



De onstuimige groei van flexibele arbeid

Auteur(s):

Dunnewijk, T.J.A.

Lammertsma, A.

Verbonden aan het Centraal Planbureau

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4191, pagina 157, 26 februari 1999

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

De groei van de werkgelegenheid zit bijna uitsluitend in deeltijd- en flexwerk. In de gezondheidszorg heeft nog maar een op de drie de werknemers een voltijdbaan.

Een belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt is dat deze in de loop van de jaren steeds flexibeler is geworden. Hoe flexibele arbeid zich ontwikkelde ten opzichte van voltijd- en deeltijdarbeid is in [tabel 1](#) te zien. Van de totale toename van de werkgelegenheid van loontrekkers met 633.000 arbeidsjaren tussen 1987 en 1997 blijkt slechts 66.000 uit voltijdbanen te bestaan, terwijl deeltijd- en flextijd met respectievelijk 388.000 en 178.000 arbeidsjaren toenamen. Er zijn dus, in arbeidsjaren gemeten, veel meer deeltijd- en flexbanen bijgekomen dan traditionele voltijdbanen. Terwijl de totale werkgelegenheid over de periode 1987-1997 met 1,3 procent per jaar steeg, was de groei van flextijd maar liefst 7,3 procent; de groei van voltijdbanen bleef met 0,2 procent hierbij ver achter.

Tabel 1. Werkgelegenheid naar voltijd, deeltijd en flextijd

	1987	1997	toename	gem. groei
	<i>x 1000 arbeidsjaren</i>			<i>%</i>
voltijd	3646	3712	66	0,2
deeltijd	588	976	388	5,2
flextijd	173	351	178	7,3
totaal	4406	5039	633	1,3

Een voltijdwerker heeft een vaste arbeidsrelatie met een volledige dag- en weektaak; een deeltijdwerker heeft een vaste arbeidsrelatie met een aantal uren dat lager is dan bij een volledige dag- en weektaak; een flexwerker heeft geen vaste arbeidsrelatie en/of geen vaste arbeidsduur.

Bron: Arbeidsrekeningen, CBS.

Bedrijfstakingen

De mate en wijze van flexibilisering verschilt sterk per bedrijfstak. In [tabel 2](#) wordt daarom de toename van de werkgelegenheid opgedeeld naar zes bedrijfstakken, waarbij de landbouw en de delfstoffenwinning buiten beschouwing worden gelaten. De verschillen tussen de bedrijfstakken komen nog duidelijker naar voren als niet naar de arbeidsjaren, maar naar de verdeling van het aantal banen van werknemers over voltijd-, deeltijd-, en flextijd wordt gekeken ([tabel 3](#)). Daarnaast is het gedeelte van de flextijd dat via uitzendbureaus wordt vervuld, en het gebruik van overwerk illustratief.

Tabel 2. Toename van werkgelegenheid, 1987-1997

	voltijd	deeltijd	flextijd	totaal
	<i>x 1000 arbeidsjaren</i>			
Nijverheid	-80	21	43	-16
Handel, horeca, en reparatie	122	74	47	243
Transport en communicatie	10	19	18	47
Financiële en zakelijke diensten	174	60	27	261
Openbaar bestuur en onderwijs	-111	50	11	-50
Gezondheidszorg, cultuur en ov. diensten	-46	164	30	148
Totaal	69	388	176	633

Bron: Arbeidsrekeningen, CBS, Kwartaalbericht Uitzendbranche 1997-III, CBS. De uitzendkrachten zijn verdeeld over de bedrijfstakken aan de hand van tabel 3.6 uit het Kwartaalbericht Uitzendbranche 1997-III; de bedrijfsklasse onbekend is hierbij

Tabel 3. Banen van werknemers naar bedrijfstak en contractvorm in 1997

	voltijd	deeltijd	flextijd	uitzend	overwerk
	quote		% van	% uren	p.w.
			flextijd _a		
Nijverheid	0,79	0,12	0,09	86	1,8
Handel, horeca, en reparatie	0,54	0,30	0,16	21	1,2
Transport en communicatie	0,70	0,17	0,13	56	9,6
Financiële en zakelijke diensten	0,60	0,26	0,13	94	1,2
Openbaar bestuur en onderwijs	0,60	0,34	0,06	67	0,6
Gezondheidszorg, cultuur en ov. diensten	0,29	0,58	0,12	38	0,6
Totaal	0,58	0,30	0,12	54	1,8

a. In arbeidsjaren in 1995; Bron: Arbeidsrekeningen CBS, Supplement sociaal-economische maandstatistiek 1998/2, CBS; de uitzendkrachten zijn verdeeld over de sectoren als in [tabel 2](#).

» In de *nijverheid* neemt, over de periode 1987-1997, de werkgelegenheid van flextijd met 43.000 arbeidsjaren toe, terwijl de totale werkgelegenheid in die bedrijfstak met 16.000 arbeidsjaren daalt. Nog steeds echter is het aandeel van flextijdbanen met negen procent relatief laag. Voor de flexbanen die er zijn, wordt vrijwel uitsluitend gebruik gemaakt van uitzendbureaus om in de behoefte aan flexwerkers te voorzien. Ook deeltijdbanen komen hier relatief weinig voor. Voor deze sector geldt onverminderd dat een arbeidscontract voor de volle tijd gebruikelijk is.

» In de *handel, horeca en reparatie* bestaat 19% van de toename van de werkgelegenheid uit flextijd. Een relatief groot deel van de werknemers, 16%, werkt hier al in flextijd. Slechts een gering deel hiervan wordt via uitzendbureaus aangetrokken. Dit duidt erop dat deze bedrijfstak zelf actief is op de lokale arbeidsmarkt, waarschijnlijk via de flexwerkers die al in dienst zijn.

» *Transport en communicatie* is een van de sectoren waar de groei van flexibele arbeid het sterkste is. Maar liefst 38% van de werkgelegenheidstoename is in flextijd-arbeidsjaren. De flexibiliteit blijkt daarnaast gehaald te worden uit overwerk. Gemiddeld wordt de contractuele arbeidssuur met bijna 10% overschreden.

» De verdeling van de banen over voltijd, deeltijd en flextijd in de *financiële en zakelijke diensten* is nagenoeg gelijk aan het gemiddelde. Ook de toename van flexwerk is met 10% niet uitzonderlijk. Wel bijzonder is dat deze sector, samen met de nijverheid, vrijwel uitsluitend gebruik maakt van uitzendbureaus om in de behoefte aan flexwerkers te voorzien.

» De flexibiliteit in het *openbaar bestuur en onderwijs* lijkt op die in de nijverheid. Het aandeel flextijdbanen is laag (6%), maar tussen 1987 en 1997 groeide het deeltijd- en flextijdwerk, terwijl de voltijdse werkgelegenheid afnam. Er vindt dus een forse verschuiving plaats van voltijd naar deeltijd en flextijd.

» In de *gezondheidszorg, cultuur en overige diensten* is met name het deeltijdwerk in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen. Resultaat is dat in 1997 maar 29% van de banen hier een voltijd baan is, terwijl in bijna alle andere bedrijfstakken het minstens twee maal hoger is. Maar liefst 58% van de banen is in deeltijd. Dit hangt samen met de oververtegenwoordiging van vrouwen in deze bedrijfstak. Waarschijnlijk spelen ook nog andere factoren een rol, zoals het continue karakter en de onregelmatige diensten in de gezondheidszorg.

Verklaringen

Voor deze flexibilisering van de arbeidsmarkt is een aantal oorzaken aan te geven:

» door onder andere internationale concurrentie zijn *kostenoverwegingen* belangrijker geworden. Als de te verwachten werkperiode kort is, zijn de loonkosten van flexibele arbeid lager dan die van vaste arbeid. Bovendien zijn de loonkosten per uur voor arbeid van gelijk scholingsniveau bij flexibele arbeid lager dan bij mensen in vaste dienst. Met name in de nijverheid hebben deze overwegingen geleid tot substitutie van dure voltijd banen door deeltijd- en flexbanen. Het openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg stonden onder budgettaire druk;

» kostenoverwegingen induceren ook dat flexibele arbeid meer wordt gebruikt om *productieschommelingen* op te vangen. Met name de handel en de horeca voorzien in hoge mate zelf in de behoefte aan flexwerkers; de andere bedrijfstakken maken veel meer gebruik van uitzendkrachten;

» *toename arbeidsparticipatie van vrouwen*. Door zowel het verminderde kindertal per gehuwde vrouw, de hogere scheidingskans, en het combineren van werk- en zorgtaken is het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt toegenomen. Een gedeelte van dit aanbod vertaalt zich in extra vraag naar deeltijd- en flexibele arbeid, zoals in de gezondheidszorg, cultuur en overige diensten;

» *veranderingen in de bedrijfsorganisatie*. Een groot aantal bedrijven heeft zich geconcentreerd op hun kernactiviteiten, en nevenactiviteiten uitbesteed of verzelfstandigd. Met name in de nijverheid en de transportsector ging dit gepaard met een relatief sterke toename van de productiviteit en een omzetting van voltijd banen in deeltijd- en flexibele banen. Het zij daarbij opgemerkt dat het gebruik van flexibele arbeid in de nijverheid in 1987 zeer beperkt was;

» flexibele arbeid heeft een *lagere toetredingsdrempel* en is daardoor bruikbaar als opstapje voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Zo zocht in 1996 42% van de uitzendkrachten, op het moment dat ze voor het eerst gingen werken, een tijdelijke baan; exclusief vakantiewerk was dit 21% ¹. Uitzendwerk blijkt een belangrijke opstap naar een vaste baan. In 1996 bijvoorbeeld lukt het 36% van de mensen met een tijdelijk contract uiteindelijk een vaste baan te krijgen ²;

» *individualisering*. Als gevolg van individualisering en verandering van levensstijl is de vraag naar flexibele arbeidscontracten bij instromers op de arbeidsmarkt toegenomen. Dit wordt bevestigd doordat de preferentie voor vast werk onder uitzendkrachten de laatste jaren is afgenomen ³;

» het versoberen van de studiefinanciering genereerde extra aanbod van flexibele arbeid. Vooral voor de handel en horeca was dit gunstig.

Conclusies

De arbeidsmarkt is aanzienlijk geflexibiliseerd. In de periode 1987-1997 vindt de stijging van de werkgelegenheid voor 28% plaats via flexitijd. In de transport en communicatie was dit maar liefst 38%. En in zowel nijverheid als openbaar bestuur en onderwijs stegen deeltijd en flexitijd aanzienlijk, terwijl voltijd afnam

¹ *Instroom uitzendkrachten*, NEI, juni 1997, blz. 17.

² H.R. Voogt-Pruis, Van een tijdelijk naar een vast contract, [Sociaal economische dynamiek 1998](#), CBS, 1999.

³ Zie M. van der Ende, P. Donker van Heel en M. Arents, [Het uitzendbureau als bemiddelaar](#), *ESB*, 22 januari 1999, blz. 56-58.