskrachten. Maar liefst 41 % van de respondenten werkt gemiddeld 31 uur of meer per week. Door 120 personen wordt (vrij) regelmatig gewerkt. Van een deel van hen kan nog gezegd worden dat ze reserve staan voor een groot aantal vaste krachten, waardoor ze regelmatig nodig zijn. Velen lijken

Tabel 1. Absolute en relatieve verdeling van de respondenten over verschillende soorten arbeidsrelaties

	Aantal	%
Uitzendwerk	43	27
Oproepwerk ^a	111	69
Free-lancewerk	3	2
Onduidelijk	3	2
Totaal	160	100

a. Hieronder vallen nul-urencontracten, minimumcontracten en min-maxcontracten.

echter gebruikt te worden om een structureel tekort aan personeel op te vangen.

Alhoewel veel flexibele arbeidskrachten in het arbeidsproces worden ingezet als waren zij reguliere werknemers, ervaren zij ten aanzien van een aantal belangrijke arbeidsvoorwaarden toch grote verschillen. Alvorens deze aan de orde te stellen wordt eerst een beeld gegeven van de verschillende soorten overeenkomsten, waarvan werkgevers zich plegen te bedienen.

Arbeidsovereenkomsten en beloning

De respondenten zijn naar de aard van hun arbeidsovereenkomst verdeeld in: uitzendkrachten, oproepwerkers, free-lancers en een restgroep (zie tabel 1).

De uitzendkrachten vallen in twee groepen uiteen. Enerzijds zijn er de uitzendkrachten die regelmatig door een uitzendbureau bij andere bedrijven worden geplaatst (17 personen). Anderzijds zijn er de uitzendkrachten die langere tijd bij hetzelfde bedrijf werkzaam zijn (26 personen). Bij deze tweede categorie is er veelal sprake van het hantieren van allerlei constructies bedoeld om het verbod op uitzendperiodes voor meer dan zes maanden te ontduiken. Er is in deze gevallen sprake van oneigenlijk gebruik van uitzendwerk.

Tegenover het uitzendwerk staat het zogenaamde oproepwerk. Hierbinnen vallen nulurencontracten, min-maxcontracten en contracten waarin een minimum aantal te werken uren (per week of maand) is afgesproken. Van de respondenten die oproepwerk verrichten, heeft bijna tweederde (63 personen) een nulurencontract, terwijl een klein deel een min-maxcontract heeft (5 %). De overige 35 personen hebben een minimum aantal uren in hun contract staan, dat varieert van minder dan 5 tot meer dan 30, hoewel de meerderheid (26 van hen) meer dan 15 uur gegarandeerd heeft gekregen in het contract.

De betaling van de flexibele werknemers ligt over het algemeen op een laag niveau. Tweederde van de respondenten ontvangt een uurloon dat rond het minimum(jeugd)loon ligt. Voor slechts 17% ligt het loon 4 of meer boven het minimum. Dit betreft vrijwel uitsluitend hoger geschoolden in de grafische industrie en de gezondheidszorg. Opvallend is verder nog, dat uitzendkrachten duidelijk vaker op een minimumloon zitten dan oproepkrachten. Dit is vooral terug te voeren op het feit dat uitzendkrachten over het algemeen jonger zijn en meer in minimumloon-branches werken dan de oproepkrachten.

Overige regelingen

Flexibele arbeidsovereenkomsten worden dikwijls gekenmerkt door onduidelijke en soms slechte regelingen ten aanzien van opname in het ziekenfonds en uitkeringen bij ziekte. Ook blijkt in de praktijk het moment en de wijze waarop de overeenkomst ontbonden kan worden of wordt, in nevelen gehuld te zijn. Zelden wordt ervan uitgegaan dat formeel ontslag vereist is in het geval een werkgever be-

sluit een flexibele werknemer niet langer of aanzienlijk minder vaak op te roepen.

Het meest genoemde kritiekpunt van de flexibele werknemers betreft de onduidelijke en soms slechte regelingen ten aanzien van opname in het ziekenfonds en uitkeringen bij ziekte, alsmede de vraag of formeel ontslag vereist is, wanneer een werkgever besluit iemand niet langer op te roepen.

Uit de interviews komt naar voren, dat veel respondenten niet op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Slechts eenderde van de respondenten weet onder welke regelingen zij vallen in geval van ziekte en ontslag. Met name onder respondenten die minder dan een jaar hun huidige werk doen, ontbreekt deze informatie veelvuldig: slechts 18 % van hen kan bogen op een goede kennis van zaken tegenover 59 % van de respondenten die al langer dan één jaar werkzaam zijn. Naast deze samenhang neemt het kennisniveau toe naarmate men meer verdient en is het beter wanneer de betrokkene kostwinner is, hoger opgeleid is en/of in de leeftijdscategorie van 23 tot 30 jaar valt.

Hoewel in de (juridische) praktijk de meeste problemen op deze terreinen geen echt vraagstuk vormen, is een niet onaanzienlijk deel van de respondenten geconfronteerd geweest met het niet correct toepassen van de betrokken wetten en regels. Dit komt deels voort uit onwil en/of onwetendheid van de kant van de werkgevers. Met name de kleinere bedrijven zijn niet (goed) op de hoogte van de formele regels ten aanzien van oproepkrachten. Daar staan de grote bedrijven en uitzendorganisaties tegenover, die wel op de hoogte zijn, maar nog wel eens nalaten hun werknemers te wijzen op hun rechten.

Positie in het bedrijf

De positie van flexibel werkenden in een bedrijf kan beïnvloeding hebben op de positie ten opzichte van de overige werknemers en de positie ten opzichte van de werkgever (of diens vervanger op de werkvloer). Respondenten die onregelmatig en voor beperkte aantallen uren worden ingezet, maken regelmatig melding van het feit dat zij het minder aantrekkelijke werk moeten doen. Minder aantrekkelijk wordt vooral het werk genoemd, dat vuil of zwaar is en werk met een monotoon karakter. Het gaat hierbij veelal om laaggeschoolde krachten. Vooral in de schoonmaakbranche, de voedings- en genotmiddelenindustrie, de detailhandel en de horeca komt dit laaggeschoolde werk veel voor. Bij geschoolde krachten (bij voorbeeld in de gezondheidszorg) is er eerder sprake van het verrichten van hetzelfde werk onder slechtere arbeidsvoorwaarden. Zo wordt een aantal keer naar voren gebracht dat men wel gediplomeerd is, maar lager wordt ingeschaald vanwege de bezuinigingen.

Van flexibel werk wordt beweerd dat het geaccepteerd wordt juist vanwege de voordelen van de flexibiliteit. Formeel is het zo dat flexibele arbeidskrachten zonder garantie-uren het recht hebben een oproep te weigeren. In de praktijk echter blijkt slechts een gering aantal respondenten gebruik te maken van dit recht. De angst na een weigering niet meer opgeroepen te worden en het veelal opgedrongen gevoel het bedrijf in de steek te laten, worden als belangrijkste redenen genoemd. In het algemeen neemt de mogelijkheid een oproep te weigeren af naarmate het loon hoger is.

In het voorgaande werd reeds geconstateerd dat niet zelden wetten en regels uit het arbeidsrecht niet of niet volledig worden toegepast op flexibele werknemers. Deels is dit te wijten aan de gebrekkige kennis van de rechten en plichten, die voortvloeit uit een flexibele arbeidsrelatie. Maar zelfs als de betrokken werknemers op de hoogte zijn, betekent dit niet altijd dat zij van hun rechten gebruik kunnen

maken. De aard van de arbeidsovereenkomst maakt de meeste flexibele arbeidskrachten, met name de oproepkrachten, in hoge mate afhankelijk van de gunsten en welwillendheid van de werkgever. Er bestaat een grote kloof tussen je recht halen en je recht krijgen.

Motieven

Een flexibele baan blijkt naast voordelen ook vele nadelen te hebben. Waarom kiezen werkzoekenden dan toch voor dergelijke banen?

Vooraf aan de beslissing om een flexibele baan te aanvaarden valt het besluit om (weer) te gaan werken. Naar hun hoofdmotief om (weer) te gaan werken kunnen de respondenten in vier groepen verdeeld worden:

- een groep die betaald werk vanzelfsprekend vindt en die eigenlijk niet echt heeft nagedacht over de vraag, waarom zij wil gaan werken;
- een groep die om financiële redenen wil of moet gaan werken;
- een groep die iets om handen wil hebben en geen bevrediging vindt in het thuis zitten en het verzorgen van de huishouding;
- een groep die geen alternatief voor zichzelf ziet en niet van een uitkering wil leven.

De eerder onderscheiden vijf groepen respondenten naar hun 'instapsituatie' voeren alle één of meer van deze motieven als de belangrijkste aan (zie schema).

Schema. Meest genoemde motieven voor het aanvaarden van flexibele arbeid naar respondentengroep

Herintreedsters	niet (meer) thuis willen zitten financiële redenen
Schoolverlaters	per se willen werken financiële redenen iets om handen willen hebben
Werklozen	werken vanzelfsprekend niet (meer) thuis willen zitten
Werkenden	werken vanzelfsprekend
Scholieren/studenten	financiële redenen

Hoewel alle respondenten uiteindelijk een flexibele baan aanvaard hebben, betekent dat nog niet, dat zij daar ook naar op zoek waren. Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat slechts 20 % van hen van meet af aan een flexibele arbeidsrelatie ambieerde. De redenen die zij hiervoor aanvoeren, variëren ook weer met hun achtergrond en hun positie ten opzichte van de arbeidsmarkt. Genoemd zijn 'oriëntatie op de arbeidsmarkt' (schoolverlaters), 'combinatiemogelijkheden met andere activiteiten' (herintreedsters en scholieren/studenten) en 'geen vaste baan willen' (alle groepen). Bij de meesten van hen is sprake van een bewuste keuze. Alleen bij de scholieren/studenten is er meer sprake van een keuze vanuit een zekere ongeïnteresseerdheid.

Voor degenen die eigenlijk op zoek waren naar een reguliere baan, is het huidige werk veelal een laatste mogelijkheid geweest. De meesten zijn pas na een langdurig zoekproces gaan denken over het accepteren van flexibel werken. De 'instap-situatie' geeft ook hier weer een belangrijke verklaring op de achtergrond. De motieven die genoemd werden om uiteindelijk een flexibele baan in plaats van een reguliere baan te accepteren, komen sterk overeen met de motieven om werk te gaan zoeken. Alleen ligt nu de nadruk iets meer op het karakter van het werk dat

men gevonden heeft: "het is plezierig werk", "de sociale contacten zijn belangrijk" en "ervaring opdoen".

Er bestaan wel verschillen tussen de motieven van mannen en vrouwen. Vrouwen noemen vaak "eigen geld hebben" en "zelfstandigheid", "uit de sleur zijn" en "sociale contacten". Mannen daarentegen leggen meer nadruk op het feit niet afhankelijk te willen zijn van een uitkering en op de leuke aspecten van het werk.

Eindstation of tussenstation

Flexibel werk verrichten heeft nadelen boven regulier werk. Toch blijken mensen bereid dit soort werk te aanvaarden. Voor een ruime meerderheid van hen is dat pas het geval, nadat is gebleken dat een reguliere baan niet te vinden is. De motieven om te willen werken en de beweegredenen om de flexibele baan te accepteren zijn in dat geval sterker dan de vooraf bekende nadelen van een dergelijke baan.

Eenmaal op een flexibel contract werkend ervaart men de praktijk van flexibel werken. Bovenop het feit dat men eigenlijk al 'contre coeur' op een flexibele overeenkomst werkt, komen de (negatieve) ervaringen uit de praktijk. Beide zaken kunnen ertoe bijdragen, dat het merendeel van de flexibele arbeidskrachten op zoek is naar een betere, reguliere baan.

De beslissing om de flexibele baan zomaar op te zeggen is niet zo gemakkelijk. In de eerste plaats omdat het (langdurig) flexibel werkzaam zijn effecten heeft op het betreffende individu of zijn/haar huishouden. Zo raakt men gehecht aan collega's of de sociale contacten in het algemeen, die het werk met zich brengt. Ook het gevoel van eigenwaarde en zelfstandigheid kan een rol spelen. In veel huishoudens vormt het inkomen uit het flexibel werk de nevenverdiensite, waarmee de 'luxe' aangeschaft kan worden die met het hoofdkomen niet bereikbaar is: naast auto of vakantie niet zelden de financiering van de studie van kinderen.

In de tweede plaats speelt een rol of men verwacht, dat het huidige flexibele werk nog iets beters oplevert bij dezelfde werkgever. Soms worden door werkgevers toezeggingen gedaan over een in de toekomst te verwerven positie. Bij mannelijke werknemers is dit vaak geconstateerd, maar ook bij jongeren. Zij worden in sommige branches op uitzendbasis of op tijdelijke oproep- of stage-contracten aangenomen met het uitzicht op een vaste aanstelling. Dit werkt produktiviteitsverhogend, zonder dat het enige consequenties hoeft te hebben voor de betrokken werkgever.

In de derde plaats speelt een belangrijke rol hoe flexibele werknemers hun arbeidsmarktpositie zien. Naarmate men de kans om ander werk te vinden kleiner acht, is men sneller geneigd zijn huidige baan aan te houden (en als positief te beoordelen).

Uitgaande van de betekenis van het flexibel werk voor de betrokkenen en van hun oordeel over dit werk en hun toekomstperspectief, zijn de respondenten in twee groepen in te delen:

- zij, die de flexibele baan als een eindstation ervaren. Hiertoe behoren zij die van plan zijn over niet al te lange tijd te stoppen met werken; zij die, hoewel ontevreden, besloten hebben de baan aan te houden; en zij die tevreden zijn met hun werk en er bewust voor kiezen;
- de respondenten, die het flexibel werken beschouwen als een tijdelijke oplossing, dus als een tussenstation op weg naar iets anders. Tot hen behoren zij die een vaste baan in het vooruitzicht hebben en zij die serieus op zoek zijn naar beter werk. Deze laatste groep is groter dan de eerste. Binnen deze groep vallen relatief veel mannen, scholieren en studenten.

De mogelijkheden die flexibel werkenden hebben op de arbeidsmarkt, zijn niet alleen afhankelijk van factoren aan de aanbodzijde. Ook de vraagzijde oefent haar invloed hierop uit via de mate waarin flexibele banen worden aangeboden én de vraag- en aanbodverhoudingen voor reguliere deeltijd- en voltijdbanen. Zonder ons aan getsmatische voorspellingen te wagen valt met redelijke zekerheid te voorspellen dat flexibele arbeid in de komende jaren een structurele plaats zal innemen in het arbeidsbestel. Dat betekent dat een deel van de beroepsbevolking een deel (één maal of meerdere keren) of zelfs de gehele tijdsspanne van hun arbeidzame leven flexibel werk verricht. Dit vereist dat de werknemers op wie dit van toepassing is, hieraan ook rechten en plichten moeten kunnen ontlenen die overeenkomen met de rechten en plichten, zoals die in de arbeidswetten voor reguliere arbeid geregeld zijn.

Beleid ten aanzien van flexibele arbeid

Wie moet er beleid voeren op het punt van flexibele arbeidsrelaties? Uit een recent rapport over flexibele arbeidsrelaties opgesteld door een werkgroep van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid valt op te maken, dat de rijksoverheid zich zelf een vrij beperkte rol toedicht. Zij staat twee maatregelen voor, namelijk een verbod op nuluren-contracten en een betere voorlichting over rechten en plichten aan flexibel werkenden. Voor het overige wordt de Stichting van de Arbeid om advies gevraagd. Hier staan werkgevers- en werknemersorganisaties tegenover elkaar. Het standpunt van werkgeverszijde komt er in essentie op neer dat men zo weinig mogelijk beperkende regels ten aanzien van flexibele contracten wenst.

Toch zijn er – op basis van het onderzoek – redenen te geven, waarom enige regulering van flexibele arbeid ook voor ondernemingen voordelig kan zijn. Zo vergroot de inzet van flexibele arbeid niet in alle gevallen de efficiëntie en produktiviteit. Te geringe vakkennis, problemen bij het overdragen van werk en een te geringe betrokkenheid kunnen hiervoor de oorzaak zijn. In de tweede plaats kan de aanwezigheid van veel flexibele werknemers de interne stabiliteit van een onderneming in gevaar brengen. Een groei van flexibele arbeidscontracten op uitvoerend niveau vereist meer stabiliteit op leidinggevend niveau⁵.

Beide gevaren kunnen vergroot worden, als het aandeel flexibele arbeidskrachten binnen een onderneming onnodig groot wordt. Het is een zaak van overheid, werkgevers- en werknemers- en branche-organisaties om een beleid uit te stippelen voor de toekomst van flexibele arbeid. Dit overleg kan ook buiten de traditionele grenzen zinvol zijn, bij voorbeeld binnen het kader van bedrijven uit een regio of gericht op één arbeidsmarktsegment of tussen bedrijven uit een produktieketen.

Overleg en een zekere regulering zijn zinvol. Te veel regulering kan echter tot ontwijkgedrag leiden, bij voorbeeld een vlucht naar de informele economie. Te weinig regulering kan het imago van een deelarbeitsmarkt benadelen en op de lange termijn problemen met het aantrekken of in de branche houden van arbeidskrachten met zich brengen.

Roeland van Geuns
Jos Mevissen
Jetske Neve

5. Zie onder meer: Bolweg, Geut e.a., op. cit., alsmede O. Kikkert, Flexibiliteit en stabiliteit. Verslag van het NVP-jaarcongres 1987, *Personeelsbeleid*, 1987, nr. 7/8, blz. 284-285.