

# DE BURCHT

## Flexibilisering De balans opgemaakt

Paul de Beer (red.)

Ronald Dekker

Martin Olsthoorn

Publicatie nr.1 van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Deze publicatie is mede mogelijk gemaakt door financiële bijdragen van  
Stichting Instituut Gak en FNV Bondgenoten

Amsterdam

De Burcht / Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

December 2011



<b>Voorwoord</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
Paul de Beer	
<b>Deel I. Flexibele werknemers</b> .....	<b>11</b>
Een literatuurstudie naar de sociale gevolgen van flexibele arbeid in internationaal perspectief	
Martin Olsthoorn	
1. Inleiding .....	<b>12</b>
2. Achtergrond .....	<b>15</b>
3. Flexibiliteit in context .....	<b>18</b>
3.1 Vormen van flexibiliteit .....	<b>19</b>
3.2 Vraagzijde: voorkeuren van de werkgever .....	<b>21</b>
3.3 Aanbodzijde: voorkeuren van werknemers .....	<b>24</b>
3.4 flexibiliteit en instituties .....	<b>27</b>
4. Gevolgen van flexibiliteit .....	<b>33</b>
4.1 Gezondheid, werk-thuis balans en baanonzekerheid .....	<b>34</b>
4.2 Tussen banen: gevolgen van flexibiliteit voor de loopbaan .....	<b>37</b>
4.3 De arbeidsmarkt: buiten- en binnenstaanders .....	<b>39</b>
5. Conclusies .....	<b>43</b>
De balans opgemaakt .....	<b>44</b>
Samenvatting .....	<b>45</b>
Literatuur .....	<b>49</b>
<b>Deel II. De flexbalans</b> .....	<b>57</b>
Een inventarisatie van de kosten en baten van flexibele arbeid	
Ronald Dekker	
1. Inleiding .....	<b>58</b>
1.1 De economische achtergrond .....	<b>61</b>
1.2 De flexbalans .....	<b>62</b>
1.3 Overzicht .....	<b>65</b>
2. Werkenden .....	<b>66</b>
2.1 Flexwerkers ten opzichte van werknemers met een vast contract .....	<b>67</b>
2.2 Flexwerkers ten opzichte van werklozen .....	<b>70</b>
2.3 De balans voor werkenden .....	<b>71</b>
3. Werkgevers en opdrachtgevers .....	<b>72</b>
3.1 Batem .....	<b>73</b>
3.2 Kosten .....	<b>74</b>
3.3 De balans voor werkgevers .....	<b>74</b>

4. De 'economie' .....	76
4.1 Baten .....	77
4.2 Kosten .....	78
4.3 De balans voor de 'economie' .....	79
5. Samenvatting .....	80
5.1 Discussie .....	82
Literatuur .....	83



Flexibilisering van de arbeidsmarkt is een van de meest omstreden en heftigst bediscussieerde thema's van de afgelopen jaren. Dit is een direct gevolg van de sterke groei van het aantal uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijk contracten en zzp'ers in de afgelopen tien jaar. Hoewel de schattingen van de totale omvang uiteenlopen, staat het vast dat minimaal een op de vijf en mogelijk zelfs een op de drie werkenden in Nederland geen vaste aanstelling in loondienst heeft.

Uiteraard is deze ontwikkeling niet ongemerkt aan de vakbeweging voorbijgegaan. Als een vast contract voor werkenden steeds minder een vanzelfsprekendheid is, roept dit de vraag op naar de beste strategie voor de vakbeweging. Moet zij zich verzetten tegen de groei van flexwerk en proberen het verschijnsel terug te dringen? Of moet zij de behoeften van werkgevers aan meer flexibiliteit als een gegeven accepteren en vooral proberen de arbeidsvoorwaarden van flexwerkers te verbeteren? Of is een gedifferentieerde strategie gewenst, waarbij afhankelijk van de sector en het soort werknemers (bijvoorbeeld laagopgeleid of hoogopgeleid) dat met flexwerk te maken heeft, een ander standpunt wordt ingenomen?

Om op deze vragen een afgewogen antwoord te kunnen geven is het noodzakelijk om het verschijnsel flexwerk en de gevolgen ervan – zowel voor de werkenden als voor de werkgever – in kaart te brengen. Met deze eerste publicatie wil het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging bijdragen aan de standpuntbepaling van de vakbeweging op het terrein van flexibilisering. De publicatie bestaat uit twee overzichtsstudies van het beschikbare wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van flexibilisering. De eerste studie, 'De flexibele werknemer', geschreven door Martin Olsthoorn, promovendus aan de Universiteit van Amsterdam, inventariseert de sociale gevolgen van verschillende vormen van flexibilisering. Deze studie is financieel mogelijk gemaakt door een bijdrage van Stichting Instituut Gak, die wij hiervoor zeer erkentelijk zijn. De tweede studie, 'De flexbalans' van de hand van Ronald Dekker, onderzoeker aan het instituut ReflecT van de Universiteit van Tilburg, maakt de balans op van de economische kosten en baten van flexibel werk. Deze studie is mede in opdracht van FNV Bondgenoten geschreven.

Het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, dat dit jaar op initiatief van de FNV van start is gegaan, zal de komende jaren in een reeks van publicaties belangrijke kwesties op het terrein van arbeid en inkomen analyseren. Wij hopen dat deze de vakbeweging in Nederland in staat zullen stellen beter beargumenteerd positie te kiezen in de belangrijke vraagstukken waarmee zij geconfronteerd wordt. Dat kan de vakbeweging helpen om uit het defensief te komen en meer richting te geven aan de sociaal-economische agenda voor de toekomst.

Amsterdam/Utrecht, december 2011

Paul de Beer

*Wetenschappelijk directeur*

*Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*

Henk van der Kolk

*Voorzitter FNV Bondgenoten*

# 1. Inleiding

## 1. Inleiding - Paul de Beer

Over flexibilisering wordt vaak in stellige termen gesproken. Flexibilisering is onmisbaar voor behoud van de concurrentiekracht van het bedrijfsleven. Flexibilisering leidt tot een tweedeling op de arbeidsmarkt. Flexibilisering is een voorwaarde om van baanzekerheid naar werkzekerheid te gaan. Flexibilisering ondermijnt het Nederlandse stelsel van geordende arbeidsverhoudingen.

Met zulke tegengestelde meningen kan de discussie over flexibilisering gemakkelijk in een loopgravenoorlog onttaarden, waarbij voorstanders en tegenstanders van flexibilisering zich ingraven in hun posities en geen decimeter in elkaars richting bewegen. Dat dit niet de meest vruchtbare discussie oplevert, behoeft geen betoog.

Om de discussie over flexibilisering nieuw leven in te blazen is het wenselijk dat deze, meer dan nu het geval is, wordt gevoerd op basis van objectieve feiten. Met deze publicatie wil het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging daaraan een bijdrage leveren door de beschikbare wetenschappelijke kennis over flexibilisering op een rijtje te zetten. Er is, zowel in Nederland als daarbuiten, al veel gedegen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar (de effecten van) flexibilisering. Vaak verschijnen de resultaten daarvan in internationale *journals*, die niet tot de standaardlectuur van de onderhandelaars van vakbonden en werkgevers behoren. De beschikbare wetenschappelijke kennis dringt daardoor maar moeizaam door tot degenen die in de praktijk over flexibilisering besluiten.

Deze publicatie omvat twee literatuurstudies. De eerste, 'De flexibele werknemer', geschreven door Martin Olsthoorn, promovendus aan de Universiteit van Amsterdam, inventariseert de sociale gevolgen van verschillende vormen van flexibilisering. De tweede, 'De flexbalans' van de hand van Ronald Dekker, onderzoeker aan het instituut Reflect van de Universiteit van Tilburg, maakt de balans op van de economische kosten en baten van flexibel werk.

In beide studies gaat het primair om de effecten van flexibilisering van het individuele dienstverband. Het gaat dus vooral om uiteenlopende vormen van flexibele contracten, zoals uitzendwerk, tijdelijke contracten, oproepcontracten en min-max-contracten. Flexibilisering in de vorm van zelfstandig ondernemerschap, zoals de veelbesproken zzp'er, komt alleen zijdelings aan de orde, aangezien het hier niet om werk in een dienstverband met een werkgever gaat. De literatuurstudies gaan ook niet over de mogelijkheid tot flexibilisering van het vaste contract door versoepeling van het ontslagrecht, al komt het ontslagrecht wel ter sprake als het relevant is voor (de effecten van) flexibele contracten. In de studie van Olsthoorn worden ook vormen van interne flexibilisering besproken, zoals deeltijdwerk, ploegendienst en variabele werktijden; in de studie van Dekker ligt de nadruk op externe flexibilisering.

De onderzochte literatuur omvat zowel Nederlandse als buitenlandse (inclusief landenvergelijkende) studies. De reden hiervoor is dat er (nog) te weinig gedegen Nederlands onderzoek beschikbaar is om over alle relevante effecten van flexibele arbeid een uitspraak te kunnen doen. Daarom kijken we ook naar onderzoek dat zich op andere landen richt. Hierbij moeten we ons wel bewust zijn van twee beperkingen.

In de eerste plaats komen de verschijningsvormen van flexibel werk in andere landen (en de afbakening daarvan in wetenschappelijk onderzoek) vaak niet overeen met die in Nederland, waardoor een directe vergelijking wordt bemoeilijkt. We kunnen daardoor meestal geen uitspraken doen over heel specifieke vormen van flexibel werk, zoals uitzendkrachten in fase B of oproepkrachten, omdat daarnaar geen onderzoek is verricht.

In de tweede plaats kennen verschillende landen verschillende instituties. Het gaat enerzijds om de wet- en regelgeving omtrent flexibilisering en arbeidsvoorwaarden en anderzijds om de praktijk van cao-onderhandelingen, de rol en opstelling van de vakbonden, et cetera. Deze institutionele verschillen maken het lastiger om de uitkomsten van buitenlands onderzoek naar Nederland te 'vertalen', maar bieden ook inzicht in het belang van instituties voor de effecten van flexibilisering. Een van de belangrijke lessen die we hieruit kunnen trekken is dat de positieve en negatieve effecten van flexibilisering mede worden bepaald door de vigerende instituties. Om een concreet voorbeeld te geven: zowel Spanje als Nederland heeft een relatief hoog percentage flexwerk, maar in Spanje gaat dit samen met een zeer hoge (jeugd)werkloosheid en een scherpe tweedeling van de arbeidsmarkt, terwijl de (jeugd)werkloosheid in Nederland tot de laagste van de EU behoort en de tweedeling veel minder uitgesproken is. In verschillende institutionele contexten kan flexibilisering dus heel verschillend uitpakken.

Doordat de twee literatuurstudies in deze publicatie bestaand wetenschappelijk onderzoek inventariseren, leveren zij – per definitie! – geen geheel nieuwe inzichten op. Toch heeft het inventariseren van de huidige stand van de wetenschappelijke kennis omtrent flexibilisering een duidelijke meerwaarde. Het biedt namelijk een veel evenwichtiger en genuanceerder beeld van de effecten van flexibilisering dan wanneer men zich beperkt tot één specifiek onderzoek. De twee literatuurstudies geven dan ook geen reden voor een jubelverhaal over de zegeningen van flexibilisering, maar evenmin voor een doemverhaal over de schadelijke kanten van flexibilisering. Verantwoorde uitspraken over de gevolgen van flexibilisering zijn in feite altijd voorwaardelijk: onder die en die omstandigheden zal die en die vorm van flexibilisering voor die en die groepen die en die positieve of negatieve effecten hebben.

Op basis van beide onderzoeken vatten we hieronder de belangrijkste en meest opvallende van deze voorwaardelijke uitspraken samen.

- Flexibel werk kan negatieve gevolgen hebben voor de *gezondheid* van flexwerkers, vooral voor laagopgeleiden met een zwakke onderhandelingspositie. Dit hangt samen met een verhoogd risico op ongevallen onder flexwerkers (o.a. bij nachtwerk), maar ook met stress als gevolg van baanonzekerheid en met fysiek zwaar werk, waarvoor vaak flexwerkers worden ingeschakeld.
- Flexibel werk kan een opstap bieden *van werkloosheid naar werk* en daardoor voor kansarme werklozen perspectief bieden op re-integratie. Echter, de doorstroom naar vast werk is de afgelopen tien jaar afgenomen en er is een serieus gevaar dat (vooral laagopgeleide) flexwerkers voor langere tijd op *precaire arbeid* zijn aangewezen, dat weinig inkomens- en werkzekerheid biedt.
- Flexwerkers ontvangen vaak minder *loon* voor vergelijkbaar werk dan vaste arbeidskrachten. Bovendien nemen zij minder vaak deel aan *scholing*. Hierdoor zijn de loopbaanperspectieven van werknemers die langdurig op een flexibel contract zijn aangewezen, beduidend slechter dan van vergelijkbare werknemers met een vast contract.
- Voor *scholieren en studenten* biedt een flexibel contract (zoals uitzendwerk, oproepwerk en kleine deeltijdbanen) een goede mogelijkheid om dagonderwijs en werk te combineren. De werkonzekerheid en het gebrek aan doorstroming vormen voor hen doorgaans geen probleem, doordat zij pas na afstuderen aan een carrière (willen) beginnen.
- Voor *moeders met jonge kinderen* bieden deeltijdwerk en variabele werktijden de

## 1. Inleiding - Paul de Beer

mogelijkheid om betaald werk te combineren met de zorg voor kinderen. Vooral laagopgeleide moeders met een deeltijdbaai of een oproepcontract in de detailhandel of de horeca lopen echter het risico dat zij weinig zeggenschap hebben over hun werktijden en daardoor ook worden opgeroepen op tijden dat zij voor hun kinderen willen zorgen. Als dit de werk-thuis-balans verstoort, kan dit tot stress leiden.

- De gevolgen van de groei van flexibel werk voor de segmentatie (*tweedeling*) op de arbeidsmarkt zijn niet eenduidig. Voor zover flexibel werk aan kansarme werklozen meer kansen op werk biedt, kan flexibilisering helpen de scherpe scheiding tussen werkenden met een vast contract (*insiders*) en werklozen (*outsiders*) te overbruggen. Er zijn echter aanwijzingen dat de groei van flexibel werk niet tot een groter aantal banen leidt, maar vooral ten koste gaat van het aantal vaste banen. Doordat bovendien de doorstroom van flexibel naar vast werk stagneert, betekent dit feitelijk dat de scheidslijn tussen *insiders* en *outsiders* opschuift en steeds meer samenvalt met de scheiding tussen werkenden met een vast contract enerzijds en flexibelwerkers en werklozen anderzijds.
- Voor *werkgevers* biedt externe flexibilisering (in de vorm van tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepcontracten, uibesteding aan zzp'ers, etc.) het grote voordeel dat zij de personeelsbezetting – en daarmee ook de personeelskosten – snel kunnen aanpassen aan de vraag vanuit de markt. In een internationaliserende economische omgeving waarin de concurrentie scherper wordt, biedt dit grote voordelen, vooral op korte en middellange termijn.
- Op langere termijn kan een sterke afhankelijkheid van flexibele arbeidskrachten echter ook nadelen hebben voor bedrijven. Er wordt minder geïnvesteerd in de scholing van flexibelwerkers en hun loyaliteit met het bedrijf is doorgaans geringer, wat de *productiegroei* en het *innovatievermogen* van de onderneming kan schaden. De strategie om de concurrentie met andere (ook buitenlandse) bedrijven vooral aan te gaan door verlaging van de loonkosten (een z.g. *low road* strategie), biedt op langere termijn waarschijnlijk minder perspectieven dan een strategie die inzet op kwaliteit (*high road* strategie).
- Voor de *samenleving* als geheel is de balans van voor- en nadelen van flexibel werk op korte termijn vooral afhankelijk van het gewicht dat men toekent aan de belangen van werkgevers en de belangen van werknemers. Hoe meer gewicht men toekent aan de werkgeversbelangen, hoe groter de kans is dat men op een positieve balans uitkomt. Aangezien de voordelen voor werkgevers op langere termijn veel onzekerder zijn en mogelijk onderdoen voor de nadelen, terwijl de nadelen op langere termijn voor werknemers evident zijn (vooral doordat minder wordt geïnvesteerd in hun scholing), slaat de balans voor de samenleving duidelijk naar de negatieve kant uit.

Flexibilisering is niet per definitie goed of slecht. De wijze waarop de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt het afgelopen decennium vorm heeft gekregen, bergt echter een aantal reële gevaren in zich. Ze draagt bij aan de groei van een groep (laagopgeleide) werkenden die langdurig op preciaire banen zijn aangewezen en daardoor zowel werk- als inkomenszekerheid ontberen. En ze verleidt werkgevers om te kiezen voor een *low road* strategie van een flexibele arbeidsinzet en lage loonkosten, die op korte termijn weliswaar concurrentievoordelen oplevert, maar op langere termijn het innovatievermogen en de concurrentiekracht van de Nederlandse economie verzwakt. Er is dus alle reden om de groei van flexibel werk in Nederland kritisch tegemoet te treden en te proberen deze bij te sturen in een richting die zowel werkenden als het bedrijfsleven meer toekomstperspectief biedt

**Deel I**

# **Flexibele werknemers**

**Een literatuurstudie naar de sociale  
gevolgen van flexibele arbeid in  
internationaal perspectief**

**Martin Olsthoorn**

Promovendus aan het Amsterdam Institute  
for Social Science Research (AISSR)  
van de Universiteit van Amsterdam



In de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog kenmerkte de arbeidsmarkt zich door relatief stabiele arbeidsverhoudingen. De meeste werknemers werkten op basis van een contract voor onbepaalde tijd, gemiddeld acht uur per dag en veertig uur per week (Polanyi, 1957; Standing, 1997). Sinds het midden van de jaren '70 doet zich echter een trend voor van flexibilisering van de arbeidsmarkt (Crouch, 2007; Delsen, 1995). Een periode van stabiele economische groei, zoals we die kennen uit de periode na de Tweede Wereldoorlog, blijkt uitzonderlijker dan lange tijd is gedacht, en daarmee zijn de mogelijkheden van werkgevers om hun medewerkers stabiliteit te bieden niet vanzelfsprekend meer. Tegelijkertijd zijn door de technologische ontwikkeling tijd en ruimte steeds minder een obstakel voor de verplaatsing van kapitaal, arbeid en informatie, wat werkgevers meer alternatieven heeft geboden om hun productieproces in te richten zoals zij wenselijk achten (Kalleberg, 2009). Parallel aan deze ontwikkelingen is er vanuit de politiek meer steun gekomen voor 'flexibilisering van de arbeidsmarkt', geïnspireerd door de terugtocht van Keynesiaanse opvattingen ten faveure van 'supply side economics' (Glorieux, Mestdag & Minnen, 2007; Standing, 1997). De combinatie van de noodzaak van flexibiliteit in een dwingend economisch klimaat, de ondersteuning van deze flexibiliteit vanuit de politiek en de mogelijkheid om deze flexibiliteit over de gens te zoeken, heeft op de Westerse arbeidsmarkten de druk tot flexibilisering vergroot (Crouch, 2007; Delsen, 1995).

De effecten van de flexibilisering voor werknemers kunnen niet zonder meer als goed of slecht worden aangeduid. Zo hebben sommige werkenden, waaronder veel ZZP'ers en in deeltijd werkende moeders, baat bij mogelijkheden om een bevredigende werk-thuis balans te vinden (Pleijster & Valk, 2007; Portegijs, 2009). De flexibiliserende arbeidsmarkt kent echter ook verliezers. Sommige werknemers lijden fysiek en psychisch onder een gebrek aan controle over de eigen arbeidstijden (Benach & Muntaner, 2007; Joyce, Pabayo, Critchley & Bamba, 2010; Virtanen et al., 2005). Ook is er in de wetenschappelijke literatuur steeds meer aandacht voor werknemers in 'precaire' banen, die van tijdelijke baan naar tijdelijke baan gaan, tussendoor soms langere periodes werkloos zijn en geen uitzicht hebben op een fatsoenlijk en stabiel loon en een carrièreopbouw (Kalleberg, 2009; Porthé et al., 2010). Deze groep wordt veelal aangeduid als de *outsiders* van de arbeidsmarkt, in tegenstelling tot de goed betaalde en baanzekere *insiders* (Rueda, 2005).

Dit stuk geeft, op basis van de beschikbare wetenschappelijke literatuur een overzicht van de mogelijke gevolgen van de flexibilisering van arbeid voor de werknemer. Hiervoor zijn de meest prominente wetenschappelijke studies naar flexibiliteit uit de sociologische en economische literatuur geïnventariseerd en zijn data en publicaties van internationale onderzoeksbureaus en statistische bureaus, zoals Eurostat, Eurofound en de OECD geraadpleegd.

Eerst wordt het concept flexibiliteit onder de loep genomen en uitgesplitst in flexibiliteit van werktijden, van arbeidsomvang en van contractduur. Vervolgens worden de wensen van werkgevers en werknemers met betrekking tot flexibiliteit bezien en wordt nagegaan onder welke omstandigheden zij zeggenschap hebben over de werktijden, de arbeidsduur en het contract. Om de institutionele beperkingen die beide partijen ondervinden met betrekking tot flexibele regelingen te bepalen, worden voor Nederland, Denemarken en Duitsland de formele regelingen omtrent flexibel werk geanalyseerd. Deze drie landen zijn gekozen omdat zij de nodige variatie in de relevante institutionele variabelen vertonen, maar overigens goed vergelijkbaar zijn. Tot slot worden de mogelijke gevolgen van verschillende flexibele regelingen

## 1. Inleiding

voor de werknemer bepaald, alsmede de omstandigheden waaronder deze zich voordoen in de drie verschillende institutionele omgevingen.

De recente economische crisis heeft belangrijke gevolgen voor de dynamiek op de arbeidsmarkt in Nederland en in andere landen. Hieraan zal in deze studie voorbij worden gegaan, omdat er gebruik wordt gemaakt van gemiddelde data over een langere periode. Hoewel dit het nadeel heeft dat recente ontwikkelingen omtrent flexibele arbeid niet zichtbaar worden, heeft het als voordeel dat het beeld niet sterk wordt bepaald door de conjunctuur, maar structurele effecten van flexibilisering toont. Over de effecten van de huidige crisis zijn bovendien nog erg weinig wetenschappelijke studies beschikbaar.

De uiteindelijke interpretatie en weging van de positieve en negatieve gevolgen van flexibele arbeid geschieden op basis van een inschatting van de omvang van de groepen waarvoor de gevolgen (kunnen) gelden en de ernst van de gevolgen voor de individuele leden van deze groepen en voor de arbeidsmarkt als geheel.



## 2. Achtergrond

Sinds de jaren '70 is er in de academische literatuur steeds meer aandacht voor onderwerpen die betrekking hebben op de flexibilisering van de arbeidsmarkt in de OECD-landen (Crouch, 2007; Delsen, 1995). Dit is niet zonder reden. De Westerse wereld kende in recente decennia een sterke toename van niet-standaard contracten: contracten die niet voltijds en/of niet voor onbepaalde tijd zijn. Deze zouden bijdragen aan flexibiliteit, daar waar regels omtrent ontslagbescherming voor standaardcontracten daaraan beperkingen opleggen (Bertola, Boeri & Cazes, 2000; Delsen, 1995; Kalleberg, 2009; Rodgers & Rodgers, 1989). Het belang van flexibiliteit kan op twee niveaus zijn gelegen. Op het macroniveau van de economie als geheel is het flexibiliteitsargument van de *supply-side* economen dominant. Om de kosten van arbeid te drukken en om werkloosheid tegen te gaan, zou een ongehinderde mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn om vraag en aanbod efficiënt bij elkaar te brengen (Eamets & Masso, 2004; Standing, 1997). Op het microniveau van de afzonderlijke bedrijven betekent dit dat een werkgever vrij moet zijn om de omvang van zijn personeelsbestand soepel aan te passen aan de gewenste productie (inclusief de levering van diensten) (Chungh, Kerkhofs & Ester, 2007). Aangezien alle OECD-landen een aantal beperkingen kennen om het aantal uren of de contractduur van voltijd medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd aan te passen, is er een groot aantal alternatieve contractvormen ontstaan om de gewenste flexibiliteit te realiseren (Chungh et al., 2007; Delsen, 1995; Kalleberg, 2001; Smulders & Klein-Hesseling, 1997). Naast de literatuur waarin flexibiliteit wordt gezien als de *one best way* voor de arbeidsmarkt, zijn er meer genuanceerde standpunten, die stellen dat het nut van en de behoefte aan flexibiliteit afhankelijk zijn van het type economie en de wijze waarop men op de internationale markten concurrentievoordeel nastreeft (Hall & Soskice, 2001). Economieën die concurreren op de kwaliteit van de productie hebben juist baat bij vaste en beschermde contracten, terwijl dit minder geldt voor economieën die voornamelijk concurreren op goedkope producten en diensten (Estevez-Abe, Iversen & Soskice, 2001; Hall & Soskice, 2001). Gezien de verschuiving in de economische structuur van de industrie naar de dienstensector in Westerse economieën en de opkomst van flexibele productie door technologische verandering lijkt het belang van flexibele arbeid wel over de hele linie toe te nemen, zij het met uiteenlopende nationale patronen (Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997; Crouch, 2007).

Gezien de toenemende marktdynamiek en de noodzaak van werkgevers om zich hieraan aan te passen, is het niet verwonderlijk dat er in de academische literatuur veel belangstelling is voor de manier waarop werkgevers deze flexibiliteit binnen de bestaande kaders kunnen vormgeven (Atkinson, 1984a, 1984b; Barbieri, 2009; Kalleberg, 2001; Osterman, 1999; Smith, 1997). Zo wordt wel gesteld dat het voor bedrijven, om de kosten van arbeid aan te kunnen passen aan de vraag vanuit de markt en tegelijkertijd de werknemers met essentiële vaardigheden te beschermen, effectief is te kiezen voor een organisatiestructuur waarin goed beschermde specialisten ondersteund worden door een schil van flexibele en gemakkelijk vervangbare werknemers (Capelli & Neumark, 2004; Kalleberg, 2001; Powell, 2001). In de praktijk blijken deze kern-periferiestructuren bij bedrijven overigens dikwijls niet zo duidelijk zichtbaar te zijn (Capelli & Neumark, 2004). Een andere, veel besproken strategie om met een dynamische omgeving om te gaan is het gebruik van multifunctionele en flexibel inzetbare teams, die een variëteit aan diensten en producten kunnen leveren en innovatief en effectief te werk gaan (een zogenaamde 'high performance work organisation') (Appelbaum, Bailey, Berg & Kalleberg, 2000;

Kalleberg, 2001; Osterman, 2000). Beide strategieën zijn ideaaltypische voorbeelden van een veel gebruikt onderscheid in de literatuur met betrekking tot flexibiliteit op het niveau van het bedrijf: numerieke flexibiliteit en functionele flexibiliteit. *Numerieke flexibiliteit* heeft betrekking op de mogelijkheid om de omvang van het personeelsbestand en het totaal aantal gewerkte uren aan te passen aan de omstandigheden. *Functionele flexibiliteit* betreft de mogelijkheid om werknemers in te zetten in verschillende functies en voor uiteenlopende taken (Kerkhofs, Román & Ester, 2010). Op deze vormen van flexibiliteit wordt later in dit deel nog teruggekomen.

Niet alleen werkgevers worden in de literatuur genoemd als voorstanders van flexibele contracten, ook onder werknemers zijn er gretige afnemers (Delsen, 1995). Voorbeelden zijn vrouwen met jongen kinderen, hoogopgeleide job-hoppers, zelfstandigen en werkzoekende werklozen (Fouarge & Kerkhofs, 2000; Portegijs, 2009; Taylor, 2009). Er zijn echter ook verliezers van een flexibiliserende arbeidsmarkt. Een gebrek aan zeggenschap over de eigen arbeidstijden kan bijvoorbeeld leiden tot stress en problemen met de werk-thuis balans (Hooff, Bakhuys-Roozeboom, Vroome & Smulders, 2010; Joyce et al., 2010). Daarnaast kan onzekerheid over de contractduur en het wekelijks aantal te werken uren leiden tot 'precaire arbeid', waarbij de inkomsten van de werknemer zo onzeker zijn dat het vermogen om in het eigen levensonderhoud te voorzien in gevaar komt (Kalleberg, 2009; Porthé et al., 2010; Vosko, 2002). Ook kan een opeenvolging van tijdelijke contracten en korte werkzame periodes carrièregroei belemmeren, doordat werknemers niet lang genoeg bij een werkgever blijven om intern door te groeien en de frequente periodes van werkloosheid hen dwingen een baan onder hun niveau te accepteren (Hanisch, 1999; Román, 2006). Deze effecten van flexibele arbeid kunnen leiden tot een verdeling van de arbeidsmarkt in goed beschermde 'binnenstaanders' (*insiders*) en onzekere 'buitenstaanders' (*outsiders*) (Rueda, 2005). Verder bestaat de kans dat flexibele werknemers vaker een beroep op de sociale zekerheid doen, waarmee werkgevers de kosten van flexibele arbeid afwentelen op de overheid, met een groeiend beroep op werkloosheidsuitkeringen tot gevolg (Kalleberg, 2009; Rueda, 2005). In de volgende hoofdstukken wordt geprobeerd om een genuanceerd en gedifferentieerd beeld te schetsen van de gevolgen van flexibele arbeid voor werknemers en voor de arbeidsmarkt. Hiertoe worden eerst de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties meer in detail uitgewerkt en in een context geplaatst.



### 3.1 Vormen van flexibiliteit

Een algemeen overzicht van de mogelijke vormen van flexibiliteit op het niveau van de werkgever is opgesteld door Atkinson (1984b) en later veelvuldig overgenomen (zie bijvoorbeeld: Kerkhofs et al., 2010). Atkinson onderscheidt vier hoofdvormen van flexibiliteit, te weten 'externe numerieke flexibiliteit', 'interne numerieke flexibiliteit', 'functionele flexibiliteit' en 'loonflexibiliteit' (Kerkhofs et al., 2010; Smulders & Klein-Hesselink, 1997). Externe numerieke flexibiliteit heeft betrekking op het aanpassen door de werkgever van het aantal werknemers aan korte termijn veranderingen in de vraag vanuit de markt. Hieronder vallen het uitbesteden van werk, het inhuren van uitzendkrachten en het vergemakkelijken van ontslagprocedures. Interne numerieke flexibiliteit heeft betrekking op de uren dat werknemers daadwerkelijk werkzaam zijn en betaald worden. Hieronder vallen deeltijdwerk, avond-, nacht- en weekenddiensten en overwerken. Terwijl numerieke flexibiliteit betekent dat het totale aantal betaalde uren wordt aangepast aan veranderingen in de vraag, houdt functionele flexibiliteit in dat er met werknemers wordt 'geschoven' tussen verschillende taken. Hieronder vallen taakrotatie, *multitasking* en bepaalde vormen van teamwerk (Atkinson, 1984b; Kerkhofs et al., 2010; Pacelli et al., 2008; 1997). Tot slot kunnen ook de arbeidskosten worden aangepast aan de vraag vanuit de markt door het loon flexibel te maken en te laten afhangen van de marktdynamiek. Hieronder vallen prestatiebeloningen, bonussen en andere variabele beloningen, maar ook het flexibiliseren van cao-lonen en eventueel het minimumloon (Pacelli et al., 2008). Dit stuk beperkt zich tot de strategieën die zich op de tijdscomponent van arbeid richten, dat wil zeggen interne en externe numerieke flexibiliteit. Numerieke flexibiliteit en functionele flexibiliteit komen regelmatig voor in de internationale literatuur over flexibiliseringsstrategieën van werkgevers. Zo worden er 'high road' en 'low road' strategieën onderscheiden (Osterman, 1999), 'numerically flexible' en 'functionally flexible' strategieën (Kalleberg, 2001; Smith, 1997), of 'externalised labour' en 'internalised labour' strategieën (Davis-Blake & Uzzi, 1993), waarbij telkens onderscheid wordt gemaakt tussen strategieën waarbij de urencomponent flexibel is en die waarbij de inhoud van het werk flexibel is.

Analoog aan de genoemde typologieën voor flexibiliseringsstrategieën, kan een arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer flexibel zijn in termen van uren en in termen van de aard van het werk. Meer specifiek kan een arbeidsrelatie, ten eerste, flexibel zijn in termen van contractduur, zoals bij tijdelijke contracten, uitzendcontracten en de 'inkoop' van arbeid door een opdracht te verstrekken aan een ZZP'er. Deze contractvormen komen overeen met externe numerieke flexibiliteit. Ten tweede kan een contract flexibel zijn in termen van arbeidsomvang, zoals bij overwerk, deeltijdwerk, oproepcontracten, min-max contracten en jaarencontracten. Deeltijdcontracten verschaffen de flexibiliteit om meer uren per week te werken dan gespecificeerd, waarbij kleinere deeltijdbanen meer flexibiliteit bieden dan grotere deeltijdbanen. Uiteindelijk gaat het hier om een verschil in gradaties tussen contracten die geen urengarantie bieden (oproepcontracten en nuluurcontracten) en contracten die wel een urengarantie bieden (deeltijd en min-max contracten), met de theoretische mogelijkheid dat slechts één uur gegarandeerd wordt. Ten derde kan een arbeidsrelatie flexibel zijn in termen van de tijdstippen waarop wordt gewerkt, zoals bij variabele werktijden, ploegendienst en weekendwerk (Smulders & Klein-Hesselink, 1997). Contractvormen met flexibiliteit in

### 3. Flexibiliteit in context

arbeidsomvang en werktijden komen overeen met interne numerieke flexibiliteit. Tot slot kunnen contracten flexibel zijn in termen van functiedefinitie, complementair aan een strategie van functionele flexibiliteit (zie: Fouarge & Kerkhofs, 2000; Smulders & Klein-Hesselink, 1997). Functionele flexibiliteit zal niet centraal staan in dit deel, maar het is belangrijk dat men zich realiseert dat ze in bepaalde gevallen een substituut kan zijn voor numerieke flexibiliteit. Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende vormen van flexibiliteit.

TABEL 1: WERKGEVERSTRATEGIEËN MET BETREKKING TOT \_\_\_EXIBILITEIT, DE BIJBEHORENDE ASPECTEN VAN DE ARBEIDSRELATIE DIE \_\_\_EXIBEL ZIJN EN EEN SELECTIE VAN MOGELIJKE CONTRACTVORMEN, NAAR ATKINSON (1984) EN SMULDERS & KLEIN-HESSELINK (1997)

Strategie werkgever	Flexibiliteit arbeidsrelatie	Bijbehorende contractvormen
Externe numerieke flexibiliteit	Flexibiliteit van contractduur	Tijdelijke contracten
		Uitzendcontracten
		Inkoop van arbeid (ZZP'ers)
Interne numerieke flexibiliteit	Flexibiliteit van arbeidsomvang	Oproepcontracten
		Min-max contracten
		Deeltijdwerk
		Jaarurencontracten
	Flexibiliteit van tijdstip	Overwerk
		Variabele arbeidstijden
		Ploegendienst Weekendwerk
Functionele flexibiliteit	Flexibiliteit van functiespecificatie	Ruime functieomschrijving

Een typologie van vormen van flexibiliteit is hier van belang, omdat te verwachten valt dat verschillende omstandigheden in de markt en in het bedrijf verschillende strategische reacties van werkgevers oproepen (Harrington, 2001; Kerkhofs et al., 2010), en dat uiteenlopende persoonlijke en huishoudelijke omstandigheden van werknemers gepaard gaan met verschillende wensen ten aanzien van flexibiliteit (Chungh et al., 2007). Welke vormen van flexibiliteit bij verschillende relevante omgevingsvariabelen passen, wordt hierna besproken.

Gezien de grote verschillen tussen werkgevers onderling en tussen werknemers onderling is het aannemelijk dat de verschillende vormen van flexibiliteit niet onafhankelijk zijn van de context en dus niet uniform verdeeld zijn over de arbeidsmarkt. In de volgende twee paragrafen zal worden nagegaan onder welke omstandigheden werkgevers en werknemers de voorkeur zullen geven aan verschillende vormen van flexibiliteit. Op basis hiervan zal later worden bepaald in welke situaties deze voorkeuren met elkaar in conflict kunnen komen.

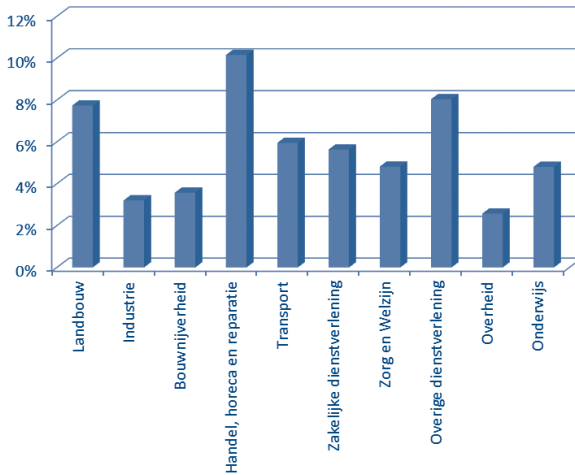
### 3.2 Vraagzijde: voorkeuren van de werkgever

De voornaamste reden voor werkgevers om gebruik te maken van flexibele arbeid is dat zij de kosten van arbeid in lijn willen brengen met de vraag vanuit de markt, en daarmee met de opbrengsten (Berg, Appelbaum, Bailey & Kalleberg, 2004; Glorieux et al., 2007). Zeker bij een volatiele (fluctuerende) vraag naar producten kunnen werkgevers aanzienlijke kostenbesparingen realiseren door op deze wijze een deel van de arbeidsinzet variabel te maken (Valverde, Tregaskis & Brewster, 2000). De flexibilisering van de arbeidsmarkt en de volatiliteit van productmarkten zijn de afgelopen decennia dan ook tegelijkertijd toegenomen (Crouch, 2007; Kalleberg, 2001; Powell, 2001). Met betrekking tot de volatiliteit van de vraag vanuit de markt zijn zowel de omvang van de fluctuaties van belang, als de frequentie waarmee zij plaatsvinden (McArthur & Nystrom, 1991). Op grond van de economische theorie valt te verwachten dat werkgevers een vorm van flexibiliteit kiezen die hen in staat stelt om hun output tegen zo gering mogelijke aanpassingskosten te laten aansluiten op de vraag vanuit de markt, om daarmee de kosten van arbeid te minimaliseren (Smolny, 2002).

Wanneer de vraag niet fluctueert, zal de werkgever in het algemeen ook geen behoefte hebben aan flexibiliteit en dus vaste contracten aanbieden. Het is dan wel mogelijk dat hij gebruik maakt van ploegendienst, weekendwerk en/of overwerk, wanneer hij om operationele overwegingen de voorkeur geeft aan inzet van arbeid buiten de standaard werktijden. Denk aan kapitaalintensieve industriële bewerkingen, waarbij het uitbreiden van de formatie gepaard gaat met te hoge kosten voor het opzetten van een productiestraat om het extra personeel aan het werk te zetten (Folkard & Tucker, 2003; Smolny, 2002). Dit verklaart het bovengemiddelde aandeel van ploegendienst in de industrie en mijnbouw (Kerkhofs et al., 2010). Daarnaast komen ploegendienst en weekendwerk veel voor in de dienstensector wanneer de vraag ook buiten de standaard tijden doorloopt. Dit verklaart mede de oververtegenwoordiging van dergelijke contractvormen in de gezondheidszorg (Chungh et al., 2007; Glorieux et al., 2007).

Wanneer de omvang van de fluctuaties aanzienlijk is, maar hun frequentie laag, zoals bij seizoenseffecten en conjunctuurcycli, zal flexibiliteit van de contractduur in belang toenemen voor de werkgever (Delsen, 1995). Dit kan de vorm aannemen van tijdelijke contracten, uitzendcontracten, de inkoop van arbeid (ZZP'ers) en eventueel het gebruik van jaarurencontracten en min-max contracten. Bij zeer sterke fluctuaties kan de werkgever zich daarnaast genoodzaakt zien in de piekperiodes de werklast ook in de nachten en de weekenden op te vangen (Smolny, 2002). Deze theoretische verwachting wordt bevestigd door het relatief grote gebruik van tijdelijke arbeidskrachten in de landbouw en de horeca, zoals blijkt uit Figuur 1.

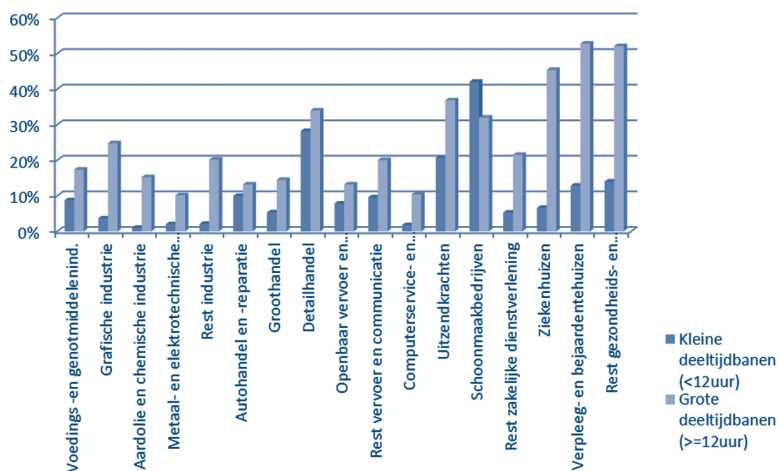
### 3. Flexibiliteit in context



FIGUUR 1: HET AANDEEL TIJDELIJKE CONTRACTEN ZONDER EXPLICIET UITZICHT OP EEN VAST CONTRACT PER SECTOR.

BRON: OSA AANBODPANEL (1998 – 2008)

Indien de omvang van de fluctuaties groot is en hun frequentie hoog, dat wil zeggen dat zich binnen een week pieken en dalen in de vraag voordoen, zullen werkgevers de fluctuaties opvangen door gebruik te maken van interne numerieke flexibiliteit. Contractvormen die flexibiliteit bieden in het wekelijks aantal uren zijn deeltijdcontracten, weekendwerk, ploegendienst, oproepcontracten en variabele arbeidstijden (zie: Delsen, 1995). Deze vormen van flexibiliteit zijn dan ook oververtegenwoordigd in de horeca en de detailhandel, waar de werklast zich aan het eind van de week en in de weekenden concentreert (zie Smulders, 1997; Chung et al., 2007; Glorieux et al., 2007 en Letourneux, 1998). Hierbij moet worden opgemerkt dat ook tijdelijk werk veel voorkomt in de horeca (zie ook Figuur 1), wat samenhangt met de ook daar aanwezige seizoenseffecten. In verschillende onderzoeken wordt de detailhandel echter niet als aparte categorie onderscheiden, wat de bevindingen enigszins ambigu maakt (Chungh et al., 2007; Glorieux et al., 2007; Knox & Walsh, 2005; Smulders & Klein-Hesselink, 1997). Hillebrink & Pouwels (2009) onderscheiden wel de detailhandel als afzonderlijke categorie en vinden een groot aandeel van kleine deeltijdbanen voor het opvangen van pieken en dalen, wat consistent is met bovenstaande redenering en met data van het CBS, zoals weergegeven in Figuur 2. In deze figuur is te zien dat slechts de schoonmaakbranche en de uitzendbranche gebruik maken van een groter of vergelijkbaar aantal kleine deeltijdbanen, wat te maken kan hebben met de specifieke eigenschappen van die sectoren. In de schoonmaakbranche zou dit te maken kunnen hebben met de inzet van kwetsbare laagopgeleide (allochtone) werknemers. De uitzendbranche vangt voor een deel de behoefte aan flexibiliteit van andere branches op, waardoor kleine deeltijdbanen oververtegenwoordigd zijn in deze sector.

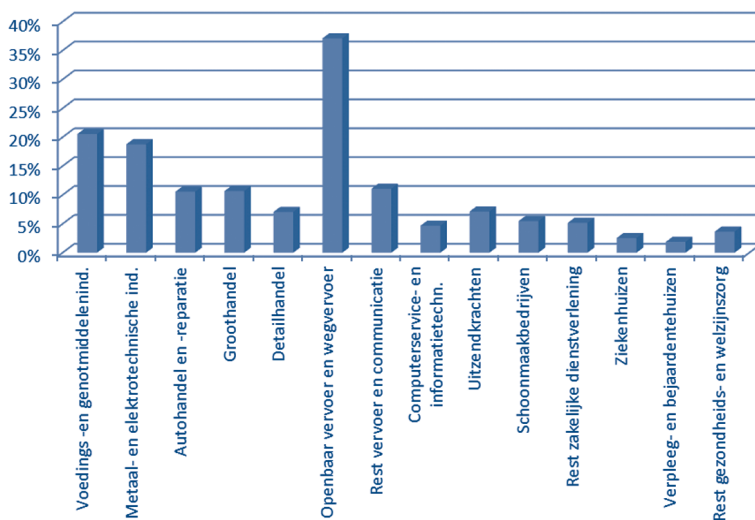


FIGUUR 2: HET AANDEEL KLEINE DEELTIJDBANEN (← 12 UUR PER WEEK) EN HET AANDEEL GROTE DEELTIJDBANEN (→=12UUR PER WEEK) PER SECTOR ALS PERCENTAGE VAN HET TOTALE AANTAL BANEN.

BRON: CBS, ENQUÊTE WERKGELEGENHEID EN LONEN (1999 - 2005).

Tot slot bestaat de mogelijkheid dat zich pieken en dalen in de vraag voordoen binnen het tijdsbestek van een dag, wat voor de werkgever reden kan zijn om gebruik te maken van overwerk en eventueel ploegendiensten. Dit is bijvoorbeeld het geval in sectoren waarin met dagelijkse deadlines gewerkt wordt, zoals bij sommige media, of waar de vraag in de avond- of ochtenduren piekt, zoals in het openbaar vervoer en wederom de horeca. Voor de horeca vinden zowel Smulders & Klein-Hesselink (1997) als Kerkhofs et al. (2010) inderdaad een oververtegenwoordiging van ploegdienst en nachtdiensten. Voor de media zijn helaas geen afzonderlijke gegevens beschikbaar. Voor het openbaar vervoer blijkt uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen van het CBS, dat overwerk in deze sector (samengenomen met het wegvervoer) met afstand het meest voorkomt (zie Figuur 3).

### 3. Flexibiliteit in context



FIGUUR 3: HET AANDEEL OVERWERK PER SECTOR ALS PERCENTAGE VAN HET TOTAAL AANTAL BANEN.

BRON: CBS, ENQUÊTE WERKGELEGENHEID EN LONEN (1999 - 2005).

Naast de frequentie en de omvang van de fluctuaties in de vraag naar goederen en diensten is voor de strategie van de werkgever ook de voorspelbaarheid van de fluctuaties van belang (McArthur & Nystrom, 1991). In de literatuur wordt dit kenmerk echter vaak samengevoegd met de frequentie en de omvang van fluctuaties tot het concept 'vraagvolatiliteit' (McArthur & Nystrom, 1991; Mintzberg, 1980; Thompson, 1967). Het effect van minder voorspelbare fluctuaties in de vraag zou dan in het verlengde liggen van de effecten van een toenemende frequentie en een toenemende omvang. Dit wil zeggen dat met een grotere onvoorspelbaarheid van de vraag de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers groter wordt (Powell, 2001). Te verwachten valt dat werkgevers bij een zeer onvoorspelbare vraagdynamiek streven naar externe numerieke flexibiliteit op de korte termijn, bijvoorbeeld via oproepcontracten, kleine deeltijdcontracten en de inkoop van arbeid door middel van uitzendkrachten en ZZP'ers. Daarnaast zouden zij door afspraken te maken over een variabele arbeidsduur de interne numerieke flexibiliteit kunnen proberen te vergroten. Op deze manier kunnen zij het risico op het doorbetalen van loon wanneer de behoefte aan werk afneemt, minimaliseren. Dit is met beschikbare data echter moeilijk te verifiëren.

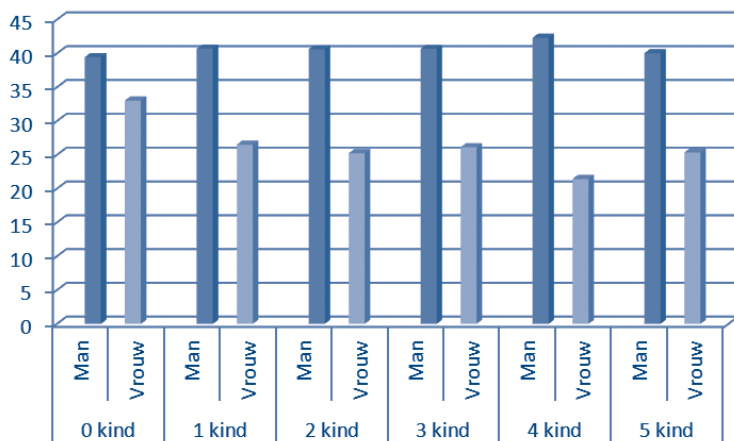
### 3.3 Aanbodzijde: voorkeuren van werknemers

Om twee redenen kunnen werknemers een voorkeur hebben voor flexibele arbeid. Ten eerste kan een flexibele baan hen helpen een balans tot stand te brengen tussen werk en privé, de zogenaamde 'werk-thuis balans' (Bardoel, Moss, Smyrniotis & Tharenou, 1999; Berg et al., 2004; Dijkers, Engen, Vinkenburg & Miggielis, 2011). Het gaat hierbij vooral om het in evenwicht brengen van werk met de zorg voor kinderen, de zorg voor een huishouden of het volgen van een opleiding (Bardoel et al., 1999; Portegijs, 2009). Ten tweede kan bij werknemers de wens bestaan om zich te

bevrijden van controle door een werkgever en meer autonomie over hun werk te krijgen. Zij kunnen in dat geval zelfstandige zonder personeel (ZZP'er) worden (Pleijster & Valk, 2007; Taylor, 2009). Men mag aannemen dat de voorkeuren van werknemers voor specifieke flexibele contractvormen sterk uiteenlopen in samenhang met de privé-situatie van de werknemer en de persoonlijke preferenties.

De zorg voor kinderen is waarschijnlijk de belangrijkste reden waarom werknemers flexibel willen werken (Bardoel et al., 1999; Portegijs, 2009). Ondanks verschuivingen in de rolpatronen van vrouwen en mannen in de afgelopen decennia, nemen nog steeds overwegend vrouwen deze taken op zich. Het zijn dan ook vooral vrouwen die flexibele banen bezetten die het mogelijk maken werk met zorgtaken te combineren (Saltzstein, Ting & Saltzstein, 2001; Valk & Boelens, 2004). Gezien de verdeling van de werklast van de zorg voor kinderen over de dag en over de week, met pieken in de ochtenden, avonden en in het weekend, biedt vooral een deeltijdbaan de mogelijkheid deze verdeling te accommoderen. Voorwaarde hiervoor is wel dat er sprake is van relatief vaste en standaard werktijden tijdens schooltijden en buiten het weekend. Vrouwen met kinderen zijn dan ook sterk oververtegenwoordigd onder de werknemers met een deeltijdbaan (Valk & Boelens, 2004). Uit het recente European Working Conditions Survey van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) blijkt bijvoorbeeld dat in Nederland 65,6% van de vrouwen minder dan 30 uur per week werkt, vergeleken met 15,5% van de mannen (Eurofound.org, 2010).

Voor een goede balans tussen werk en de zorg voor een kinderloos huishouden geldt dezelfde redenering, zij het dat het voeren van een kinderloos huishouden doorgaans aanzienlijk minder tijd kost. Inderdaad werken vrouwen zonder (thuiswonende) kinderen meer uren per week dan vrouwen met kinderen. Valk & Boelens (2004) vinden dat voor vrouwen met kinderen het zwaartepunt ligt bij kleine (12-23uur) deeltijdbanen en voor vrouwen zonder kinderen bij grote deeltijdbanen (24-35 uur) en voltijdbanen (>35uur). Tussen mannen met en zonder kinderen is er echter nauwelijks verschil in arbeidsduur (Valk & Boelens, 2004). Uit gegevens van het OSA aanbodpaneel komt een zelfde beeld naar voren (zie Figuur 4).



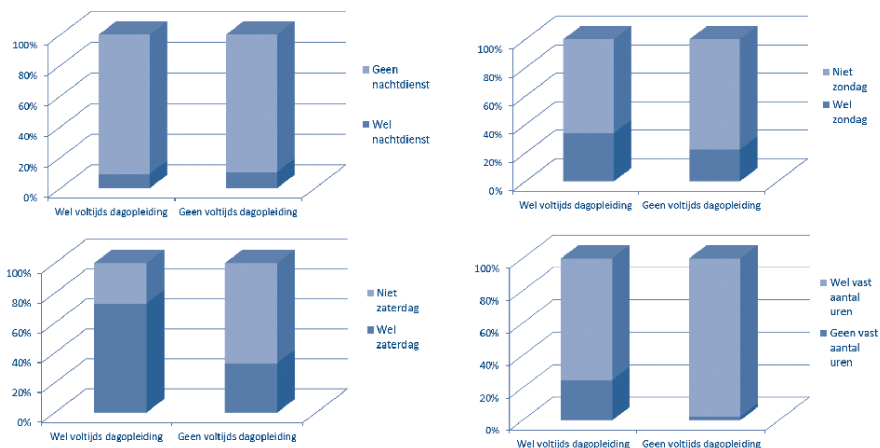
FIGUUR 4: HET AANTAL WEKELIJKS GEWERKTE UREN PER GESLACHT EN PER AANTAL KINDEREN.

BRON: OSA AANBODPANEEL (1998 – 2008)

### 3. Flexibiliteit in context

Vrouwen werken relatief veel in de gezondheidszorg, het onderwijs, de handel en overige diensten, waarbij dit vooral in de gezondheidszorg, het onderwijs en overige diensten meer dan gemiddeld op deeltijdbasis gebeurt (Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007). Aangezien de vraag naar diensten in deze sectoren relatief stabiel is en de behoefte aan flexibiliteit van de kant van de werkgever vermoedelijk gering is, duidt dit erop dat het grote aandeel deeltijdbanen in deze sectoren primair de voorkeuren van de werknemers weerspiegelt.

Degenen die werk met een voltijdopleiding combineren zullen de voorkeur hebben voor een contractvorm die flexibiliteit biedt in het wekelijks of maandelijks te werken aantal uren, om in te kunnen spelen op tentamenperiodes en deadlines (Delsen, 1995). Te denken valt hier aan contractvormen die enige flexibiliteit van arbeidsomvang bieden, zoals (kleine) deeltijdcontracten, oproepcontracten, nul-urencontracten en min-max contracten. Daarnaast betekent een voltijdopleiding dat men vooral in het weekend en eventueel de avonden tijd heeft om te werken. We zien dan ook een groot aantal deeltijdbanen onder studenten, waarvan het overgrote deel minder dan 12 uur per week werkt en daarnaast werkt een aanzienlijk deel van de studenten op een oproepcontract (Steijn & Hofman, 1999). Ook werken jongeren vaak in de horeca en de detailhandel, waar deeltijdcontracten een belangrijk onderdeel zijn van de flexibele strategieën van werkgevers (Parent-Thirion et al., 2007; Steijn & Hofman, 1999). Uit gegevens van het OSA aanbodpaneel blijkt ook dat degenen die voltijds dagonderwijs volgen relatief vaak op zondag en op zaterdag werken en vaak geen vast aantal uren werken. Bij nachtdiensten is er echter geen verschil tussen degenen die wel en degenen die geen dagonderwijs volgen (zie Figuur 5).



FIGUUR 5: HET AANDEEL WERKNEMERS DAT NACHTDIENSTEN, ZATERDAGDIENSTEN, ZONDAGDIENSTEN EN GEEN VAST AANTAL UREN PER WEEK COMBINEERT MET WEL OF GEEN VOLTIJDS OPLEIDING.

BRON: OSA AANBODPANEEL (2004 – 2008)

De voorkeur om ZZP'er te worden komt voornamelijk voort uit een behoefte aan een grotere controle over het werk en daarnaast een lagere afdracht van sociale premies. Het komt echter ook voor dat het worden van een ZZP'er geen vrije keuze is, maar onder dwang van de werkgever tot

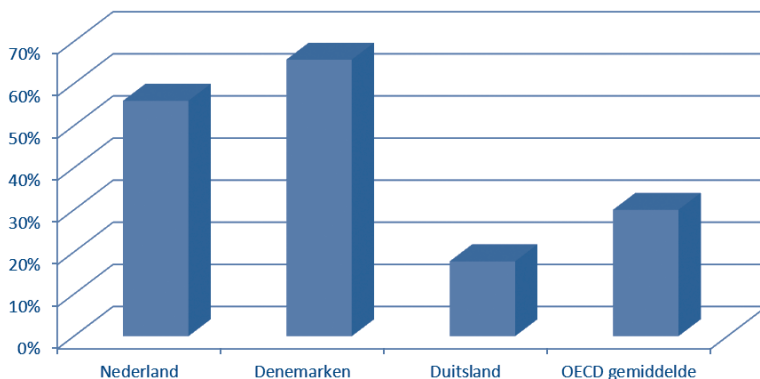
stand komt (Pleijster & Valk, 2007). Aangezien de overgang naar het ZZP-schap relatief tijdrovend en kostbaar is, en de inkomsten na een dergelijke carrièrestap onzeker zijn, is een gedegen financiële basis voor velen een belangrijke voorwaarde voor een vrijwillige overgang naar de status van ZZP'er. Het zijn dan ook veelal hoogopgeleide en oudere werknemers die deze overstap maken (Bates, 1995). Pleijster & Valk (2007) vinden dat ZZP'ers sterk oververtegenwoordigd zijn in de zakelijke dienstverlening, waarbij het doorgaans gaat om werknemers in de laatste fase van hun carrière. Hoewel de omvang van het probleem van gedwongen ZZP-schap onduidelijk is, maken Pleijster & Valk (2007) melding dat van de 53.000 ZZP'ers in de bouw een aanzienlijk deel begonnen is als omgeschakelde ex-werknemer (Pleijster & Valk, 2007). Terwijl het opleidingsniveau in de zakelijke dienstverlening positief samenhangt met ZZP-schap, lijkt het in de bouw eerder om een negatieve samenhang te gaan, hetgeen strookt met het vermoeden van relatief veel gedwongen ZZP'ers (Bates, 1995). Wel werkt een groot deel van de ZZP'ers in de bouw inmiddels voor meerdere opdrachtgevers, hetgeen erop duidt dat ze minder afhankelijk zijn van hun originele werkgever (Pleijster & Valk, 2007).

### 3.4 Flexibiliteit en instituties

Om het effect van instituties en regelgeving op de omvang, de aard en de gevolgen van flexibele arbeid te onderzoeken, zullen we, waar mogelijk, Nederland vergelijken met twee landen die tot een vergelijkbaar institutioneel regime en productieregime behoren, maar op een aantal relevante punten toch van Nederland verschillen. Het gaat om Duitsland, met zijn relatief strikte ontslagbescherming en beperkte faciliteiten voor kinderopvang, en Denemarken, met zijn veel geroemde 'flexicurity' model en uitgebreide kinderopvangvoorzieningen (Andersen & Svarer, 2007; Kotowska et al., 2010; Wilthagen, Tros & Lieshout, 2004).

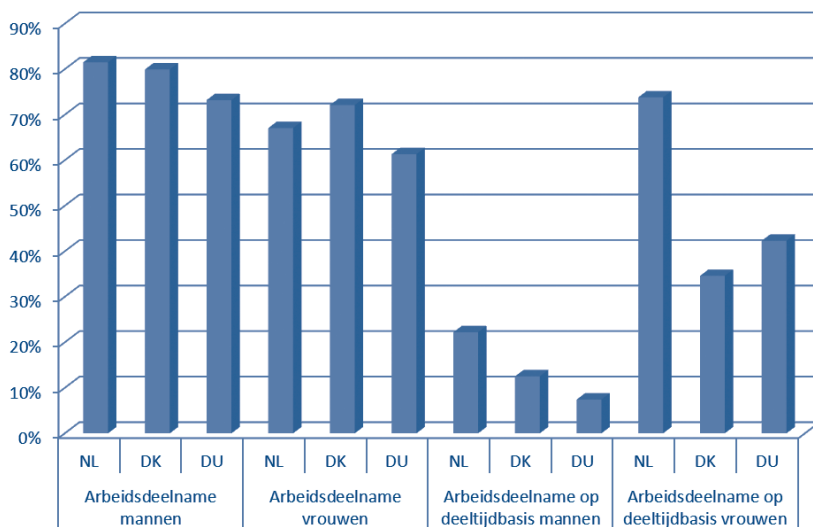
Matysiak (2008) onderscheidt een aantal werk-thuis-accommodatieregimes, waartoe landen behoren die vergelijkbare instituties, regelgeving en cultuur hebben met betrekking tot de balans van betaald werk en huishoudelijk werk (Kotowska et al., 2010). Denemarken behoort tot het Noordelijke regime, met een uitgebreid stelsel van kinderopvang, weinig barrières voor het betreden van de arbeidsmarkt, goede mogelijkheden om in deeltijd te werken en een expliciete verwerping van het mannelijke kostwinnersmodel (Kotowska et al., 2010; Matysiak, 2008). Nederland maakt deel uit van het Benelux-regime, dat ruwweg dezelfde gunstige condities kent voor de balans werk-privé als Denemarken, zij het iets minder ontwikkeld. Een uitzondering hierop zijn de mogelijkheden tot flexibel werk, die in Nederland ruim aanwezig zijn (Kotowska et al., 2010). In de Duits-sprekende landen, waartoe uiteraard ook Duitsland behoort, zijn de instituties sterker gericht op het traditionele mannelijke kostwinnersmodel. De kwaliteit en kwantiteit van kinderopvang is laag en er zijn aanzienlijke barrières voor het toetreden tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van een hoge marginale belastingdruk op lage inkomens (Kotowska et al., 2010). In lijn met het bovenstaande kent Denemarken een hoger percentage jonge kinderen dat is ingeschreven bij een kinderopvangvoorziening dan Duitsland en, in mindere mate, Nederland (zie Figuur 6).

### 3. Flexibiliteit in context



FIGUUR 6: HET PERCENTAGE VAN HET TOTAAL AANTAL KINDEREN VAN 0 - 2 JAAR DAT IN 2008 INGESCHREVEN STOND BIJ EEN KINDEROPVANG IN DUITSLAND, DENEMARKEN EN NEDERLAND, MET HET OECD GEMIDDELDE ALS REFERENTIE. BRON: OECD (2008).

De arbeidsdeelname van vrouwen is het hoogst in Denemarken, gevolgd door Nederland en Duitsland (Eurostat, 2010). Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt is echter in Nederland aanzienlijk groter dan in Denemarken en Duitsland, waarbij opvalt dat Denemarken laag scoort. Wel werken in Denemarken, vergeleken met Duitsland, meer mannen in deeltijd en nemen dus mogelijk een deel van de zorgtaken op zich, al werken in Nederland nog meer mannen in deeltijd (Eurostat, 2010) (zie Figuur 7).



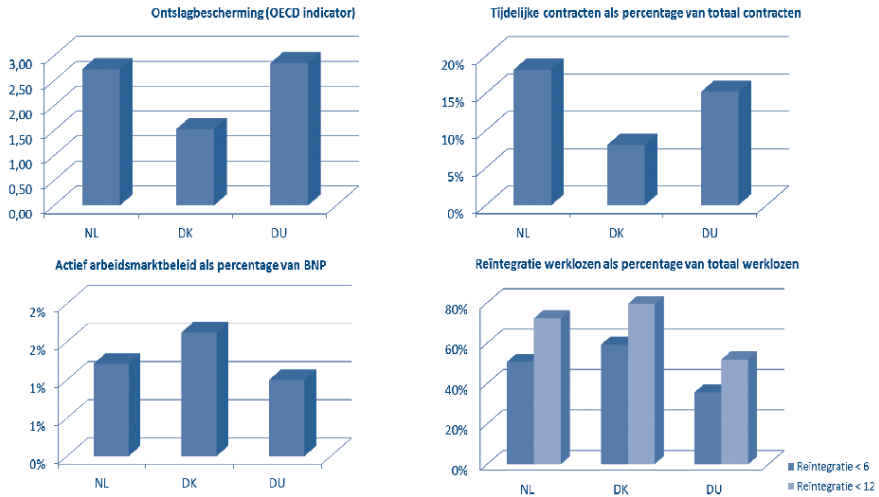
FIGUUR 7: DE RELatieve ARBEIDSDeelNAME VAN MANNEN EN VROUWEN IN DENEMARKEN (DK), DUITSLAND (DU) EN NEDERLAND (NL), TOTAAL EN OP BASIS VAN EEN DEELTIJDCONTRACT.

BRON: EUROSTAT (1999 – 2010)

De mate waarin een arbeidsmarkt flexicurity biedt, hangt af van het samenspel van de instituties met betrekking tot flexibiliteit en met betrekking tot zekerheid. Er is sprake van flexicurity wanneer de arbeidsmarkt flexibel is, bijvoorbeeld als gevolg van weinig ontslagbescherming en veel flexibele contracten, en tegelijkertijd de werknemers sociaal zeker zijn, bijvoorbeeld door het recht op een genereuze werkloosheidsuitkering en weinig risico op (langdurige) werkloosheid. Essentieel is dat de flexibiliteit die voortvloeit uit het makkelijk kunnen ontslaan van werknemers ervoor zorgt dat er veel arbeidsplaatsen vrijkomen, waardoor de periodes van werkloosheid kort zijn en de sociale zekerheid niet bovenmatig belast wordt (Andersen & Svarer, 2007; Pacelli et al., 2008; Wilthagen, 1998; Wilthagen & Tros, 2004). Op basis van de indicatoren voor ontslagbescherming die de OECD publiceert, hebben Nederland en Duitsland (2,73 en 2,85, respectievelijk, op een schaal van 0 – weinig restricties – tot 6 – veel restricties, in 2008) een vergelijkbare bescherming van vaste werknemers, terwijl deze voor Denemarken (1,53) aanzienlijk lager is (Andersen & Svarer, 2007; OECD, 2008). Wel moet opgemerkt worden dat de indicator voor ontslagbescherming van de OECD niet boven kritiek verheven is, bijvoorbeeld doordat de mate waarin in Nederland bij cao kan worden afgeweken van nationale regelgeving buiten beschouwing blijft (Houwing & Schils, 2010). De regelgeving omtrent tijdelijke contracten vormt hiervan min of meer het spiegelbeeld, aangezien er in Denemarken geen beperkingen zijn aan het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten en de periode die deze bestrijken, terwijl deze in Nederland en Duitsland begrensd zijn op respectievelijk 3 contracten over 36 maanden en 4 contracten over 24 maanden. Hierbij moet worden opgemerkt dat het aandeel werknemers met een tijdelijk contract in Denemarken laag is (8,1%) vergeleken met Duitsland (15,2%) en Nederland (18,2%), wat zou kunnen samenhangen met de geringe ontslagbescherming voor vaste contracten in Denemarken (ILO, 2010).

Daarentegen kent Nederland de meest genereuze werkloosheidsuitkeringen, op de voet gevolgd door Denemarken, terwijl Duitsland hier relatief laag scoort (Andersen & Svarer, 2007). De doorstroom van werklozen naar werk kan ook beïnvloed worden door het zogenaamde actieve arbeidsmarktbeleid (AAB), dat tot doel heeft om werklozen soepel naar geschikte banen te (bege)leiden (Grubb & Martin, 2001). Als aandeel van het bruto binnenlands product besteedt Denemarken met 1,62% het meest aan AAB, gevolgd door Nederland met 1,21% en Duitsland met 1,00% (OECD, 2011). Op basis van bovenstaande valt te verwachten dat Nederland en Denemarken hoog scoren met betrekking tot flexicurity en Duitsland laag. Inderdaad is in Nederland en Denemarken meer dan de helft van de werklozen binnen 6 maanden weer aan het werk, vergeleken met een op de drie werklozen in Duitsland. Nederland en Denemarken liggen ruim boven het gemiddelde van de EU 15 (38,3%), terwijl Duitsland er net onder ligt. Figuur 8 geeft een overzicht van een aantal indicatoren voor flexicurity.

### 3. Flexibiliteit in context



FIGUUR 8: INDICATOREN VOOR FLEXIBILITEIT IN NEDERLAND (NL), DUITSLAND (DU) EN DENEMARKE (DK).

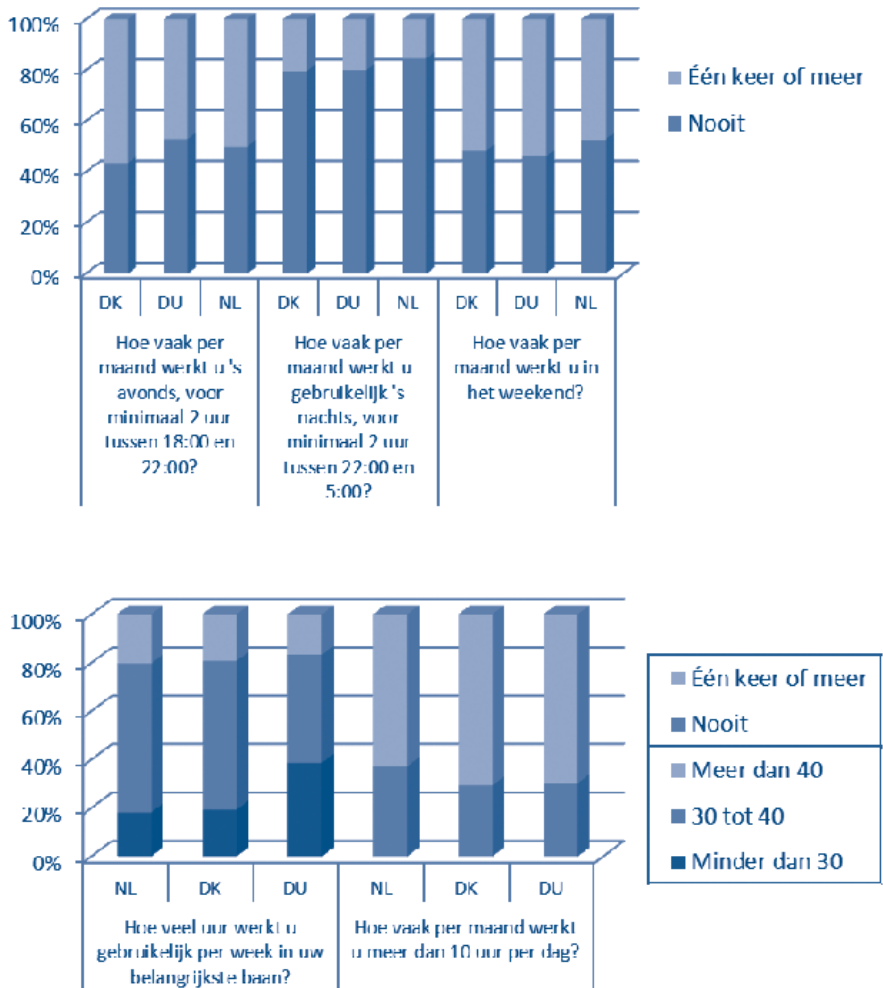
BRON: OECD (2008) VOOR ONTSLAGBESCHERMING, EUROSTAT (1999-2019) VOOR TIJDELIJKE CONTRACTEN, OECD (2004-2008) VOOR AAB, OECD (2002-2010) VOOR REÏNTEGRATIE VAN WERKLOZEN

In verband met de zeggenschap over arbeidstijden, van belang voor de werk-thuis balans, en de ruimte voor werkgevers om zelf te beslissen over de inzet van flexibel personeel, is het relevant om ook aandacht te besteden aan de positie van vakbonden. In elk van de drie landen valt het merendeel van de werknemers onder collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), al is dit percentage in Duitsland (67% voor 2002) lager dan in Nederland (88%) en Denemarken (83%) (Traxler & Behrens, 2002). De dekkinggraad van cao's is in Nederland alleen in de financiële dienstverlening laag, terwijl in Duitsland de landbouw een relatief lage dekking kent. In Denemarken is in de landbouw, mijnbouw, handel en horeca de dekking laag (Traxler & Behrens, 2002). Naast de dekkinggraad van cao's is de inhoud ervan van belang, aangezien hierin afspraken met betrekking tot flexibiliteit op sectoraal niveau gemaakt kunnen worden. Uit een studie van Wilthagen et al. (2004) blijkt dat Nederlandse en Deense vakbonden relatief positief staan ten opzichte van zowel interne numerieke flexibiliteit als externe numerieke flexibiliteit, terwijl Duitse vakbonden vooral positief zijn over interne numerieke flexibiliteit, maar terughoudend ten opzichte van externe numerieke flexibiliteit (Wilthagen et al., 2004). Interessant is daarnaast dat vakbonden in Nederland meer dan eens een meer gematigde positie innemen ten opzichte van flexibel werk dan vastgelegd in nationale wetgeving. Zo vinden Houwing & Schils (2010) dat vakbonden geregeld in cao-onderhandelingen afwijken van nationale wetgeving ten faveure van meer flexibiliteit voor de werkgever.

De standpunten van vakbonden ten opzichte van externe numerieke flexibiliteit komen enigszins overeen met het gebruik van tijdelijke contracten in de drie landen, zoals weergegeven in Figuur 8, aangezien er in Nederland relatief veel gebruik gemaakt wordt van tijdelijke contracten vergeleken met Duitsland. In Denemarken lijkt de acceptatie door vakbonden van externe numerieke flexibiliteit tot uiting te komen in de relatief lage ontslagbescherming.

Met betrekking tot interne numerieke flexibiliteit weerspiegelt Figuur 7 mogelijk de tolerante houding van vakbonden in Nederland en Denemarken ten opzichte van deeltijdwerk. Dat dit in Duitsland niet het geval lijkt, kan wellicht verklaard worden uit het heersende werk-thuis regime in Duitsland en de dominantie van de mannelijke kostwinner.

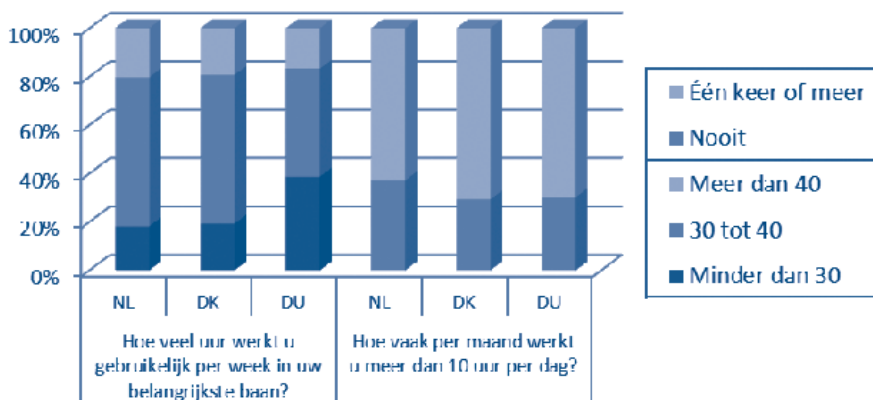
Tot slot biedt Figuur 9 een indicatie voor de flexibiliteit van werktijden in de drie landen.



FIGUUR 9: OVERWERK EN NIET-STANDAARD WERKTIJDEN VOOR WERKNEMERS IN DENEMARKE, DUITSLAND EN NEDERLAND.

BRON: EUROPEAN FOUNDATIONS FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND.ORG), EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (2010)

### 3. Flexibiliteit in context



Denemarken, Duitsland en Nederland verschillen weinig op het gebied van overwerk en afwijkende werktijden, in overeenstemming met de standpunten van de vakbonden. De mate waarin vakbonden invloed kunnen uitoefenen verschilt echter per land, zodat het moeilijk is bovenstaande cijfers direct te koppelen aan de opstelling van de vakbonden.

Met enige terughoudendheid kunnen uit het bovenstaande de volgende conclusies getrokken worden. Denemarken biedt, in ieder geval voor vrouwen met kinderen, de meeste mogelijkheden om op eigen voorwaarden een balans te vinden tussen werk en thuis, terwijl in Duitsland de keuze voor werk ontmoedigd lijkt te worden (Kotowska et al., 2010). Denemarken biedt inderdaad een zekere mate van flexicurity, in tegenstelling tot de relatief rigide arbeidsmarkt van Duitsland. Nederland neemt doorgaans een middenpositie in tussen beide landen, al scoort het op de meeste indicatoren dichterbij Denemarken dan bij Duitsland (Pacelli et al., 2008). De meeste werknemers in Nederland vallen onder collectieve arbeidsovereenkomsten, maar die bevatten vaak soepele regelingen met betrekking tot flexibiliteit. In Denemarken geldt in grote lijnen hetzelfde, zij het dat werknemers in aanzienlijke delen van de economie weinig bescherming genieten van cao's. In Duitsland worden werknemers in vrijwel alle sectoren, met uitzondering van de landbouw, beschermd tegen externe numerieke strategieën, al is de dekkingsgraad van cao's hier wel lager dan in beide andere landen.

Hierna zal worden nagegaan welke effecten de besproken verschillen tussen sectoren, en werknemers, en de institutionele verschillen tussen Denemarken, Nederland en Duitsland kunnen hebben voor de gevolgen van flexibele arbeid voor de werknemer, de tweedeling op de arbeidsmarkt en de mate van sociale bescherming.



## 4. Gevolgen van flexibiliteit

De sociale gevolgen van flexibele arbeid kunnen op uiteenlopende niveaus geanalyseerd worden. In deze paragraaf richten we ons op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemer, op de loopbaan van de werknemer en op het functioneren van de arbeidsmarkt als geheel en in het bijzonder de scheiding tussen binnenstaanders en buitenstaanders. We proberen op basis van de beschikbare literatuur tevens te bepalen welke werknemers het grootste risico lopen op negatieve gevolgen, in welke sectoren zij het meest gevonden zullen worden en in welk van de drie besproken institutionele systemen (Nederland, Denemarken en Duitsland) zij het meest kwetsbaar zijn.

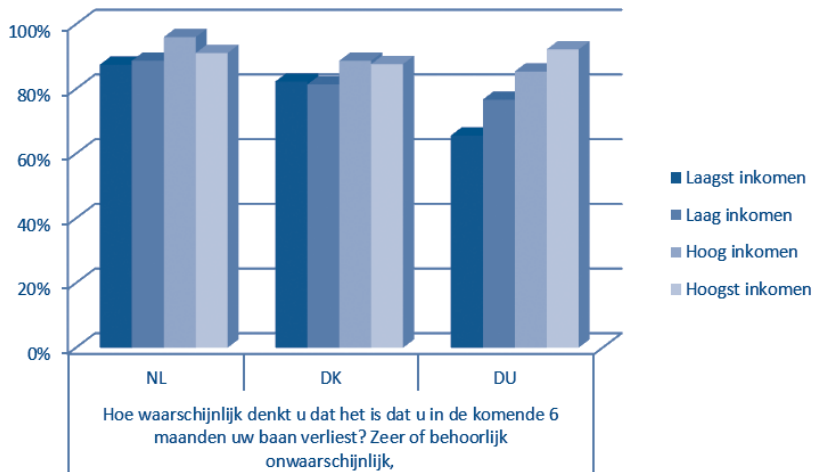
### 4.1 Gezondheid, werk-thuis balans en baanonzekerheid

Negatieve gevolgen voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemer kunnen voortvloeien uit de ervaren baanonzekerheid ten gevolge van een flexibele contractduur of arbeidsomvang. Daarnaast kunnen flexibele werktijden en een flexibele arbeidsduur stress veroorzaken vanwege een verstoorde werk-thuis balans en tot gezondheidsklachten leiden, zoals uitputting en depressiviteit.

Van baanonzekerheid is sprake als gewaardeerde aspecten van een baan of de baan als zodanig bedreigd worden en de werknemer niet bij machte is om hieraan iets te doen (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sterkere emotionele effecten worden ervaren naarmate de dreiging groter is en de gevolgen van het verlies van de baan als ernstiger worden ingeschat (Anderson & Pontussen, 2007). Op basis hiervan is de ervaren baanonzekerheid, ten eerste, afhankelijk van de mate van bescherming die een werknemer geniet tegen willekeurig ontslag, wettelijke en contractuele regelingen met betrekking tot werktijden en de dekking door collectieve arbeidsovereenkomsten. Ten tweede is de onderhandelingspositie van de werknemer ten opzichte van de werkgever van belang, welke in belangrijke mate bepaald wordt door de hoeveelheid menselijk kapitaal van de werknemer (Anderson & Pontussen, 2007; Goldthorpe, 2000; Pfeffer, 1981). Tot slot is de generositeit van werkloosheidsuitkeringen van belang, evenals de verwachte duur van de werkloosheid (Anderson & Pontussen, 2007).

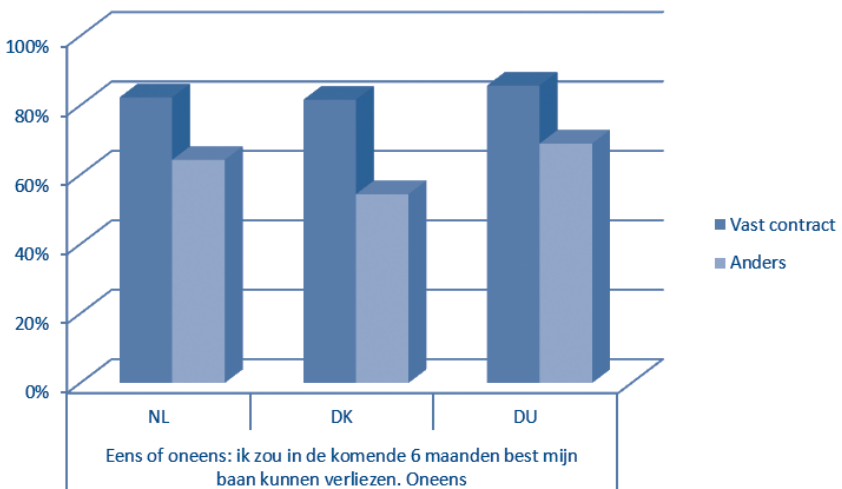
Op basis hiervan zullen werknemers met een flexibele (tijdelijke) contractduur de hoogste mate van baanonzekerheid ervaren. Daarnaast zal het gevoel van baanonzekerheid sterker zijn in landen met sobere werkloosheidsuitkeringen en een kleine kans om snel weer aan het werk te gaan, en in sectoren met een lage dekkingsgraad van cao's. Tot slot zullen vooral laagopgeleide werknemers baanonzekerheid ervaren, aangezien zij weinig onderhandelingsmacht hebben, minder kans hebben om snel weer aan het werk te komen en minder financiële middelen om werkloosheid te overbruggen (Goldthorpe, 2000; Pacelli et al., 2008; Pfeffer, 1981).

Andersson & Pontussen (2007) vinden inderdaad dat hoogopgeleide werknemers zich zekerder voelen over hun baan dan laagopgeleide werknemers. Uit het European Quality of Life Survey uit 2007 blijkt dat werknemers met een hoog inkomen de kans om hun baan te verliezen lager schatten dan laagbetaalde werknemers, waarbij de verschillen tussen hoog en laag inkomen vooral uitgesproken zijn in Duitsland (Figuur 10).



FIGUUR 10: SUBJECTIEVE BAANONZEKERHEID PER INKOMENSKWARTIEL (25%-GROEP).  
BRON: EUROPEAN QUALITY OF LIFE SURVEY (2007)

Klein-Hesselink & Van Vuuren (1999) vinden voor Nederland en Parker et al. (2002) voor het Verenigd Koninkrijk, dat werknemers met tijdelijke contracten en uitzendcontracten zich significant meer zorgen maken over de continuïteit van hun baan dan werknemers met een vast contract. Uit het European Working Conditions Survey van 2010 blijkt inderdaad dat van de werknemers met een niet-vast contract een groter deel verwacht binnen 6 maanden zijn baan te verliezen dan van de werknemers met een vast contract (Figuur 11).



FIGUUR 11: SUBJECTIEVE BAANONZEKERHEID VOOR WERKNEMERS OP PERMANENTE CONTRACTBASIS EN ANDER REGELINGEN.  
BRON: EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (2010).

## 4. Gevolgen van flexibiliteit

Op basis van bovenstaande is verder te verwachten dat de ervaren baanonzekerheid als gevolg van flexibiliteit het grootst is in sectoren met veel banen met flexibele contracten voor laagopgeleiden, zoals de landbouw, de horeca en de bouw. In de horeca zou overigens het grote aantal jongere werknemers, vaak scholieren en studenten, die minder nadeel ondervinden van een verlies van de baan, dit effect kunnen compenseren. Helaas kan hierover op basis van beschikbare cijfers geen uitsluitel gegeven worden.

Een positief effect van flexibel werk op de werk-thuis balans zal zich vooral voordoen wanneer werknemers zelf voor een dergelijke regeling kiezen. In dat geval zullen zij immers rekening houden met de werklust die ze verwachten vanwege hun thuissituatie. Negatieve effecten op de werk-thuis balans zijn te verwachten wanneer werknemers voltijds werken en geen mogelijkheid hebben om hun arbeidstijd aan te passen en wanneer de werkgever een vorm van flexibiliteit oplegt die moeilijk te combineren is met de thuissituatie (Costa et al., 2004; Joyce et al., 2010; Pärnänen, Sutela & Mahler, 2007).

Er kunnen zich dan vier verschillende situaties voordoen.

- De werknemer heeft zeggenschap over zijn/haar eigen arbeidstijden en zijn/haar wensen komen overeen met de eisen van de werkgever.
- De werknemer heeft zeggenschap over zijn/haar eigen arbeidstijden, maar zijn/haar wensen komen niet overeen met de eisen van de werkgever.
- De werkgever heeft zeggenschap en diens eisen komen overeen met de wensen van de werknemer.
- De werkgever heeft zeggenschap en diens eisen komen niet overeen met de wensen van de werknemer.

In het laatste geval zijn de grootste verstoringen van de werk-thuis balans van de werknemer te verwachten (Pärnänen et al., 2007). Op grond van onderzoek van Goldthorpe (2000) en Pfeffer (1981) zal vooral in laagopgeleide functies de werkgever dominant zijn, vanwege de zwakke onderhandelingspositie van de werknemer als gevolg van zijn/haar vervangbaarheid.

Op basis van bovenstaande zullen vooral werkenden met kinderen in banen waar veel flexibiliteit van werktijden wordt opgelegd, klachten over werk-thuis stress hebben. Inderdaad vinden Van Hooff, Bakhuis-Roozeboom, Vroome & Smulders (2010) in Nederland een toename van werk-thuis interferentie bij vrouwen met kinderen die in het weekend en 's avonds werken, terwijl dit bij mannen niet gevonden wordt. Dit laatste is waarschijnlijk een gevolg van de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, zoals beschreven in paragraaf 3.3. Daarnaast zal het menselijk kapitaal van de werknemer van invloed zijn op bovenstaand verband, aangezien hoogopgeleide werknemers doorgaans meer onderhandelingsmacht hebben tegenover de werkgever dan laagopgeleide werknemers (Goldthorpe, 2000). Dit wordt bevestigd door Grzywacz & Butler (2005), die vinden dat in meer complexe banen de werk-thuis balans vaker wordt gefaciliteerd. De negatieve gevolgen voor de werk-thuis balans zijn dus naar verwachting het grootst waar laagopgeleide ouders met kinderen in sectoren werken waarin geregeld overwerk of weekendwerk voorkomt, bijvoorbeeld in de horeca en detailhandel. Hiervoor zijn in de literatuur echter geen empirische resultaten gevonden, waardoor op dit punt geen uitsluitel geboden kan worden. Interessant is dat Kotowska et al. (2010) vinden dat in Duitsland werknemers over het algemeen minder werk-thuis stress ervaren dan werknemers in Nederland en Denemarken, terwijl Duitsland juist weinig

faciliteiten voor kinderopvang heeft en beperkte mogelijkheden tot het werken in deeltijd biedt. Dit resultaat verklaren zij uit het Duitse mannelijke kostwinnersmodel, waarin de tweedeling van taken de behoefte aan een werk-thuis balans minder relevant maakt (Kotowska et al., 2010).

Ten aanzien van de fysieke gezondheidsklachten gaat de aandacht hier uit naar stress en vermoeidheid als gevolg van lange werktijden, het risico op ongevallen als gevolg van nachtdiensten en fysieke belasting als gevolg van de werkomstandigheden.

Ten eerste kunnen lange werktijden, en dan hoofdzakelijk structureel langere werkweken dan 40 uur, leiden tot vermoeidheid, stress en rugklachten (Letourneux, 1998). Dergelijke klachten komen vooral voor bij werknemers die structureel overwerken en een werkweek hebben van meer dan 45 uur (Letourneux, 1998), al wordt het effect van overwerk op vermoeidheid niet in alle empirische studies gevonden (Akersted et al., 2004; Beckers et al., 2004). Er is wel een relatie tussen vermoeidheidsverschijnselen en de veeleisendheid van het werk. Dit kan duiden op een schijnverband tussen overwerk en vermoeidheid, aangezien veeleisendheid kan samenhangen met overwerk (Akersted et al., 2004). Vermoeidheidsverschijnselen komen ook veel voor onder ZZP'ers, die vaak lange werkweken maken onder hoge druk (Letourneux, 1998).

Ten tweede kan het werken op onregelmatige tijden, met name in nachtdiensten, een verhoogd risico op ongelukken met zich meebrengen, als gevolg van een verminderde alertheid gedurende de nacht (Folkard & Tucker, 2003). Het risico op ongelukken is groter naarmate de nachtdienst langer duurt, er minder gepauzeerd wordt en er meerdere nachtdiensten achter elkaar gedraaid worden (Folkard & Tucker, 2003). Het aantal ongevallen zal vooral hoog zijn wanneer werknemers 's nachts werken in een omgeving die van nature al een hoog risico op ongevallen met zich meebrengt. Hierbij gaat het vooral om de lager opgeleide functies in de bouw en de industrie. Hierover is helaas geen empirisch onderzoek beschikbaar, maar de veronderstelde relatie wordt bevestigd door Nag & Patel (1998), die de effecten van nachtwerk op het aantal ongevallen in de textielindustrie onderzochten.

Tot slot kan flexibele arbeid fysiek belastend zijn. Aangezien tijdelijk werk veel voorkomt in sectoren met fysiek zware arbeid, zoals de landbouw en de horeca, en aangezien tijdelijke werknemers vaak een zwakke onderhandelingspositie hebben, lopen deze werknemers een hoger dan gemiddeld risico op fysiek zwaar werk (Chungh et al., 2007; Delsen, 1995; Letourneux, 1998; Pfeffer, 1981). De vraag is echter of de aard van de sector of het gebruik van tijdelijke contracten de belangrijkste verklaring vormt voor de fysieke belasting van de werknemer. Onderzoek van Porthé et al. (2010) laat zien dat tijdelijke werknemers in Spanje minder onderhandelingsmacht hebben dan vaste werknemers als gevolg van hun onzekere arbeidspositie. In veel sectoren blijkt fysiek belastend werk inderdaad vaker voor te komen onder tijdelijke werknemers, wat erop duidt dat er niet alleen een sectoraal effect speelt, maar mogelijk ook een gebrek aan macht van flexibele werknemers (Letourneux, 1998). In de landbouw en de horeca is dit effect echter kleiner dan in andere sectoren (Letourneux, 1998), wat kan betekenen dat het verschil in macht kleiner is in sectoren waar tijdelijke contracten een integraal onderdeel zijn van een numeriek flexibele strategie.

## 4.2 Tussen banen: gevolgen van flexibiliteit voor de loopbaan

De effecten van flexibele arbeid op de loopbaan van de werknemer kunnen zich op twee manieren manifesteren. Positieve effecten doen zich voor als flexibele arbeid een manier is om de

## 4. Gevolgen van flexibiliteit

arbeidsomvang te verkleinen in plaats van uit te treden of als een tijdelijk of deeltijdcontract een opstap is van werkloosheid naar een vaste en/of voltijd baan (Korpi & Levin, 2001; Rodgers & Rodgers, 1989). De negatieve effecten van flexibele arbeid op de loopbaan van de werknemer worden wel samengevat onder de noemer *precarious employment*, ofwel precare arbeid (Kalleberg, 2009; Korpi & Levin, 2001; Rodgers & Rodgers, 1989). Precare arbeid verwijst naar laag betaalde werknemers in onzekere arbeidsrelaties die een verhoogd risico lopen op langdurige of repeterende werkloosheid en daarmee op armoede. Deze werknemers hebben weinig uitzicht op het opbouwen van een carrière, waardoor hun loopbaan eerder een vicieuze cirkel van marginale banen is dan dat hij een stijgende lijn vertoont (Kalleberg, 2009; Porthé et al., 2010; Rodgers, 1989; Tucker, 2002; Vosko, 2002). Het risico hierop wordt voor een groot deel bepaald door de vraag naar en het aanbod van de vaardigheden van de werknemer. Een kleine vraag bij een groot aanbod vermindert de kansen van de werknemer op een baan en erodeert zijn/haar onderhandelingsmacht ten opzichte van de werkgever (Goldthorpe, 2000; Mortensen & Pessarides, 1999; Pfeffer, 1981; Porthé et al., 2010). Laagopgeleide werknemers zijn de meest waarschijnlijke slachtoffers, aangezien zij minder verdienen, vervangbaar zijn en vaker werkloos (Goldthorpe, 2000; Hanisch, 1999; Mortensen & Pessarides, 1999; Pacelli et al., 2008; Siebert, 1997; Teichler, 1999). De negatieve effecten zullen verder het grootst zijn bij een flexibele contractduur, vooral in landen met een relatief strikte ontslagbescherming voor vaste contracten en een rigide arbeidsmarkt (Kalleberg, 2009; Tucker, 2002; Vosko, 2008).

Indedaad kiezen laagopgeleide werknemers, die het vaakst slachtoffer zijn van strategieën gericht op externe numerieke flexibiliteit, doorgaans niet vrijwillig voor flexibiliteit, maar zijn zij hiertoe gedwongen (Davis-Blake & Uzzi, 1993). De grote objectieve baanonzekerheid, waarmee tijdelijke contracten doorgaans gepaard gaan, leidt ook tot een verminderde kans op werk en dus minder werkzekerheid (Pacelli et al., 2008). In het verlengde hiervan blijken in Nederland kleine deeltijdcontracten gepaard te gaan met minder (opwaartse) loonmobiliteit (Salverda, 2010). Hier tegenover staat dat bijvoorbeeld Zant, Alessi, Oostendorp & Pradhan (2000) vinden dat de kans om van een tijdelijk contract naar een vast dienstverband te gaan aanzienlijk groter is dan de kans om werkloos of niet-participerend te worden. Bovendien concluderen Hagen (2003) en Zijl, Berg & Heyma (2004), voor respectievelijk Duitsland en Nederland dat tijdelijke contracten de kans vergroten om vanuit werkloosheid werk te vinden. Zorgelijk is in Nederland echter dat de grootte van dit positieve effect de laatste jaren lijkt af te nemen (Dekker, Houwing & Kösters, 2011).

De dynamiek omtrent precare arbeid is moeilijk te verbinden aan specifieke sectoren, aangezien carrières zich vaak in verschillende sectoren afspelen. Voor zover werknemers binnen sectoren blijven, valt precare arbeid vooral te verwachten in sectoren waar veel gebruik gemaakt wordt van tijdelijke arbeidscontracten in laagopgeleide functies, zoals de horeca (Porthé et al., 2010).

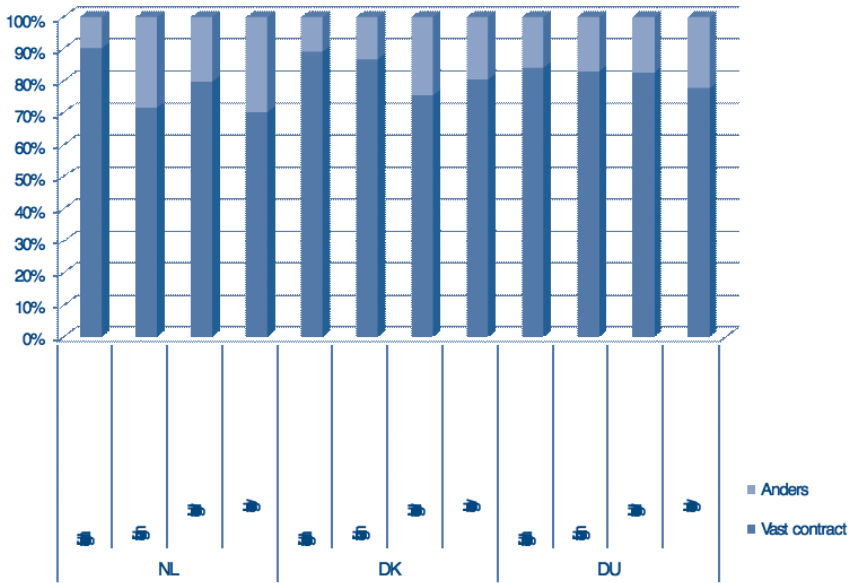
Tot slot lijkt de kans op een vicieuze cirkel van precare arbeid het grootst in arbeidsmarkten waar werkgevers veel gebruik maken van tijdelijke contracten en terughoudend zijn om vaste en/of voltijd-werknemers aan te nemen. Dit geldt vooral als de kosten van ontslag van een werknemer hoog zijn, waardoor de bescherming van een deel van de beroepsbevolking het overige deel kwetsbaarder maakt (Pontussen, 2005; Rueda, 2005). Dit wordt ondersteund door de bevinding dat Duitsland weliswaar meer ontslagbescherming kent dan Nederland en Denemarken, maar dat de kans op werk na ontslag in Duitsland juist beduidend kleiner is dan in de twee andere landen (Pacelli et al., 2008). Dit komt overeen met het beeld dat werd geschetst in de paragrafen 3.4 en 4.1 (zie Figuur 8, Figuur 10 en Figuur 11).

### 4.3 De arbeidsmarkt: buiten- en binnenstaanders

In zijn meest algemene vorm stelt de *'insider-outsider theory'* of binnen/buitenstaandertheorie dat de kosten voor de werkgever om beschermde, zittende werknemers (de binnenstaanders) te vervangen, de onderhandelingsmacht van deze werknemers vergroot, die zij gebruiken om hun positie te versterken ten koste van het onbeschermde deel van de beroepsbevolking (de buitenstaanders). Meer bescherming leidt dan tot een meer statische, starre arbeidsmarkt met een scherpere tweedeling tussen binnen- en buitenstaanders (Lindbeck & Snower, 1986, 1988; Rueda, 2005). Aangezien flexibele contracten minder bescherming bieden dan vaste contracten, zou de toename van flexibele contracten de scheiding tussen binnen- en buitenstaanders minder prominent kunnen maken. Dit wordt ten dele bevestigd door onderzoek. Zo kennen de weinig flexibele Mediterrane landen een scherpere tweedeling, hoofdzakelijk op basis van senioriteit, dan de meer flexibele Noord-Europese landen. Dit wil echter niet zeggen dat de Noord-Europese arbeidsmarkten niet gesegmenteerd zijn. Ook hier doet zich een verdeling tussen binnen- en buitenstaanders voor. Maar deze verdeling lijkt meer samen te hangen met de vraag/aanbod-verhouding op de arbeidsmarkt tussen opleidingsniveaus (Barbieri, 2009). Merk hierbij op dat deze verdeling tot op zekere hoogte het bedoelde effect is van flexibilisering van de arbeidsmarkt (Eamets & Masso, 2004; Hayek, 1944). De verdeling op de flexibele arbeidsmarkt komt voort uit de onderhandelingsmacht die samenhangt met de marktwaarde van bepaalde vaardigheden (Barbieri, 2009; Goldthorpe, 2000; Kalleberg, 2003; Pfeffer, 1981). Dit mechanisme leidt dus tot een tweedeling tussen hoogopgeleide werknemers die tot op zekere hoogte invloed hebben op hun contract, en laagopgeleide werknemers die die invloed missen (Kalleberg, 2003). Doordat er wel degelijk omstandigheden zijn waaronder werknemers vrijwillig voor een flexibel contract kiezen, valt de tweedeling tussen opleidingsniveaus echter niet geheel samen met de verdeling tussen contractvormen (Kalleberg, 2003). Hierbij valt overigens een verschil te verwachten tussen landen met strikte en met soepele ontslagbescherming. In landen met een strikte ontslagbescherming zullen hoogopgeleiden de bescherming van vaste contracten zoeken, terwijl in landen met een beperktere ontslagbescherming zekerheid gezocht zal worden in een hoger loon. In landen met een strikte ontslagbescherming zal de ongelijkheid op de arbeidsmarkt zich dan langs de lijnen van contractzekerheid en flexibiliteit manifesteren, terwijl dit bij lagere ontslagbescherming meer langs de lijnen van de hoogte van het loon zal zijn (Barbieri, 2009).

Het opleidingsniveau blijkt inderdaad een goede voorspeller van de mate waarin een werknemer tevreden is met zijn of haar baan, wat de veronderstelling ondersteunt dat werknemers met meer menselijk kapitaal meer invloed hebben op hun baan (Cabrita & Perista, 2006; Kalleberg, 2003). In Denemarken, waar de ontslagbescherming gering is, zou tevredenheid met het werk dan moeten samenhangen met het hoge loon dat hoogopgeleide werknemers ontvangen in vergelijking met laagopgeleide werknemers. In Nederland en Duitsland zouden, gezien de relatief strikte ontslagbescherming, hoogopgeleide werknemers voornamelijk tevredenheid moeten putten uit de zekerheid van hun contract (Andersen & Svarer, 2007; OECD, 2008). Het *European Working Conditions Survey* uit 2010 ondersteunt bovenstaande verwachting voor Nederland, aangezien daar een lager niveau van vaardigheden gepaard gaat met minder vaste contracten. Voor Duitsland wordt dit effect echter slechts in zeer beperkte mate gevonden en voor Denemarken is het effect niet eenduidig vast te stellen (zie Figuur 12).

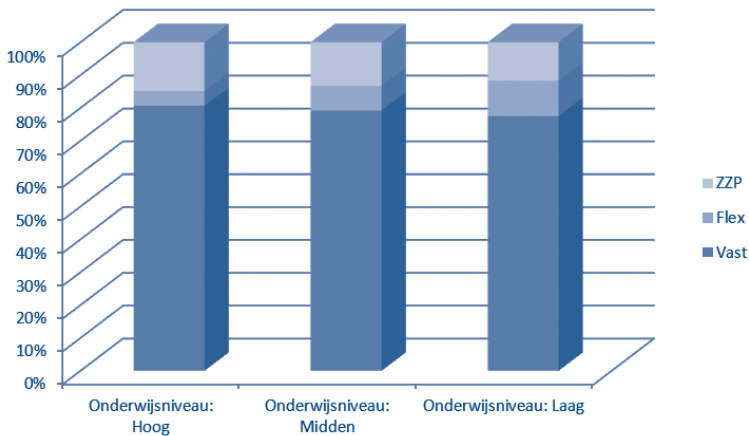
## 4. Gevolgen van flexibiliteit



FIGUUR 12: HET RELATIEVE AANDEEL VASTE CONTRACTEN TEN OPZICHTE VAN ANDERE CONTRACTVORMEN PER BEROEPSGROEP, VOOR NEDERLAND, DENEMARKE EN DUITSLAND.

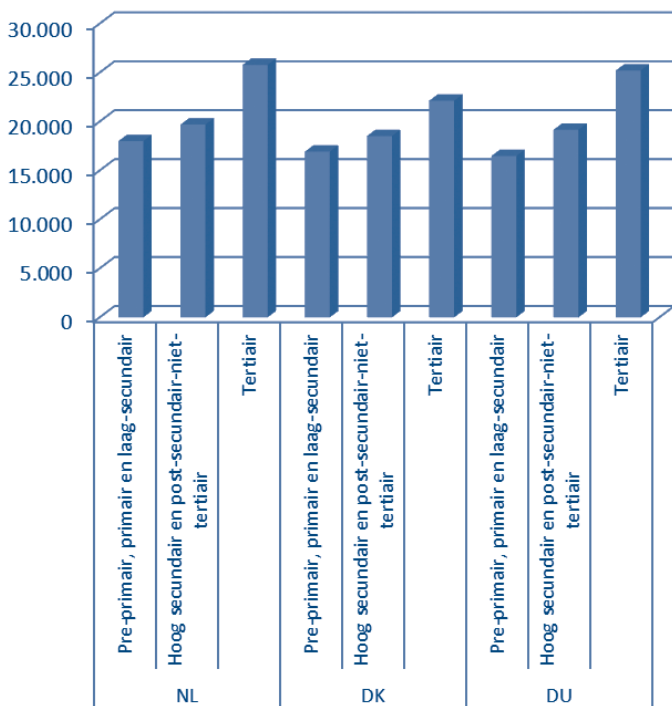
BRON: EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (2010)

De resultaten in Figuur 12 zijn voor Nederland in overeenstemming met het feit dat het aandeel flexibele contracten onder hoogopgeleiden aanzienlijk kleiner is dan onder laagopgeleiden (Figuur 13).



FIGUUR 13: HET AANDEEL VASTE CONTRACTEN, FLEXIBELE CONTRACTEN EN ZPP-ERS PER ONDERWIJSNIVEAU IN NEDERLAND. BRON: CBS, ENQUETE BEROEPSBEVOLKING (2002-2010).

Op grond van het voorgaande zouden we in Denemarken meer dan in Duitsland en Nederland, een groot verschil in lonen tussen laag- en hoogopgeleide werknemers verwachten. Gegevens van Eurostat laten echter zien dat het verschil in inkomen tussen de hoog- en laagopgeleiden in Denemarken kleiner is dan in Nederland en Duitsland (Figuur 13). Aangezien het hier echter om inkomen gaat en niet direct om lonen, moeten deze gegevens voorzichtig geïnterpreteerd worden.



FIGUUR 14: HET VERSCHIL IN INKOMEN TUSSEN VERSCHILLENDE OPLEIDINGSNIVEAUS IN NEDERLAND, DENEMARKE EN DUITSLAND (EURO'S PER JAAR).

BRON: EUROSTAT (2005-2009) (GEGEVENS ZIJN GECORRIGEERD VOOR KOOPKRACHTVERSCHILLEN)

Het bovenstaande biedt dus slechts gedeeltelijk ondersteuning voor de verwachting dat strikte ontslagbescherming tot een scherpere binnen-/buitenstaanderverdeling leidt op basis van contractzekerheid, terwijl het verwachte looneffect in ieder geval niet terug te vinden is in de inkomensverdeling. De gevolgen van flexibele contractvormen voor de tegenstelling tussen binnen- en buitenstaanders op de arbeidsmarkt zijn hiermee niet eenduidig. Aanvullend onderzoek is nodig om meer helderheid hierover te krijgen.



In deze literatuurstudie zijn de implicaties van de flexibilisering van de arbeidsmarkt voor verschillende groepen werknemers geïnventariseerd. Het soort flexibele contracten dat werkgevers gebruiken hangt af van de sector en in het bijzonder van de dynamiek in de vraag naar goederen of diensten. Zo wordt er in de industrie veel in ploegendienst gewerkt, in de landbouw en horeca komen veel tijdelijke contracten voor en in de horeca en detailhandel veel deeltijd- en oproepcontracten.

De voorkeur van de werknemer voor een specifiek, al dan niet flexibel contract, hangt af van de specifieke omstandigheden waarin hij/zij verkeert. Een voorkeur voor deeltijdwerk komt vooral voor onder (overwegend vrouwelijke) werknemers, die betaald werk willen combineren met de zorg voor een kind of een gezin. Jongeren, die betaald werk willen combineren met een studie, hebben een voorkeur voor kleine deeltijdcontracten en oproepcontracten. Onder hoogopgeleide werknemers die het zelfstandig ondernemerschap zien als weg naar meer vrijheid en eventueel een hoger inkomen, wordt een voorkeur voor ZZP-schap gevonden.

Tot slot leggen de arbeidsmarktinstituties beperkingen op aan flexibele arbeid en bepalen mede welke (negatieve) gevolgen zich manifesteren. Zo biedt het Duitse institutionele systeem minder ondersteuning voor het combineren van werk en moederschap dan het Deense en het Nederlandse, biedt het Nederlandse systeem, in de vorm van breed dekkende cao's, meer bescherming tegen eventuele uitwassen van flexibiliteit, en bieden het Deense en Nederlandse systeem meer loopbaanbescherming door de arrangementen voor flexicurity.

Flexibele arbeidsregelingen kunnen voor werknemers zowel positieve als negatieve effecten hebben. Positieve effecten zijn de mogelijkheid om frequent van baan te wisselen (job-hoppen), het faciliteren van een bevredigende werk-thuis balans en het vergemakkelijken van herintreding in de arbeidsmarkt. Flexibele arbeidsregelingen kunnen echter ook leiden tot meer baanonzekerheid, met name onder werknemers met weinig menselijk kapitaal, in landen met beperkte sociale zekerheid en in sectoren met een volatiele vraag. Op grond van de beschikbare onderzoeksliteratuur kunnen de nationale en sectorale effecten echter niet geverifieerd worden.

Flexibele arbeidsregelingen kunnen de werk-thuis balans ook verstoren, voornamelijk wanneer werknemers met weinig menselijk kapitaal werkzaam zijn in sectoren met een grote vraagdynamiek, en in landen met weinig regelingen die de werk-thuis balans faciliteren. Hierbij kon het sectorale effect door gebrek aan data niet geverifieerd worden en lijkt het institutionele effect beduidend gecompliceerder dan verwacht. Zo wordt er in Duitsland, ondanks zeer beperkte mogelijkheden voor deeltijdwerk en kinderopvang, weinig werk-thuis stress ervaren, mogelijk als gevolg van het daar dominante mannelijke kostwinnersmodel. Tot slot zijn er aanwijzingen dat het werken in nachtdiensten het dag- en nachtritme van de werknemer kan verstoren en tot meer ongevallen leidt, hoofdzakelijk in de industrie en de bouw.

De negatieve loopbaaneffecten van flexibele arbeid laten zich het best beschrijven met de term preciaire arbeid, waarvan sprake is als werknemers gevangen zijn in een aaneenschakeling van tijdelijke, laagbetaalde contracten en periodes van werkloosheid. Preciaire arbeid komt het meest voor onder werknemers met weinig menselijk kapitaal en in arbeidsmarkten met hoge ontslagkosten. De effecten van de toename in flexibele contracten op de segmentatie van de arbeidsmarkt lijken zich vooral langs de scheidslijnen tussen opleidingsniveaus te manifesteren. Maar om dit met meer zekerheid te kunnen vaststellen is nader onderzoek nodig.

## De balans opgemaakt

In de inleiding van deze literatuurstudie werd gesteld dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt niet inherent goed of slecht is, wat ook blijkt uit de besproken gevolgen van flexibele arbeid. Vrijwel elk negatief gevolg lijkt een positieve tegenhanger te hebben. Zo is de keerzijde van baanonzekerheid een toename in baanvrijheid en de mogelijkheid tot job-hoppen, de keerzijde van werk-thuis stress de mogelijkheid tot het bereiken van een bevredigende werk-thuis balans, en is de tegenhanger van preciaire arbeid de mogelijkheid om uit de werkloosheid te ontsnappen. Dit roept de vraag op of er iets te zeggen is over het relatieve gewicht van de positieve en de negatieve gevolgen van flexibele arbeid. Zijn de gevolgen van flexibiliteit voor de werknemer overwegend negatief of overwegend positief? Voor het beantwoorden van deze vraag is het zinnig om terug te grijpen op de typologie van flexibiliteit in paragraaf 3.1.

Voor externe numerieke flexibiliteit en flexibiliteit van de contractduur geldt dat er voor de werknemer hoegenaamd geen voordelen zijn boven een vast contract. Immers, het bestaansrecht van tijdelijke contracten is gelegen in het feit dat het contract gemakkelijker door de werkgever kan worden beëindigd. De nadelen van tijdelijke contracten zijn voor de werknemer daarentegen veel groter, in de vorm van een verhoogde baanonzekerheid, precies doordat de werkgever het contract relatief eenvoudig kan beëindigen en geen verlenging hoeft te bieden. Vanuit het perspectief van de carrière zijn er daarentegen wel voordelen voor de (potentiële) werknemer, namelijk in de vorm van een verhoogde kans op een terugkeer op de arbeidsmarkt na een periode van werkloosheid. Het is helaas niet mogelijk om de omvang van de groep werknemers die via een tijdelijk contract uit werkloosheid ontsnapt te vergelijken met de groep die gevangen lijkt in preciaire arbeid. De bevinding dat de doorstroom van tijdelijk werk naar vast werk afneemt, geeft echter weinig hoop op een positieve balans. De balans van externe numerieke flexibiliteit voor de werknemer slaat dan ook negatief uit, in het bijzonder voor laagopgeleide werknemers.

Voor interne numerieke flexibiliteit, in het bijzonder flexibiliteit van arbeidsomvang, is het beeld genuanceerder. Zo kan deeltijdwerk een goede ondersteuning bieden bij het vinden van een bevredigende balans tussen werk en thuis. Hierbij moet wel worden aangetekend dat kleine deeltijdbanen het risico op een verminderde loonopbouw met zich meebrengen. Kleine deeltijdbanen, bijvoorbeeld in de vorm van een oproepcontract, kunnen daarentegen weer wel een uitkomst zijn voor studenten die naast hun opleiding willen werken. Zelfs als we rekening houden met de negatieve gevolgen van kleine deeltijdbanen, is de balans van flexibiliteit van de arbeidsduur voor de werknemers overwegend positief.

Flexibiliteit van werktijden biedt aan studenten de voordelen van het combineren van werk en opleiding. Voor het combineren van werk en de zorg voor een kind of het huishouden zijn contracten met flexibiliteit van werktijden echter aanzienlijk minder geschikt, aangezien juist de onregelmatigheid kan leiden tot werk op tijden dat kinderen niet op school zitten, zoals het weekend en de avonden. Daarnaast brengen nachtdiensten, zeker als deze elkaar opvolgen, een verhoogd risico op ongevallen met zich mee. In tegenstelling tot flexibiliteit van arbeidsduur en in het verlengde van flexibiliteit van contractduur, is ook de balans bij flexibiliteit van tijdstip voor de werknemer overwegend negatief, zij het minder sterk dan bij flexibiliteit van contractduur.



Sinds de oliecrisis van de jaren '70 is er op de arbeidsmarkt sprake van een trend van flexibilisering. Door het afzwakken van de economische groei en de toegenomen mobiliteit van kapitaal is de concurrentie tussen staten scherper geworden en zijn landen genoodzaakt een gunstig vestigingsklimaat te bieden. Een belangrijke pijler van een concurrerende economie is een arbeidsmarkt die werkgevers in staat stelt de kosten van arbeid efficiënt en effectief in lijn te brengen met de vraag naar hun producten, om zo de totale productiekosten te drukken. In aanvulling hierop is de neoliberale voorkeur voor marktwerking en liberalisering steeds dominantier geworden. In het merendeel van de Westerse economieën is de afgelopen decennia de ontslagbescherming van werknemers geërodeerd en is zowel de verscheidenheid aan als het totale aantal flexibele contracten sterk toegenomen.

Over de gevolgen van deze veranderende arbeidsmarkt voor werknemers is zowel in de wetenschap als in de politiek en onder sociale partners veel discussie. Onder economen, zeker in de Angelsaksische wereld, overheerst de opvatting dat op de arbeidsmarkt de dynamiek van vraag en aanbod leidend moet zijn en dat overheidsingrijpen, bijvoorbeeld door het beschermen van werknemers, de marktwerking verstoort, de kosten van arbeid opdrijft en de werkloosheid vergroot. Sociologen wijzen op de schadelijke effecten van een gesloten arbeidsmarkt, maar waarschuwen tegelijkertijd vaak voor de negatieve effecten van een flexibele arbeidsmarkt op de carrières aan de onderkant van de arbeidsmarkt en op de gezondheid van werknemers. Werkgevers en werkgeversorganisaties onderschrijven in Nederland doorgaans de optimistische visie op de flexibele arbeidsmarkt. Vakbonden zijn daarentegen minder positief over de sterke toename van flexibele contracten.

De ogenschijnlijk tegengestelde standpunten van de voor- en tegenstanders van flexibilisering hebben deels betrekking op verschillende niveaus. Economen en werkgevers onderbouwen hun positieve kijk op de flexibele arbeidsmarkt met macro-economische argumenten, zoals het werkloosheidspeil, terwijl vakbonden de nadruk leggen op de negatieve gevolgen van flexibele arbeid voor individuele werknemers. Hierdoor kan het debat gemakkelijk uitdraaien op een welles-nietes discussie waarin de partijen langs elkaar heen praten. Er is echter bij voorbaat geen reden waarom beide standpunten niet te verzoenen zouden zijn. Het is niet ondenkbaar dat een flexibele arbeidsmarkt op macro-niveau een meerwaarde heeft voor economische groei en tot een lagere werkloosheid leidt, terwijl hij tegelijkertijd werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt gevangen houdt in een vicieuze cirkel van marginale banen. In dit geval zou een zorgvuldig vormgegeven en gericht beleid de problemen van kwetsbare werknemers kunnen verlichten en tegelijkertijd de flexibiliteit van de arbeidsmarkt als geheel kunnen behouden.

Eerst dienen echter de argumenten van beide partijen onder de loep te worden genomen om hun geldigheid vast te stellen en na te gaan onder welke condities ze al dan niet van toepassing zijn. Deze literatuurstudie naar de sociale gevolgen van flexibele arbeid in internationaal perspectief brengt de sociale implicaties van flexibele contracten in kaart. De vragen die hierbij centraal staan zijn:

- Ervaren verschillende werknemers uiteenlopende gevolgen van het werken in flexibele regelingen?

- Welke kenmerken van werknemers vergroten het risico op negatieve gevolgen dan wel de kans op positieve gevolgen?
- Welke werknemers lopen een verhoogd risico op negatieve gevolgen?

De sociale gevolgen van flexibele arbeid kunnen voor de individuele werknemer zowel positief als negatief zijn. De aard van de gevolgen wordt niet enkel bepaald door de contractvorm, maar is de resultante van een gecompliceerd samenspel van de voorkeuren van de werkgever en de werknemer en de instituties die de relatie tussen beide partijen reguleren. Het is dus niet zinvol om algemene uitspraken te doen over de effecten van flexibele arbeid zonder de specifieke omstandigheden van de flexwerker en de institutionele context in ogenschouw te nemen. Om bij het vormgeven van beleid niet het kind van potentiële positieve economische en individuele effecten weg te gooien met het badwater van de negatieve gevolgen, is het belangrijk te weten welke groepen werknemers kwetsbaar zijn voor deze negatieve gevolgen. Wanneer deze groepen bekend zijn, kan beleid op maat gemaakt worden en een geïnformeerd en constructief debat gevoerd worden tussen de voor- en tegenstanders van flexibele arbeid.

Drie soorten gevolgen van flexibele arbeid voor het individu en voor de arbeidsmarkt zijn hier het meest relevant: gevolgen voor de fysieke en psychische gezondheid van het individu, gevolgen voor de carrière van het individu en gevolgen voor de segmentatie van de arbeidsmarkt.

De gevolgen van flexibele arbeid voor het psychische en fysieke welbevinden van het individu hangen samen met de ervaren baanonzekerheid, met de werk-thuis balans en met fysieke klachten als gevolg van overwerk of ploegendienst. Uit de literatuur blijkt dat baanonzekerheid vooral voorkomt onder laagopgeleide werknemers met een tijdelijk contract, wat verklaard wordt door de geringe onderhandelingsmacht als gevolg van de beperkte hoeveelheid menselijk en financieel kapitaal en de beperkte duur van het contract. Hoewel de data om dit te verifiëren helaas ontbreken, zal baanonzekerheid naar verwachting meer dan gemiddeld voorkomen in de horeca, de landbouw en de bouw, en in landen met lage werkloosheidsuitkeringen en een grote kans op (langdurige) werkloosheid, zoals Duitsland. Tegenover dit negatieve effect staat de hoogopgeleide job-hopper, die zijn onderhandelingspositie gebruikt om baanonzekerheid te vertalen in 'baanvrijheid'.

De gevolgen van flexibiliteit voor de werk-thuis balans manifesteren zich hoofdzakelijk bij vrouwen met kinderen met een baan met flexibele werktijden. Laagopgeleide vrouwen lopen het meeste risico op negatieve gevolgen, als gevolg van hun beperkte onderhandelingsmacht en het ontbreken van zeggenschap over de werktijden. Werknemers die te lijden hebben onder een verstoorde werk-thuis balans worden vooral in de horeca en de detailhandel verwacht, en in landen met instituties die weinig ondersteuning bieden voor de combinatie werk-zorg, zoals in Duitsland. Dit is met de beschikbare data echter niet te verifiëren. Tegenover de werknemers met een verstoorde werk-thuis balans, staan – vaak hoogopgeleide – werknemers die de zeggenschap over de eigen arbeidstijden aanwenden om de werk-thuis balans naar eigen wens in te richten.

Verder blijkt uit de literatuur dat overwerk tot vermoeidheidsverschijnselen kan leiden, ploegendienst tot een groter aantal ongevallen en tijdelijke contracten tot een verhoogd risico op fysieke overbelasting. Nadere analyse wijst echter uit dat het niet zozeer overwerk als zodanig is, maar een hoge werkdruk die tot vermoeidheidsklachten leidt. Werk in ploegendienst verhoogt

het risico op ongevallen als gevolg van de verstoringen in het dag- en nachtritme die nachtelijke diensten veroorzaken. Tot slot komt uit de literatuur naar voren dat tijdelijke werknemers, zelfs wanneer voor sectorale effecten gecontroleerd wordt, vaker fysiek belastend werk hebben, wat wellicht samenhangt met hun zwakke onderhandelingspositie.

Ook ten aanzien van de loopbaan van de werknemer kunnen flexibele contracten zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Aan de ene kant kunnen tijdelijke contracten een opstap bieden van werkloosheid naar werk. In de literatuur wordt inderdaad gevonden dat tijdelijke contracten de herintreding vanuit werkloosheid bevorderen, al is de causale relatie moeilijk vast te stellen en verloopt de overgang van tijdelijk contract naar vast contract vaak moeizaam. Daar tegenover staat dat tijdelijke contracten en kleine deeltijdbanen werknemers gevangen kunnen houden in een vicieuze cirkel van marginale banen of preciaire arbeid, in plaats van uitzicht te bieden op een vaste baan. Vooral laagopgeleide werknemers lopen risico op preciaire arbeid. Dit risico is relatief groot in sectoren waarin veel gebruik gemaakt wordt van tijdelijke contracten en op een arbeidsmarkt met strikte ontslagbescherming voor vaste contracten, zoals in Duitsland en Nederland.

Het effect van flexibele arbeid op de scheiding tussen binnen- en buitenstaanders (*insiders* en *outsiders*) op de arbeidsmarkt is op basis van beschikbaar onderzoek moeilijk vast te stellen. Aan de ene kant zijn er aanwijzingen dat meer flexibiliteit de segmentatie op de arbeidsmarkt op basis van leeftijd en anciënniteit vermindert. Aan de andere kant is het mogelijk dat meer flexibiliteit de segmentatie niet vermindert, maar dat deze zich langs ander lijnen manifesteert, zoals het opleidingsniveau.

Concluderend zijn uitspraken over de sociale gevolgen van flexibele arbeid niet zinvol los van de specifieke vorm van flexibele arbeid, de omstandigheden van de werknemer en de specifieke maatschappelijke context. Bij de omstandigheden van de werknemer gaat het vooral om de privésituatie (zoals zorgtaken) en om het opleidingsniveau of, ruimer, om de hoeveelheid menselijk kapitaal. Bij de context gaat het om de aard van het werk in een sector en om institutionele aspecten, zoals het ontslagrecht, de dekkingsgraad van cao's en de invloed en opstelling van vakbonden.

Gezien het grote aantal variabelen is het niet mogelijk om een volledig beeld te schetsen, maar een aantal dominante factoren kan wel worden aangegeven en kan dienen als aangrijpingspunt voor beleid. Een bijzonder invloedrijke factor voor de gevolgen van flexibele arbeid is de hoeveelheid menselijk kapitaal, en daarmee indirect het opleidingsniveau van de werknemer, die mede bepalend is voor de onderhandelingspositie van de werknemer. Ten tweede is de sector waarin de werknemer werkzaam is van groot belang, waarbij werknemers in sectoren met een volatiele productie en weinig vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten, zoals de horeca en de landbouw, een verhoogd risico op negatieve gevolgen lopen. Tot slot vergroten institutionele factoren, zoals strikte ontslagbescherming, die de dynamiek op de arbeidsmarkt belemmeren, het risico op baanonzekerheid en preciaire arbeid als gevolg van flexibele arbeid, doordat ze de kans op langdurige werkloosheid vergroten en de scheidslijn tussen binnenstaanders en buitenstaanders verscherpen.



Akersted, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. & Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(5), 427 - 433.

Andersen, T. M. & Svarer, M. (2007). *Flexicurity: labour market performance in Denmark*. CESifo Working Paper, 2108.

Anderson, C. J. & Pontussen, J. (2007). Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211 - 235.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage; why high performance work systems pay off*. New York: Cornell University Press.

Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803 - 829.

Atkinson, J. (1984a). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Atkinson, J. (1984b). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management* (16), 28 - 31.

Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621 - 628.

Bardoel, E. A., Moss, S. A., Smyrniotis, K. & Tharenou, P. (1999). Employee characteristics associated with the provision of work-family policies and programs. *International Journal of Manpower*, 20(8), 563 - 576.

Bates, T. (1995). Self-employment entry across industry groups. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 143 - 156.

Beckers, D. G. J., Linden, D. v. d., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Veldhoven, M. J. P. M. v. & Yperen, N. W. v. (2004). Working overtime hours: relation with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282 - 1289.

Benach, J. & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61, 276 - 277.

Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T. & Kalleberg, A. L. (2004). Contesting time: international comparisons of employee control of working time. *Industrial and Labour Relations Review*, 57(3), 331 - 349.

Bertola, G., Boeri, T. & Cazes, S. (2000). Employment protection in industrialized countries: the case for new indicators. *International Labour Review*, 139(1), 57 - 72.

Brewster, C., Mayne, L. & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe. *Journal of World Business*, 32(2), 133 - 151.

- Cabrita, J. & Perista, H. (2006). *Measuring job-satisfaction in surveys - Comparative analytical report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Capelli, P. & Neumark, D. (2004). Externa Churning and Internal Flexibility: Evidence of the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypothesis. *Industrial Relations*, 43(1), 148 - 182.
- Chungh, H., Kerkhofs, M. & Ester, P. (2007). *Working Time Flexibility in European Companies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Costa, G., Akerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., et al. (2004). Flexible working hours, health and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21(6), 831 - 844.
- Crouch, C. (2007). *The governance of labour market uncertainty: towards a new research agenda*. Paper presented at the Sinzheimer lectures.
- Davis-Blake, A. & Uzzi, B. (1993). Determinants of Employment Externalisation: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 195 - 223.
- Dekker, R., Houwing, H. & Kösters, L. (2011). *Van flexibel naar vast? De doorstroom naar vast werk van een groeiende groep flexwerkers*. Paper presented at the Nederlandse Arbeidsmarktdag: 'Werk leeft! Structurele veranderingen in de arbeid'.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: an International Perspective; Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Dijkers, J., Engen, M. v., Vinkenburg, K. & Miggiels, M. (2011). Flexibel werken en het werk-thuis conflict. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1), 25 - 42.
- Eamets, R. & Masso, J. (2004). Labour market flexibility and employment protection regulation in the Baltic states, *IZA Discussion Paper Series* (Vol. 1147). Bonn: Insitute for the Study of Labour.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: a reinterpretation of the welfare state. In P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism; The Institutional Foundation of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound.org. (2010). Retrieved August 23rd 2011
- Eurostat. (2010). Persons Employed Part-time - Total. Retrieved September 21st, 2011
- Folkard, S. & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53, 95 - 101.
- Fouarge, D. J. A. G. & Kerkhofs, M. J. M. (2000). Krappe markt remt flexibilisering. *Economisch-Statistische Berichten*, 85(4240), 80 - 85.

- Glorieux, I., Mestdag, I. & Minnen, J. (2007). Temporele flexibiliteit in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(4), 321 - 336.
- Goldthorpe, J. H. (2000). *On Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438 - 448.
- Grubb, D. & Martin, J. P. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences With Active Labour Market Policies. *Swedish Journal of Economic Perspectives*, 8, 9 - 56.
- Grzywacs, J. G. & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97 - 109.
- Hagen, T. (2003). *Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?* Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Hall, P. & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: a review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 188 - 220.
- Harrington, R. (2001). Environmental uncertainty within the hospitality business: exploring the measure of dynamism and complexity between restaurant segments. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 25(4), 386 - 398.
- Hayek, F. A. (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.
- Hillebrink, C. & Pouwels, B. (2009). Werkgevers over deeltijd. In S. Keuzenkamp (Ed.), *Deeltijd (g) een probleem; mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Hooff, M. L. M. van, Bakhuys-Roozeboom, M. C., Vroome, E. M. M. de & Smulders, P. G. W. (2010). De invloed van afwijkende werktijden. *Gedrag & Organisatie*, 23(3), 175 - 212.
- Houwing, H. & Schils, T. (2010). Sectoral variation in collectively agreed employment protection: Evidence from Dutch flexicurity. *European Journal of Industrial Relations*, 16, 137 - 152.
- ILO. (2010). Employment Protection Legislation Database. Retrieved September 21st, 2011
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A. & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effect on employee health and well-being. *The Cochrane Library*, 2, 1 - 88.

- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing Flexibilit: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479 - 504.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Wokr and Occupations*, 30, 154 - 175.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1 - 22.
- Kerkhofs, M., Román, A. & Ester, P. (2010). *Flexibility Profiles of European Companies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Klein-Hesselink, D. J. & Vuuren, T. v. (1999). Job flexibility and job insecurity: the Dutch case. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 8(2), 273 - 293.
- Knox, A. & Walsh, J. (2005). Organisational flexibility and HRM in the hotel industry: evidence from Australia. *Human Resource Management Journal*, 15(11), 57 - 75.
- Korpi, T. & Levin, H. (2001). Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment and Society*, 15(1), 127 - 148.
- Kotowska, I., Matysiak, A., Styrz, M., Pailhé, A., Solaz, A. & Vignoli, D. (2010). *Family Life and Work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Letourneux, V. (1998). *Precarious employment and working conditions in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lindbeck, A. & Snower, D. J. (1986). Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations. *The American Economic Review*, 76(2), 235 - 239.
- Lindbeck, A. & Snower, D. J. (1988). *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge, Massachusetts: The MIT press.
- Matysiak, A. (2008). *On interdependencies between fertility and women's labour supply*. Warsaw school of economics, Warsaw.
- McArthur, A. W. & Nystrom, P. C. (1991). Environmental Dynamism, Complexity, and Munificence as Moderators of Strategy-Performance Relationships. *Journal of Business Research*, 23, 349 - 361.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organisational Design. *Management Science*, 26(3), 322 - 341.
- Mortensen, D. T. & Pessarides, C. A. (1999). Unemployment Responses to 'Skill Biased' Technology Shocks: The Role of Labour Market Policy. *The Economic Journal*, 109(455), 242 - 265.

Nag, P. K. & Patel, V. G. (1998). Work accidents among shiftworkers in industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 21(3 - 4), 275 - 281.

OECD. (2008). Retrieved August 31st, 2011, from [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OECD. (2011). Retrieved August 31st, 2011

Osterman, P. (1999). Restructuring within Firms: the Shifting Employment Relation. In P. Osterman (Ed.), *Securing Prosperity: the American Labour Market*. Princeton: Princeton University Press.

Osterman, P. (2000). Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(2), 179 - 196.

Pacelli, L., Divicienti, F., Maida, A., Morini, M., Poggi, A. & Vesan, P. (2008). *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A. & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: a longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689 - 719.

Pärnänen, A., Sutela, H. & Mahler, S. (2007). *Combining family and full-time work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield: Pitman Publishing Inc.

Pleijster, F. & Valk, P. v. d. (2007). *Van onbemand tot onmisbaar; de economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*. Zoetermeer: EIM.

Polanyi, K. (1957). *The great transformation*. Boston: Beacon Press.

Pontussen, J. (2005). *Inequality and Prosperity: Social Europe vs. Liberal America*. Ithaca: Cornell University Press.

Portegijs, W. (2009). Vrouwen met een kleine deeltijd baan. In S. Keuzenkamp (Ed.), *Deeltijd (g) een probleem; mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A. A., Garcia, A. M., et al. (2010). Extending a model of precarious employment: A qualitative study of immigrant workers in Spain. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 417 - 424.

- Powell, W. W. (2001). The capitalist firm in the 21st century: Emerging patterns in Western enterprise. In P. J. D. Maggio (Ed.), *The twenty-first century firm: Changing economic organization in international perspective* (pp. 33 - 68). Princeton: Princeton University Press.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1 - 16). Geneva: ILO publications.
- Rodgers, G. & Rodgers, J. (Eds.). (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: ILO Publications.
- Román, A. (2006). *Deviating from the standard: effects on labour continuity and career patterns*. University of Utrecht, Utrecht.
- Rueda, D. (2005). Insider-outsider politics in industrialized democracies: The challenge for social democratic parties. *American Political Science Review*, 99(1), 61 - 74.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y. & Saltzstein, G. H. (2001). Work family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452 - 476.
- Salverda, W. (2010). Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit. In R. v. Gaalen, J. Sanders, W. Smits & J. F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: focus op kwetsbare groepen*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Siebert, H. (1997). Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 37 - 54.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology*, 23, 315 - 339.
- Smolny, W. (2002). Employment adjustment at the firm level; A theoretical model and empirical investigation for West German manufacturing firms. *Labour*, 16(1), 65 - 88.
- Smulders, P. G. W. & Klein-Hesselink, D. J. (1997). Nederland lang geen koploper flexibilisering. *Economisch-Statistische Berichten*, 82(4129), 888 - 892.
- Standing, G. (1997). Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation. *European Journal of Industrial Relations*, 3, 7 - 37.
- Steijn, B. & Hofman, A. (1999). Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15(1), 149 - 161.
- Taylor, M. P. (2009). Earnings, independence, or unemployment: why become self-employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253 - 266.

Teichler, U. (1999). Research on the Relationship Between Higher Education and the World of Work: Past Achievements, Problems and New Challenges. *Higher Education*, 38(2), 169 - 190.

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.

Traxler, F. & Behrens, M. (2002). Collective bargaining coverage and extension procedures. Retrieved September 1st, 2011, from <http://www.eurofound.europa.eu/eiro>

Tucker, D. (2002). *'Precarious' non-standard employment - A review of the literature*. Wellington: Department of Labour.

Valk, J. v. d. & Boelens, A. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. *Sociaal Economische Trends*, 3e kwartaal, 19 - 25.

Valverde, M., Tregaskis, O. & Brewster, C. (2000). Labour flexibility and firm performance. *International Advances in Economic Research*, 6(4), 649 - 661.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610 - 622.

Vosko, L. F. (2002). Rethinking feminization: Gendered precariousness in the Canadian labour market and the crisis in social reproduction, *A Monograph Prepared for the Annual Robarts' Lecture*: Robarts Centre for Canadian Studies.

Vosko, L. F. (2008). Temporary work in transnational labour regulation: SER-centrism and the risk of exacerbating gendered precariousness. *Social Indicators Research*, 88, 131 - 145.

Wilthagen, T. (1998). *Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform*. Berlin: Social Science Research Centre Berlino.

Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10, 166 - 186.

Wilthagen, T., Tros, F. & Lieshout, H. v. (2004). Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU member states. *European Journal of Social Security*, 6(2), 113 - 136.

Zant, W., Alessi, R., Oostendorp, R. & Pradhan, M. (2000). *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt; een empirisch onderzoek op basis van OSA vraag- en aanbodpanels*.

Zijl, M., Berg, G. J. v. d. & Heyma, A. O. J. (2004). *Stepping-stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until regular work*. SEO Working Paper 30. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek.

# Deel II

## De flexbalans

### Een inventarisatie van de kosten en baten van flexibele arbeid

**Ronald Dekker**

Senior onderzoeker bij het instituut Reflect (Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion at Tilburg University) van de Universiteit Tilburg



Al decennialang wordt gesproken over flexibilisering van de arbeidsmarkt, vaak als een noodzakelijke ontwikkeling naar meer flexibiliteit. Traditioneel werden in deze discussie neoklassieke economische argumenten aangevoerd die te maken hebben met (neerwaartse) loonflexibiliteit en een minder stringente ontslagbescherming. Aanvullend daarop worden de laatste 20 jaar de vermeende zegeningen van allerlei vormen van flexibele arbeid naar voren gebracht.

In de discussie over flexibiliteit op de arbeidsmarkt worden de verschillende verschijningsvormen van die flexibiliteit veelal op een hoop gegooid. Het is echter nuttig en inzichtelijk om de verschillende vormen van flexibiliteit expliciet te onderscheiden. In de literatuur worden de volgende vormen van flexibiliteit onderscheiden (Atkinson, 1984; zie ook Hilbers et al., 2010):

- Loonflexibiliteit
  - Loon past zich (snel) aan aan marktomstandigheden
- Externe numerieke flexibiliteit
  - Flexibele contracten, maar ook versoepeling ontslagrecht
- Interne numerieke flexibiliteit
  - Deeltijdwerk, roosterflexibiliteit, 'het nieuwe werken'
- Functionele flexibiliteit
  - 'Jobrotation', inhoud van het werk kan veranderen

Deze literatuurstudie richt zich op het in kaart brengen van de gevolgen, positief en negatief, van externe numerieke flexibiliteit.

De discussie over arbeidsmarktflexibiliteit in het publieke domein en met name in de politiek volgt een voorspelbaar patroon. De nadruk ligt steevast op externe numerieke flexibiliteit, die op het eerste gezicht vooral in het voordeel is van bedrijven. Intern numerieke flexibiliteit en functionele flexibiliteit spelen in de publieke discussie een relatief kleine rol. Dat heeft te maken met de hoofdrol van werkgevers in deze discussies, niet alleen in Nederland, maar ook elders in de wereld, daarbij ondersteund door de hoofdstroom in het economisch denken en politici aan de rechterkant van het politieke spectrum. Daarnaast worden in een internationale context intern numerieke flexibiliteit (m.n. deeltijdwerk) en extern numerieke flexibiliteit (m.n. tijdelijk werk) nogal eens samen genomen, omdat deeltijdwerk in veel landen overwegend een 'precair' (*precarious*) karakter heeft. Dit is voor Nederland echter minder evident.

- Extern numerieke flexibiliteit, die in deze studie centraal staat, omvat verschillende contractvormen.
- Directe contracten (tussen werkgever en werknemer):
- tijdelijk contract met uitzicht op vast
- tijdelijk contract zonder uitzicht op vast
- zzp-er ('echte zelfstandige')
- overeenkomst van opdracht

Driehoekscontracten (tussen opdrachtgever, werknemer en een intermediair):

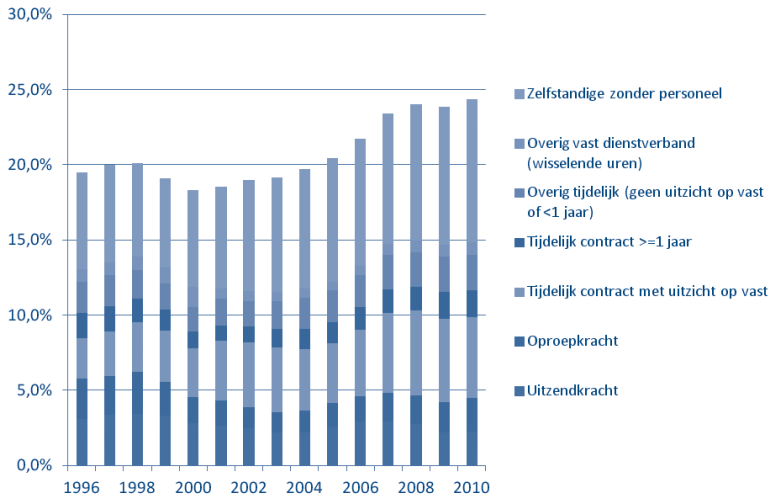
- uitzendwerk, fase A
- uitzendwerk, fase B
- uitzendwerk, fase C
- payroll
- zzp-er die bemiddeld wordt
- detachering
- uitbesteding, onderaanneming

Deze uiteenlopende mogelijkheden voor externe flexibiliteit voor bedrijven resulteren niet in alle gevallen in een flexibel arbeidscontract voor werknemers. Werknemers kunnen ook een vast contract hebben bij hun detacheerder (meestal), onderaannemer (vaak), payroll onderneming (soms) of uitzendbureau (zelden).

Figuur 1 toont hoe verschillende vormen van (extern numeriek) flexwerk zich de afgelopen 15 jaar in Nederland hebben ontwikkeld. Daarbij is het niet mogelijk om alle vormen van flexwerk die hierboven zijn genoemd te onderscheiden.

FIGUUR 1. ONTWIKKELING VAN HET AANDEEL VAN VERSCHILLENDE VORMEN VAN FLEXIBEL WERK IN NEDERLAND, 1996-2010 (IN PROCENTEN VAN DE TOTALE WERKGELEGENHEID)

BRON: DEKKER ET AL. (2011)

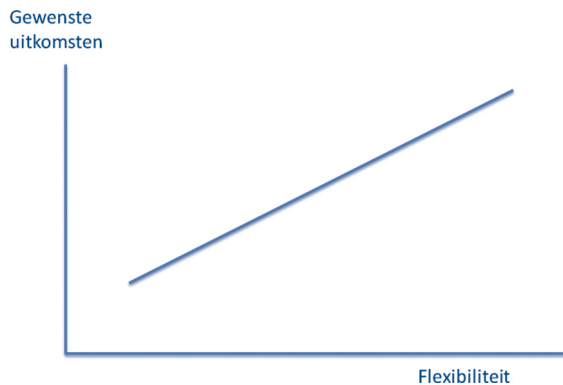


Het totale aandeel van flexwerk is gegroeid van ongeveer 20 procent in 1996 naar bijna 25 procent in 2010. Deze groei kan voor een belangrijk deel verklaard worden uit de groei van twee specifieke vormen van flexibele arbeid, namelijk de tijdelijke contracten met uitzicht op vast (van 3 procent naar bijna 6 procent) en de zzp'ers (van 6 procent naar bijna 10 procent). De andere vormen van flexwerk blijven relatief stabiel.

## 1.1 De economische achtergrond

De impliciete veronderstelling achter pleidooien voor een meer extern numerieke flexibiliteit is dat meer flexibiliteit altijd beter is. Beter in termen van een aantal mogelijke gewenste uitkomsten, zoals economische groei, productiviteitsgroei, werkgelegenheid en (lagere) werkloosheid. Die veronderstelling wordt weergegeven in figuur 2.

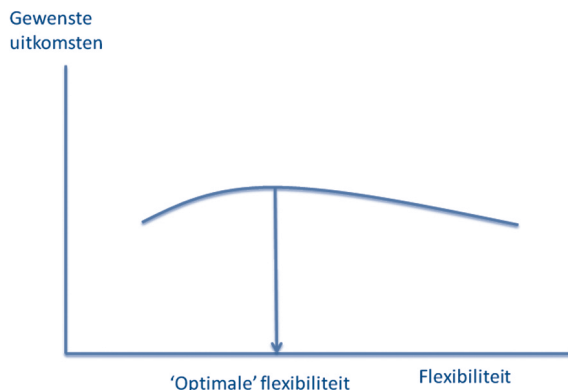
FIGUUR 2. VERONDERSVTELDE RELATIE TUSSEN \_\_\_\_EXIBILITEIT EN GEWENSTE UITKOMSTEN IN DE STANDAARD ECONOMISCHE THEORIE



Deze gedachte is sterk beïnvloed door oppervlakkige lezing van de hoofdstroom in het economisch denken, waarin alle instituties op de arbeidsmarkt bij voorbaat verdacht zijn. In die gedachte zijn instituties een belemmering voor het tot stand komen van de optimale marktuitskomsten. Ook in de economische wetenschap wordt tegenwoordig echter erkend dat er een grens is aan de omvang van flexibiliteit. Dat is het gemakkelijkst duidelijk te maken met een extreem voorbeeld. Stel dat een bedrijf elke dag opnieuw de arbeidsvoorwaarden van zijn personeel wil vaststellen, potentieel met een compleet nieuwe groep werkenden. De productiviteit zal in een dergelijk bedrijf nihil zijn. Eenzelfde redenering geldt voor de economie als geheel. In een volledig doorgeflexibiliseerde arbeidsmarkt is niet gegarandeerd dat de werkloosheid is verdwenen. Verwijzing naar de huidige situatie op de zeer flexibele arbeidsmarkt van de Verenigde Staten volstaat om dit duidelijk te maken. De belangrijkste economische verklaring voor de bovengrens aan flexibiliteit is het bestaan van transactiekosten, dat zijn kosten die worden gemaakt bij het aangaan van een transactie, bijvoorbeeld tussen een opdrachtgever en een arbeidskracht (Coase, 1934; Williamson, 1975). De consequentie van deze gedachte van grenzen aan flexibilisering is schematisch weergegeven in Figuur 3.

## 1. Inleiding

FIGUUR 3. DE RELATIE TUSSEN —EXIBILITEIT EN GEWENSTE UITKOMSTEN INDIEN REKENING WORDT GEHOUDEN MET TOENEMENDE TRANSACTIEKOSTEN



Ook in economisch-theoretische zin zijn er dus grenzen aan flexibilisering, die in hoge mate bepaald worden door transactiekosten. Daarnaast geldt, dat wat op korte termijn efficiënt is in termen van gewenste uitkomsten, op de lange termijn niet efficiënt hoeft te zijn. Dit onderscheid tussen statische (korte termijn) efficiëntie en dynamische (lange termijn) efficiëntie is naar voren gebracht in de context van technologische ontwikkeling door Joseph Schumpeter (1942). Hij formuleerde de volgende hypothese: opoffering van efficiëntie op de korte termijn leidt tot hogere investeringen in onderzoek en ontwikkeling (O&O), wat weer leidt tot een toename in efficiëntie op langere termijn. Met andere woorden, door innovatie-inspanningen ontstaat er een uitruil tussen statische en dynamische efficiëntie. Voor de arbeidsmarkt betekent dit, dat minder flexibiliteit op de korte termijn, wanneer deze gepaard gaat met een investering gericht op de toekomst (bv. meer scholing), tot betere uitkomsten op de lange termijn kan leiden.

Tenslotte is er nog het verdelingsvraagstuk. Zelfs wanneer meer flexibiliteit tot meer economische groei leidt, is het van belang hoe deze economische groei verdeeld wordt. Het gaat hierbij zowel om de verdeling tussen arbeid en kapitaal (werknemers versus werkgevers) als om de verdeling binnen de sfeer van arbeid (bv. tussen flexibele en vaste werknemers).

### 1.2 De flexbalans

In deze literatuurstudie ligt de nadruk op de kosten en baten van flexibele arbeid. Die kosten en baten zijn verdeeld over werkenden aan de ene kant en werkgevers/opdrachtgevers aan de andere kant. Op basis van de literatuurstudie kunnen gefundeerde uitspraken worden gedaan over de verdeling van de kosten en baten tussen deze twee groepen. Vervolgens worden de kosten en baten voor de economie als geheel in beschouwing genomen. Een dergelijke beschouwing is meer dan een simpele aggregatie van de kosten en baten van werkenden en werkgevers.

Op voorhand kunnen we, uitgaande van de theorie, de verwachting uitspreken dat de balans van een flexibel arbeidscontract voor de werkgevers positief is en voor werkenden overwegend negatief. Die laatste, negatieve verwachting hangt wel sterk samen met de veronderstelling dat een werknemer met een vast contract als vergelijkingspunt dient. Bij een vergelijking met een situatie van werkloosheid is de negatieve evaluatie van de situatie van de flexwerker niet evident.

Dit maakt duidelijk dat de kosten/batenanalyse voor een werkende dynamisch moet zijn. Het gaat er niet om dat iemand werkt op een flexibel contract als zodanig, maar dat iemand zich met zo'n contract verbetert (meer baten dan kosten) of verslechtert (meer kosten dan baten) ten opzichte van de uitgangssituatie. Zo lijkt op voorhand duidelijk dat de balans negatief uitvalt voor een werknemer die uit een vaste baan wordt ontslagen en vervolgens via een uitzendconstructie weer wordt ingehuurd voor een lager loon. Voor iemand echter, die uit een situatie van langdurige werkloosheid komt, kan de betreffende uitzendconstructie een verbetering zijn, vooral wanneer deze meer perspectief biedt op een vaste baan dan wanneer hij werkloos zou blijven, de zogenaamde 'stepping-stone' hypothese.

Wanneer we een werkende met een flexcontract vergelijken met een werknemer met een vast contract is duidelijk dat de eerste minder inkomenszekerheid aan het arbeidscontract ontleent. Dit betekent dat de kosten hoger zijn (of de baten lager) in vergelijking met een vast contract. Daarmee is de verwachte balans negatief.

Wanneer we een werkende met een flexcontract vergelijken met een werkloze, is het wat ingewikkelder. De afweging is meer complex. Een inschatting moet worden gemaakt van de gevolgen voor inkomen en inkomenszekerheid op de korte en op de lange termijn ten opzichte van de huidige situatie. Bij een dergelijke inschatting spelen ook het perspectief op het krijgen van een vaste baan en de risico's van herhaalde werkloosheid een rol. In theorie gaat het bij een dergelijke vergelijking ook om de uitruil tussen inkomen en vrije tijd. Dit maakt het lastig om op theoretische gronden een uitspraak te doen over de kosten en baten ten opzichte van de situatie van werkloosheid. Uit empirisch oogpunt is verdedigbaar dat als werklozen een flexibele baan accepteren zij daarmee 'tonen' dat de baten van de flexibele baan voor hen groter zijn dan de kosten in vergelijking met een langer verblijf in werkloosheid. Daarmee is de verwachte balans licht positief.

Bij alle bespiegelingen over de kosten en baten van flexwerk voor werkenden, moet nadrukkelijk rekening worden gehouden met individuele verschillen tussen werkenden. Dat iemand met een flexbaan een lager uurloon verdient (kosten) kan samenhangen met de flexbaan, maar ook met de kenmerken van de individuele werkende. In de vergelijking tussen flexwerk en vast werk moet dus worden gecorrigeerd voor individuele kenmerken van werkenden om zo goed mogelijk het verschil tussen vast werk en flexwerk te 'isoleren'.

Voor bedrijven hangen de baten samen met het reduceren of afwentelen van marktrisico's en kostenbesparingen. Uiteindelijk zouden die moeten leiden tot betere bedrijfsresultaten, zoals hogere winst, meer omzetgroei, enz. De kosten van flexibele arbeid vloeien voort uit een hoger niveau van transactiekosten bij het inhuren van personeel. Hiervan wordt een negatief effect verwacht op de bedrijfsresultaten. Vanuit theoretisch perspectief staat dus niet vast hoe de flexbalans voor werkgevers/opdrachtgevers uitvalt: positief of negatief. Echter, als een bedrijf er welbewust voor kiest om flexibele contracten aan te bieden, mag men ervan uitgaan dat de baten, in ieder geval op korte termijn, groter zijn dan de kosten.

Bij bedrijven is er, anders bij flexwerkers, niet een duidelijk vergelijkingspunt voor de kosten/batenanalyse. Het heeft weinig zin om bedrijven met een zeker aandeel flexwerk te vergelijken met bedrijven zonder flexwerk wanneer deze niet bestaan. In het empirische onderzoek worden bedrijven vergeleken ten aanzien van een aantal uitkomstvariabelen, waarbij (verschillen in) de

## 1. Inleiding

omvang van het flexwerk als 'input' variabele geldt. Uiteraard moet dan zo goed mogelijk worden gecorrigeerd voor andere verschillen die invloed kunnen hebben op de uitkomstvariabelen.

Hetzelfde geldt voor vergelijkingen tussen (nationale) economieën. In sommige landen, zoals Spanje is het aandeel flexwerk beduidend groter dan in andere landen en ligt de werkloosheid beduidend hoger. Maar dit is niet voldoende om te concluderen dat flexwerk vooral kosten met zich meebrengt voor de Spaanse economie. In de analyse moeten andere relevante verschillen worden meegenomen. Ook tussen landen, net als tussen bedrijven moet er dus sprake zijn van een 'continue' of 'graduele' vergelijking, terwijl bij werkenden een 'discrete' vergelijking (flex versus vast of versus werkloosheid) mogelijk is.

Om vast te stellen wat de 'maatschappelijke' kosten en baten van flexibele arbeid zijn is meer vereist dan het eenvoudig aggregeren van de kosten en baten voor de actoren op de arbeidsmarkt. Het gaat immers ook om verdelingsvraagstukken en tweede-orde-effecten, zoals de veronderstelde positieve effecten van flexwerk op de werkgelegenheid. A priori is dus niet duidelijk of de balans voor de economie als geheel positief of negatief zal zijn.

In tabel 1 worden de verwachtingen schematisch weergegeven.

TABEL 1. VERWACHTE KOSTEN EN BATEN EN DE BALANS DAARTUSSEN VAN FLEXWERK VOOR WERKENDEN, WERKGEVERS EN DE ECONOMIE ALS GEHEEL

	Kosten	Baten	Balans
Werkenden (vgl. met werknemer vast contract)	+	-	-
Werkenden (vgl. met werkloosheid)	+/-	+	+?
Werkgever/opdrachtgever	-	+	+
De 'economie'	?	?	?

Het literatuuronderzoek is opgezet volgens deze structuur. Voor elk van de 'doelgroepen' is in kaart gebracht wat de mogelijke kosten en baten zijn van flexibele contracten. Voor werkgever/opdrachtgever zijn variabelen die op het bedrijfsresultaat van invloed zijn, zoals winst, omzet, innovatieoutput, productiviteit, bepalend voor de flexbalans. Voor werkenden gaat het om variabelen als looninkomen en werk- en inkomenszekerheid. Wanneer deze variabelen worden vergeleken met vaste werknemers kan direct over kosten en baten worden gesproken. Voor de vergelijking met werkloosheid gaat het grosso modo om dezelfde indicatoren.

Het wegen van de gevonden positieve effecten (baten) en negatieve effecten (kosten) van flexwerk is niet eenvoudig, zelfs niet op hetzelfde analyseniveau. Afgezien van direct meetbare indicatoren als loon en inkomen voor werkenden en winst voor werkgevers is een eenvoudige optelling vaak niet mogelijk. Verder zijn de gevonden resultaten vaak moeilijk te vergelijken doordat onderzoek betrekking heeft op een specifieke doelgroep (bv. uitzendkrachten), de data verschillende tijdsperiodes bestrijken of zijn verzameld in een ander land. Het gaat dus in overdrachtelijke zin om het optellen van appels en peren. Dat is niet onmogelijk, bijvoorbeeld door het totale gewicht aan fruit te beschouwen. Maar de in de wetenschappelijke literatuur gevonden effecten kunnen niet altijd op een eenduidige manier 'gewogen' worden.

Dat gezegd, zal in deze studie een beargumenteerde poging worden gedaan om het gewicht in fruit (verschillende baten) te vergelijken met het gewicht in groente (verschillende kosten).

### 1.3 Overzicht

In de volgende vier hoofdstukken wordt het schema van tabel 1 verder ingevuld op basis van het beschikbare empirische onderzoeksmateriaal. Voor de drie doelgroepen wordt een kwalitatieve uitspraak gedaan of de flexbalans positief dan wel negatief uitvalt. Voor de economie als geheel worden de economische en maatschappelijke baten in kaart gebracht en op basis van de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren en internationaal vergelijkend onderzoek wordt een poging gedaan om ook op macroniveau een uitspraak te doen over de flexbalans.

Tot slot is het goed te benadrukken dat deze literatuurstudie zich beperkt tot:

- extern numerieke (contract) flexibiliteit;
- bestaande literatuur;
- meetbare, economische kosten en baten.



## 2.1 Flexwerkers ten opzichte van werknemers met een vast contract

### Baten

#### *Meer flexibiliteit, work-life balance*

Dit argument wordt vaak genoemd in relatie tot uitzendwerk en met betrekking tot zzp'ers (zie bv. Kösters, 2009). Literatuur waarin expliciet de relatie tussen extern numerieke (contract) flexibiliteit en een betere balans tussen werk en privé van werkenden wordt gelegd, is er nauwelijks. *Work life balance* wordt in de literatuur met name geassocieerd met intern numerieke flexibiliteit, zoals deeltijdwerk, en met vormen van het nieuwe werken, zoals telewerk. Dat is de reden dat met name van zelfstandig ondernemerschap een positieve invloed op de werk-privé-balans wordt verwacht. In een studie voor Nieuw Zeeland wordt op basis van interviews met zelfstandigen echter geconcludeerd dat het ondernemerschap geen panacee is voor een betere werk-privé-balans (Kirkwood & Tootell, 2008).

#### *Meer werkzekerheid*

Werkloze vrouwen in Denemarken die via een uitzendconstructie aan een vaste baan kwamen hebben stabielere banen dan degenen die niet via een uitzendconstructie aan het werk kwamen. De onderzoekers schrijven dit toe aan een periode van krapte op de arbeidsmarkt en stellen dat werkgevers de uitzendconstructie als een proeftijd hebben gebruikt. (Jahn & Rosholm, 2010). De impliciete aanname is dat door deze proeftijd een betere (stabielere) match tussen werkgever en werknemer tot stand is gekomen.

Een andere manier om werkzekerheid te operationaliseren is te kijken naar de doorstroomkans van flexibel naar vast werk. In Spanje was de doorstroom vanuit tijdelijke contracten naar vast werk in de periode 1985-1994 niet hoger dan 10% (Bover & Gómez, 2004). Meer recent is voor Spanje vastgesteld dat de doorstroomkans gedaald is van 18% in 1987 naar 5% in 1996 (Güell & Petrongolo, 2007). Hieruit wordt geconcludeerd dat werkgevers tijdelijke contracten met name gebruiken om hun aanpassingsvermogen te vergroten en niet als opstapbanen (verlengde proeftijd).

Onderzoek op basis van administratieve data voor Nederland laat zien dat mensen die een flexibele baan hadden in 2001 vaker zonder werk zitten in de 6 jaar daarna, dan mensen die in 2001 een vaste baan hadden (Bosch et al. 2011). De onderzoekers stellen vast dat de 'stepping stone' hypothese met name opgaat voor hoogopgeleiden.

Ander recent onderzoek voor Nederland laat zien dat de doorstroomkans naar vast werk vanuit verschillende vormen van flexwerk de laatste tien jaar aan het dalen is. Al in 2007, dus nog voor de kredietcrisis, was het gemiddelde jaarlijkse doorstroompercentage gedaald naar net boven de 20%, terwijl dit in 2001 nog rond de 30% lag (Dekker et al., 2011). Eerder werd een vergelijkbare conclusie getrokken op basis van een andere databron (Muffels & Wilthagen, 2011). Jaarlijks stroomt dus een op de vijf flexwerkers in Nederland door naar een vaste baan. Vast staat dat dit minder is dan 10 tot 15 jaar geleden. In die zin lijkt het positieve effect van flexwerk in termen van werkzekerheid aan belang in te moeten verliezen. Die indruk wordt versterkt door de uitkomsten van onderzoek naar flexibele arbeid in verschillende Europese landen, waaruit blijkt dat de verruiming van de mogelijkheden voor tijdelijk werk met name hebben geleid tot een verschuiving van vast werk naar tijdelijk werk zonder groei van de totale werkgelegenheid (Kahn, 2010).

## Kosten

### *Lager loon*

Een vrij algemene bevinding is dat flexwerkers lagere uurlonen ontvangen dan vaste werknemers. Dit negatieve effect op het loon is gevonden voor Nederland, Duitsland en Groot-Brittannië (Dekker, 2007), en al eerder voor Groot-Brittannië (Booth & Francesconi, 2002) en Spanje (Alba-Ramirez, 1994).

Voor Denemarken worden in een recente studie gemengde uitkomsten gevonden voor uitzendwerk. Voormalig werklozen die via een uitzendbureau in Denemarken bij het inlenende bedrijf in vaste dienst kwamen tijdens de uitzendperiode, krijgen vaker hogere lonen dan degenen die niet via het uitzendbureau in dienst kwamen. Mensen die wel via het uitzendbureau werkten, maar pas na afloop van de tijdelijke opdracht vast werk vonden, krijgen vaker lagere lonen dan degenen die niet via het uitzendbureau in dienst kwamen (Jahn & Rosholm, 2010).

Op basis van data voor de periode 1991-2007 voor Duitsland en het Verenigd Koninkrijk kan ook worden vastgesteld dat tijdelijk werk slechter betaald wordt, maar dat dit verschil na 5 jaar (in Duitsland) of zelfs sneller (in Engeland) verdwenen is (Gebel, 2010).

Onderzoek voor Spanje naar baanwisselingen laat zien dat het type contract geen effect heeft op de loongroei van mensen die van werkgever veranderen. Wel vond men voor 'blijvers' meer loongroei voor de werknemers die een tijdelijk contract hadden in vergelijking met vaste werknemers (Amuedo-Dorantes & Serrano-Padial, 2007). Maar, zeggen de onderzoekers, dit effect wordt alleen veroorzaakt door de loonstijging bij tijdelijke werknemers die hun contract verlengd zien. Gegeven het geringe aantal werknemers waar dit voor geldt, ligt het niet voor de hand dat tijdelijke werknemers het negatieve loonverschil zullen inhalen in de nabije toekomst.

In onderzoek voor de VS wordt vastgesteld dat uitzendkrachten gemiddeld genomen 40% minder verdienen dan het gemiddelde voor hun beroepsgroep. Dit verschil is nog groter in de industrie en de bouw. Voor gekwalificeerde functies in de zorgsector wordt uitzendwerk juist beter betaald (Kilcoyne, 2005; Peck & Theodore, 2007). Vergelijkbare resultaten voor uitzendwerk de zorg worden ook gerapporteerd voor Denemarken (Jahn & Rosholm, 2010).

In een groot overzichtshoofdstuk in het *Handbook of Labor Economics* is sprake van een *wage premium* voor vaste contracten. Dat is hetzelfde als een *wage penalty* voor flexibele contracten. Gevonden percentages lopen uiteen van 6,5% voor het Verenigd Koninkrijk tot ruim 35% voor Nederland en ruim 44% voor Zweden (Boeri, 2011).

### *Minder baan- en inkomenszekerheid*

Evident is dat werknemers met een flexcontract minder baanzekerheid hebben aangezien dit in de aard van het flexibele contract besloten ligt. Flexibele werknemers lopen in Nederland ook duidelijk een hoger risico om werkloos te worden (Dekker & Reçi, 2011; Dekker, 2007). Vergelijkend onderzoek voor Denemarken, Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk laat zien dat een groter deel van de flexwerkers na een jaar werkloos is geworden dan het deel dat vast werk heeft gevonden. Na twee en drie jaar is dit echter omgekeerd (Gash, 2008).

Australisch onderzoek laat zien dat werknemers in verschillende vormen van flexwerk significant minder baanzekerheid rapporteren dan werknemers met een vaste baan (Green et al, 2010).

Onderzoek voor Italië plaatst een kanttekening bij de onzekerheid van flexibel werk en wijst

op de mogelijkheid van onzekerheid in vast werk. Hierbij wordt vastgesteld dat een flexibele baan met zekerheid beter is dan een vaste baan met onzekerheid (Origo & Pagani, 2009).

Onderzoek op basis van administratieve data voor Nederland laat zien dat op elk moment ongeveer 6 procent van de beroepsbevolking langer dan drie jaar in de flexibele schil verblijft. Daarmee wordt bedoeld dat mensen flexibele banen aaneenrijgen of afwisselen met (korte) periodes van werkloosheid (SEO, 2010). Een hoog percentage (34%) van deze groep heeft een arbeidsinkomen beneden het minimumloon, waar dat in de 'kern van de arbeidsmarkt' bij 17 procent het geval is.

### ***Lagere investeringen in scholing***

Booth & Francesconi (2002) stelden vast dat flexwerkers in Groot-Brittannië minder scholing ontvingen dan vaste werknemers. Hetzelfde negatieve effect is gevonden voor Zweden en daarnaast ook nog een lager niveau van controle over het werk (Aronsson et al, 2010). Picchio & Van Ours (2011) laten met behulp van Nederlandse data zien dat scholing een positief effect heeft op werkzekerheid, maar dat op een meer flexibele arbeidsmarkt bedrijven significant minder in scholing investeren. In hetzelfde onderzoek tonen ze aan dat meer scholing voor flexwerkers geen significant positief effect heeft op de werkzekerheid voor deze groep.

### ***Gezondheidsrisico's***

Er bestaat een uitgebreide literatuur over veilig werken en de moeizame relatie van veilig werken met tijdelijke werknemers (zie hiervoor ook de kosten en baten voor werkgevers). In een uitgebreide Italiaanse studie werd vastgesteld dat in sommige industriële sectoren flexwerkers een veel groter risico op een ongeluk liepen dan vaste werknemers. Aanvullend onderzoek onder de gewond geraakte tijdelijke werknemers wees uit dat de ongelukken samenhangen met gebrekkige scholing en een daarmee samenhangend gebrek aan ervaring (Fabiano et al, 2008).

In ander onderzoek, voor Spanje en Italië, wordt geconcludeerd dat gemiddeld genomen tijdelijke werknemers in Spanje vaker en in Italië minder vaak te maken hebben met bedrijfsongevallen, maar dat dit grotendeels verklaard wordt door individuele verschillen tussen werknemers (bv. naar leeftijd en opleidingsniveau) (Hernanz & Toharia, 2006).

Verder lopen werknemers op tijdelijke of anderszins flexibele contracten grotere risico's door de onzekerheid. Onderzoek onder Europese werknemers liet zien dat zelfgerapporteerde baantevredenheid voor flexwerkers significant lager ligt dan voor vaste werknemers (Origo & Pagani, 2009). Op basis van Finse data kon zelfs worden vastgesteld dat tijdelijke werknemers 1,2 tot 1,6 keer zo veel kans lopen om te overlijden vergeleken met vaste werknemers (Kivimäki et al. 2003). Deze risico's hangen met name samen met alcoholmisbruik en longkanker (roken).

Onderzoek voor de VS laat zien dat tijdelijke werknemers significant (50%) meer depressieve symptomen hebben (Quesnel-Vallée et al., 2010). Empirisch onderzoek voor Frankrijk laat zien dat tijdelijk werk voor jongeren een negatief effect op hun welzijn heeft gehad, doordat werkgevers de tijdelijke contracten met name lijken te gebruiken uit kostenoverwegingen (Blanchard & Landier, 2002).

## 2.2 Flexwerkers ten opzichte van werklozen

### Baten

#### *Hoger inkomen*

In het algemeen is het beeld dat mensen hun inkomen zien stijgen wanneer ze een baan vinden. Tegelijkertijd weten we ook dat er zo iets bestaat als een 'armoedeval': een situatie waarin mensen door het accepteren van een baan, hun inkomen zien verslechteren. Dit is met name het geval voor mensen die veel aanvullende uitkeringen (naast de bijstand) hebben en in deeltijd gaan werken. Maar uit onderzoek blijkt dat de armoedeval slechts een beperkte rol speelt in de beslissingen die mensen nemen (SCP, 2005). Dat wil zeggen dat mensen banen zelfs accepteren wanneer deze een inkomensverslechtering inhouden.

Zoals hierboven al vermeld lijken werklozen in Denemarken via uitzendbanen vast werk te vinden, waarin ze soms iets minder, soms iets meer verdienen dan mensen die niet via een uitzendconstructie binnen kwamen (Jahn & Rosholm, 2010). Maar het resultaat is natuurlijk wel dat deze mensen uiteindelijk (in de vaste baan) een hoger inkomen hebben, dan wanneer ze werkloos waren gebleven.

In een studie voor Nederland wordt gevonden dat hoogopgeleide mensen die in een flexibele (oproep of tijdelijk contract) baan beginnen meer loongroei hebben in de jaren erna dan laagopgeleiden (Bosch et al, 2011). Er lijkt dus evidentie dat het voor hoogopgeleiden gunstig is om een flexibele baan te accepteren om daarna door te stromen naar een beter inkomen.

#### *Meer baan- of werkzekerheid*

Zoals reeds vermeld lijken werklozen in Denemarken via uitzendbanen relatief vaak vast (en stabiel) werk te vinden (Jahn & Rosholm, 2010). Verder is veel onderzoek gedaan naar de *stepping stone* theorie voor een brede categorie flexwerk.

Dekker (2007) vindt voor Nederland, Duitsland en Groot-Brittanie in de periode 1995-2001 doorstroompercentages van boven de 30 waarbij ook kleine deeltijdbanen zijn inbegrepen. Dat betekent dat de doorstroompercentages voor flexcontracten met een grotere urenomvang in die periode nog hoger lagen. Zoals in deze studie al eerder vermeld werd, zijn de doorstroompercentages naar vast werk in Nederland substantieel gedaald in de periode 2001-2007 (Dekker et al, 2011; Muffels & Wilthagen, 2011).

Recent onderzoek voor Nederland laat zien dat mensen, een stabielere relatie met de arbeidsmarkt hadden wanneer ze in 2001 een vaste baan vonden, vergeleken met mensen die een flexibele baan accepteerden. (Bosch et al. 2011), zelfs wanneer wordt gecorrigeerd voor meetbare verschillen tussen werknemers.

### Kosten

#### *Minder inkomenszekerheid*

De Graaf-Zijl et al. (2011) vonden dat mensen die direct een vaste baan vonden vanuit werkloosheid gemiddeld lagere lonen krijgen dan mensen die dat via een tijdelijke baan deden.

Dit kan wellicht worden verklaard uit de grotere onderhandelingsmacht van de werknemer (ten opzichte van een werkloze) wanneer de werkgever het tijdelijke contract wil omzetten naar een vast contract. Wanneer geen tijdelijke banen beschikbaar zouden zijn, zouden mensen wel langer werkloos blijven, want dezelfde studie vindt dat tijdelijke banen de werkloosheidsduur bekorten. Verder wordt ook gevonden dat mensen die via een flexibel contract een vaste baan vinden, daarna minder vaak werkloos zijn dan mensen die direct een vaste baan vinden vanuit werkloosheid.

Op basis van deze studie kan dus worden gesteld dat werklozen die erin slagen flexwerk als opstap naar vast werk te gebruiken niet te maken hebben met minder inkomenszekerheid.

### 2.3 De balans voor werkenden

Het is evident dat voor flexibele werknemers de negatieve aspecten in de meerderheid zijn. Ten opzichte van vaste werknemers hebben flexwerkers te maken met minder baanzekerheid, zowel in subjectieve als in objectieve zin. Dit wordt niet gecompenseerd door een hoger loon of verhoogde inspanningen op het terrein van scholing. Eerder is het tegendeel het geval: flexwerkers verdienen minder en ontvangen minder vaak scholing.

De balans is licht positief wanneer we flexwerkers vergelijken met werklozen: flexibel werk wordt gebruikt om te ontsnappen aan werkloosheid of aan een andere uitkeringssituatie. Daarbij moet worden aangetekend dat flexibele arbeid niet voor iedereen een *stepping stone* naar vast werk is en dat volgens sommige onderzoekers het *stepping-stone-effect* zelfs afwezig is (zie bv. Autor et al, 2011). Dit laat onverlet dat een flexibele baan in de meeste gevallen te verkiezen is boven (langdurige) werkloosheid.

### **3. Werkgevers en opdrachtgevers**

### 3.1 Baten

De korte termijn voordelen van het inhuren van flexibele arbeid zijn evident voor werkgevers. Immers, de uurlonen voor flexwerkers liggen lager en verschillende risico's (m.n. van leegloop en ziekteverzuim) worden naar de werknemer of een intermediair verschoven.

Er zijn echter ook tweede-orde-effecten van een grotere flexibele schil. Van die tweede-orde-effecten is niet op voorhand duidelijk of ze positief of negatief zijn. Bij het bestuderen van de literatuur is geprobeerd om onderscheid te maken tussen de directe (korte termijn) effecten en de tweede orde (lange termijn) effecten. Dat is lastig gebleken omdat dit onderscheid in veel studies niet expliciet wordt gemaakt.

#### *Lagere loonkosten/kosten van leegloop*

Onderzoek in Spanje wees uit dat een groter aandeel tijdelijke werknemers nadelig was voor de kostprijsmarge van industriële bedrijven en ook negatief uitpakte voor de arbeidsproductiviteit en de uurlonen in die bedrijven en tot een stijging van de totale productiekosten leidde. (Rodríguez-Gutiérrez, 2007). Eenzelfde conclusie werd getrokken op basis van Amerikaans onderzoek (Nollen, 1996) waarin werd vastgesteld dat ondanks de lagere lonen en 'benefits', en geringere investeringen in scholing van tijdelijke werknemers, de totale kosten van arbeid niet per definitie lager waren. Hierbij wordt onder meer verwezen naar de (relatief) hogere transactiekosten die samenhangen met de inhuur van flexwerkers.

De theoretisch veronderstelde baten op korte termijn blijken dus in werkelijkheid kosten te zijn, in het geval van deze twee studies.

#### *Meer flexibiliteit*

In een rapport van de Boston Consultancy Group voor EuroCIETT wordt verwezen naar Duits onderzoek (IW Consult GmbH studie: "Zeitarbeit in Deutschland", 2011) waaruit blijkt dat uitzendwerk bijdraagt aan een sneller herstel na de crisis. Daarbij moet worden aangetekend dat uitzendwerk vermoedelijk dezelfde rol heeft gespeeld bij een snelle 'downsizing' in de crisis, hetgeen inhoudt dat flexibele arbeid (in dit geval uitzendwerk) inderdaad bijdraagt aan flexibiliteit van bedrijven.

#### *Meer innovatie*

In een onderzoek op basis van Nederlandse bedrijvendata wordt gevonden dat bedrijven met veel tijdelijke werknemers meer omzet maken met producten die 'nieuw voor het bedrijf' zijn (Zhou et al., 2011). In hetzelfde onderzoek wordt ook vastgesteld dat de bedrijven met veel tijdelijke werknemers minder vaak 'echte' innovaties ('nieuw voor de markt') succesvol op de markt brengen.

#### *Meer productiviteit*

Er zijn (theoretische) argumenten om een positief verband te veronderstellen tussen flexibel werk en productiviteit. Doordat tijdelijk werk beschouwd kan worden als een (verlengde) proeftijd, doen werknemers meer hun best. Onderzoek voor Duitsland laat zien dat tijdelijke werknemers meer onbetaalde overuren maken dan hun vaste collega's (Engelland & Riphahn, 2005), hetgeen de productiviteit per werknemer verhoogt bij gelijkblijvende kosten.

### 3. Werkgevers en opdrachtgevers

Een studie voor China laat zien dat meer tijdelijke werknemers op bedrijfsniveau positieve effecten voor de productiviteit kan hebben (Mok, 2002). Voor Zwitserse bedrijven werd geen significant positief effect van tijdelijk werk op de productiviteit gevonden (Arvanitis, 2005). Een studie op basis van Italiaanse data laat zien dat een hoger aandeel tijdelijke werknemers juist negatief uitpakt voor de productiviteit (Lucidi & Kleinknecht, 2010).

#### 3.2 Kosten

##### *Hogere transactiekosten*

Met een meer gefragmenteerd personeelsbestand maken bedrijven hogere transactiekosten. Immers, er moet vaker naar personeel worden gezocht, geselecteerd en onderhandeld. Vanuit het inzicht van de transactiekostentheorie (Coase, 1934; Williamson, 1975) kan worden gesteld dat bedrijven deze kosten alleen maken wanneer deze lager zijn dan de alternatieve 'interne' coördinatiekosten bij een vast personeelsbestand. Empirisch onderzoek naar de transactiekosten van flexibele arbeid is niet beschikbaar en we kunnen op basis van de literatuur dus niet vaststellen of de kosten van een meer flexibel personeelsbestand daadwerkelijk hoger liggen dan in een situatie met minder flexibele arbeid.

##### *Meer ongelukken op de werkvloer*

Onderzoek in verschillende sectoren in de Finse economie laat zien dat er meer ongelukken gebeuren in de uitzendbranche. Dit kan echter worden veroorzaakt door een groter gebruik van uitzendwerk in sectoren waar zich sowieso al meer ongelukken voordoen (Hintikka, 2010).

##### *Minder innovatie, minder productiviteit*

Op basis van data voor Britse bedrijven is gebleken dat het aandeel tijdelijke contracten een negatief effect heeft op product- en procesinnovaties in een bedrijf (Michie & Sheehan, 2003). Een soortgelijke conclusie trekken Zhou et al, 2011 (zie ook onder Baten). Op basis van Nederlandse data vinden zij dat een hoog aandeel tijdelijke werknemers dienstig is voor het realiseren van omzet met producten die nieuw zijn voor het bedrijf (in essentie imitatie), maar slecht voor de kans om zelf nieuwe producten te ontwikkelen (innovatie).

Zoals hierboven ook al gememoreerd is in een studie voor China getoond dat meer tijdelijke werknemers op bedrijfsniveau wel positieve effecten voor de productiviteit kan hebben (Mok, 2002) terwijl op basis van een studie voor Italië wordt gevonden dat een hoger aandeel tijdelijke werknemers negatief uitpakt voor de productiviteit (Lucidi & Kleinknecht, 2010)

#### 3.3 De balans voor werkgevers

Voor werkgevers is de balans voornamelijk positief, zeker op de korte termijn. De kostenvoordelen van een lager loon, de reductie in het risico op leegloop door overtaligheid of ziekte en minder scholingsinspanningen wegen op tegen de hogere transactiekosten die op korte termijn gemaakt moeten worden. Op de langere termijn is de voordelige balans minder evident. Indachtig de hypothese van Schumpeter, is de vraag gerechtvaardigd of de korte termijn kostenvoordelen niet resulteren in nadelen voor de langere termijn. Met andere woorden, de besparingen die op korte termijn gerealiseerd worden door bijvoorbeeld minder te investeren in scholing, kunnen negatieve gevolgen hebben voor de resultaten op langere termijn.

De empirische resultaten zijn niet eenduidig. Soms worden positieve lange termijn effecten van flexibele arbeid gevonden, maar soms ook insignificante of negatieve. De korte termijn kostenvoordelen van flexibele arbeid lijken voor veel bedrijven de doorslag te geven, zeker wanneer zij te maken hebben met aandeelhouders met een korte termijn perspectief.



In dit hoofdstuk komen met name macrostudies aan bod, hetgeen betekent dat hierbij vrij grove indicatoren voor de flexibiliteit of rigiditeit van een arbeidsmarkt worden gebruikt. Niet altijd is het mogelijk om daarbij een maatstaf voor het gebruik van flexibele contracten te vinden, doordat deze in macroeconomische studies niet vaak worden gebruikt. Een ander nadeel van macrostudies is, dat de uitkomsten zeer gevoelig zijn voor (de kwaliteit van) de gekozen indicator, de specificatie, de steekproef van landen en de tijdsperiode.

Niettemin hebben deze macrostudies grote invloed op het beleidsdebat, vooral wanneer zij gepubliceerd worden in de Angelsaksische mainstream wetenschappelijke literatuur, de economische toptijdschriften. De beperkingen van deze studies worden meestal uitvoerig door de onderzoekers gedocumenteerd, maar krijgen vaak veel minder aandacht in de samenvatting en conclusies, waar veel beleidsmakers zich op baseren.

## 4.1 Baten

### *Meer werkgelegenheid en minder werkloosheid*

Een belangrijke belofte van extern numerieke flexibiliteit is die van meer werkgelegenheid. Deze belofte vloeit voort uit het theoretische argument dat een flexibele arbeidsmarkt beter functioneert dan een starre arbeidsmarkt, met weer werkgelegenheid tot gevolg. Er zijn empirische studies die dit aantonen, maar andere vinden geen effect of zelfs het tegendeel.

Veel macrostudies (op basis van landendata) die deze vraagstelling onderzochten verschenen in de jaren '90, toen het niveau van de werkloosheid in Europa jarenlang ver boven dat in de VS lag. Dergelijke studies vonden dat deze hoge werkloosheid kon worden verklaard uit institutionele rigiditeiten. Met andere woorden, inflexibele instituties zorgden ervoor dat de werkloosheid onnodig hoog bleef. Het standaard beleidsadvies kwam neer op het meer flexibel maken van de arbeidsmarkt (Nickell, 1997; Siebert, 1997).

In een meer theoretische studie hebben economen ook geprobeerd vast te stellen wat de effecten zijn op arbeidsmarktuitskomsten van een combinatie van ontslagbescherming en het introduceren van flexibele arbeid. Daaruit komt naar voren dat stricte ontslagbescherming op zichzelf niet ten koste gaat van de werkgelegenheid, maar in combinatie met veel tijdelijke contracten wel (Cahuc & Postel-Vinay, 2002).

Van recentere datum is een studie naar de percepties van bedrijfsleiders over de striktheid van de ontslagbescherming. Deze informatie is gebruikt om het niveau van werkloosheid en werkgelegenheid te verklaren. In de meeste specificaties wordt gevonden dat een minder strikte ontslagbescherming leidt tot lagere werkloosheid en hogere werkgelegenheid (Feldmann, 2009).

In een uitvoerige metastudie worden de gangbare bevindingen over vermeende rigiditeiten kritisch tegen het licht gehouden (Baker et al, 2005). Hierin wordt gesteld dat het bewijs uit de mainstream studies niet altijd even robuust is en dat dit vaak ook expliciet wordt vermeld. De belangrijkste indicator voor (gebrek aan) flexibiliteit in dit soort studies is de Employment Protection Legislation (EPL) indicator die ontwikkeld is door de OECD. In vijf van de zes onderzochte invloedrijke studies (Nickell, 1997; Elmeskov, 1998; Belot & Van Ours, 2002; Nickell et al., 2001; Blanchard & Wolfers, 2000; Bertola et al., 2001) wordt een significant hogere werkloosheid gevonden als gevolg van een striktere ontslagbescherming. Maar de verschillen zijn groot en er kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de robuustheid van de bevindingen en de betrouwbaarheid van de EPL indicator zelf (Vergeer, 2009).

## 4. De 'economie'

Een andere recente studie op basis van microdata voor Europese landen vindt dat beleid dat meer mogelijkheden creëert voor tijdelijk werk ervoor zorgt dat meer werknemers in tijdelijke banen terechtkomen, zonder dat dit in totaal tot meer banen leidt. Dus waar een dergelijk beleid wordt gepromoot als een manier om mensen een goede start op de arbeidsmarkt te geven, lijkt het eerder een verschuiving van vast naar tijdelijk werk te veroorzaken (Kahn, 2010).

Het eerder vermelde overzichtshoofdstuk van Boeri (2011) bevat ook een overzicht van de effecten van een vermindering van de ontslagbescherming op arbeidsmarktuitkomsten. Daaruit blijkt dat ontslagbescherming nauwelijks effect heeft op het niveau van werkgelegenheid en werkloosheid. Wel worden effecten gevonden op de in- en uitstroom: een minder stricte ontslagbescherming leidt tot meer dynamiek. Dezelfde conclusie werd voor Nederland getrokken in een CPB-studie uit 2006 (CPB, 2006).

### 4.2 Kosten

#### *Meer baan- en inkomensonzekerheid*

Er is op het niveau van de economie als geheel niet veel bekend over baan- en inkomensonzekerheid. Deze variabelen worden logischerwijs vooral op het individuele niveau gemeten. Er is wel literatuur waarin macro-ontwikkelingen als internationale handel en *offshoring* worden gebruikt om onzekerheid bij werknemers te onderzoeken (bv. Lurweg, 2010; Geishecker, 2008). Uit deze studies blijkt dat de objectieve en subjectieve onzekerheid sterk gecorreleerd zijn en dat beide hoger zijn in sectoren die meer onderhevig zijn aan internationale concurrentie. Daarbij wordt niet expliciet onderscheid gemaakt tussen vaste en flexibele contracten.

#### *Minder investeringen in scholing*

In onderzoek voor Nederland is vastgesteld dat een hoger niveau van flexibele arbeid samenhangt met een lager niveau van door werkgevers betaalde scholing (Picchio & Van Ours, 2011). Dit was eerder al vastgesteld in een OSA-rapport uit 1997 (OSA, 1997) en wordt ook bevestigd in een recente studie door het CPB en ROA (Fouarge et al, 2011).

#### *Minder innovatie/minder productiviteit*

Met Nederlandse data is vastgesteld dat het wegnemen van 'institutionele arbeidsmarktgrigiditeiten' negatieve effecten heeft op zowel de groei van de productiviteit als op het innovatievermogen (Kleinknecht, 1998).

In een overzichtsstudie van macro-onderzoek wordt vastgesteld dat arbeidsmarktgrigiditeiten niet slecht behoeven te zijn voor de ontwikkeling van de productiviteit. Met name stellen de auteurs vast dat arbeidsmarktflexibilisering, zoals die tot uiting komt in een lagere EPL-index, samengaat met *low-trust* arbeidsverhoudingen die niet bevorderlijk zijn voor de productiviteitsontwikkeling (Storm & Naastepad, 2004).

### 4.3 De balans voor 'de economie'

De balans voor de economie als geheel is het moeilijkste op te maken. Naast de weging van voor- en nadelen binnen de doelgroepen 'werkenden' en 'werkgevers', moeten we nu ook de verdeling van voor- en nadelen tussen deze groepen met elkaar in verband brengen. In het

voorafgaande hebben we gezien dat werknemers met name te maken krijgen met de nadelen en werkgevers met de voordelen van flexibele arbeid. Of dit op het niveau van de economie als geheel positief of negatief beoordeeld moet worden is deels een kwestie van (politieke) voorkeuren.

Daarnaast zijn twee vragen cruciaal. De eerste is of flexibele arbeid meer werkgelegenheid oplevert. De tweede of flexibel werk in voldoende mate als opstap naar vast werk fungeert. Wanneer het antwoord op deze twee vragen positief is, zijn de nadelen van flexibel werk voor werknemers meer acceptabel en is er voor hen perspectief op verbetering. Wanneer beide vragen niet positief beantwoord kunnen worden, zijn de nadelen voor flexwerknemers groot en komen deze steeds bij dezelfde groep terecht.

Gezien de resultaten van onderzoek naar de doorstroom van flexibel naar vast werk in Nederland (m.n. Muffels en Wilthagen, 2011; Dekker et al., 2011) en de bevinding dat verruiming van de mogelijkheden voor flexwerk niet tot meer werkgelegenheid leidt (Kahn, 2010), moet worden vast gesteld dat de nadelen van flexwerk gelden voor een steeds grotere groep die steeds minder perspectief heeft.

Vanwege deze negatieve effecten voor werkenden kan de conclusie in ieder geval niet zijn dat flexibele arbeid een evident voordeel voor de 'economie' heeft, omdat de voordelen van flexibele arbeid voor bedrijven zich blijkbaar niet vertalen in meer werkgelegenheid. Wanneer daarnaast kritisch wordt gekeken naar de serieuze gezondheids- en ongevalsrisico's van flexibele arbeid en de onderinvesteringen in scholing, is de conclusie gerechtvaardigd dat 'de economie' per saldo weinig baat heeft bij flexibele arbeid. Dit betekent overigens niet dat het aandeel flexibele arbeid het beste naar nul kan worden teruggebracht, maar wel dat nog verdergaande flexibilisering ongewenst is.



Dit onderzoek behelst een literatuurstudie naar de kosten en baten die samenhangen met flexibele arbeid. Kosten en baten zijn in kaart gebracht voor respectievelijk werkenden, bedrijven en 'de economie' als geheel. Als bronnen zijn met name empirische wetenschappelijke studies gebruikt, voor Nederland, voor andere landen en soms internationaal vergelijkend.

Het gaat in dit onderzoek alleen om extern numerieke flexibiliteit, de flexibiliteit die het meest zichtbaar is in de baaierd aan flexibele contracten op de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn uitzendwerk, oproepkrachten, tijdelijke contracten, etc. Daarnaast gaat het, op het niveau van landen, om de rol van al dan niet stringente ontslagbescherming. De geïnventariseerde kosten en baten beperken zich tot meetbare 'economische' kosten en baten.

In de theoretische inleiding zijn verwachtingen geformuleerd over de verwachte kosten en baten van flexibel werk voor 4 verschillende analyseniveaus. De bestudering van de (empirische) literatuur heeft de volgende resultaten opgeleverd.

TABEL 2. GEVONDEN KOSTEN EN BATEN EN DE BALANS DAARTUSSEN VAN \_\_\_EXWERK VOOR WERKENDEN, WERKGEVERS EN DE ECONOMIE ALS GEHEEL

	Kosten	Baten	Balans
Werkenden (vgl. met werknemer vast contract)	+	-	-
Werkenden (vgl. met werkloosheid)	+/-	+	+
Werkgever/opdrachtgever	-	+	+
De 'economie'	-	+	-

Werknemers hebben vooral te maken met de kosten van flexibele arbeid, bestaande uit meer onzekerheid, veelal significant lager loon, minder scholing en een groter risico op bedrijfsongevallen. De baten zijn voor werknemers gering in vergelijking met vaste werknemers. Wanneer flexwerkers worden vergeleken met mensen zonder werk, kan het hebben van een flexibele baan, met name wanneer deze perspectief biedt op vast werk, als positief worden beschouwd omdat daarmee langdurige werkloosheid kan worden voorkomen. Gezien het nog altijd hoge percentage werknemers met een vast contract en de relatief lage werkloosheid, weegt de vergelijking met vaste werknemers zwaarder dan de vergelijking met werklozen. Daarmee is voor de groep werknemers als geheel de balans negatief.

Bedrijven hebben op korte termijn baat bij flexibele arbeid. Ze besparen op primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Die besparingen wegen op tegen de hogere transactiekosten die samenhangen met het gebruik van (meer) flexibele arbeid. Op de langere termijn is het beeld niet onverdeeld positief. Negatieve effecten van flexwerk op innovatie en productiviteit kunnen worden beschouwd als kosten, maar soms worden ook kleine positieve effecten gevonden. Daarmee is de balans voor werkgevers positief.

Voor de economie als geheel moet de balans tussen de baten voor bedrijven en de kosten voor werkenden worden opgemaakt. Die balans is niet automatisch positief, aangezien blijkt dat meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt in de regel niet leidt tot meer werkgelegenheid. De balans slaat daarmee, voor de economie als geheel, in het nadeel van flexibele arbeid door wanneer de belangen van werknemers nadrukkelijk worden meegewogen.

## 5. Samenvatting

### 5.1 Discussie

De wellicht weinig opzienbarende conclusie die uit dit literatuuronderzoek naar voren komt is dat werknemers met name te maken hebben met de kosten van flexibele arbeid en dat werkgevers met name de baten voor hun rekening nemen. De conclusie dat de economie als geheel niet profiteert van flexibele arbeid zal wat meer discussie oproepen, doordat deze voor veel mensen contra-intuïtief is en in strijd met de belangrijkste leerstellingen van de arbeidseconomische theorie.

Toch is deze conclusie gerechtvaardigd, omdat:

- meer flexibele arbeid niet aantoonbaar heeft geresulteerd in meer werkgelegenheid;
- het perspectief om vanuit flexibel werk naar vast werk door te stromen kleiner wordt.

Daarnaast is het niet denkbeeldig dat flexibele arbeid op langere termijn negatieve gevolgen heeft voor het innovatievermogen van bedrijven en daarmee voor de productiviteitsgroei van de economie. Voor dergelijke negatieve gevolgen zijn in empirisch onderzoek aanwijzingen gevonden.

Verder levert flexibele arbeid negatieve 'externaliteiten' op in de vorm van meer ongevallen op de werkvloer en negatieve effecten op de fysieke en mentale gezondheid van de werkenden met een flexibel contract.

Dat de balans voor flexwerk negatief is, betekent niet dat flexibele arbeid te vuur en te zwaard bestreden moet worden. Het gaat om het vinden van een redelijke balans. Die balans kan worden gezocht in:

- het eerlijker delen van de baten van flexibele arbeid;
- het beter waarborgen van het innovatieve vermogen van bedrijven;
- het verbeteren van het perspectief van flexwerkers door scholing en doorgroeimogelijkheden;
- het terugdringen van de negatieve gevolgen van flexwerk in de sfeer van arbeidsongevallen en gezondheid.

Hoe een dergelijke 'flexbalans' bereikt kan worden is een open vraag. Vanuit economisch beleidsperspectief kan worden gedacht aan wijzigingen in wet- en regelgeving, bv. een nieuwe wet Flex en Zekerheid en andersoortige prikkels in de sfeer van belastingen en socialezekerheidspremies. Daarnaast kan deze vraag een vertrekpunt zijn in het overleg tussen sociale partners op alle niveaus waar zij elkaar tegenkomen.



Amuedo-Dorantes, Catalina & Serrano-Padial, Ricardo (2007). Wage Growth Implications of Fixed-Term Employment: An Analysis by Contract Duration and Job Mobility, *Labour Economics* 14 (5), 829-847

Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson & Margareta Dallner (2010). Work environment and health in different types of temporary jobs, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2), 151-175

Arvanitis, Spyros (2005). Modes of Labor Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy. *Industrial and Corporate Change*, 14(6), 993-1016.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management* 16, 28-31.

Autor, D.H., S. Houseman & S.P. Kerr, (2011), The effect of Work first job placements on the distribution of earnings: an instrumental variable quantile regression approach, NBER Working paper, URL: [http://www.nber.org/public\\_html/confer/2011/SI2011/LS/Autor\\_Houseman\\_Kerr.pdf](http://www.nber.org/public_html/confer/2011/SI2011/LS/Autor_Houseman_Kerr.pdf)

Baker, D., A. Glyn, D. Howell, & J. Schmitt (2005). Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence. In D. Howell (ed.) *Questioning liberalization: unemployment, labor markets and the welfare state*, 72–118. Oxford: Oxford University Press

Benson (1998). Dual commitment: contract workers in Australian manufacturing enterprises, *Journal of Management Studies*, 35(3), 355–375

Blanchard, Olivier & Augustin Landier (2002). The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France, *The Economic Journal*, 112 (June), F214-F244.

Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M., Orley, C. Ashenfelter & David Card (1999). Chapter 25. Institutions and Laws in the Labor Market, in: Orley Ashenfelter & David Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 1399-461.

Boeri, Tito (2011). Chapter 13 - Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets," in: Orley Ashenfelter & David Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 1173-236.

Booth, Alison L., Francesconi, Marco & Frank, Jeff. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112 (480), F189-F213.

Bosch, N., R. Euwals en C. Hopman (2011). Flexible contracts and long-term outcomes, in Cörvers et al (eds), *Labour market flexibility in the Netherlands; the role of contracts and self-employment*, CPB/ROA, Den Haag/Maastricht

Cahuc, Pierre, Fabien Postel-Vinay (2001). Temporary Jobs, Employ Protection and Labor Market Performance, *Labour Economics* 9 (1), 63-91

Cha, Youngjoo & Morgan, Stephen L.(2003). Structural Earnings Losses and between-Industry Mobility of Displaced Workers, 2003-2008. *Social Science Research*, 39(6), 1137-52.

CPB, (2006). *Employment protection legislation: Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case*, CPB Document, Den Haag.

Dekker, Ronald (2007). *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*, PhD dissertation Tilburg University.

DiPrete, Thomas A., Goux, Dominique, Maurin, Eric & Quesnel-Vallee, Amelie (2006). Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 311-32.

Engellandt, Axel, Riphahn, Regina T. (2005). Temporary contracts and employee effort, *Labour Economics* 12(3), 281-299

Fabiano, Bruno, Fabio Curro, Andrea P. Reverberi, Renato Pastorino (2007). A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies, *Safety Science* 46, 535-544

Feldmann, Horst (2009). The effects of hiring and firing regulation on unemployment and employment: evidence based on survey data, *Applied Economics* 41(19), 2389-2401

Ferber, Marianne A., Waldfogel, Jane (1998). The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment, *Monthly Labor Review* 121 (3)

Fernandez-Kranz, Daniel & Rodriguez-Planas, Naria (2011). The Part-Time Pay Penalty in a Segmented Labor Market. *Labour Economics*, 18(5), 591-606.

Fouarge, D., A. de Grip, W.Smits & R. de Vries (2011). Flexible contracts and human capital, in Cörvers et al (eds), *Labour market flexibility in the Netherlands; the role of contracts and self-employment*, CPB/ROA, Den Haag/Maastricht

Graaf-Zijl, Marloes de, van den Berg, Gerard J. & Heyma, Arjan (2010). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work, *Journal of population economics* 24 (1), 107-140

Green, Colin, Kler, Parvinder & Leeves, Gareth (2010). Flexible Contract Workers in Inferior Jobs: Reappraising the Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 605-29.

Hernanz, Virginia, Toharia, Luis (2006). Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison between Italy and Spain, *Labour*, 20(3) 475-504

Hintikka, Noora (2010). Accidents at Work During Temporary Agency Work in Finland - Comparisons between Certain Major Industries and Other Industries. *Safety Science*, 49(3), 473-83.

Jahn, Elke J. & Michael Rosholm (2010). *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes*, Discussion Paper No. 4973, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

John, Peters.(2008). Labour Market Deregulation and the Decline of Labour Power in North America and Western Europe. *Policy and Society*, 27(1), 83-98.

Kahn, Lawrence M. (2007). The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence, *The Economic Journal* 117(521), 333-356

Kahn, Lawrence M. (2010). Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001. *Labour Economics*, 17(1), 1-15.

Kilcoyne, P. (2005). Occupations in the temporary help services industry, in: Occupational Employment and Wages, May 2004, Washington, D.C., US Department of Labor, 6-9

Kirkwood, J. & B. Tootall (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance?, *Journal of Management and Organization*, 14(3), 295-302

Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Marianna Virtanen, Marko Elovainio, Jaana Pentti & Jane E. Ferrie (2003). Temporary Employment and Risk of Overall and Cause-specific Mortality, *American Journal of Epidemiology* 158(7), 663-668

Kleinknecht, Alfred (1998). Is labour market flexibility harmful to innovation?, *Cambridge journal of economics* 22(3), 387

Kleinknecht, Alfred, Oostendorp, Remco, Pradhan, Menno, & Naastepad, C.W.M. (2006). Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle, *International Review of Applied Economics* 20(2), 171-187

Kösters, L. (2009). Sterke groei zelfstandigen zonder personeel. *Sociaaleconomische Trends*, 2009(3), 7-10.

Koutentakis, Franciscos (2008). The effect of temporary contracts on job security of permanent workers, *Economics Letters* 101(3), 220-222

- Lucidi, Federico & Alfred Kleinknecht (2010). Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis, *Cambridge Journal of Economics* 34(3), 525-546.
- Martínez-Sánchez, Angel, María-José Vela-Jiménez, Manuela Pérez-Pérez & Pilar de-Luis-Carnicer (2010). The Dynamics of Labour Flexibility: Relationships between Employment Type and Innovativeness, *Journal of Management Studies*, 48(4), 715-736
- Michie, Jonathan & Maura Sheehan (2003). Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation, *Cambridge Journal of Economics*, 27(1), 123-143.
- Mok, Vincent Wai-kwong (2002). Industrial productivity in China: the case of the food industry in Guangdong Province, *Journal of Economic Studies*, 29, 423-431
- Nickell, Stephen (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe Versus North America. *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
- Nollen, Stanley D. (1996). Negative Aspects of Temporary Employment, *Journal of labor research*, 17(4), 567-582
- Origo, Federica & Pagani, Laura (2009). Flexicurity and Job Satisfaction in Europe: The Importance of Perceived and Actual Job Stability for Well-Being at Work. *Labour Economics*, 16(5), 547-55.
- Parker, Sharon K., Mark A. Griffin, Christine A. Sprigg, & Toby D. Wall (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study, *Personnel Psychology* 55
- Peck, Jamie & Theodore, Nik (2007). Flexible Recession: The Temporary Staffing Industry and Mediated Work in the United States. *Cambridge Journal of Economics*, 31(2), 171-92.
- Picchio, Matteo & van Ours, Jan C.(2011). Market Imperfections and Firm-Sponsored Training. *Labour Economics*, 18(5), 712-22.
- Quesnel-Vallée, Amélie, DeHaney, Suzanne & Ciampi, Antonio (2010). Temporary Work and Depressive Symptoms: A Propensity Score Analysis. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1982-87.
- Roca-Puig, Vicente, Inmaculada Beltrán-Martín, Juan C. Bou-Lluisar & Ana B. Escrig-Tena (2008). External and internal labour flexibility in Spain: a substitute or complementary effect on firm performance?, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1131-1151
- Rodríguez-Gutiérrez, César.(2007). Effects of Temporary Hiring on the Profits of Spanish Manufacturing Firms. *International Journal of Manpower*, 28(2), 152 - 74.

Saha, Asim, Takiar Ramnath, Ramendra Narayan Chaudhuri & Habibullah Nasrullah Saiyed (2004). An Accident-Risk Assessment Study of Temporary Piece Rated Workers, *Industrial Health* 42, 240–245

SCP (2005). *Armoedemonitor 2005*, Den Haag

SEO (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt: Aantal werknemers en hun kenmerken*, Rapport in opdracht van het Ministerie van SZW, Amsterdam

Siebert, Horst (1997). Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 37-54.

Stefano, Gagliarducci.(2005). The Dynamics of Repeated Temporary Jobs. *Labour Economics*, 12(4), 429-48.

Storm, Servaas & C.W.M. Naastepad (2007). *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*, Economic and Labour Market Paper 2007/4, International Labour Organization

Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio & Jussi Vahtera (2004). Temporary employment and health: a review, *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622