
Flexibiliteit van de arbeidsmarkt: genoeg is genoeg

In deze duobijdrage maken we een balans op van de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Op de linkerpagina's vat Ronald Dekker de resultaten samen van een studie die hij met enkele collega's publiceerde over de voor- en nadelen van flexibiliteit voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Op de rechterpagina's kan u de reactie van Jan Denys op dit rapport lezen.

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt heeft voordelen die vooral ten goede komen aan werkgevers. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt heeft ook belangrijke nadelen, die vooral de betrokken werknemers treffen. Het debat over flexibiliteit is logischerwijs dan ook gepolariseerd langs lijnen van de voor de hand liggende belangentegenstellingen tussen sociale partners.

Op verzoek van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging (De Burcht) in Nederland heb ik de voordelen en nadelen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt op een rij gezet (Dekker, 2011). In weerwil van de titel van de publicatie (Flexibilisering: de balans opgemaakt) waarin dit onderzoek is opgenomen, gebruik ik het woord flexibilisering liever niet omdat in dit woord al een richting besloten ligt naar *meer* flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

De discussie rond flexibilisering suggereert zelfs een onvermijdelijke *noodzaak* van *meer* flexibiliteit die zou samenhangen met grote trends van technologische ontwikkeling, globalisering en – daaruit voortvloeiend – toenemende concurrentie en volatiliteit. Zonder deze grote trends of de noodzaak van flexibiliteit op de arbeidsmarkt te willen ontkennen, is het ook zonneklaar dat er grenzen zijn

aan de hoeveelheid flexibiliteit. Die grens wordt bepaald door de verhouding tussen positieve en negatieve aspecten van flexibiliteit, van een afweging tussen kosten en baten van flexibiliteit. Deze kosten- en batenafweging is te maken voor werknemers en werkgevers en ook voor de economie als geheel.

Het literatuuronderzoek had als onderwerp externe numerieke flexibiliteit op de arbeidsmarkt, die wordt gevormd door werknemerscontracten die afwijken van het contract voor onbepaalde tijd. Dat houdt onder meer in dat deeltijdwerk buiten beschouwing blijft, maar ook het fenomeen van de 'zelfstandige zonder personeel'. De bronnen voor het literatuuronderzoek beperkten zich tot de internationale literatuur (met name tijdschriftartikelen) en een aantal Nederlandse beleidsrapporten.

In theorie is meer arbeidsmarktflexibiliteit vooral goed voor bedrijven. Immers, dan kunnen ze de hoeveelheid arbeid snel en tegen lage kosten aanpassen aan fluctuaties in de vraag naar hun producten of diensten. Maar zelfs in theorie is er een grens aan de wens om snel aan te passen, omdat alle aanpassingen met (transactie)kosten gepaard gaan en er dus een bovengrens is aan flexibiliteit. Het gaat om optimale, niet om maximale flexibiliteit.

Maar wat zijn dan de kosten en baten van die flexibiliteit? Die zijn allereerst afhankelijk van het analyiseniveau (werknemer, bedrijf, economie). Verder is het bij werknemers belangrijk om te onderkennen dat het verschil maakt of de flexwerker wordt vergeleken met een werknemer met een vast contract of met iemand die nu geen werk heeft.

Flexibilisering: een balans van de balans

Een belangrijke publicatie

De flexibilisering van de arbeidsmarkt (of het gebrek daaraan) is een van de meest omstreden en heftigst bediscussieerbare thema's van de afgelopen jaren. Deze ontwikkeling is in de (semi-)academische wereld niet onopgemerkt voorbij gegaan. Er verschenen de voorbije decennia dan ook talloze studies in binnen- en buitenland. Veruit de meeste studies gaan over de gevolgen van flexibele arbeidscontracten voor de individuele werknemer, sommige ook over de gevolgen voor bedrijven. Zelden wordt de invloed bekeken op een globale arbeidsmarkt. Een poging om een en ander te inventariseren en er overkoepelend besluiten uit te trekken, is zeer welgekomen.

'Flexibilisering: de balans opgemaakt' is dan ook een belangrijke publicatie. Het rapport komt op een goed moment. Na de stormachtige ontwikkelingen van de voorbije decennia is er in verschillende landen sprake van een stabilisering en soms zelfs een daling van flexibele arbeidscontracten in het algemeen en uitzendarbeit in het bijzonder. Zo zien we dat in mature uitzendlanden zoals de VS en Nederland uitzendarbeit al meer dan een decennium tegen zijn historisch maximum zit aan te hikken.

Dat het rapport in opdracht van FNV Bondgenoten verschijnt, is ook betekenisvol. Ook in Nederland stellen we een kritischere houding van de vakbond tegenover flexibele arbeid in het algemeen en uitzendarbeit in het bijzonder vast in vergelijking met enkele jaren geleden. Er wordt meer dan vroeger ingezoomd op de al of niet

vermeende negatieve gevolgen van flexibele arbeid en uitzendarbeit. Dit is ook het geval in België en heel wat andere landen. Globaal genomen durven we stellen dat na een lange termijn van groeiende maatschappelijke acceptatie van uitzendarbeit de slinger nu in heel wat landen de andere kant opgaat.

Het rapport probeert een stand van zaken op te maken van de gevolgen van flexibele arbeid en uitzendarbeit op werknemers en bedrijven en er overkoepelend besluiten uit te trekken. Wie het rapport helemaal leest, vindt heel wat nuancering. Het is geen jubelverhaal pro maar ook geen doemverhaal contra. Heel belangrijk is dat de auteurs erkennen dat het moeilijk is om zeer algemene uitspraken te doen over flexibilisering omdat dergelijke uitspraken altijd zeer voorwaardelijk zijn. Het is steeds onder specifieke voorwaarden dat die en die vorm van flexibilisering voor die en die groepen die en die positieve of negatieve effecten zal hebben. Het siert de auteurs ook dat ze een breed perspectief hebben gehanteerd. Het gebeurt zelden dat de positie van de flexwerker met zowel de werkloze als de werkende wordt vergeleken. Dit levert uiteraard een veel genuanceerder beeld op dan als enkel de 'vaste' medewerker als uitgangspunt wordt genomen. Heel positief is ook dat zeer veel aandacht gaat naar de institutionele inbedding van flexwerk in verschillende landen. In de meeste studies ontbreekt deze aandacht en worden landen zonder enige duiding van de institutionele inbedding vergeleken. Nochtans is al veel langer duidelijk dat je niet kunt begrijpen hoe uitzendarbeit op de arbeidsmarkt in een specifiek land

Werknemers

Werknemers krijgen vooral te maken met de nadelen van flexibele arbeid. Zij zijn om te beginnen onzekerder over het voortbestaan van hun baan dan vaste werknemers en dat wordt door de meeste werknemers als een nadeel beschouwd.

Verder hebben ze vaker te maken met ongelukken op de werkvloer en andere met het werk samenhangende gezondheidsrisico's. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat in sommige 'risicovolle' sectoren vaker flexibele arbeid wordt gebruikt. Een flexibel contract is dus niet de 'oorzaak' van de extra gezondheidsrisico's. Een ander nadeel voor werknemers is dat ze minder vaak scholing genieten dan vaste werknemers. In Nederland geldt dit vooral voor mensen met een tijdelijk contract. Uitzendkrachten ontvangen iets meer scholing, maar nog steeds beduidend minder dan vaste werknemers.

Met al deze nadelen zou verwacht kunnen worden dat flexwerkers in hun uurloon gecompenseerd worden, maar het tegendeel lijkt het geval. Gemiddeld genomen verdienen ze een lager uurloon dan vaste werknemers.

De voordelen van flexwerk voor werknemers zijn dat ook met name te vinden in vergelijking met een situatie van werkloosheid. In een flexbaan zijn de perspectieven voor een verlengd verblijf op de arbeidsmarkt iets beter in vergelijking met een langdurigere werkloosheid, met de kanttekening dat het accepteren van een niet-passende (flex)baan ook risico's inhoudt voor de verdere carrière.

Al met al is er voldoende evidentie om te stellen dat werknemers gemiddeld genomen meer kosten dan baten ervaren van flexibel werk, zelfs wanneer we rekening houden met de baten in vergelijking met werkloosheid.

Werkgevers

De baten van flexibiliteit op de arbeidsmarkt en in de eigen organisatie voor werkgevers hangen samen met de hierboven genoemde nadelen voor werknemers. Omdat werknemers in flexibele

contracten genoeg moeten nemen met minder zekerheid, minder loon en minder scholing, hebben werkgevers kostenvoordelen door een lager risico op 'leegloop', lagere loonkosten en lagere scholingskosten voor personeel op flexibele contracten. Opmerkelijk is wel dat in de literatuur nauwelijks lijkt aangetoond dat deze kostenvoordelen zich vertalen in betere resultaten voor het bedrijf. In onderzoeken voor Spanje en de Verenigde Staten werd vastgesteld dat de totale kosten van arbeid niet per definitie lager waren. Dit hangt onder meer samen met het hogere niveau van transactiekosten dat onlosmakelijk met een meer flexibele arbeidsorganisatie is verbonden.

Een ander positief effect voor werkgevers dat in de economische theorie wel wordt verondersteld, is dat meer (contract)flexibiliteit leidt tot meer productiviteit. Het empirisch onderzoek ter zake laat echter een gemengd beeld zien. Voor innovatie geldt iets soortgelijk. Er zijn theoretische redenen om aan te nemen dat meer flexibiliteit samenhangt met meer innovatie, maar andere theoretische inzichten suggereren het tegenovergestelde. In het empirisch onderzoek naar de relatie tussen contractflexibiliteit en innovatie worden zowel positieve als negatieve effecten gevonden.

Verder hebben werkgevers met een hoger aandeel flexwerkers ook te maken met meer ongelukken op de werkvloer.

Op basis van deze voor- en nadelen is de conclusie dat contractflexibiliteit op de korte termijn duidelijk meer baten voor werkgevers met zich mee brengt. Op de lange termijn is deze positieve balans veel minder evident, omdat zich dan kosten van ongevallen en mogelijk verminderde productiviteit en innovatievermogen manifesteren, die moeilijker te kwantificeren zijn.

De economie

De discussie over de rol van flexibiliteit voor het functioneren van de arbeidsmarkt op het niveau van een land wordt vooral gevoerd rond het thema ontslagbescherming. Het aantal studies waarin op landniveau wordt onderzocht wat de rol is van flexibele contracten op het functioneren van de arbeidsmarkt, is beperkt.

functioneert indien je de institutionele inbedding niet snapt. Flexibiliteitsstrategieën of de invulling van zekerheid van zowel werknemers als werkgevers zijn sterk afhankelijk van het institutioneel kader waarin deze plaatsvinden. Dit heeft belangrijke wetenschappelijke consequenties, omdat het analyses veel ingewikkelder maakt. De auteurs doen in het rapport al een eerste geslaagde poging door Nederland met Denemarken en Duitsland te vergelijken. Het wordt meteen duidelijk dat er op dit punt nog heel wat werk zal moeten worden verzet. Niettemin is dit een van de sterkste en meest innoverende passages van het rapport. Ook interessant is de introductie van het begrip 'optimale flexibiliteit'. De onderzoekers poneren dat ook al in de economische theorie genoeg aanknopingspunten te vinden zijn om grenzen te stellen aan de flexibilisering. Vooral de transactiekostentheorie levert hiervoor evidentie. De grote vraag die zich opdringt, is of we deze optimale flexibiliteit nu al hebben bereikt. Zelfs het correct bepalen van wat optimale flexibiliteit is, zal niet eenvoudig zijn en ongetwijfeld reeds sterk verschillen tussen verschillende sectoren en landen. De vraag dringt zich op welke betekenis 'optimale flexibiliteit' heeft in een tijd waarin zelfs sprake is van virtuele bedrijven.

Vooraleer enkele kritische bemerkingen te formuleren geven we de belangrijkste besluiten van het rapport weer.

- Flexibel werk kan negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van flexwerkers, vooral voor laagopgeleiden met een zwakke onderhandelingspositie.
- Flexibel werk kan een opstap bieden van werkloosheid naar werk.
- Flexwerkers hebben vaak minder loon en nemen minder deel aan scholing.
- Voor specifieke doelgroepen kan flexibel werk positief uitpakken, bijvoorbeeld voor studenten en scholieren en voor moeders met (jonge) kinderen (deeltijdwerk en variabele werktijden). In sommige gevallen is gebrek aan zeggenschap over arbeidstijden negatief voor de balans werkgezin.
- Flexwerkers (in dit geval beperkt tot tijdelijke contracten) zijn slechter af dan werknemers met een contract onbepaalde duur (vast contract).
- Flexwerkers zijn wel beter af dan werklozen.

- De gevolgen van de groei van flexibilisering voor de segmentatie op de arbeidsmarkt zijn niet eenduidig. Flexibele contracten kunnen het outsiders gemakkelijker maken om een job te vinden. Anderzijds zijn er aanwijzingen dat het aantal banen door flexwerk niet toeneemt. Ook stelt men voor Nederland een daling vast van de doorstroom van tijdelijk naar vast. De scheidingslijn op de arbeidsmarkt ligt meer en meer tussen de 'vasten' enerzijds en 'de tijdelijken en de werklozen' anderzijds.
- Voor werkgevers zijn de voordelen van externe flexibilisering duidelijk, zeker op korte en middellange termijn. Het gaat dan om de mogelijkheden om arbeidskosten snel aan te passen aan fluctuerende marktomstandigheden.
- Op langere termijn kunnen de gevolgen voor bedrijven wel negatief zijn, omdat te veel beroep doen op externe flexibiliteit de productiviteitsgroei en het innovatievermogen van een onderneming kan schaden (low road, high road-strategie).
- Voor de samenleving als geheel hangt veel af van welke waarde men hecht aan de belangen van werkgevers en van werknemers. Omdat de voordelen voor werkgevers op langere termijn onzeker zijn en de nadelen van werknemers evident, slaat de balans voor de samenleving duidelijk naar de negatieve kant door.

Met deze laatste conclusie zou men verwachten dat de auteurs duidelijk pleiten voor het terugdringen van flexwerk. Zij komen tot een eindbalans die alles bij elkaar genomen negatief is: zeker voor werknemers, ook voor bedrijven en zelfs voor de samenleving als geheel. Maar vreemd genoeg trekken de auteurs deze conclusie niet. Zij pleiten voor het vinden van een 'juiste balans'. Daarbij denkt men aan het eerder delen in de baten van flexibele arbeid, het beter waarborgen van het innovatieve vermogen van bedrijven, het verbeteren van de perspectieven van flexwerkers via scholing en het terugdringen van de negatieve gevolgen van flexwerk. Veelal zaken waar de uitzendbranche niet van zal steigeren, meer zelfs, in sommige gevallen (scholing, veiligheid) reeds zelf van overtuigd is. Dit is alvast een grondige kritiek op het rapport. Er klopt iets niet in de verhouding tussen besluiten en verbetervoorstellen. Als de balans zo negatief is als de auteurs laten uitschijnen, dan zou dit sterker in de verbetervoorstellen tot uiting moeten komen.

Zowel voor een meer flexibel ontslagrecht als voor meer flexibele contracten geldt dat geen eenduidige positieve effecten kunnen worden gedocumenteerd, in het bijzonder op werkgelegenheid en werkloosheid. Met andere woorden, het is allerminst aangetoond dat een meer flexibele arbeidsmarkt leidt tot meer banen en lagere werkloosheid. Wel is (onder andere door Boeri, 2011, CPB, 2006) vastgesteld dat meer flexibiliteit tot meer mobiliteit leidt. De gangbare veronderstelling onder economen is dat meer mobiliteit leidt tot productiviteitswinst, zonder daarbij onderscheid te maken tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Empirische studies naar productiviteitsontwikkeling in relatie met een flexibeler arbeidsmarkt laten zien dat meer flexibiliteit negatieve effecten heeft op de groei van productiviteit en op het innovatievermogen (Kleinknecht, 1998; Lucidi & Kleinknecht, 2010). Verder wordt gevonden dat minder ontslagbescherming gepaard gaat met 'low-trust' arbeidsverhoudingen die niet bevorderlijk zijn voor de productiviteitsontwikkeling (Storm & Naastepad, 2007)

Deze negatieve kanten van een flexibeler arbeidsmarkt hangen in theorie samen met een hoger niveau van onzekerheid, maar de niveaus van onzekerheid, objectief of subjectief gemeten, correleren niet één-op-één met het niveau van flexibiliteit. Verder leidt meer flexibiliteit tot een meer transactioneel, kortetermijnperspectief op de arbeidsrelatie, met onderinvesteringen (van werkgevers en werknemers) in de arbeidsrelatie tot gevolg. Met name onderinvesteringen in scholing zijn voor Nederland uitvoerig gedocumenteerd (Picchio & Van Ours, 2011; Fouarge et al., 2011). Dit zou een logische verklaring zijn voor de hierboven gedocumenteerde problemen met productiviteit.

De balans

Met de resultaten van het literatuuronderzoek is gepoogd een balans op te maken voor de economie als geheel. Als eerste moet worden vastgesteld dat kosten en baten op basis van dit literatuuronderzoek moeilijk met elkaar te vergelijken zijn. Het gaat om appels en peren en misschien nog wel andere fruitsoorten, waarvan niet direct duidelijk is wat het soortelijk gewicht is. Het opmaken van de balans is dus noodzakelijkerwijs van het type: veel (gedocumenteerde) kosten versus

weinig (gedocumenteerde) baten resulteert in een negatieve balans. En het omgekeerde in een positieve balans. Op basis van de literatuur is desalniettemin vrij duidelijk dat de kosten van flexibele arbeid met name bij werknemers terecht komen en de baten bij werkgevers. Of dit op het niveau van de economie als geheel positief of negatief geduid moet worden, is een kwestie van de voorkeurspositie die men zelf in het sociaaleconomische en politieke debat inneemt.

De vraag over verdeling van economische kosten en baten van flexibele arbeid kan dus relatief makkelijk worden beantwoord, maar misschien nog wel belangrijker is of meer flexibele contracten bijdragen aan de groei van de werkgelegenheid en werkzekerheid.

Wanneer in een flexibeler arbeidsmarkt meer banen ontstaan, dan is het acceptabeler dat flexwerkers de kosten van flexwerk dragen. Hun perspectief op voortgezette werkgelegenheid is dan immers beter. Het gebrek aan baanzekerheid wordt dan (deels) gecompenseerd door een grotere werkzekerheid. Maar het empirisch onderzoek ter zake geeft weinig reden tot optimisme. Het is een beetje vergelijkbaar met wat Mahatma Gandhi zei in antwoord op de vraag wat hij vond van de Westerse beschaving: "I think it would be a good idea". Werkzekerheid is een goed idee, maar zeker (nog) geen realiteit. Uit onderzoek voor verschillende Europese landen is gebleken dat een verruiming van de mogelijkheden voor flexwerk niet heeft geleid tot meer werkgelegenheid, maar alleen tot een verschuiving van vaste naar flexibele werkgelegenheid (Kahn, 2010).

Een andere manier om werkzekerheid te operationaliseren is te kijken naar het doorstroompercentage van flex naar vast. Voor Nederland is op basis van verschillende databronnen vastgesteld dat het doorstroompercentage in de periode 2001-2007 substantieel is gedaald bij een stijgend aandeel flexwerk (Muffels & Wilthagen, 2011; Dekker et al., 2012). Voor een groeiende groep flexwerkers met een laag niveau van baanzekerheid is met andere woorden sprake van dalende werkzekerheid.

Al met al is er weinig aanleiding te vinden in de literatuur om te denken dat meer flexibiliteit zal leiden tot betere arbeidsmarktkomsten. Samen met de negatieve effecten voor werknemers leidt dit

Of zou de diplomaat het hier hebben overgenomen van de wetenschapper?

Kritische bemerkingen en discussie

Na de inleidende hoofdstukken start het rapport met een typologische reflectie van flexibiliteit, waarbij heel wat klassiekers de revue passeren: Anderson, Kalleberg, Osterman en anderen. Enkele belangrijke opmerkingen zijn hier op hun plaats. Wat de 'low and high road'-strategie (oftewel low costs versus high performance) betreft, zijn er het voorbije decennium heel wat relativiserende wetenschappelijke aanvullingen gepleegd die er op neerkomen dat beide strategieën elkaar sterk kunnen overlappen. Grof generaliserend komt het erop neer dat ook bedrijven en werkgevers die met kwaliteitsproducten werken in deze wereld op de kosten moeten letten. Hoge marges zijn in onze economie meestal van zeer korte duur. Denk aan de heftige discussies over de kostprijs van onderzoekers in onze economie. Dit betekent dat bedrijven in de realiteit zowel de low als high road moeten volgen.

Een belangrijkere opmerking gaat over de opdeling in numerieke en functionele flexibiliteit. Daar valt op dat er bij numerieke flexibiliteit wel onderscheid wordt gemaakt tussen interne en externe flexibiliteit maar niet bij functionele. Daarmee suggereert men dat externe flexibiliteit enkel een numerieke component heeft. Dit klopt uiteraard niet en zorgt voor een veel te eng beeld van externe flexibiliteit. Zowel ZZP-ers, gedetacheerden en bepaalde categorieën uitzendkrachten kunnen een belangrijke rol spelen inzake functionele externe flexibiliteit. Op die manier suggereren de onderzoekers dat flexibiliteit alleen met kosten te maken heeft. Ook problematisch is de rol van deeltijdarbeid. Uiteraard kan deeltijdarbeid gezien worden als een vorm van interne numerieke flexibiliteit waarbij wordt ingespeeld op de arbeidsomvang. In realiteit speelt het echter in België en Nederland een andere rol en komt het bij ons neer een werknemerskeuze waaraan bedrijven zich hebben moeten aanpassen. Verder stellen de onderzoekers dat werkgevers geen behoefte hebben aan flexibiliteit en vaste contracten aanbieden wanneer de vraag naar hun producten en diensten niet varieert. Dit klopt uiteraard niet. Werkgevers gebruiken ook flexibele contracten (zowel tijdelijke als uitzendcontracten) vanuit

een vervangings- en een rekruteringsperspectief. Naast het flexibiliteits- en rekruteringsmotief is er nog een derde motief dat zelfs helemaal niet aan bod komt in het rapport. Werkgevers maken ook gebruik van (met name) uitzendcontracten vanuit een uitbestedingsmotief. Daarbij gaan werkgevers niet alleen (gedeeltelijk) de rekruteringsfunctie uitbesteden, maar ook het werkgeverschap. Het niet meenemen van dit motief is zeker een lacune in dit rapport.

Bij het stuk over de gevolgen van flexibiliteit valt op hoe weinig aandacht er is voor de negatieve gevolgen van deeltijdarbeid. Het feit dat deeltijdarbeid (in Nederland en België) meer een door werknemers gestuurd fenomeen is, betekent niet dat deze keuze voor hen geen negatieve gevolgen heeft. Zo hebben deeltijdse contracten zeker een nadelige invloed op de loopbaan en op het loon. Deeltijdse contracten maken betrokkenen ook maatschappelijk kwetsbaar op het ogenblik dat men alleen komt te staan (echtscheiding, overlijden partner). En deeltijds werken leidt tot deeltijds pensioen. De weinige aandacht die de onderzoekers hebben voor nadelige gevolgen van eigen keuzes staat in schril contrast met hun grote aandacht voor de nadelige gevolgen van de eigen keuze voor flexibiliteit door de bedrijven. Een zeer groot nadeel van deeltijdse arbeid is dat werknemers er als gevolg van eigen keuze zeer lang in blijven zitten, meestal zelfs tot het einde van de loopbaan. Bij tijdelijke arbeid gaat het meer om relatief korte periodes tijdens de loopbaan. Ook opmerkelijk is dat er geen sprake is van nadelen van vaste contracten. Het klopt dat een grote meerderheid van de werknemers kiest voor een contract van onbepaalde duur, zij het dat dit hoge aandeel mee bepaald is doordat zij die er niet voor kiezen nu net voor het zelfstandig statuut opteren. Zelfs met deze vaststelling blijft het belangrijk om ook te zoeken naar nadelen van vaste banen. Zo is er bij vaste banen sprake van burn-out ten gevolge van heel lang hetzelfde werk doen. Heel wat werknemers met vaste banen geraken vastgeroest in hun job en zijn compleet kansloos op de arbeidsmarkt als ze na verloop van tijd onverwacht moeten uitstromen. Het probleem van vastroesten in de job hebben werknemers in tijdelijke jobs per definitie niet. In elk geval blijft het plaatje onvolledig als naast de nadelen van tijdelijk en ander flexibel werk ook niet de minpunten van vast werk worden geplaatst.

tot de conclusie dat flexibele arbeid geen evidente voordelen voor de economie als geheel heeft. Sterker nog, wanneer daarnaast in acht wordt genomen dat flexibele werknemers te maken hebben met meer gezondheid- en ongevalrisico's en met onderinvesteringen in scholing, is de conclusie gerechtvaardigd dat nog meer flexibiliteit schade kan toebrengen aan de Nederlandse economie.

Discussie

De conclusies op basis van dit literatuuronderzoek zijn vooral controversieel gebleken waar het de gevolgen voor de economie als geheel betreft. Het neoliberale idee dat meer flexibiliteit altijd en per definitie tot betere uitkomsten leidt, is blijkbaar zo hardnekkig dat een conclusie die dit nuanceert tot grote opschudding leidt. Zo was, enigszins voorspelbaar, de reactie van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO/NCW op een overzicht van 20 jaar arbeidsmarktonderzoek, dat dit 'achterhaald' en 'oud vakbondsdenken' was. Bij wijze van argumentatie voor deze kwalificaties werd verwezen naar de relatief milde gevolgen van de werkloosheid in Nederland, vanwege de flexibele arbeidsmarkt. Dat is interessant, want in landen waar bijvoorbeeld het ontslagrecht veel soepeler is (Denemarken, VS) of waar het aandeel tijdelijke banen beduidend hoger ligt (Spanje), is de werkloosheid veel harder opgelopen. Je kunt dus op basis van deze argumentatie met hetzelfde aplomb beweren dat juist de inflexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt ervoor heeft gezorgd dat de werkloosheid niet zo hoog is opgelopen.

Andere negatieve reacties kwamen uit de branches die hun geld verdienen met flexibele arbeid, in het bijzonder de uitzendbranche. Vaak werd verwezen naar de belangrijke rol die uitzendwerk speelt bij het weer teruggeleiden naar de arbeidsmarkt van mensen die werkloos zijn geraakt. Zonder de 'stepping-stone' functie van uitzendwerk te willen ontkennen, moet hierbij worden opgemerkt dat uitzendwerk (en andere vormen van flexibele arbeid) niet alleen een belangrijke rol speelt bij de uitstroom uit werkloosheid, maar ook bij de instroom in werkloosheid. Baancreatie en baandestructie zijn beide kanten van dezelfde 'flexmedaille'. Voorts geldt ook voor uitzendwerk dat minder in scholing wordt geïnvesteerd dan bij vaste contracten en dat

de doorstroom vanuit uitzendwerk naar vast werk de afgelopen tien jaar substantieel is afgenomen in Nederland (Dekker et al., 2012). Ook voor deze vorm van flexwerk is de werkzekerheid niet toegenomen.

Positieve reacties kwamen vooral vanuit de hoek van de Nederlandse vakbeweging. FNV Bondgenoten (tevens co-financier van het onderzoek) zag het onderzoek als een belangrijke ondersteuning van haar 'Onzeker werk' agenda, maar miskende daarmee wel dat de conclusies geen afwijzing van flexwerk 'an sich' inhielden, maar slechts een afwijzing van verdergaande flexibilisering. Het zou goed zijn wanneer de vakbeweging een open oog blijft houden voor de mogelijkheden van flexibele arbeid om mensen, die anders langdurig(er) werkloos zouden zijn, duurzaam te reïntegreren op de arbeidsmarkt. Deze mogelijkheden zijn als voordeel te belangrijk om ze met de nadelen weg te gooien.

Maar ondanks de voorspelbare reacties is de hoop dat een gebalanceerd overzicht van de voor- en nadelen van flexibele arbeid een rol zal spelen in de verdere discussies rond flexibiliteit én zekerheid op de arbeidsmarkt. De reactie van Jan Denys van Randstad België in dit nummer is daartoe een constructieve aanzet.

Ronald Dekker
Tilburg University

Bibliografie

- Boeri, T. 2011. Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*: 1173-1236. Elsevier.
- CPB. 2006. Employment protection legislation: Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case. CPB Document, Den Haag.
- Dekker, R. 2007. Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market. PhD dissertation, Tilburg University, ISBN 978 5335 139 0
- Dekker, R. 2011. De flexbalans: Een inventarisatie van de kosten en baten van flexibele arbeid. In P. de Beer (Eds.), *Flexibilisering: de balans opgemaakt*. De Burcht (Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging), Amsterdam.

Bovenstaande leidt ons tot een volgend punt van kritiek. De auteurs hebben belangrijk internationaal onderzoek over het hoofd gezien. We denken dan concreet aan het onderzoek van De Cuyper en collega's (De Cuyper, N., Isaksson, K. & De Witte, H. (reds.). 2005. *Employment contracts and well-being among European workers*. Ashgate: Aldershot). In dit Europees onderzoek rapporteerden vaste werknemers een lager welzijn (zowel op het werk als algemeen) dan tijdelijke werknemers en vond men geen verschil inzake organisatiebetrokkenheid en prestatie tussen tijdelijke en vaste werknemers. De onderzoekers controleerden op heel wat demografische en werkgerelateerde achtergrondvariabelen. De onderzoekers suggereren dat er aan vast werk wellicht ook verborgen kosten zitten die zelden worden meegenomen in onderzoek. Zo vindt men dat tijdelijke werknemers meer ondersteund worden door het bedrijf dan vaste werknemers. Diezelfde onderzoekers hebben zich ook verder verdiept in de motieven om tijdelijk werk aan te nemen. Ze tonen aan dat er naast een (eerder negatief) motief 'ik kon geen vast werk krijgen' er ook heel duidelijk een meer positief motief is waar te nemen, namelijk 'via tijdelijk werk wil ik vast werk krijgen'. Het is uiteraard onmogelijk voor onderzoekers om een exhaustief beeld te scheppen van alle wetenschappelijk onderzoek maar dat deze Europese studie ontbreekt is wel jammer, omdat het duidelijk andere klemtonen legt en vooral andere uitkomsten genereert. Ook onderzoek van de Nederlandse onderzoekster Torka wordt niet vermeld. Ze vond in Nederlands onderzoek geen evidentie van een directe samenhang tussen contractrelatie en werknemersbetrokkenheid. De onderliggende variabele bleek het humanresourcesmanagement in het bedrijf te zijn. In nogal wat bedrijven worden werknemers met verschillende contracten ook anders behandeld door oversten, wat uiteraard leidt tot ander gedrag. Dat dergelijke studies niet opgenomen zijn in de literatuurlijst doet vermoeden dat er toch enige selectiviteit heeft meegespeeld in de keuze voor deze of gene studie.

Terecht veel aandacht is er voor de doorstroomkansen naar vast werk vanuit verschillende vormen van flexwerk. Vreemd is dat het rapport hier plots alleen Nederlandse cijfers hanteert, die relatief laag

liggen. Belgische cijfers, die nochtans heel ruim voorhanden zijn, worden niet geciteerd. Ook Eurostat heeft cijfers over de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Door vooral op Nederland te focussen vertekent men het beeld in negatieve zin. In België is in elk geval tot voor kort geen structurele daling vastgesteld.

Ten slotte zijn er de gevolgen voor de bedrijven. De balans voor werkgevers is ondanks de hoge transactiekosten positief, zij het dat de onderzoekers hier een belangrijke kanttekening maken. Zo zouden bedrijven die veel beroep doen op uitzendarbeid op termijn minder innovatief en productief zijn. Ook voor de economie als geheel zijn de uitkomsten onduidelijk. De onderzoekers poneren zelfs dat meer flexibele economieën niet voor meer jobs zorgen. Meer flexibiliteit zou vooral neerkomen op het omzetten van vast in flex. Voor deze toch wel zware uitspraak baseren de onderzoekers zich op zegge en schrijven één studie (Kahn, 2010). Eigenlijk kan het niet dat de eindafrekening zo zwaar wordt beïnvloed door één enkele studie. Dit is des te meer het geval omdat er wel degelijk bekende studies zijn die op zijn minst suggereren dat er een positief verband is tussen tijdelijke en uitzendarbeid en de werkzaamheidsgraad. De gevonden correlaties zijn licht tot zelfs sterk positief. Dat een correlatie niet noodzakelijk causaliteit veronderstelt, doet hier niet zoveel aan af. De onderzoekers hadden zich hier meer terughoudend moeten opstellen. Indien het echt zou kloppen dat tijdelijk werk voor een flink deel omgezette vaste jobs zijn, dan moest dit toch tot uiting gekomen zijn in heel wat van de studies naar motieven van werkgevers om voor uitzendarbeid en andere flexibele arbeid te kiezen. Ik kan me de voorbije vijftien jaar geen enkele studie herinneren waar dit motief als belangrijk naar voor werd geschoven.

Samengevat: de studie is belangrijk en zeker de moeite waard om gelezen en bediscussieerd te worden, ook in de uitzendsector. De onderzoekers hebben echter hun belofte om een balans op te maken niet echt waar kunnen maken. Daarvoor zijn ze te slordig geweest in het raadplegen van beschikbaar onderzoeksmateriaal en was hun perspectief te beperkt. Daardoor is hun eindconclusie over de flexibilisering van de arbeids-

- Dekker, R., Houwing, H. & Kösters, L. 2012. Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 97, (4628).
- Fouarge, D., de Grip, A., Smits W. & de Vries, R. 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.
- Kahn, L.M. 2007. The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence. *Economic Journal*, 521, (117), 333-356.
- Kahn, L.M. 2010. Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001. *Labour Economics*, 17, (1), 1-15.
- Kleinknecht, A. 1998. Is labour market flexibility harmful to innovation? *Cambridge journal of economics*, 3, (22), 387.
- Lucidi, F. & Kleinknecht, A. 2010. Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge journal of economics*, 34, (3), 525-546.
- Muffels, R. & Wilthagen, T. 2011. Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 97, (4628).
- Picchio, M. & van Ours, J.C. 2011. Market Imperfections and Firm-Sponsored Training. *Labour Economics*, 18, (5), 712-722.
- Storm, S. & Naastepad C.W.M. 2007. Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth. *International Labour Organizations, Economic and Labour Market Paper*, 4.

markt, die ondubbelzinnig negatief is, voor kritiek vatbaar.

Jan Denys
Randstad

Bibliografie

Torka, N., 2003. *Flexibel maar toch betrokken, de samenhang tussen contractrelatie en werknemersbetrokkenheid*. Twente: Twente University Press.