



TNO-rapport
3020002/R2000140

Werkdocument

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Trends en toekomstmogelijkheden van flexibilisering van de arbeid

Scenario-onderzoek Fase 1. Literatuur onderzoek

Datum
11 mei 2000

Auteur(s)
Véronique Verbruggen
Eelco Miedema
John Klein Hesselink

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2000 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR. 47706
plaats 66-254

Inhoud

1. Inleiding.....	1
1.1 Scenario-onderzoek als middel om trends die invloed hebben op beleidsontwikkelingen, te onderkennen	1
1.2 Status van het document.....	2
1.3 Schetsen van de ontwikkelingen in relatie tot flexibilisering van de arbeid: een eerste stap in het scenario-onderzoek aan de hand van Delphi-methodologie.....	5
2. Vormen van flexibilisering van de arbeid	7
2.1 Definitie van flexibilisering van de arbeid	7
2.2 De meting van flexibiliteit.....	9
2.3 Algemene tendensen in de flexibilisering van de arbeid.....	10
2.4 Omschrijving van de diverse vormen.....	12
2.4.1 De intern flexibele arbeidsrelatie	12
2.4.2 De extern flexibele arbeidsrelatie.....	15
2.4.3 Flexibele arbeidsvoorwaarden.....	17
2.4.4 Flexibele arbeidsmarkt	18
2.5 Samenvatting	21
3. Het institutioneel kader waarin flexibilisering is ingebed	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Nederlandse arbeidsverhoudingen: het poldermodel	23
3.3 Wet- en regelgeving	24
3.3.1 Inleiding	24
3.3.2 Flexibiliteit en zekerheid.....	26
3.3.3 Arbeid en zorg.....	28
3.4 Poldermodel ter discussie?	29
3.5 Slot	31
4. Autonome ontwikkelingen aan de vraag- en de aanbodzijde van de arbeidsmarkt	33
4.1 Economische ontwikkelingen.....	33
4.1.1 Inleiding	33
4.1.2 Economische groei.....	33
4.1.3 Internationalisering en globalisering.....	36
4.1.4 Innovatie.....	40
4.1.5 Arbeidsproductiviteit.....	42
4.1.6 Slot	43
4.2 Technologische ontwikkeling.....	45
4.3 Sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen.....	47
4.3.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen	48
4.3.2 Vergrijzing	50
4.3.3 Migratie.....	51

4.3.4 Veranderingen in samenstelling beroepsbevolking en flexibilisering.....	52
5. Aandachtspunten.....	55
5.1 Problemen op de arbeidsmarkt	56
5.2 Onderwijs en scholing	59
5.3 Flexibilisering van de organisatie en arbeids- en organisatie georiënteerde innovaties	65
6. Slotbeschouwingen	71
Bijlage	77
7. Literatuur	79

1. Inleiding

1.1 Scenario-onderzoek als middel om trends die invloed hebben op beleidsontwikkelingen, te onderkennen

Zoals uit de laatste Sociale Nota van de 20^{ste} eeuw van het ministerie van Sociale zaken blijkt, wordt er grote aandacht besteed aan lange termijnontwikkelingen onder de vorm van trends die invloed zullen hebben op de beleidsontwikkelingen. *Een trend* wordt later in deze tekst gedefinieerd als *een ontwikkeling die in omvang en tijd aanhoudt*. Het beleid wordt in grote mate beïnvloed door die trends en geeft er tegelijkertijd mede vorm aan. Naast een aantal centrale activiteiten van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) ontstaan concrete opdrachten naar aanleiding van de sociale ontwikkelingen. De vraag is dan welke de belangrijke trends zijn die zich opdringen en tot welke perspectieven dit aanleiding geeft.

Het doel van de scenariostudie is om diverse toekomstalternatieven prospectief in kaart te brengen. Toekomstverkenningen onder de vorm van scenariostudies hebben namelijk niet als doel om de toekomst volledig en juist in kaart te brengen. Het schetsen van toekomstperspectieven via projecties (doortrekken van historische tijdsreeksen) blijkt minder zinvol te zijn naar aanleiding van de toenemende onzekerheid en instabiliteit in bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen. In een scenariostudie wordt aandacht besteed aan de maakbaarheid en de wenselijkheid van bepaalde ontwikkelingen, uitgaande van de visie dat toekomstige ontwikkelingen ook in grote mate worden vormgegeven door politieke en strategische beslissingen en de toekomst niet uitsluitend een opvolging is van een aantal gebeurtenissen die zich *onvermijdelijk* en *stap voor stap* doorzetten (Bijl, 1999). Op basis van het in kaart brengen van deze ontwikkelingen, zal ook worden geprobeerd om problemen aan te kaarten die zich kunnen voordoen en worden een aantal voorstellen gegeven wat de aanpak van de beleidsmakers betreft.

Specifiek aan deze scenariostudie is dat de samenstelling van de scenario's *vooral* is gebaseerd op basis van meningen en verwachtingen van stakeholders of belanghebbenden. Hierop wordt later in de inleiding dieper ingegaan. We wensen onze aanpak in dit opzicht te beperken of te onderscheiden ten opzichte van andere scenario-ontwerpen die door specifieke instellingen als het CBS of CPB worden ontwikkeld. Bovendien zullen de scenario's gebaseerd zijn op een *keuze* uit een aantal ontwikkelingen inzake flexibilisering van de arbeid en niet op alle onderdelen en vormen van de flexibilisering van de arbeid, dit vanuit pragmatische overwegingen. De keuze van de thema's op basis waarvan scenario's zullen worden ontwikkeld, zal grotendeels worden bepaald door de stakeholders, onze eigen deskundigheid binnen dit thema en op het vlak van literatuur (onder andere beleidsdocumenten zoals Sociale Nota 2000 e.d.).

De tijd waarbinnen we bepaalde scenario's wensen te ontwerpen, loopt van 2000 tot 2010.

1.2 Status van het document

Doordat flexibilisering van de arbeid voortvloeit uit een aantal factoren die zich op verschillende niveaus (bedrijf, maatschappij, individueel) situeren, ambieert deze nota niet de oorzakelijke verbanden tussen factoren en ontwikkelingen in de flexibilisering van de arbeid bloot te leggen. Vanuit deze vaststelling hebben we besloten afstand te nemen van het model dat in andere doelfinancieringsvoorstellen met betrekking tot flexibilisering van de arbeid werd voorgesteld, waarin determinanten en effecten van diverse vormen van flexibilisering van de arbeid worden in kaart gebracht. De meeste onderzoeken hebben zich gericht op het nagaan van oorzaken en determinanten van flexibilisering van de arbeid op individueel niveau en op bedrijfsniveau.

Het *doel van dit document* beperkt zich tot het in kaart brengen van de ontwikkelingen die zich *tot hiertoe* hebben voorgedaan in relatie tot de flexibilisering van de arbeid. Dit document geldt als een eerste aanzet tot discussie met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is de input voor de ontwikkeling van de eerste vragenlijst. Het is geenszins ons doel om volledigheid na te streven, maar biedt in eerste instantie een referentiekader aan om een discussie tot stand te brengen en om het scenario-onderzoek af te bakenen.

De inhoud van dit document is een synthese van een aantal interviews met deskundigen op dit vlak, van eigen deskundigheid van dit thema en van literatuur. Dit document brengt de volgende aspecten in kaart:

- definitie en omschrijving van de diverse vormen van flexibilisering van de arbeid;
- een aantal autonome ontwikkelingen binnen vraag en aanbod van de arbeid en hun relatie tot flexibilisering van de arbeid;
- het institutionele kader in Nederland waarbinnen flexibilisering van de arbeid heeft vorm gekregen;
- aandachtspunten die aanleiding geven tot knelpunten of fricties, relevant voor beleidsmakers;
- eerste conclusies, hypothesen op basis van de inventariserende fase.

Flexibilisering van de arbeid is een *breed begrip* en omvat diverse vormen van flexibele arbeid die zich allen op een verschillend maatschappelijk niveau situeren. Uitgaande van de dynamiek van macro, meso- en micro componenten in flexibilisering, wensen we het begrip te bestuderen op drie niveaus en de interactie tussen de niveaus. We baseren ons voor onze indeling op de componenten die voorkomen in de definitie, die Visser en Delsen hebben gegeven aan flexibilisering van de arbeid (1999): “het streven naar een flexibeler arbeidsmarkt en een grotere flexibiliteit van de bedrijven, met als doel adequater in te kunnen spelen op de wisselende marktomstandigheden en te komen tot lagere arbeidskosten en kapitaalkosten. Voor werknemers betekent dit dat de inzet van het werk wordt afgestemd op de eigen behoefte en de persoonlijke omstandigheden”. Dit betekent dat we ontwikkelingen in kaart zullen brengen op het vlak van de arbeidsmarkt, op het niveau van de flexibele arbeids-

relaties¹ en op het niveau van de arbeidsvoorwaarden van de individuele werknemers, uitgaande van de toenemende trend naar het individualiseren van de arbeidsvoorwaarden. We relateren de begripsafbakening aan de definitie van Delsen en Visser om het referentiekader waarbinnen we het onderzoek doen, af te bakenen.

Echter, om het verband tussen de autonome ontwikkelingen en de aandachtspunten enerzijds en tussen diverse vormen van flexibilisering van de arbeid anderzijds te kunnen schetsen, zal blijken dat we het begrip 'flexibilisering van de arbeid' zullen operationaliseren of relateren aan een aantal specifieke bedrijfssectoren, één bepaalde vorm van flexibilisering van de arbeid, een opleidingsniveau of een beroepsgroep. Gezien de complexiteit van de relaties en de breedheid van een aantal begrippen, kunnen slechts zinvolle uitspraken worden gedaan als ze worden gerelateerd of geoperationaliseerd. We achten het niet zinvol om uitspraken te doen over 'de onderkant van de arbeidsmarkt' of 'de arbeidsmarkt' in haar totaliteit, gezien de veelheid aan ontwikkelingen binnenin de arbeidsmarkt en de heterogeniteit van ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt. In het algemeen kan worden gesteld dat we elke autonome ontwikkeling of elk aandachtspunt relateren aan een concrete vorm van flexibilisering, op het niveau van de bedrijfswereld en/of op het niveau van de individuele arbeidsvoorwaarden.

De autonome ontwikkelingen op het niveau van vraag en aanbod van de arbeid komen voort uit interviews en literatuur. Met autonoom wordt bedoeld niet direct beïnvloedbare ontwikkelingen. Aan de aanbodzijde denken we onder meer aan de socio-culturele ontwikkelingen en de demografie die de arbeidsmarkt en de aard en de vorm van de arbeidsrelaties op een ingrijpende manier kunnen beïnvloeden. Aan de vraagzijde denken we onder meer aan de ontwikkelingen binnen de economie en de technologie. Bij de beschrijving van de autonome ontwikkelingen wordt telkens kort aangegeven op welke manier het begrip wordt geoperationaliseerd, worden evoluties geschetst en wordt de relatie met een specifieke vorm van flexibilisering van de arbeid weergegeven. De aard van de relatie wordt in de mate van het mogelijke ook weergegeven (eenzijdige beïnvloeding tussen autonome ontwikkeling op een bepaalde vorm van flexibilisering van de arbeid en vice versa of interactie tussen beide).

Binnen *het institutioneel kader* worden aspecten beschreven als de wet- en de regelgeving en de relatie tot diverse vormen van flexibilisering van de arbeid. Dit onderdeel bevat ook een korte bespreking van de evoluties op het vlak van de sociale verhoudingen tussen de sociale partners. De diverse componenten kaderen in een specifiek institutioneel kader van wet- en regelgeving (waaronder arbeidswetgeving en CAO's) en sociaal beleid. De regelgeving situeert zich op CAO-niveau, op nationaal en op Europees niveau. De regelgeving en het sociaal beleid vormen het referentiekader waarbinnen de flexibilisering van de arbeid vorm krijgt. Het sociaal

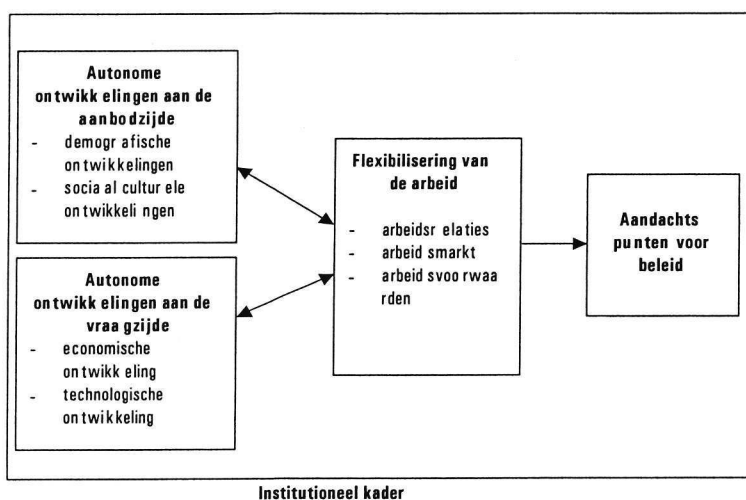
¹ We willen het uitdrukkelijk over flexibilisering van de arbeidsrelaties hebben en niet van de organisatie. Over het algemeen kunnen we vaststellen dat er in de meeste bedrijven flexibilisering nog in grote mate kan worden geoptimaliseerd. Flexibilisering van de arbeid heeft in eerste instantie betrekking op de arbeidsrelaties.

beleid geeft op haar beurt vorm aan de industriële en institutionele verhoudingen tussen de sociale partners en de overheid. Arbeidswetgeving speelt een belangrijke rol in het scheppen van arbeidsmarkten en industriële verhoudingen in ontwikkelde industriële maatschappijen. Gedurende de 70er en de 80er jaren heeft de deregulerings- en decentralisatietendens de relatie tussen arbeidsrecht, arbeidsmarkten en industriële verhoudingen sterk beïnvloed. De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft aanleiding gegeven tot een toename in het volume van flexibele arbeid.

Wat de *aandachtspunten* betreft, geldt eenzelfde aanpak als bij het in kaart brengen van de autonome ontwikkelingen. Hier wordt meer in het bijzonder ingegaan op de knelpunten of de fricties waartoe dergelijke evoluties kunnen aanleiding kunnen geven en vormen dus aandachtspunten voor onder meer beleidsmakers.

Tot slot worden een *aantal eerste conclusies en hypotheses* geformuleerd ten aanzien van welke evoluties zich kunnen voordoen, die in de vragenlijst aan de stakeholders zullen worden voorgelegd. Hier zullen belangrijke ontwikkelingen die werden vermeld met betrekking tot een bepaalde vorm van flexibilisering, worden opgesomd. Hierin wordt ook een aanzet gegeven welke de belangrijkheidsgraad is van een bepaalde factor op een bepaalde vorm van flexibele arbeid. Het kunnen ook ontwikkelingen zijn waarvan we vermoeden dat het zal leiden tot een trend, belangrijke breuken in een bepaalde evolutie, autonome ontwikkelingen die invloed hebben op de flexibilisering van de arbeid (denken we bijvoorbeeld aan de vergrijzing van de populatie).

Figuur 1.1 Schematische weergave van fase I van het onderzoek



Dit schema geeft aan wat in de eerste fase van dit onderzoek in kaart is gebracht. Het model dat zal worden gehanteerd op basis waarvan de scenario's zullen worden ontwikkeld, wordt verder vormgegeven met de antwoorden op de eerste vragenlijst.

1.3 Schetsen van de ontwikkelingen in relatie tot flexibilisering van de arbeid: een eerste stap in het scenario-onderzoek aan de hand van Delphi-methodologie

Deze tekst is *de eerste stap* in het vormgeven van het scenario-onderzoek aan de hand van een Delphi-methodologie. In deze tekst worden de ontwikkelingen tot hiertoe met betrekking tot flexibilisering van de arbeid eerst in kaart gebracht. De tekst die hier ligt, wordt -zoals eerder reeds werd vermeld- als basis gebruikt om de scenario's die in de vragenlijsten worden vooropgesteld, vorm te geven. Deze kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die over het algemeen van retrospectieve aard zijn, zullen in bepaalde gevallen worden gekoppeld aan een aantal hypothesen op kwantitatief niveau (extrapolaties).

Op het einde van de tekst zal worden samengevat welke ontwikkelingen mogelijks trends zullen worden. In deze tekst wordt de eerste aanzet gegeven tot mogelijke scenario's. Het doel van deze tekst is het *in kaart brengen van de huidige ontwikkelingen* inzake flexibilisering van de arbeid.

In *een tweede gedeelte* van het scenario-onderzoek worden middels het versturen van *een vragenlijst*

(200-tal), de meningen in kaart gebracht van een aantal deskundigen en mensen uit de praktijk over de *toekomstige ontwikkelingen en verwachtingen inzake flexibilisering van de arbeid* (delphi-methodologie). Op basis van een tweede vragenlijst zullen de toekomstige wensen en verwachtingen van de respondenten worden verfijnd en zal worden getracht om tot een homogener geheel van ontwikkelingen en verwachtingen te komen. In de vragenlijsten worden scenario's vormgegeven en bijgesteld tijdens een tweede ronde. Het doel is om een zo divers mogelijk aantal belanghebbenden aan het woord te laten over de ontwikkelingen in de flexibilisering van de arbeid en diverse alternatieve toekomstbeelden te schetsen.

De scenario's die we wensen te ontwikkelen, kunnen we rudimentair indelen in enerzijds projectieve en prospectieve scenario's en anderzijds in autonome en beleidsscenario's. Een projectief scenario wordt ook wel een verkennend of een exploratief scenario genoemd. Hier kijken we vanuit het heden naar de toekomstige situatie. In de prospectieve scenario's wordt een streefdoel voor de toekomst vooropgesteld en wordt aangegeven op welke manier we vanuit het streefdoel naar het heden terugkijken. We trachten ook in kaart te brengen op welke manier dit streefdoel moet worden verwezenlijkt en welke gevolgen daaruit voortvloeien, onder meer voor de beleidsmakers en de sociale partners. Een autonoom scenario wordt ook wel een context scenario genoemd, waarbinnen varianten van niet direct beïnvloedbare factoren of ontwikkelingen centraal staan. In de strategische of de beleidsscenario's staan diverse mogelijkheden tot interveniëren en beïnvloeden centraal (Bijl, 1991).

In *een derde fase* van het scenario-onderzoek zullen de deskundigen die in de eerste fase werden geraadpleegd, in *een electronic boardroom* een aantal scenario's die in de vragenlijsten worden voorgesteld, bespreken en knelpunten in kaart brengen. De scenario's worden tijdens deze electronic boardroom verfijnd en er wordt op zoek

gegaan naar oplossingen en de rol van de sociale partners en de beleidsmakers. Het doel van deze bijeenkomst is om in kaart te brengen welke activiteiten in dit verband zullen moeten worden ondernomen om een bepaald beleid te ontwikkelen, welke actoren hierbij worden betrokken en welke problemen hier mogelijk kunnen optreden.

Deze hele aanpak is gebaseerd op *een stakeholdersbenadering*. Dit impliceert dat we ervan uitgaan dat het beleid een gezamenlijke opdracht is, zoals ook wordt bevestigd in de Sociale nota van 2000- tussen burger en bedrijfsleven, tussen rijk en sociale partners, dit om het evenwicht te blijven behouden tussen economische ontwikkeling en sociale bescherming en dit om beleid te ontwikkelen vanuit de wisselwerking tussen de overheid en de bedrijfswereld en de academische wereld. Er wordt geopteerd voor *een combinatie tussen kwantitatieve en kwalitatieve gegevens* vanuit de vaststelling dat prognoses uitsluitend op basis van kwantitatieve gegevens geen grote bijdrage leveren aan een trendstudie op lange termijn. Op basis van extrapolaties van cijfergegevens kunnen de prognoses niet ver reiken. Bovendien zijn niet over alle vormen van flexibele arbeid veel kwantitatieve gegevens beschikbaar (bijvoorbeeld interne flexibilisering). Tenslotte is bekend dat cijfergegevens voor eenzelfde meting verschillend kunnen zijn al naar gelang de bronnen. Er worden in het scenario-onderzoek zowel cijfergegevens uit het OSA als uit CBS gegevens gehaald. Echter, de cijfergegevens zijn dikwijls verschillend, omdat bijvoorbeeld een andere manier van meten of definiëring wordt gehanteerd.

2. Vormen van flexibilisering van de arbeid

In de interviews met de deskundigen en in de bestudeerde literatuur wordt steeds over verschillende vormen van flexibiliteit van de arbeid gesproken. Om de diverse vormen van flexibele arbeid te onderscheiden en de relatie tot bepaalde ontwikkelingen te specificeren, worden in dit hoofdstuk de begrippen afgebakend en toegelicht. Het omschrijven van de diverse vormen van flexibilisering, gekoppeld aan een definitie van flexibilisering van de arbeid beoogt het aanbieden van een referentiekader waarbinnen de ontwikkelingen worden geschetst. Tevens wordt voor elke vorm van flexibele arbeid een algemene ontwikkeling beschreven. Ondanks de afzonderlijke behandeling van de begrippen, kan er niet worden gesteld dat de diverse vormen telkens onafhankelijk van elkaar optreden.

2.1 Definitie van flexibilisering van de arbeid

Flexibilisering van de arbeid is volgens Delsen en Visser (1999): *“het streven naar een flexibeler arbeidsmarkt en een grotere flexibiliteit van de bedrijven, met als doel adequater in te kunnen spelen op de wisselende marktomstandigheden en te komen tot lagere arbeidskosten en kapitaalkosten. Voor werknemers betekent dit dat de inzet van het werk wordt afgestemd op de eigen behoefte en de persoonlijke omstandigheden”*. Deze definitie is vrij omvattend, omdat alle verschillende maatschappelijke niveaus tenminste impliciet genoemd worden. Alhoewel in deze definitie de nadruk zeer sterk ligt op de reductie van de kosten, vinden we het belangrijk te benadrukken dat het belang van flexibilisering op langere termijn het inspelen op onverwachte omstandigheden beoogt.

Het is belangrijk op te merken dat de verschillende flexibiliteitsvormen zich afspelen op diverse maatschappelijke niveaus. Zo is er sprake van een flexibele arbeidsmarkt (macroniveau), een flexibele werkorganisatie (mesoniveau) en flexibele arbeidsvoorwaarden (microniveau). Toch zijn deze niveaus onderling aan elkaar gerelateerd en niet los van elkaar te zien. Om die reden worden ze in dit hoofdstuk afzonderlijk, maar in de volgende hoofdstukken weer in relatie met elkaar besproken. In de tekst wordt telkens gespecificeerd over welke vorm van flexibilisering we het hebben.

Naast flexibiliteit op de verschillende maatschappelijke niveaus, wordt dit begrip ook in relatie tot het individuele werknemersniveau genoemd. In de bovenstaande definitie van Delsen en Visser (1999) wordt dit niveau expliciet met een aanvullende zin aangeduid. De Lange en van Lent (1994) spreken in dit verband van “individualisering” en werken dit uit als een tegenstelling tot “flexibilisering”. Nu is het ook zo dat flexibiliteit van de arbeid niet zou kunnen bestaan zonder de aanpassing van de individuele werknemers aan de flexibele arbeidsvraag van de werkgevers. Werknemers zijn flexibel vanwege hun behoefte aan arbeid in tijden van een ruime arbeidsmarkt, maar ook omdat zij onderling verschillend zijn en hun persoonlijke omstandigheden variëren met de levensfase waarin zij zich bevinden. Werknemers hebben

daarom behoefte aan diverse werkvormen, die kunnen samenvallen met vormen van flexibilisering van de arbeid. In het kader van dit hoofdstuk is ervoor gekozen om de flexibiliteit van de arbeid alleen op het niveau van de arbeidsvraag van bedrijven te bespreken. We zijn er namelijk van uitgegaan dat flexibilisering van de arbeid wordt gekozen als een ondernemingsstrategie met het oog op het reduceren van de risico's van werkgevers. Dit betekent echter niet dat flexibilisering van de arbeid geen effecten heeft voor de werknemer. In andere hoofdstukken worden de individuele behoeften van werknemers overigens wel behandeld als het gaat om autonome ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, met name de demografische ontwikkelingen en de sociaal culturele ontwikkelingen. Vooral deze laatste autonome ontwikkelingen determineren in belangrijke mate het beleid gericht op het aanbod van de arbeidsmarkt.

Bij de bespreking van de flexibilisering van de arbeid gaan we dus uit van de aansluiting of aanpassing van de arbeid in bedrijven en organisaties op het wisselen van de arbeidsvraag. Wat de soorten flexibilisering betreft, onderscheiden we de volgende, elkaar niet uitsluitende hoofdvormen:

- bedrijfsinterne flexibiliteit / bedrijfsexterne flexibiliteit;
- loon- of arbeidsvoorwaardenflexibiliteit / arbeidsmarktflexibiliteit;
- kwantitatieve flexibiliteit (numerieke flexibiliteit)/ kwalitatieve flexibiliteit (functionele of beroepsinhoudelijke flexibiliteit).

Dit onderscheid maken we uitsluitend om de begrippen te verduidelijken. In de realiteit komen die dikwijls samen voor. Het moge duidelijk zijn dat deze diverse vormen diverse dimensies vertegenwoordigen.

Deze indeling laat een scheiding zien in twee hoofdgroepen, waarbij het resulterende model uiteindelijk toch weer samenvalt met de indeling van Atkinson (1989) en De Haan e.a. (1994). In de eerste hoofdgroep vallen de eerste vier vormen, die allemaal iets zeggen over de beleidsmatige invloedssfeer. In de tweede groep valt het onderscheid naar de aard en de omvang van de flexibele aanpak. Beide groepen combinerend, komen we dan op het volgende schema (tabel 1), waarin de cijfers verwijzen naar de flexibiliteitsvormen die in paragraaf 2.4 besproken worden. Echter de grenzen tussen de verschillende vormen zijn niet altijd even duidelijk, bijvoorbeeld het verdwijnen van het onderscheid tussen interne en externe flexibilisering binnen bedrijven waar onder meer door Goudswaard (2000) op gewezen wordt.

Tabel 2.1 Basisindeling in acht hoofdvormen van flexibiliteit van de arbeid

	Kwantitatief	Kwalitatief
Interne flexibiliteit (binnen arbeidsorganisatie)	1	2
Externe flexibiliteit (buiten arbeidsorganisatie)	3	4
Loon- en arbeidsvoorwaardenflexibiliteit	5	6
Arbeidsmarktflexibiliteit	7	8

2.2 De meting van flexibiliteit

Als indicator voor flexibilisering wordt steeds de ontwikkeling in flexibele arbeidsrelaties, zoals gedefinieerd door het CBS en de ontwikkeling in (vaste) deeltijd arbeid genomen. Daarbij kan deeltijdarbeid eveneens als flexibele arbeidsvorm worden meegenomen. De indeling in flexwerkvormen, zoals die door het CBS gebruikt wordt, is echter niet de enige indeling. In het OSA onderzoek wordt bijvoorbeeld onderscheid gemaakt tussen vaste banen, inclusief parttime werk en twee groepen flexbanen: tijdelijk met uitzicht op vast en overige flexbanen. Dit laatste onderscheid is gemaakt, omdat veel flexbanen een opstap naar vast werk blijken te zijn. Tabel 1 vergelijkt de ontwikkeling van beide werkvormen vanuit op basis van OSA en CBS data.

Tabel 2.2 De percentuele ontwikkeling van verschillende categorieën werknemers naar reguliere en flexarbeid in de onderzoeken van het CBS en de OSA aandelen in % van de werkenden in loondienst (dus exclusief zelfstandigen) in banen en uren

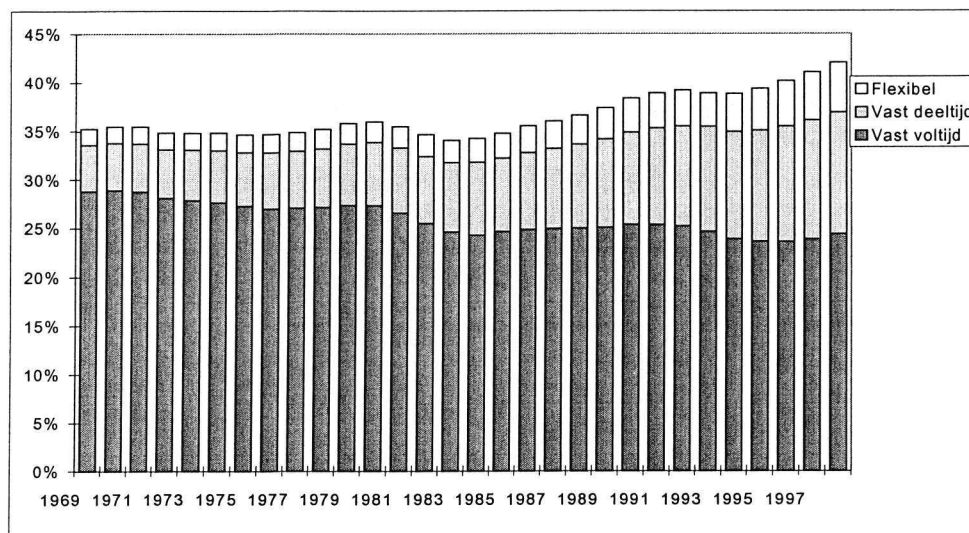
	1988	1990	1992	1994	1996	1998
CBS (banen)						
% Vast voltijd	68,21%	66,15%	64,30%	61,49%	58,71%	57,94%
% Vast deeltijd	23,68%	24,75%	26,28%	28,46%	29,73%	29,89%
% Flexibel	8,11%	9,10%	9,41%	10,05%	11,56%	12,16%
CBS (uren)						
% Vast voltijd	81,95%	80,39%	79,07%	77,02%	74,33%	73,46%
% Vast deeltijd	16,97%	18,42%	20,52%	23,29%	25,81%	26,37%
% Flexibel	5,06%	5,97%	5,94%	6,54%	8,71%	9,76%
OSA (banen)						
% vast	87,60%	86,10%	88,20%	86,90%	84,60%	86,50%
% tijdelijk met uitzicht op vast	4,30%	5,60%	3,70%	3,50%	5,30%	6,00%
% overig	8,10%	8,30%	8,10%	9,60%	10,10%	7,50%

Bron: CBS Arbeidsrekeningen; OSA Arbeidsaanbod panel 1998

Het OSA onderzoek wordt niet ieder jaar gehouden. Om die reden zijn alleen de CBS-cijfers uit de jaren van het OSA-onderzoek in de tabel gepresenteerd. Volgens het OSA-onderzoek is de omvang van de flexibiliteit van de arbeid minder groot dan volgens het CBS. In feite is die nauwelijks tien procent geweest en de laatste jaren is dit weer gedaald naar 7,5%. Het CBS daarentegen stelt de omvang van het flexwerk in banen in 1998 op 12,16%. Uiteindelijk komen beide percentages wel bij elkaar, maar voor zo'n zes procent van de flexibele banen is er volgens de OSA-gegevens sprake van uitzicht op vast werk.

2.3 Algemene tendensen in de flexibilisering van de arbeid

Figuur 2.1 De ontwikkeling van het aantal arbeidsuren in Nederland 1969-1999

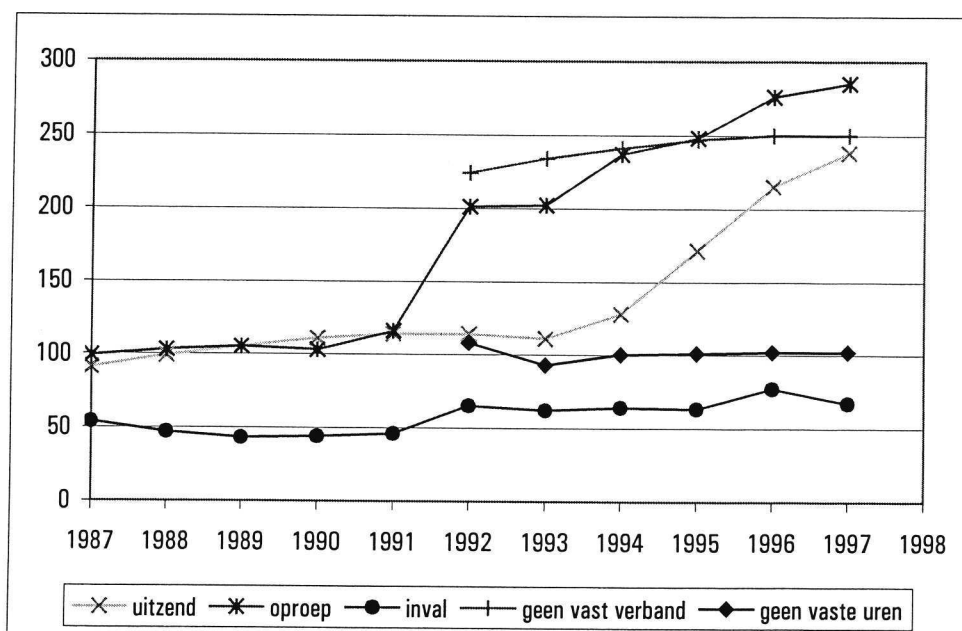


bron: CBS, Tijdreeksen Arbeidsrekeningen

Het blijkt dat de groei van de werkgelegenheid in uren als gevolg van de flexibilisering van de arbeid op een lager niveau ligt dan gemeten in personen. In feite is er nauwelijks sprake van groei en die verdwijnt bijna volledig als gecorrigeerd wordt voor de groei van de Nederlandse bevolking, die in dezelfde tijd ook sterk is toegenomen. Alle drie vormen van arbeid dragen bij aan dit beeld. Bij de deeltijdarbeid en flexibele arbeid gaat het vaak om parttime banen van gemiddeld zo'n twintig uur per week. Het aantal banen is dus groter dan het arbeidsvolume dat door deze banen gerealiseerd wordt. Daarnaast heeft de arbeidstijdverkorting geleid tot een forse daling van het gemiddeld aantal arbeidsuren bij de vaste voltijders. Dit gemiddelde ligt op het laagste niveau van de geïndustrialiseerde wereld (OECD, 1999). Hierbij zijn de nieuwste ontwikkelingen in Frankrijk rond de 35-urige werkweek nog niet meegerekend. Nederland heeft, mede ook door het grote aantal parttimers, de laagste participatiegraad in arbeidsjaren.

Vervolgens kan ingegaan worden op de ontwikkeling van de verschillende groepen flexwerkers. Het CBS (EBB) heeft weliswaar de ontwikkeling van de totale groep flexwerkers gevolgd sinds het einde van de jaren zestig, maar een goede splitsing van de groepen vond pas in de tachtiger en negentiger jaar plaats. Dat is niet zo verwonderlijk, omdat pas toen de verschillende deelcategorieën groot genoeg waren voor statistische vergelijking. Volgens het CBS is van een flexibele arbeidsrelatie sprake als het arbeidscontract van beperkte duur is en/of de werknemer niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is. Flexibele arbeidsrelaties kunnen tevens worden onderscheiden naar de aard van het contract: uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en overigen (CBS, 1999). Figuur 2 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aantal banen van de verschillende categorieën flexwerkers sinds 1987.

Figuur 2.2 Ontwikkeling van de banen van vijf categorieën flexwerkers (incl. banen van minder dan 12 uur) 1987-1997 (jaargemiddelden)



Bron: CBS, diverse EBB's

Duidelijk is in de grafiek te zien dat in 1992 de definities van flexwerkers veranderd zijn, waardoor ook de metingen beïnvloed zijn. De grafiek laat zien dat de groei van het flexwerk zich met name voordoet bij de oproepkrachten, de uitzendkrachten en in een wat minder mate de werknemers met een tijdelijk dienstverband. Het aantal invalkrachten en werknemers die werken zonder dat een vast aantal uren werk per week met de werkgever is afgesproken, is daarentegen gelijk gebleven.

Er is in de flexibilisering van de arbeid sprake van een dynamiek. De situatie zag er vijf jaren geleden anders uit dan nu. Niet alleen is de economische situatie aanmerkelijk verbeterd, ook de verschillende partijen hebben de mogelijkheden van een

flexibele arbeidsinzet beter leren benutten. Dat leidt er toe dat de ontwikkeling van de flexibiliteit van de arbeid zelf een flexibel gegeven is geworden, wat ertoe leidt dat er sprake is van een vervaging van de grenzen, die hiervoor werden aangegeven.

Goudswaard e.a. (2000) bijvoorbeeld noemen het diffuser worden van het onderscheid tussen interne en externe flexibilisering en het algemene onderscheid tussen kwalitatieve en kwantitatieve flexibilisering van de arbeid. Interne arbeidspools verrichten bijvoorbeeld steeds vaker arbeid voor derden. Multi-inzetbaarheid krijgt als vorm van functionele flexibiliteit in een meer georganiseerde vorm het karakter van een interne arbeidspool die bedoeld is voor de kwantitatieve inzet op drukke afdelingen of locaties. Oproepkrachten hebben vaker een vast contract en ook uitzendkrachten komen daar (op termijn) voor in aanmerking.

Een andere ontwikkeling is dat de flexibilisering zich niet meer beperkt tot arbeidsvoorwaarden, maar ook deel wordt van een HRM-beleid. Zo wordt er meer en meer aandacht besteed aan de flexibilisering van de uitstroom van het personeel (krapte en vergrijzing) en aan een algemeen flexibeler en diverser personeelsbeleid, afgestemd op de belangen van de werknemers (flexibilisering als strategie in personeelsbeleid).

2.4 Omschrijving van de diverse vormen

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk werden verschillende flexibele arbeidsvormen onderscheiden (zie tabel 1). Deze worden nu per type nader uitgewerkt, de nummers tussen haakjes verwijzen naar de nummers in tabel 1.

2.4.1 De intern flexibele arbeidsrelatie

Met de intern flexibele arbeidsorganisatie wordt bedoeld dat de organisatie de flexibele behoefte aan arbeid intern en dus zonder tussenkomst van andere externe organisaties regelt. Dat kan op een kwantitatieve en een kwalitatieve wijze.

- Met *kwantitatief interne flexibiliteit* wordt van de inzet van werknemers op niet reguliere werktijden bedoeld. Voorbeelden zijn overwerk en allerlei andere werkvormen met langere of kortere werktijden (gecomprimeerde werkweek, parttime werk), het werken in ploegen- en onregelmatige diensten, het werken op structureel afwijkende tijden zoals het werken in de avond of in het weekend en het werken met in omvang wisselende werktijden zoals seizoensarbeid, variabele werktijdregelingen, enz. In alle deze gevallen wordt voor het bedrijf een getalsmatige aanpassing bereikt van de personele inzet aan de productie-eisen of de vraag naar arbeid (1).

Het blijkt dat de Nederlandse werknemer steeds minder vaak gebonden is aan het werken op kantoor tijden, van maandag tot en met vrijdag van 08.00 - 18.00 uur of aan het werken met een vaste fulltime arbeidsovereenkomst. De gemiddelde werkweek verdwijnt. Er is eerder sprake van een minimum- en maximumtijd op CAO

niveau. Hier merken we echter nog een groot onderscheid tussen hoger opgeleiden en schaarse functies enerzijds en lager opgeleiden en veel voorkomende functies anderzijds.

Een aantal werknemersgroepen heeft zelfs belang bij het werken op niet-reguliere werktijden en bij minder vaste arbeidsovereenkomsten. Het CBS stelt vast dat bijna de helft van de Nederlandse werknemers wel eens op andere tijden dan de reguliere kantoortijden werkt (CBS, 1997). Wat de tijdsflexibiliteit betreft, stellen we vast dat bij bepaalde functies waar een grote vraag naar is, de individuele arbeidstijd kan worden verlengd (intern).

Sommige arbeidsmarktonderzoekers stellen dat *deeltijdarbeid* geen flexibele arbeid is. Dit wordt echter door menig ander auteur wel gerekend tot de flexibele arbeidsvormen of a-typische arbeidsrelaties (o.a. Delsen, 1995). Aangezien Nederland niet bepaald afwijkt van de overige landen van de Europese Unie, wat de omvang van de flexibele arbeid betreft, maar een hoog percentage deeltijd arbeid kent, rekenen we in deze studie deeltijdse arbeid tot de flexibele arbeid, mede ook omdat deeltijdarbeid vaak op een flexibele wijze wordt ingevuld (inzet op ochtenden als het druk is, bijvoorbeeld). We zijn er ons van bewust dat wellicht onderscheid moet worden gemaakt tussen grote deeltijdbanen en kleinere deeltijdbanen. Werkgevers spelen met deeltijd in op de behoefte van een deel van potentiële werknemers (bijvoorbeeld vrouwen met kinderen).

Uit de interviews komt het beeld naar voren dat werkgevers die het hoofd willen bieden aan complexe ontwikkelingen idealiter zullen opteren voor het aannemen van flexibel personeel, terwijl de werknemers vanuit de flexibiliteitsgedachte opteren voor deeltijdwerk. Voor hen is dat de beste wijze om de persoonlijke wensen af te stemmen op de werkbehoeften. Het gaat hier dan vooral om nieuwkomers op de arbeidsmarkt. In het algemeen is echter slechts in geringe mate sprake van een tendens tot een vervanging van voltijdarbeid door deeltijdarbeid of van een vaste aanstelling naar een tijdelijke aanstelling. In de loop van de jaren heeft de deeltijdarbeid haar functie bewezen. Het wordt in een ruime arbeidsmarkt als strategie gehanteerd om tot arbeidsherverdeling te komen en in een krappe arbeidsmarkt is het een strategie om structurele werkloosheid op te vangen (Delsen, 1995).

Hoewel er een sterke behoefte aan deeltijdarbeid is bij de aanbieders van arbeid, is de vraagzijde van de arbeidsmarkt de belangrijkste oorzaak achter de groei van de tijdelijke arbeid. Volgens Goudswaard e.a. (2000) is deeltijdarbeid overigens zowel een werkgevers- (arbeidstijdenmanagement) als een werknemersstrategie (individuele wensen). Een flexibele baan (waaronder een deeltijdbaai) is verschillend van een flexibel contract. Er zijn verschillende soorten deeltijdwerk, die vanuit individuele wensen kan gaan of vanuit arbeidstijdenmanagement.

- De term *kwalitatief interne flexibiliteit* geeft aan dat de inhoud van het werk van de werknemers onderdeel is van de aanpassing van het werk aan de wisselende productie-eisen. Voorbeelden zijn dat werknemers op meerdere taken, functies en/of afdelingen kunnen worden ingezet, al naar gelang de behoefte aan arbeid in

een bedrijf. Uit OSA cijfers blijkt dat 73,1% van de werknemers multi-inzetbaar zijn, bij 62,9% van de werknemers komt het ook daadwerkelijk dat men wel eens of vaker wordt ingezet op een andere functie of afdeling. De percentages multi-inzetbaarheid zijn de afgelopen jaren gestegen (2).

Tabel 2.3 Flexibele inzetbaarheid 1994-1998 (in % van de werknemers in loondienst)

	1994	1996	1998
Multi-inzetbaar, waarvan:	70,9%	71,9%	73,1%
-vaak voorgekomen	18,7%	19,6%	23,3%
-niet zo vaak	23,6%	25,1%	24,1%
-een enkele keer	43,1%	41,3%	38,8%
-nooit voorgekomen	14,6%	14,1%	13,9%
Niet multi-inzetbaar	29,1%	28,1%	26,9%

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1998

Niet alleen het aandeel multi-inzetbare werknemers neemt toe door de jaren, maar ook de intensiteit ervan, dat wil zeggen multi-inzetbare werknemers worden vaker op een andere functie of afdeling ingezet.

In deze cijfers is (nog) geen onderscheid gemaakt tussen interne en externe arbeidsrelaties.

Tabel 2.4 Multi-inzetbaarheid naar contractvorm 1998 (in % van de werknemers in loondienst)

	inzetbaar op andere functie of afdeling	feitelijk ingezet op andere functie of afdeling
Vast dienstverband	73,9%	64,4%
Tijdelijk met uitzicht op vast	72,8%	56,5%
Tijdelijk en andersoortig	64,8%	52,1%

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1998

Het blijkt bijvoorbeeld dat de multi-inzetbaarheid bij vaste werknemers en bij tijdelijke werknemers met een uitzicht op vast contract, nog altijd vaker voor te komen dan bij (andere) tijdelijke werknemers.

Vanzelfsprekend kunnen kwalitatief en kwantitatief interne flexibele oplossingen tegelijk door een bedrijf ingezet worden en dat gebeurt ook steeds vaker (Goudswaard, 2000). Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt neemt het belang van kennismanagement als concurrentiestrategie toe en is het beleid in toenemende mate gericht op employability (een toename van functionele flexibiliteit, Goudswaard, 2000).

Het klassieke voorbeeld van functieflexibiliteit is de autonome taakgroep of het zelfsturende team, waarbij werknemers van één organisatie- unit elkaars taken kunnen overnemen en flexibel ingezet kunnen worden op voorbereidende, uitvoerende, organiserende en controlerende taken. Tegenwoordig ontdekken werkgevers echter ook de voordelen van het tijdelijk inzetten van werknemers op plekken waar op dat moment veel werk is, ook zonder dat de werknemers dat zelf sturen (Klein Hesse-

link e.a., 1997; Goudswaard e.a., 2000). In organisaties waar de taken of functies ingewikkeld zijn, gaat dat al snel gepaard met de noodzaak werknemers voor de verschillende werkzaamheden op te leiden of te trainen.

2.4.2 De extern flexibele arbeidsrelatie

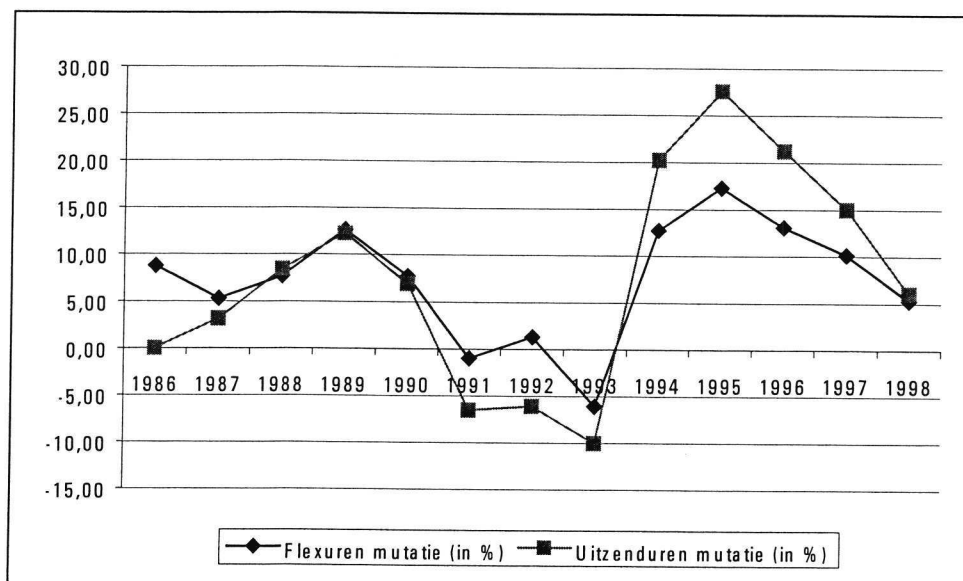
Naast interne oplossingen voor het opvangen van productieschommelingen of schommelingen in het aanbod aan werk, huren bedrijven ook vaak flexibele personeelsoptlossingen in bij andere arbeidsorganisaties of nemen zij werknemers tijdelijk in dienst. Ook hier zijn er weer kwantitatieve en kwalitatieve varianten.

- *Kwantitatief externe flexibiliteit* wordt ook wel contractflexibiliteit genoemd. In tijden van drukte, tijdens vakantieperiodes of bij veel ziekteverzuim worden van buiten de organisatie flexwerkers aangetrokken om in de kwantitatieve behoefte aan personeel te voorzien (3).

Het gaat hier vooral om uitzendwerk, oproepwerk of tijdelijke aanstellingen. Kenmerkend is de tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst, waardoor bedrijven een deel van hun onzekerheid over de continuïteit van het werk bij de externe werknemer of de intermediaire organisatie kunnen leggen. Die tijdelijkheid kent verschillende gradaties (Klein Hesselink e.a., 1998). Zo is de tijdelijkheid maximaal bij uitzendwerk, hoewel dit na de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid enigszins is teruggedrongen. Bij veel oproepwerk is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar voor een beperkt aantal uren. Werknemers kunnen dan opgeroepen worden als er meer werk is. In het geval van tijdelijk werk wordt de werknemer aangesteld via een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na die tijd hoeft de werkgever de overeenkomst dan niet te verlengen. Deze contractvorm is in het verleden echter veel toegepast om de proefperiode van werknemers wat langer te maken. Tegenwoordig wordt daarom in onderzoek onderscheid gemaakt in tijdelijke arbeidsovereenkomsten met en zonder uitzicht op vast werk (Goudswaard e.a., 2000). Het CBS stelt vast dat ongeveer een tiende van de Nederlandse beroepsbevolking met flexibele arbeidscontracten werkt (CBS, 1999).

Hieronder worden de eventuele verschillen in stijging tussen het totaal aantal uren dat jaarlijks door flexwerkers (zoals gedefinieerd door het CBS) wordt gewerkt en het aantal uren dat jaarlijks door uitzendkrachten wordt gewerkt.

Figuur 2.3 Mutatie in gewerkte flexuren en uitzenduren 1986-1998 (in %)



Correlatie: .993, significant op 1% niveau

Bron: CBS (Kwartaalontwikkelingen omzetten en uitzenduren) en Arbeidsrekeningen

Het blijkt dan dat de onderlinge verschillen in de ontwikkeling van het arbeidsvolume van de beide groepen nauwelijks uiteenlopen. Het is dus niet zo heel interessant om de ontwikkeling van beide factoren in het kader van dit rapport afzonderlijk te bekijken.

- *Kwalitatief externe flexibiliteit.* Bedrijven huren ook arbeidskrachten in die gespecialiseerd zijn op een bepaald gebied. Het kan hier gaan om bijvoorbeeld outsourcing van restaurant- of bewakingsdiensten, maar ook om advisering via gespecialiseerde adviesbureaus en tegenwoordig ook steeds vaker om uitzendkrachten die werken via detachering of arbeidspools (4).

Kenmerkend voor deze flexibele werkvorm is de inhoudelijke kennis en ervaring van de in te huren arbeidskrachten, die de organisatie zelf niet heeft of wil hebben, naast de tijdelijkheid van de relatie, die geregeld wordt via contracten. Contracten kunnen dan met de werknemer of met een intermediaire organisatie geregeld worden. In het geval van het sluiten van een contract met een intermediaire organisatie, is de bedoeling dan uitdrukkelijk om de kosten te beheersen. Door de contractduur te beperken tot een periode van één of meer jaren, kan na afloop onderhandeld worden over de prijs en de te leveren prestatie voor de volgende periode.

Bekijken we cijfers van OSA dan geeft dat het volgende beeld:

Tabel 2.5 Multi-inzetbaarheid naar flexibel contractvorm 1998 (in % van de werknemers in loondienst)

	inzetbaar op andere functie of afdeling	feitelijk ingezet op andere functie of afdeling
Uitzendbureau	71,4%	56,0%
Detachering / uitgeleend	73,3%	72,3%
Oproep- / thuiswerkcontract	71,4%	53,6%

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1998

Duidelijk zien we hier het belang van externe kwalitatieve flexibele arbeid: Bijna alle multi-inzetbare gedetacheerden wordt ook daadwerkelijk ingezet op meerdere functies of afdelingen. Dit percentage ligt zelfs behoorlijk hoger dan bij vaste werknemers (72,3% tegen 62,9%).

Overigens is het belangrijk om bij de verschillende externe vormen van kwalitatieve en kwantitatieve flexibiliteit onderscheid te maken naar de sector waarin het bedrijf zich situeert en de grootte van het bedrijf (Uitert en Vendrig, 1998, Goudswaard e.a., 2000). Over het algemeen blijkt dat in het MKB meer tijdelijke werknemers en oproepkrachten worden ingeschakeld dan uitzendkrachten. Deze laatsten blijken namelijk te duur te zijn voor het MKB. Bij grote bedrijven komen outsourcing en uitzendarbeid vaker voor.

2.4.3 Flexibele arbeidsvoorwaarden

De omvang van lonen en arbeidscontracten wordt doorgaans per sector in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) afgesproken. De afwijkingen van de CAO's en dus ook de arbeidsvoorwaardenflexibiliteit zijn daarom vooral op meso-niveau terug te vinden. Daarbij moet aangetekend worden dat vraag naar flexibele arbeidsvoorwaarden vooral uit de werkgever komt. Zo laten bedrijven de werknemers steeds vaker uit arbeidsmarktoverwegingen individueel doorstromen of geven hen individueel gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden. De invoering van flexibele arbeidsvoorwaarden omvat niet alleen de looneisen, maar bijvoorbeeld ook de gemiddelde werkweek, die vervangen wordt door een grote diversiteit van arbeidstijden. Voor bedrijven heeft dit weer als voordeel dat de werktijden van werknemers gespreid kunnen worden, om bijvoorbeeld beter overeen te komen met een uit te breiden bedrijfstijd of pieken en dalen in het werk aanbod.

In de bedrijven is tegenwoordig een toenemende tendens naar de individualisering van de arbeidsvoorwaarden te signaleren (Bruel en Colsen, 1998). Het sectoraal overleg speelt daar op in. Zo worden afspraken over employability, pensioenbeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en de "CAO à la carte" vaak op sectoraal niveau afgesproken, maar is daarbij tevens een toenemende individualiseringstendens te zien. Ook bij de flexibele arbeidsvoorwaarden zijn kwantitatieve (geld) en kwalitatieve (opleidingen) varianten te onderscheiden. Werknemers kunnen bijvoorbeeld via opleiding en training de eigen flexibele inzetbaarheid verbeteren.

- *Kwantitatief flexibele loon- en arbeidsvoorwaardenafspraken* gaan over de omvang van het loon en de secundaire arbeidsvoorwaarden uitgedrukt in inkomsten voor de werknemer. Hieronder vallen met name de flexibele loonvorming en het flexibele pensioenbeleid (de leeftijd waarop en de voorwaarden, waaronder de werknemers met werken kunnen stoppen). De flexibiliteit zit dan met name in de wijze waarop werkgevers de werknemers flexibel kunnen betalen of in (of uit) kunnen zetten (5).

Wat de flexibilisering van de loonvorming betreft, stellen we vast dat er ook hier een trend naar individualisering is. Een aantal deskundigen stelt dat dit voortkomt uit de tendens tot individualisering bij de werknemers. Anderen stellen dat dit een middel is om structurele loonstijgingen tegen te gaan. De effecten van de individualisering van de beloning heeft in elk geval geleid tot een loonmatiging op collectief niveau.

- *Kwalitatief flexibele arbeidsvoorwaarden* gaan met name over de inhoudelijke afspraken die CAO-partijen onderling maken. Voorbeelden zijn afspraken over scholing en leeftijdsbewust personeelsbeleid, hoewel deze afspraken vaak ook weer financiële consequenties hebben (6).

Er is sprake van lifetime flexibilisering wat de interne functionele flexibiliteit betreft: de CAO à la carte, die in meer en meer sectoren wordt afgesloten, biedt steeds meer mogelijkheden aan de individuele werknemer om werk af te stemmen op de levensfasen waarin ze zich bevinden. Er is een toenemende vraag bij de werknemer naar flexibilisering van de loopbaan. De vakbond kant zich tegen de verkoop van vakantiedagen, omdat er anders wordt afgestapt van de algemeen collectieve arbeidsduur van 36 uren.

Door het vastleggen van de afspraken in CAO's verschillen de flexibele arbeidsvoorwaarden per sector en is het niet goed mogelijk om een algemeen beeld van de Nederlandse situatie te geven. Bovendien wisselt dit beeld over de jaren, vanwege de periodieke aanpassingen van de CAO's in de onderhandelingstrajecten.

2.4.4 Flexibele arbeidsmarkt

De termen flexibiliteit en arbeidsmarkt worden in verschillende combinaties en daarmee verschillende betekenissen gebruikt. Als bijvoorbeeld gesproken wordt over de "flexibele arbeidsmarkt", dan gaat het meestal om de groei van het aantal flexibele banen en deeltijdbanen (de Beer, 1999). Dat is iets anders dan de "flexibiliteit van de arbeidsmarkt". Het gaat hier om de in- en uitstroom van personeel, die in volume en omvang wordt aangepast aan veranderende productievolumes. In de Haan e.a. (1994) wordt dit economisch begrip als volgt omschreven: "...betreft de mate waarin en de snelheid waarmee de loonvorming zich aanpast aan veranderingen in de vraag- en de aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt, alsmede de mate waarin en de snelheid waarmee de loonvorming vraag en aanbod in evenwicht brengt." De SER maakt volgens deze auteurs aanvullend onderscheid tussen flexibiliteit van de vraag en het aanbod. De flexibele arbeidsmarktvraag is dan de reactie van de vraag naar arbeid op veranderingen in de productie en op relatieve verande-

ringen in de reële arbeidskosten. Flexibiliteit van het aanbod is dan: de reactie van het arbeidsaanbod op veranderingen in het reëel besteedbare loon. De flexibele arbeidsmarkt gaat dus vooral over de kwantitatieve aanpassing in termen van loonvorming. Er kunnen echter ook hier twee basisvormen onderscheiden worden.

- De *kwantitatief flexibele arbeidsmarkt* is de arbeidsmarkt die hiervoor bedoeld werd. Het gaat daarbij om wederzijdse kwantitatieve aanpassing van lonen, vraag- en aanbodverhoudingen. Het zal duidelijk zijn dat deze aanpassing niet erg snel gaat in Nederland, vanwege de collectieve afspraken. Van de andere kant laten juist deze collectieve afspraken verschillen tussen sectoren toe en blijkt uit het betreffende hoofdstuk in De Haan e.a. (1994), dat in Nederland de drie factoren zich onderling vrij snel aanpassen (7).
- Met de *kwalitatief flexibele arbeidsmarkt* wordt bedoeld de mate waarin werknemers en werkgevers in staat zijn hun wensen en behoeften aan arbeid inhoudelijk aan elkaar aan te passen. Zo is het bijvoorbeeld noodzakelijk dat Nederlandse werknemers zichzelf continu bijscholen, om zo de steeds verdergaande technologische ontwikkelingen bij te kunnen houden. Andersom is het belangrijk dat werkgevers en overheden voldoende mogelijkheden bieden voor werknemers en werklozen om zich te kunnen bijscholen (8).

Het kan niet anders dan dat al de ontwikkelingen op het vlak van de flexibilisering van de arbeid invloed hebben op de aard en de positie van de werknemers in de arbeidsorganisaties. Er kan dan onderscheid gemaakt worden tussen de secundaire arbeidsmarkt (precaire banen, waartoe iedereen ongeacht kwalificaties toegang heeft), de beroepsdeelmarkt (personen met welomschreven beroep en beroepskwalificaties) en de bedrijfsinterne markt (kernpersoneel met een vaste aanstelling in vooral grotere ondernemingen).

Secundaire arbeidsmarkt. Deze bestaat voor een groot deel van de flexibele banen uit uitzendwerk, oproep- en afroepwerk en thuiswerk. Deze arbeidsmarkt kent een sterke groei van flexibele banen, vooral van de uitzendbanen, maar zoals later wordt aangegeven, is dit geen voldoende indicator. Het meeste flexwerk wordt verricht door marginale groepen op de arbeidsmarkt, met name mensen jonger dan 30 jaar en het overige uit vrouwen (gehuwd/samenwonend). Flexibele arbeid kan overigens ook worden beschouwd als een opstap voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt, omdat het een lagere toetredingsdrempel heeft (Grijpstra e.a., 1999).

Beroepsdeelmarkt. Algemeen kan hier worden gesteld dat ook dit marktgedeelte flexibeler wordt. Een deel van de flexibele banen in dit segment wordt bezet door freelancers en (quasi)-zelfstandig ondernemers (kapster in kapsalon met een eigen stoel die ze leest, journalist die voor verschillende opdrachtgevers werkt, bouwvakker die zich laat inhuren door verschillende aannemers). Dit worden werkonderneemers genoemd. Hier is er minder sprake van een flexibel dienstverband. Hoewel het aantal zelfstandigen toeneemt, kent in absolute cijfers zelfstandig ondernemerschap decennia lang al een dalende trend. Sinds 1990 zijn er 100.000 zelfstandigen bijge-

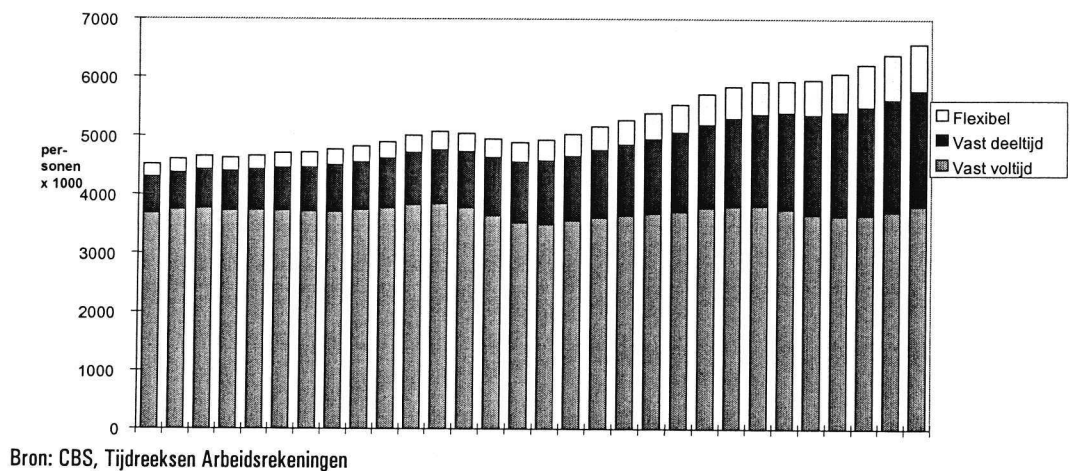
komen (1997: 945.000). In 1970 was er 16% van de ondernemers zelfstandig, nu nog 13%. De Beer (1999) geeft aan dat er een snelle en omvangrijke ombuiging moet worden gerealiseerd, wil er sprake zijn van een ombuiging in de trend.

Bedrijfsinterne arbeidsmarkt. Hier gaat het om andere vormen van flexibiliteit, met name employability en het einde van de baan voor het leven. Hoewel er kan worden gesuggereerd dat het aantal vaste banen in de organisaties daalt, de omvang van het zelfstandig ondernemen stijgt en de omvang van het flexibel werken stijgt, geven cijfergegevens andere ontwikkelingen weer. De vaste fulltime baan is weliswaar in de totale werkgelegenheid verhoudingsgewijs gedaald van 80% in 1984 naar 77% in 1997, maar in absolute cijfers zijn de vaste banen met een miljoen gestegen (inclusief de parttime banen), terwijl het aantal flexibele banen met 400.000 is toegenomen. Momenteel heeft 53% van de beroepsbevolking (inclusief de niet-werkenden) een vaste baan en in 1985 had 46% een vaste baan. (De Beer, 1999) De groei komt vooral voort uit deeltijdbanen, die worden beschouwd als vaste banen en niet als deeltijdse banen. Deze stijging is hoofdzakelijk te verklaren vanuit de komst van de vrouwen op de arbeidsmarkt. Algemeen is bekend dat de vrouwen vooral in deeltijdbanen werken. 62% van de groei van de werkzame bevolking tussen 1993 en 1997 komt voor rekening van de vrouwen. De Beer (1999) stelt dat Niet alleen de flexibele baan in opmars ook maar ook de vaste baan.

De flexibele arbeidsmarkt in cijfers

In de loop van een aantal decennia zijn er flinke veranderingen en verschuivingen opgetreden op de arbeidsmarkt. Behalve een spectaculaire groei en een even spectaculaire daling van het aantal werklozen, zijn er steeds meer deeltijd- en flexibele banen gekomen. Met name de groei van het aantal flexibele banen heeft te maken met de pogingen van werkgevers om de langlopende verplichtingen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd minder knellend te maken. Het CBS brengt de ontwikkeling van de omvang van de vast voltijd-, de vast deeltijd- en de flexibele arbeidsovereenkomsten al sinds 1969 in kaart, voor zowel het aantal banen als het aantal gewerkte uren. Figuur 3 geeft een overzicht van de ontwikkeling in de banen.

Figuur 2.4 De ontwikkeling van het aantal banen in Nederland, vanaf 1969



Vooral het aantal vaste deeltijd en flexibele banen is in de afgelopen decennia sterk toegenomen. Het aantal vaste voltijdbanen is in diezelfde tijd enigszins teruggelopen. Het resultaat is dat de aard van de arbeidsmarkt met de bovenstaande ontwikkelingen in de loop van een aantal decennia sterk veranderd is. Nieuwkomers zijn met name parttimers met een vaste arbeidsovereenkomst en flexwerkers. Het beeld wordt echter genuanceerd als gekeken wordt naar het aantal gewerkte uren van deze groepen.

2.5 Samenvatting

Flexibilisering van de arbeid is er in verschillende soorten en maten, definities en omschrijvingen ervan ook. De definitie van waaruit wij vertrekken is die van Delsen en Visser (1999): *“het streven naar een flexibeler arbeidsmarkt en een grotere flexibiliteit van de bedrijven, met als doel adequater in te kunnen spelen op de wisselende marktomstandigheden en te komen tot lagere arbeidskosten en kapitaalkosten. Voor werknemers betekent dit dat de inzet van het werk wordt afgestemd op de eigen behoefte en de persoonlijke omstandigheden”*. In deze definitie staat het perspectief van de werkgever voorop, maar aangetekend dient te worden dat er natuurlijk ook het werknemersperspectief is. Echter binnen deze studie blijft het belang van aanpassingsvermogen (van organisaties) aan veranderende omstandigheden voorop staan.

In dit hoofdstuk worden de verschillende vormen van flexibilisering besproken. In deze studie wordt nog uitgegaan van de klassieke indeling van Atkinson (1989) zoals uitgewerkt in De Haan (1994), waarin het onderscheid intern / extern en kwantitatief / kwalitatief gemaakt wordt. Er zijn echter bronnen die er op wijzen dat de verschillende vormen steeds minder duidelijk te scheiden zijn, het onderscheid diffuser wordt (o.a. Goudswaard e.a. 2000). Deze indeling is eigenlijk gebaseerd op

mesoniveau, maar in het kader van deze studie wordt ook het macroniveau mee genomen. Daarom onderscheiden wij een driedeling in flexibilisering: namelijk in bedrijven, in arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt.

Ook wordt de omvang van flexibele arbeid in Nederland vanuit verschillende bronnen weergegeven. Duidelijk is dat over externe en numerieke flexibilisering meer cijfermateriaal voorhanden is dan van interne en functionele flexibilisering. Het CBS geeft cijfers sinds eind jaren '60 over de omvang van externe flexibiliteit. Een verder uitsplitsing van de categorie flexibel in bijvoorbeeld oproep-, uitzend- en andere flexarbeidvormen vindt pas sinds begin jaren '90 plaats. Het OSA verzamelt ook cijfers over zowel externe als interne flexibiliteit in haar trendrapporten. De cijfers zijn echter niet zonder meer onderling vergelijkbaar met die van het CBS.

De diversiteit aan begrippen, maatschappelijke niveaus en voorhanden cijfermateriaal maakt het onderwerp behoorlijk complex. In het vervolg van deze studie wordt steeds geprobeerd zo concreet mogelijk aan te geven over welke vorm van flexibilisering we het hebben en op welk niveau er gesproken wordt.

3. Het institutioneel kader waarin flexibilisering is ingebed

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het institutionele kader geschetst waarbinnen flexibilisering van de arbeid plaatsvindt. Er wordt de ontwikkeling geschetst van wet- en regelgeving op dit terrein en een positionering van de verschillende 'stakeholders'.

De aard, omvang en de soort flexibilisering van de arbeid wordt in Nederland sterk beïnvloed door de institutionele omgeving, die flexibilisering van de arbeid het specifieke karakter heeft gegeven. Het omvat zowel het sociale beleid of het overheidsbeleid op het vlak van arbeid enerzijds als regelgeving op sectoraal (CAO), nationaal en Europees niveau. De regelgeving op Europees niveau neemt toe aan belang naar aanleiding van de Europese eenwording en de Europese Monetaire Unie. Dit institutioneel kader is op zich geen autonome ontwikkeling, maar één die werd geïnduceerd door overheidsbeleid en regelgeving. Het vormt als het ware de randvoorwaarde binnen de ontwikkelingen inzake flexibilisering van de arbeid.

3.2 Nederlandse arbeidsverhoudingen: het poldermodel

De Nederlandse arbeidsverhoudingen worden in grote mate bepaald door drie 'stakeholders': werkgevers (organisaties); werknemers (organisaties); en de overheid. Er bestaat een lange traditie van overleg en consensus tussen deze belanghebbenden (Van der Heijden, 1998), tegenwoordig vaak aangeduid met het 'poldermodel'. Dit poldermodel wordt belichaamd door een aantal instituties, advies en overlegorganen waarin meerdere partijen vertegenwoordigd zijn, zoals landelijk de Stichting van de Arbeid (Star)², de Sociaal Economische Raad (SER)³, Centraal Bureau Arbeidsvoorziening (CBA), regionaal bijvoorbeeld de RBA's die tripartiet (werkgevers, werknemers, overheid) bestuurd worden. Daarnaast heb je nog de Bedrijfschappen, Kamers van Koophandel en Waterschappen die allemaal besturen hebben met zowel vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers.

Eén van de kenmerkende aspecten van dit poldermodel is de door werkgevers, maar ook door werknemersvertegenwoordigers, aangehangen gedachte van de loonmati-

² De Stichting van de Arbeid is een adviesorgaan van de regering, bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers, onder andere de vakcentrales FNV en CNV, en vertegenwoordigers van werkgevers, VNO-NCW.

³ De Sociaal Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale en economische beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Op dit gebied is de SER het belangrijkste adviesorgaan van de regering. Behalve adviesorgaan is de SER ook een bestuursorgaan dat een aantal wetten uitvoert. Tot de bestuurstaken van de SER behoort het toezicht op product- en bedrijfschappen, die in grote delen van onze economie een belangrijke rol vervullen. Van deze publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties is de SER het toporgaan (www.ser.nl).

ging. Algemeen wordt in de literatuur en door geïnterviewde deskundigen gesteld dat de oorsprong van de nieuwere vormen van flexibilisering zoals we die vandaag kennen, aanvangt met het akkoord van Wassenaar, dat werd gesloten tussen de overheid en de sociale partners in 1982 (Tijdens, 1999). De werkgevers gingen akkoord met arbeidstijdverkorting in ruil voor bedrijfstijdverlenging en loonmatiging. Bedrijfstijdverlenging komt voort uit een aantrekkende productie in industrie en nijverheid. In handel en horeca worden langere openingstijden een belangrijk middel van onderlinge concurrentie om betere diensten te verlenen. Het uiteenlopen van bedrijfstijden en arbeidstijden vereist roosteren en impliceert mogelijkheden om de bezettingsniveaus te optimaliseren. De vraag vanuit de vakbonden naar arbeidstijdverkorting kwam voort uit een overaanbod van arbeid. In 1997 heeft meer dan de helft van de werknemers een 36-urige werkweek (CBS, 1999). De loonmatigingspolitiek van zowel werkgevers als werknemers is sinds begin jaren '80 niet meer gewijzigd.

3.3 Wet- en regelgeving

3.3.1 Inleiding

Een ander onderdeel van het institutioneel kader dat, naast de arbeidsverhoudingen, invloed heeft op de flexibilisering van de arbeid, is de (arbeids-)wet- en regelgeving. Eén van de redenen voor de flexibilisering van de arbeid lag besloten in de rigide regelgeving inzake het ontslagrecht. Uit statistieken blijkt bijvoorbeeld dat de externe flexibiliteit in Nederland ten opzichte van de Verenigde Staten procentueel hoger ligt. In onderstaande tabel worden cijfers over de verdeling van flexibele arbeidsvormen uit een recent Amerikaans onderzoek vergeleken met Nederlandse cijfers.

Tabel 3.1 Flexwerk in de Verenigde Staten en Nederland vergeleken in % van de beroepsbevolking voor 1997

<i>Flexwerkvorm</i>	<i>VS1997</i>	<i>EBB 1997</i>	<i>AR 1997</i>
Uitzendkrachten	1,00%	3,23%	
Oproepkrachten	1,60%	8,84%	
Freelancer / (overige) zelfstandige	11,80%	11,83%	12,88%
Uitbesteed	0,60%		
Overige ingehuurd tijdelijk personeel	2,60%		
Deeltijd	13,60%		26,01%
Voltijd	68,80%		50,63%

Bron: Houseman, 1999, CBS EBB 1997, Arbeidsrekeningen 1997

Het percentage vaste voltijd banen ligt in de Verenigde Staten hoger dan in Nederland en vast deeltijd ligt lager. Qua externe flexbanen (oproep en uitzendkrachten) scoort Nederland beduidend hoger dan de VS. Het aandeel zelfstandigen is nagenoeg gelijk. Deels zijn de verschillen te verklaren doordat in de Verenigde Staten werknemers gemakkelijker ontslagen en aangeworven kunnen worden ("fire and hire"). De bescherming van de werknemer is lager, doordat er minder regelgeving is.

Ook vergeleken met Europese landen wijkt Nederland af wat betreft flexwerk. In onderstaande tabel zijn de aandelen deeltijd banen en tijdelijke banen weergegeven.

Tabel 3.2 Flexwerkers Nederland vergeleken met andere Europese landen in % van de totale werkgelegenheid voor 1997

	Deeltijdbanen (in % van de totale werkgelegenheid)			Tijdelijke banen (in % van de totale werkgelegenheid)			
	Totaal	Man	Vrouw	Man		Vrouw	
				Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
Nederland	29%	11%	55%	5%	28%	10%	17%
Duitsland	15%	3%	30%	11%	24%	15%	7%
Frankrijk	16%	6%	26%	10%	48%	11%	22%
Verenigd Koninkrijk	23%	8%	40%				
EU-12				7%	34%	10%	18%
EU-15	17%	6%	31%				

Bron: OECD 1999.

Nederland scoort ten opzichte van andere Europese landen ongeveer gelijk aan het Europese gemiddelde (EU-12) wat het aandeel tijdelijke banen betreft, alhoewel het duidelijk afwijkt van de grote industrielanden. Het aandeel deeltijd ligt echter hoger dan het gemiddelde (EU-15), met name onder vrouwen. Uit onderzoek van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin (Goudswaard e.a., 2000b; Smulders en Klein Hesselink, 1998) blijkt dat Nederland koploper is wat betreft deeltijd arbeid, maar zeker niet wat betreft een aantal andere vormen van flexibele arbeid, zoals tijdelijk werk, zelfstandig ondernemerschap, etc.

Tenslotte blijkt uit de ontwikkeling van de flexibiliteit van Nederland, in relatie tot die in andere landen, dat een systeem van flexibele oplossingen sterk aan de economische, arbeidsrechtelijke en sociaal-culturele situatie van een land gebonden is. In veel Angelsaksische landen bijvoorbeeld zijn de arbeidsvoorwaarden aanmerkelijk minder strak geregeld. Werknemers kunnen gemakkelijk ontslagen worden. In feite is de contractflexibiliteit in deze landen dus verder gevorderd (of anders gezegd: nooit zo ver gekomen) dan die in de meeste West-Europese landen. Ontwikkelingen in deze landen in de richting van minder sterke contractuele verplichtingen leidden in landen als Nederland en Italië tot nieuwe wetgeving, die de bestaande hiaten moet gaan opvullen (bijvoorbeeld de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in Nederland; Goudswaard e.a., 2000b).

Uit de verschillende cijfers blijkt toch dat Nederland een aparte positie inneemt wat betreft (externe) flexibiliteit vergeleken met de Verenigde Staten en grote Europese industrielanden. Een deel van deze verschillen zal zijn terug te voeren op de heersende wet- en regelgeving.

In Nederland zijn een aantal 'arbeidswetten' van kracht die het karakter van overleg en compromis weergeven. Te denken valt aan de Arbeidsomstandigheden wet (Arbo-wet), en de Arbeidstijdenwet bijvoorbeeld en recent de wetten Flexibiliteit en

Zekerheid (per 1 januari 1999). In deze wetten zijn zowel belangen van werkgevers als werknemers meegenomen. Naast wetten zijn er allerlei regelingen die de (flexibele) arbeid in Nederland reguleert zoals het Arbeidstijdenbesluit (aanvullingen op Arbeidstijdenwet voor bijzondere situaties), het Rijttijdenbesluit (inmiddels vervangen door het Arbeidstijdenbesluit vervoer) en allerlei collectieve afspraken in CAO's, die zowel landelijk, sectoraal als op bedrijfsniveau kunnen gelden. In Nederland valt in 1996 ongeveer 90% van de werknemers in loondienst onder een CAO (Tijdens, 1998). Ten aanzien van flexibilisering was vooral de totstandkoming van de zogeheten Flexwet van belang. In een volgende paragraaf zal hier iets meer op in gegaan worden. De Arbeidstijdenwet heeft zowel een stimulerende als een remmende invloed gehad op de inzetbaarheid van de werknemers door de werkgever. Zaterdagwerk en avondwerk werd mogelijk gemaakt of gelijkgesteld aan werk overdag. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid zorgt voor een afname in de rigiditeit in het ontslagrecht, meer flexibiliteit in de beginjaren van de arbeidsrelatie en een toename van de baanzekerheid van flexwerkers, naarmate de arbeidsduur toeneemt. De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) vergemakkelijkt het voor intermediaire organisaties om zich te vestigen.

Andere wetten en regels zijn er juist gericht op het creëren van mogelijkheden om arbeid en zorg beter te combineren, zoals de Wet financiering loopbaanonderbreking, het recht op ouderschapsverlof, de Wet Recht op aanpassing van de arbeidsduur (per 1 juli 2000), het stimuleren van mannen om actiever deel te nemen in de onbetaalde zorg (wet Ouderschapsverlof 1991), het verbeteren van de rechtspositie van deeltijdarbeid, het versoepelen van de aanpassing van de arbeidsduur en de buitenschoolse opvang van kinderen gedurende de werkuren.

Deze verschillende wetten en regelgeving hebben telkens een al dan niet stimulerende invloed gehad op de flexibilisering van de arbeid.

3.3.2 Flexibiliteit en zekerheid

Hieronder volgt een korte beschrijving van de geschiedenis van de totstandkoming van deze wet die ook weergeeft hoe de Nederlands arbeidsverhouding en in de praktijk uitwerken.

Werkgevers zijn een belangrijke stimulator van de flexibilisering door hun behoefte om arbeid aan te kunnen passen aan wisselende omstandigheden en schommelingen in productievolume, hoewel er ook vanuit werknemerszijde behoefte aan meer flexibele arbeidsrelaties ontstond. Lange tijd stelden de vakbonden zich echter op het standpunt dat flexibele arbeid zoveel mogelijk vermeden moest worden. Maar juist door de toename van het aantal mensen in uitzend- en andere flexibele banen begon binnen de bonden het besef door te dringen dat ook voor mensen met flexibele banen er afspraken gemaakt dienden te worden. Ook werkgevers wilden graag dat flexibele arbeidsvormen zouden worden gereguleerd. Enerzijds om er meer gebruik van te kunnen maken, anderzijds om van het negatieve imago, wat flexibele arbeid en vooral uitzendarbeid had, af te komen. Een stap in die richting vormde het in 1987 gesloten akkoord in de Stichting van de Arbeid. Afsproken werd dat voor

het in goede banen leiden van flexibele arbeid de sociale partners primair verantwoordelijk zouden zijn en niet de overheid. Kort daarna werd een in dit kader passende CAO voor uitzendkrachten afgesloten (Albeda en Dercksen, 1994). Ondanks deze eerste stappen op weg naar regulering van flexibele arbeid, drongen met name werkgevers aan op verdere flexibilisering. Daarnaast vormde op dat moment de werkloosheid een groot probleem. Voor een sterke concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven en het terugdringen van de werkloosheid wordt verregaande flexibilisering noodzakelijk geacht. Voor de Nederlandse overheid zijn deze wensen en ontwikkelingen aanleiding geweest voor de herziening van het beleid. Het wordt noodzakelijk geacht dat bedrijven zich blijvend kunnen aanpassen aan wijzigende omstandigheden voor het behoud van de concurrentiepositie en werkgelegenheid (Miedema, 1998).

Vanuit de overheid werd geprobeerd de wensen van zowel meer flexibiliteit van als wel het bestrijden van de werkloosheid, te combineren. Het beter functioneren van de arbeidsmarkt zou een bijdrage daartoe kunnen leveren. Flexibele arbeidsrelaties zouden kunnen bijdragen aan het bereiken van beide doelen. In december 1995 verscheen de nota *Flexibiliteit en Zekerheid* van Minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Hierin wordt geopteerd voor verdere flexibilisering van de arbeid, maar dan binnen het kader van de vaste arbeidsovereenkomst (interne flexibilisering). Dit zou een veel groter rendement zou opleveren dan externe flexibilisering. Ontslag en aanname van personeel moet makkelijker worden zodat bij werkgevers minder vrees bestaat voor het aangaan van een vast dienstverband. De bescherming van werknemers wordt op minimumniveau gegarandeerd en de sociale partners kunnen daar in overleg (in een CAO) afwijken van de wetgeving (Nota *Flexibiliteit en Zekerheid*, 1995).

Deze plannen zijn uiteindelijk in wetgeving vastgelegd: *Flexibiliteit en Zekerheid* en de *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)*. De wetten zijn per 1 januari 1999 respectievelijk 1 juli 1998 van kracht. In aanvulling hierop sloten sociale partners in de uitzendbranche een langlopende (5 jaar) CAO af. De totstandkoming van deze wet- en regelgeving is kenmerkend voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen, het poldermodel: betrokkenheid van alle stakeholders bij de totstandkoming van de regulering van flexibele arbeid.

Uit onderzoek naar de eerste ervaringen met de Flexwet in de eerste maanden van 1999 blijkt dat van de ongeveer 1 miljoen flexwerkers in Nederland 80.000 flexwerkers profijt hebben gehad van de wet en dat circa 45.000 flexwerkers negatieve gevolgen hebben ondervonden. Vlak voor en na de invoering van de nieuwe wet per 1 januari 1999 hebben zich wel enkele ongewenste neveneffecten voorgedaan, maar dat geldt met name voor een beperkt aantal sectoren die veel gebruik maken van oproepkrachten, zoals de zorgsector, de handel en de horeca. In deze sectoren heeft de wet ertoe geleid dat enkele duizenden oproepkrachten niet langer worden opgeroepen of door werkgevers zijn doorverwezen naar een uitzendbureau. De problemen in de praktijk met de Wet *Flexibiliteit en Zekerheid* lijken in eerste instantie beperkt te zijn (Grijpstra et al 1999).

3.3.3 Arbeid en zorg

Daar waar in het verleden vrouwen werden gestimuleerd om deel te nemen aan de betaalde arbeid en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren (waaronder de Stimuleringsregeling positieve actie tot 1995) en specifieke groepen toenemende aandacht hebben gekregen (herintredende vrouwen, allochtone vrouwen, meewerkende echtgenotes), staat het emancipatiebeleid in de 90-er jaren in het teken van arbeid en zorg. Zie onder meer de net afgeronde meerjarennota emancipatiebeleid (2000).

Ondanks de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, worden de taken wat betreft de verdeling in de zorgtaken nog niet overeenkomstig herverdeeld tussen mannen en vrouwen zoals uit onderstaande tabel blijkt.

Tabel 3.3 Gemiddeld aantal bestede uren aan onbetaalde en betaalde arbeid 1975 en 1995

	1975		1995	
	Betaalde arbeid	Onbetaalde arbeid	Betaalde arbeid	Onbetaalde arbeid
Vrouw	8	36	12	31
Man	29	13	30	17

Bron: CBS

Het blijkt dat er tot op zekere hoogte sprake is van herverdeling van de onbetaalde arbeid (Van der Lippe, 1997). In 1995 bleken de mannen het ook drukker te hebben met betaalde en onbetaalde arbeid samen dan vrouwen. Dit was erg verschillend in het verleden (SCP, 1998).

Tweeverdieners produceren tweemaal zoveel uren als eenverdieners maar hebben 1,4 maal zoveel te besteden als de eenverdieners (Hooghiemstra, 1997). Een deel van het inkomen wordt namelijk in de praktijk besteed aan het uitbesteden van de zorgtaken.

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen hoog te houden, worden beleidsmatig een aantal initiatieven genomen om de continue actieve deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt (netto participatiegraad) in combinatie met de zorgtaken te combineren. Overigens behelzen beleidsmaatregelen ook het vergroten van de mogelijkheden voor mannen en vrouwen om in toenemende mate hun wensen ten aanzien van arbeid en zorg te kunnen realiseren. Belangrijk is dat het beleid voorziet in de combinatiemogelijkheid tussen *economische zelfstandigheid* en *zorgverantwoordelijkheid* voor mannen en vrouwen. De component 'zorg' beperkt zich niet uitsluitend tot de opvoeding van de kinderen, maar heeft ook betrekking op tijd voor eigen ontwikkeling, scholing of andere maatschappelijke activiteiten.

Echter, uit de praktijk blijkt dat herverdeling van arbeid via het doorbreken van seksesegregatie niet veel aandacht krijgt en dat herverdeling van onbetaalde arbeid meer wordt gerealiseerd door kinderopvang en uitbesteding dan door deelname van de mannen in de zorgtaken.

3.4 Poldermodel ter discussie?

Uit de gesprekken met een aantal deskundigen en bijvoorbeeld uit een persartikel ("Poldermodel bezwijkt onder succes", interview met CNV voorzitter Doekle Terpstra) blijkt dat het poldermodel gedeeltelijk ter discussie staat. Er wordt gesteld dat de vakbeweging voor een aantal dilemma's staat doordat het poldermodel erodeert. Het akkoord van Wassenaar zou moeten worden geactualiseerd. Het poldermodel moet daarom niet worden afgeschreven. De economische en de maatschappelijke omstandigheden zijn sinds het akkoord van Wassenaar in 1982 sterk gewijzigd. Het algemene probleem blijkt de arbeidsmarkt te zijn. Er is op dit moment sprake van een lagere werkloosheid (frictiewerkloosheid genoemd) dan in 1982, een hoogconjunctuur (riante winsten van bedrijven) en een krapte op de arbeidsmarkt (zorg, onderwijs, metaalindustrie, bouw). De arbeidstijdverkorting neemt ook niet verder toe, of zelfs sterker: de verworvenheid van de 36-urige werkweek komt in het gedrang. Een 40-urige CAO in de zorg is reeds toegestaan. De tweeverdieners nemen in aantal toe. De kloof tussen werkenden en niet-werkenden neemt toe: enerzijds werklozen die te lage opleidingen hebben en anderzijds werkenden die te kampen hebben met werkdruk, stress, conflicten tussen privé en werkleven (CAO werkuren dalen, maar in de praktijk stijgen de werkuren). Er komen nu reeds meer buitenlanders in Nederland werken. De loonstijgingen op CAO-niveau zijn beperkt gebleven. Die werden slechts toegestaan op basis van individuele flexibele loonsverhogingen. Volgens de vakbond moet er niet in extremis voor een veel hogere loonsverhoging worden gepleit, maar lonen stijgen nu eenmaal harder tot nu toe als er meer vacatures zijn. Belangrijk is dat de loonstijging aan een bredere groep ten goede komt, dat werklozen ingeschakeld worden in het arbeidscircuit, dat werkdruk bij de werkenden wordt bestrijd en dat combinatie tussen werk en privé wordt mogelijk gemaakt. De arbeidsproductiviteit dient nu sterker toe te nemen. Verdere loonmatiging is nog niet op haar plaats volgens Delsen en de Jong (1997). Dit is in het nadeel van de kapitaalintensieve sectoren. Om structurele groei te bevorderen, dient er meer nadruk te liggen op scholing, research en development en infrastructuur.

Dat het poldermodel meer ter discussie staat dan voorheen, blijkt ook uit een interview met een werkgeversorganisatie waar een toename in regelgeving door de overheid (o.a. de Wet Flexibiliteit en Zekerheid) niet in dank wordt afgenomen. Deze werkgeversorganisatie geeft aan dat dit een ontkrachting is van het poldermodel. Het aantal aspecten waartegen kan worden geruild tussen werkgever en werknemer, is door de regelgeving en meer bepaald de toenemende wetgeving beperkt in omvang. Er blijkt echter geen gevaar te bestaan dat er te sterk wordt afgeweken naar een Angelsaksisch model van flexibilisering van de arbeid, omdat de meeste deskundigen (zowel werknemers- als werkgeversorganisaties) het er over eens zijn dat regelgeving noodzakelijk is in functie van democratische waarden. De regelgeving dient volgens deze deskundigen echter permanent te worden geëvalueerd op haar nut.

Het akkoord van Wassenaar is op haar beurt mogelijk geworden door de relatief zwakke positie van de vakbonden in Nederland. Ook op dit moment stellen we vast dat door de toename van de CAO's a la carte en de CAO's op bedrijfstak- en be-

drijfsniveau, de collectieve CAO's op centraal niveau in belang afnemen en bijgevolg de collectieve dimensie waarvoor de vakbond in het leven werd geroepen, aan belang inboet. Volgens van Voorden (1998) is de CAO als arbeidsvoorwaardenkader op haar retour. Door de Wet op de Ondernemingsraden 1998 is de macht van de OR in belang toegenomen ten opzichte van de traditionele CAO-partijen zoals de vakbonden.

Het poldermodel heeft volgens Delsen en de Jong (1997) bewezen dat het tot nu toe een geschikt middel was om een inhaaloperatie uit te voeren en deze is succesvol gebleken. Na jaren behoort Nederland weer tot de middenmoot wat betreft de werkgelegenheid in Europa. De ontwikkeling van het BBP per hoofd van de bevolking geeft aan dat Nederland haar achterstand aan het inhalen is. De goede werkgelegenheidsontwikkeling is echter eerder het resultaat van een herverdeling van de beschikbare arbeid en niet zozeer van een robuuste groei. Bovendien vindt de arbeidscreatie plaats in de arbeidsintensieve, van concurrentie afgeschermden sectoren en dat levert een lage toegevoegde waarde. Er is vooral ingezet op een verlaging van de loonkosten per eenheid product. Daardoor is de arbeidsproductiviteit niet in verhouding toegenomen, aldus Delsen en de Jong.

Tenslotte was er vanaf die periode in de 80-er jaren ook sprake van een decentralisatie van de regelgeving, hetgeen het belang van de CAO op bedrijfsniveau heeft doen toenemen en de toename van de flexibilisering van de arbeid heeft bevorderd.

Onder meer als gevolg van de geringe invloed van de vakbonden, een licht dalende concurrentiepositie en de eerste kritieken op het poldermodel, wordt door een aantal auteurs gesteld dat de overheid een rol dient te spelen in het totstandkomen van gunstige arbeidsvoorwaarden. Een loonmatigingsbeleid zou niet verder meer kunnen worden aangehouden. Ook dient er door de overheid te worden toegezien op de cohesie van de arbeidsvoorwaarden, gezien het tanende belang van de CAO op collectief niveau. Op dit moment wordt reeds veel aandacht besteed aan arbeidsomstandigheden. Door het hoge WAO-percentages blijft de arbeidsongeschiktheidsintrede een aandachtspunt in het overheidsbeleid. In een periode van toenemende krapte op de arbeidsmarkt zouden de bedrijven het deelnamepercentage van de arbeidspopulatie in stand moeten kunnen houden.

Een ander middel om de arbeidsparticipatie in stand te houden en de kosten op de pensioenregelingen te beperken, is eventueel regelgeving inzake pensioenbeleid in te voeren. Dit betekent dat het beleid in sterkere mate zou moeten worden afgestemd op het arbeidsaanbod (vooral instroom). Het in dienst nemen van ouderen zou fiscaal aantrekkelijker gemaakt kunnen worden. Hierin bestaan echter tegengestelde opinies, want zo vindt de CNV dat de werkgever hiervoor verantwoordelijk is. Het beleid tot hiertoe is dat de werkgever geen risico's wil lopen en de oudere werknemer wil de veranderingen niet meer volgen en treedt vervroegd uit.

3.5 Slot

Op het gebied van arbeidswetgeving is in Nederland veel vastgelegd. Ten aanzien van flexibilisering lijkt dit zelfs paradoxaal: namelijk het vastleggen van flexibele arbeidsrelaties in regels en wetten. Echter deze wet- en regelgeving schept op haar beurt weer voorwaarden om tot verantwoorde en duurzame flexibilisering te komen, waarbij naast de arbeidsrelaties en organisaties flexibeler kunnen worden, de kwaliteit van de arbeid gehandhaafd blijft.

De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen vraagt om serieuze aandacht voor vragen rondom de verdeling van huishoudelijk taken tussen mannen en vrouwen en dit zien we ook terug in de diverse wetgeving op dit terrein. Flexibilisering van de arbeid kan hierbij van groot belang zijn.

De betrokkenheid van de verschillende stakeholders, zoals de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties bij de totstandkoming en uitvoering van de regulering, betekent dat er maatschappelijk draagvlak bestaat voor dergelijke regulering. Het is echter niet zo dat het een vanzelfsprekende en bestendige klimaat is waarin deze regulering plaats vindt. Zo blijkt dat er vanuit zowel werkgevers als werknemers kant regelmatig kritiek op het poldermodel. Het vraagt een inzet van alle betrokkenen om dit in stand te houden.

4. Autonome ontwikkelingen aan de vraag- en de aanbodzijde van de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal autonome ontwikkelingen die van belang zijn bij de bestudering van de ontwikkeling van en in flexibele arbeid. Met autonoom wordt bedoeld de ontwikkelingen die niet direct beïnvloedbaar zijn door politieke en strategische besluitvorming. Er bestaat uiteraard wel een wisselwerking met beleidsontwikkeling maar dit is echter altijd een zaak van de lange termijn. Bij de keuze voor de thema's zijn we uitgegaan van wat genoemd werd door de deskundigen in de interviews, de literatuur of ons eigen oordeel. Het gaat hier om zowel factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zoals economische en technologische ontwikkelingen. Aan de aanbodzijde denken we onder meer aan de sociaal-culturele ontwikkelingen en de demografie die de arbeidsmarkt en de aard en de vorm van de arbeidsrelaties op een ingrijpende manier kunnen beïnvloeden. Per onderwerp worden ontwikkelingen beschreven uit literatuur, interviews en cijfermateriaal en zo mogelijk steeds het verband met flexibilisering van de arbeid gelegd.

4.1 Economische ontwikkelingen

4.1.1 Inleiding

In literatuur over flexibilisering wordt vaak een relatie gelegd tussen economische ontwikkelingen en de ontwikkelingen van en in flexibele arbeid. Flexibilisering van de arbeid wordt vanaf de jaren '80 steeds vaker gezien als een van de strategieën om als arbeidsorganisatie zich aan te kunnen passen aan de steeds veranderende wensen uit de markt (o.a. De Haan ea., 1994, Van Ruysseveldt ea, 1998, Van Uitert ea, 1998). In dit hoofdstuk worden ontwikkelingen van de Nederlandse economie, geconcretiseerd in een aantal indicatoren, en hun mogelijke relatie met ontwikkelingen in flexibele arbeid bekeken. Op basis van de gehouden interviews en de bestudeerde literatuur is gekozen om de volgende onderwerpen op te nemen in dit hoofdstuk: de groei van de Nederlandse economie (BBP), internationalisering (globalisering en regionalisering) en concurrentievermogen (o.a. innovatie en arbeidsproductiviteit). In dit hoofdstuk worden zowel bevindingen uit interviews als literatuur en cijfermateriaal (o.a. CBS) gepresenteerd en worden (mogelijke) samenhangen tussen economie en flexibiliteit van de arbeid aangegeven.

4.1.2 Economische groei

Wanneer gesproken wordt over de groei van de economie wordt meestal de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) bedoeld. Het BBP is de indicator die het CBS gebruikt in haar conjunctuurberichten van de ontwikkeling van de Nederlandse economie. Het BBP is de som van de toegevoegde waarde die in het binnenland is gevormd en is gelijk aan de waarde van de binnenlandse productie minus de waarde van het verbruik. Het gaat om de waarde die wordt toegevoegd aan de goederen en / of diensten die in het productieproces zijn aangewend, de waarde van aangewende

kapitaal of arbeid is hierin niet opgenomen⁴. De fluctuaties (de op- en neergang) in deze groei wordt de conjunctuur genoemd.

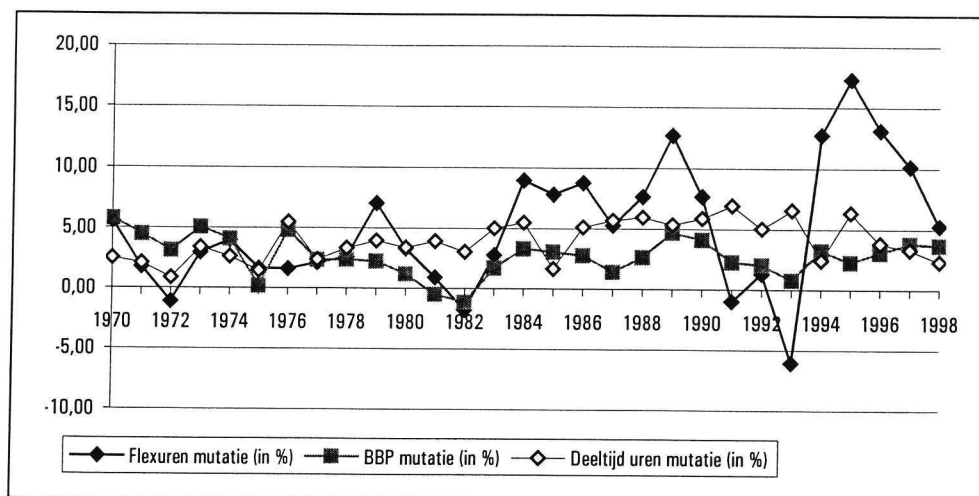
“Flexibele arbeid ‘ademt’ over het algemeen mee met de conjunctuur”, is een veelgehoorde opvatting. In een laagconjunctuur neemt over het algemeen tijdelijke arbeid en de externe flexibele arbeid in soort en omvang toe, gezien de grotere economische onzekerheid waarmee de bedrijven worden geconfronteerd. In een hoogconjunctuur zien we over het algemeen een toename van de vaste banen (zowel vol- en deeltijd). Externe flexibele arbeid drukt de loonkosten en vermindert de rigiditeit van bedrijven in het aanpassen van hun personeelsbestand. Door verscherpte (internationale) concurrentie zijn kostenoverwegingen belangrijker geworden. De loonkosten van externe flexibele arbeid, zoals uitzendwerk zijn lager dan die voor vaste arbeid, indien werknemers niet volledig worden ingezet, maar verhoogt de loonkosten indien deze flexwerkers permanent worden ingezet (De Lange en Sluiter, 1994). In dit laatste geval hebben werkgevers echter het voordeel meer flexibel te kunnen omgaan met hun medewerkers omdat zij minder gebonden zijn aan arbeidscontracten. Productieschommelingen kunnen gemakkelijker worden opgevangen met extern flexibel personeel. Tevens is het een algemeen bekende managementstrategie om als gevolg van de toenemende concurrentie arbeid beter af te stemmen op kapitaal. Het beperken tot de kerntaken en uitbesteding zijn hiervan voorbeelden, waarbij flexibele arbeid een laag vormt tussen deze twee en als buffer fungeert om fluctuaties op te vangen (o.a. Vosse, 1999). Volgens Tijdens (1999) volgen uitzendarbeid en overwerk (als interne flexibele arbeidsvorm) goed de conjunctuurbeweging (1999).

Om onderbouwing te zoeken voor bovenstaande gegevens zijn een aantal tijdreeksen gemaakt van ontwikkelingen in flexarbeid en de economische indicator BBP. In de onderstaande grafiek worden mutatiecijfers (in %) voor Nederland over de periode 1970-1998 weergegeven voor het BBP en het aantal flexibele uren⁵ en het aantal deeltijduren.

⁴ CBS: toelichting Conjunctuurbericht, 1997.

⁵ Volgens het CBS is van een flexibele arbeidsrelatie sprake als het arbeidscontract van beperkte duur is en / of de werknemer is niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is. Flexibele arbeidsrelaties kunnen tevens worden onderscheiden naar de aard van het contract: uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en overigen (CBS, 1999)

Figuur 4.1 Mutaties in het BBP, flexibele en deeltijduren tussen 1970-1998 (in %)



Correlatie: BBP - flexuren : .388 < .05

BBP - deeltijduren : ns

Bron: CPB, CBS Arbeidsrekeningen

In bovenstaande grafiek is te zien dat de groei van uren *flexibele arbeid* redelijk synchroon loopt aan de ontwikkeling van het BBP. Afwijkingen vinden we vanaf 1978 wanneer een dalend BBP eerst gepaard gaat met een flinke stijging in de groei van het aantal flexuren en pas na een jaar ook de groei gaat afnemen tot 1982. In 1993 gaat de geringe BBP daling samen met een enorme daling in de groei van flexuren, die voor het eerst sinds jaren zelfs omslaat in een echte daling van het aantal flexuren. Vervolgens gaat bij een geringe BBP groeistijging de groei van het aantal flexuren explosief omhoog met een piek in 1995. Daarna blijft de groei flink, maar neemt af tot ongeveer 5% in 1998.

Kijken we naar de ontwikkeling van het BBP in relatie met de ontwikkelingen in *deeltijdarbeid* zien we een heel ander patroon dan bij de (externe) *flexibele arbeid* het geval is. Vanaf eind jaren '70 gaan deze twee duidelijk uit elkaar lopen en ligt de groei van *deeltijdarbeid* steeds boven de groei van het BBP (uitgezonderd 1985 en 1994). Vanaf 1995 daalt de groei van deeltijd uren weer en ligt in 1998 onder het niveau van de BBP groei. Statistisch gezien is er echter geen samenhang te vinden tussen deeltijdarbeid en BBP ontwikkeling over deze periode.

Kijken we naar de ontwikkeling gedurende bijna dertig jaar dan zien we dat de ontwikkeling van *deeltijdarbeid* zich niet zo veel aantrekt van de conjunctuurschommelingen en meer autonoom is. Ontwikkelingen in *flexibele arbeid*, zoals tijdelijke contracten, uitzendarbeid, op- en afroepkrachten daarentegen, zijn wel afhankelijk van de economische ontwikkeling. Vanaf 1993 lijkt dit verband minder te zijn. De vraag is of hier sprake is van een (tijdelijke) afwijking van de trend of dat er sprake

is van een kwalitatief nieuwe fase, waarin *flexibele arbeid* een meer vaste plaats krijgt.

4.1.3 Internationalisering en globalisering

De internationalisering van de economie is een belangrijke variabele die veel in verband wordt gebracht met flexibilisering van de arbeid. Vooral vanaf begin jaren '90 is de term globalisering in zwang geraakt. Naast de opkomst van de globaliseringstheorieën is globalisering ook door de politiek in Nederland op de agenda gezet, al lijkt de aandacht het laatste jaar wat minder te worden.⁶ Veelal wordt gesproken over de wereldwijde concurrentie die Nederlandse bedrijven noopt tot allerlei maatregelen om beter aan deze nieuwe concurrentie het hoofd te kunnen bieden. Flexibilisering wordt vaak als een strategie genoemd om daar mee om te gaan (o.a OSA onderzoeksprogramma 1996-1999: Globalisering en arbeidsmarkt).

Internationalisering van de economie is niet echt nieuw. Internationale handelsrelaties bestaan bijvoorbeeld al eeuwen. Het idee bestaat echter dat de laatste jaren de omvang van internationale handel, investeringen en kapitaalverkeer zo groot is geworden dat er sprake is van een nieuw fenomeen. Dit wordt vaak onder de noemer globalisering gevat. De term *globalisering* is een uit het Engelse overgenomen term voor internationalisering van economie, technologie, informatica, politiek recht en cultuur (Vosse, 1999). Zoals in vele andere studies het geval is, gaat de aandacht hier vooral uit naar economische internationalisering. Opgemerkt dient te worden dat we ons hier voornamelijk baseren op auteurs met een zeer uitgesproken en ook wel afwijkende mening over dit onderwerp, zoals Kleinknecht. Dit vanwege het gegeven dat er ons inziens maar weinig auteurs zijn die over dit onderwerp (in relatie met flexibilisering) publiceren en het een goede aanzet tot discussie geeft.

De economische relaties tussen de diverse landen nemen toe. Internationalisering is hier mede een gevolg van de Europese eenwording. Als gevolg van die internationalisering en globalisering is er sprake van een toenemende concurrentie, waardoor bedrijfsleiders het aanbod van de arbeid sneller moeten kunnen aanpassen aan het productievolume. Internationalisering van de economie noopt tot kortere productiecycli, innovaties en technologische ontwikkelingen (De Lange, 1989). Om daarop beter te kunnen inspelen, is een flexibele organisatie nodig en zijn flexibele medewerkers in de vorm van contracten veiliger voor de bedrijfsleider. Internationalisering is ook in een ander opzicht één van de oorzaken van de noodzaak tot verdere flexibilisering van de arbeid, in de betekenis van mondialisering: door het openstellen van de grenzen krijgen de Nederlandse bedrijven concurrentie van andere bedrijven op wereldniveau. Dit betekent dat producten vanuit alle werelddelen op de Nederlandse markt (kunnen) worden gebracht. Ter compensatie is het voor Nederland noodzakelijk om daarop flexibel in te spelen door de bedrijfstijden te verlengen om een plaats te kunnen blijven innemen in de globale economie. Bij een verlengende

⁶ Van Tulder merkt bijvoorbeeld op dat sinds de Aziatische crisis het belang van de globale economie, in ieder geval de betrekkingen met Azië ineens als veel minder belangrijk worden voorgesteld (1999).

bedrijfstijd en een verkorte arbeidstijd is flexibilisering van de arbeid een noodzaak gebleken. In een interview met een beleidsmedewerker van Economische Zaken wordt aangegeven dat globalisering zich minder voordoet binnen de goederenmarkt, maar dat die wel degelijk bestaat op de kapitaalmarkt, waar diverse landen reeds meer vervlochten zijn. Wanneer we kijken naar de goederenmarkt, dan is er eerder sprake van een regionalisering, aldus Economische Zaken. Hier wordt de toename van handel en investeringen binnen verschillende regio's bedoeld, zoals in de EU, de NAFTA (rond de VS) enzovoorts.

In deze paragraaf zullen een aantal cijfers op een rij worden gezet om na te gaan hoe groot de omvang van dit fenomeen is. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van cijfermateriaal verzameld in andere studies.

Van Tulder (1999) schetst dat de globalisering voornamelijk financiële globalisering is. Volgens gegevens van de BIB⁷ ging er in 1998 dagelijks 2000 miljard dollar om op de financiële markten. Maar ongeveer 5% daarvan is gerelateerd aan handel in goederen en diensten. De omvang van de globalisering in goederen en diensten is dan ook van veel beperkter omvang.

De economen Kleinknecht en Ter Wengel (1998) geven de volgende cijfers over de omvang van internationale (wereld) handel (totaal van alle import en export) voor verschillende landen uitgedrukt in het aandeel in het BNP.

Figuur 4.2 Export en import als percentage van het BNP (in huidige prijzen)

	1913	1950	1973	1994
Frankrijk	30,0	21,4	29,2	34,2
Duitsland	36,1	20,1	35,3	39,3
UK	47,2	37,1	37,6	41,8
Nederland	100 ⁸	70,9	74,8	89,2
USA	11,2	6,9	10,8	17,8
Japan	30,1	16,4	18,2	14,6

Bron: Kleinknecht en Ter Wengel 1998

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het niveau van de internationale handel in de meeste landen in 1973 lager ligt dan in 1913. Bij de UK, Nederland⁸ en Japan geldt dit voor 1994 ook nog en bij de overige landen ligt het percentage wel hoger, maar niet extreem. Zoals de auteurs aangeven is er van een uitzonderlijk hoog niveau van internationale handel geen sprake. Let wel, het gaat om relatieve cijfers, het aandeel in het BNP. Absoluut is er uiteraard wel een grote toename. In 1997 begon in Thailand de Zuidoost Aziatische (financiële) crisis. Het CPB schrijft in haar Centraal Econo-

⁷ Bank voor internationale Betalingen

⁸ Volgens anderen zou dit percentage rond 60% moeten liggen.

misch Plan 1999 dat de groei van het volume van de wereldhandel sterk vertraagd is in 1998 (1999a). In 1999 heeft deze zich hersteld aldus het CPB (1999b).

Het belang van de internationale handel voor het BNP moet volgens Kleinknecht c.s. (1998) gerelativeerd worden, maar ook willen ze erop wijzen dat de internationale handel meer een regionaal dan een wereldwijd karakter heeft. Hiervoor geven zij export cijfers van EU landen naar andere EU landen en naar niet EU landen. Voor Nederland worden de volgende cijfers gegeven van export uitgedrukt in een percentage van het BBP.

Figuur 4.3 Goederenexport vanuit Nederland naar EU landen en niet-EU landen in een percentage van het BBP in huidige prijzen

Export	1960	1970	1980	1990	1995
Vanuit Nederland naar andere EU landen	20,8	26,5	32,9	34,8	32,2
Vanuit Nederland naar niet EU landen	13,2	8,1	9,9	11,4	12,6

Bron: Kleinknecht en Ter Wengel, 1998

De export vanuit Nederland naar andere landen binnen de eigen regio, de EU, is met ruim 10% gestegen in 35 jaar. Opvallend is dat de (relatieve) omvang van export naar niet-EU landen in 1995 maar vlak boven het niveau van 1960 ligt, terwijl het de tussenliggende jaren daaronder lag. Volgens de auteurs is er wat betreft handel dan ook veel eerder sprake van regionalisering dan van globalisering.

Een andere (en volgens sommigen betere) indicatie voor internationalisering is de omvang van de directe investeringen, ofwel de export van kapitaal ten behoeve van bijvoorbeeld de bouw van een fabriek in het buitenland. Dit zou voornamelijk naar lage lonen landen gebeuren. In de volgende tabel van Kleinknecht en Ter Wengel zien we cijfers van directe investeringen van Nederlandse bedrijven in het buitenland, uitgesplitst naar EU en andere landen.

Figuur 4.4 Directe investeringen van Nederlandse bedrijven in het buitenland (% van het totaal)

Jaar	EU-12 landen	VS	Japan	Oost Europa	Ontwikkelingslanden	Waarvan in ZO-Azië
1980	58,1	22,1	0,2	-	10,9	-
1985	36,4	36,8	1,9	-	24,6	-
1990	57,9	22,7	1,5	0,05	9,9	2,3
1995	57,9	11,7	4,0	10,1	-	5,5

Bron: Kleinknecht en Ter Wengel 1998

Uit bovenstaande tabel zien we dat investeringen naar de VS zijn gehalveerd sinds 1980, die in de EU min of meer gelijk gebleven op 58% van de totale directe bui-

tenlandse investeringen. Investerings naar Japan zijn gestegen maar belopen nog niet meer dan 4% van het totaal. Investerings in Zuidoost-Azië zijn gestegen tot 5,5% in 1995. Ook hier geldt dat in 1997 de crisis uitbrak die de investeringen is geweest.

Kleinknecht en Ter Wengel concluderen dat er in Europa en ook voor Nederland eerder sprake is van regionalisering (of Europeanisering) dan van globalisering. Andere auteurs zoals Ruigrok en Van Tulder (1998) komen tot vergelijkbare conclusies op basis van hun onderzoek naar de 100 grootste multinationals. Ze stellen dat er van echt globaliserende bedrijven geen sprake is.

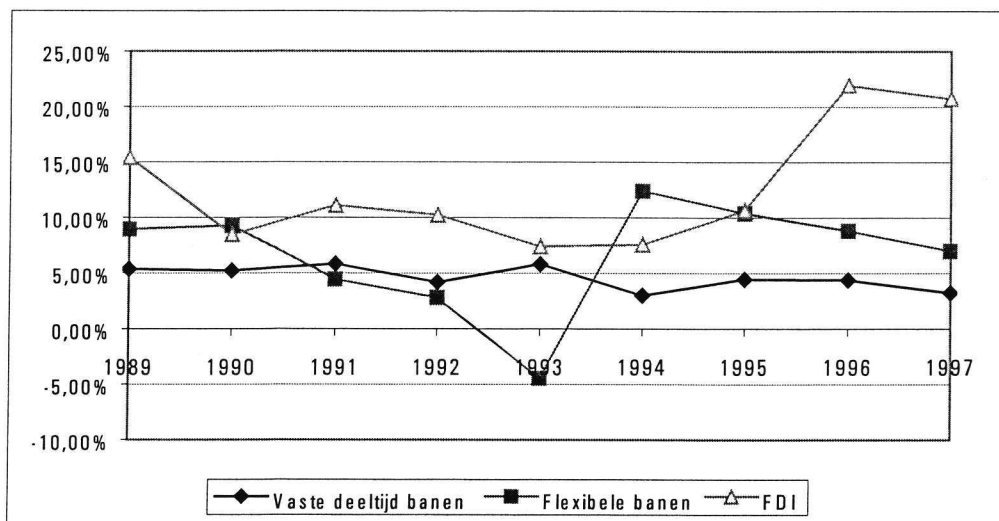
Uit cijfers van de voorgaande tabellen lijkt het erop dat Nederlandse bedrijven vooral te maken hebben met Europese concurrenten en hun (eveneens) hooggeschoolde werknemers en niet zozeer met lage lonen landen (zie ook Kleinknecht en Oostendorp 1998).

Na de vorige bevindingen kunnen we ons nog afvragen of er een samenhang zichtbaar is tussen internationalisering (en dan dus meer regionaal dan globaal) en flexibilisering van de arbeid.

Kleinknecht en Oostendorp hebben een diepgaand onderzoek verricht naar de effecten van internationalisering op bedrijfsniveau (1998). Eén van de bestudeerde effecten betrof de mate van flexibilisering. Zij vonden geen samenhang tussen internationalisering en in en uitstroom van werknemers bij een bedrijf, noch met het gebruik van tijdelijke en afroepkrachten. Wel zien zij dat meer geïnternationaliseerde bedrijven meer gebruik van uitzendkrachten maken. Als vermoedelijke reden noemen zij grotere concurrentiedruk.

Zelf hebben we de mutaties in investeringen in het buitenland en de ontwikkeling in flexarbeid met elkaar vergeleken. Het is slechts een grove vergelijking maar geeft toch een indicatie. Voor deze vergelijking zijn de mutaties in directe investeringen in het buitenland (Foreign Direct Investment, FDI) en de ontwikkelingen in zowel deeltijdbanen en flexbanen in een grafiek ondergebracht.

Figuur 4.5 Mutaties in directe investeringen(FDI) van Nederlandse bedrijven in het buitenland en de mutatie in flexbanen en deeltijdbanen gedurende 1989-1997.



Bron: De Nederlandsche Bank (www.dnb.nl), CBS

Uit bovenstaande grafiek lijkt niet af te lezen dat er een (korte termijn) samenhang is tussen flexibiliteit en internationalisering (op niveau van directe investeringen). Dit ondersteunt de bevindingen uit literatuur en interviews, namelijk dat het effect van de internationale economie op flexibiliteit van de arbeid (of vice versa) wel meevalt. De vraag die zich voordoet is of dit nu ook geldt voor de lange termijn en of er andere flexwerkvormen zijn waarvoor dit wellicht wel geldt?

4.1.4 Innovatie

Algemene opvattingen gaan er van uit dat flexibilisering van de arbeid goed is voor bedrijven, hun winst en concurrentiepositie. Op basis van interviews, literatuur en cijfers wordt de situatie voor Nederland wat betreft de relatie flexibiliteit en concurrentievermogen zo veel mogelijk in kaart gebracht. Een van de indicatoren voor het concurrentievermogen van bedrijven is de mate van innovatie. Een andere, belangrijke indicator is de arbeidsproductiviteit, die in de volgende paragraaf aan de orde komt. Tenslotte volgt er een paragraaf waarin deze factoren met flexibilisering in verband worden gebracht. In opbouw wijken deze paragrafen dus iets af van de andere in dit hoofdstuk

Innovatie wordt hier opgevat als *het streven naar vernieuwing in aanbod van producten, diensten en het verbeteren van bedrijfsinterne processen en structuren door bedrijven* (Dhondt e.a., 1996). Innovatie kan op verschillende manieren gemeten worden, bijvoorbeeld aan de hand van R&D inspanningen en octrooi aanvragen (Kleinknecht e.a., 1999). In een studie van het Ministerie van Economische Zaken, "De toets op het concurrentievermogen 2000" (2000) wordt innovatieklimaat gekarakteriseerd aan de hand van een de input door bedrijven (R & D uitgaven, innovatie

uitgaven) de output ervan (omzetaandelen van innovatieve producten en toegekende patenten) en de mate van samenwerking van bedrijven en universiteiten of andere kennisinstellingen. Uit deze studie blijkt dat de output voor Nederland gemiddeld is, de R&D activiteiten van het bedrijfsleven zijn gering zijn en de publieke R&D uitgaven daarentegen hoog zijn. De hierdoor gegenereerde omzet ligt internationaal gezien op een gemiddelde (Ministerie van Economische Zaken, 2000). Voor de onderhavige studie zal de nadruk (maar niet exclusief) liggen op innovaties op organisatieniveau en wordt na gegaan of er enig mogelijk verband te constateren is tussen innovatie en flexibiliteit van de arbeid.

In de interviews wijzen zowel Kleinknecht als de Vakcentrale CNV op de negatieve invloed van externe flexibiliteit op het innovatieve vermogen van een bedrijf (zie ook Kleinknecht, 1998). In de visie van Kleinknecht moeten juist lonen omhoog, waardoor kosten omhoog gaan en het bedrijf er belang bij krijgt om te gaan innoveren, het proces van 'creative destruction'⁹ komt zo op gang. Een beleidsmedewerker van Ministerie van Economische Zaken stelt dat dergelijke innovatie op basis van loonsverhogingen juist zal leiden tot meer saneringen bij bedrijven. De werkgelegenheid zou hierdoor aangetast worden. Volgens hem is juist concurrentie de drijfveer om te innoveren. Ondanks het feit dat Kleinknechts visie door enkele geïnterviewde markteconomen wordt aangevochten, bevestigt een aantal publicaties zijn stelling. Ook Delsen wijst namelijk op het negatieve effect van extern flexibele arbeid op innovaties: werkgevers dutten door een overvloed aan goedkope krachten op de arbeidsmarkt in en worden minder innovatief (1996).

Tevens geeft een beleidsmedewerker van Ministerie van Economische Zaken als mogelijke verklaring voor de lagere innovaties het feit dat Nederland een diensteneconomie heeft en dat in de Nederlandse diensten sector waarschijnlijk minder wordt geïnnoveerd. Vergelijkend onderzoek tussen vijf Europese landen van de TU Delft geeft steun aan deze bewering: Nederland blijft in de dienstverlening (vooral handel, transport en commerciële dienstverlening) behoorlijk achter met innovaties ten opzichte van met name Duitsland en Oostenrijk (Kleinknecht e.a., 1999). Ook noemt Economische Zaken het minder voorkomen van R&D faciliteiten en fiscale faciliteiten voor innovaties in Nederland dan in andere Europese landen als reden. Een andere mogelijke verklaring voor de lagere innovaties zou de samenstelling van de beroepsbevolking kunnen zijn: Nederland heeft minder exacte wetenschappers, terwijl R&D en innovaties typisch voorkomen in de exacte wetenschappen. Tenslotte geeft hij als reden de regulering aan: het is moeilijk om met iets te starten waarvoor nog geen markt is om voldoende financiering te vinden. Concurrentie tussen banken is beperkt. Door fusies van diverse banken, kun je eigenlijk nog maar bij drie banken terecht.

⁹ Begrip geïntroduceerd door de Oostenrijks econoom Joseph Schumpeter, die de dynamiek van een economie gedreven ziet door innovatie. Bedrijven die onvoldoende innoveren zullen de slag verliezen van wel voldoende innoverende bedrijven. Zo zouden alleen 'gezonde' bedrijven over blijven.

Veel onderzoek naar de relatie innovatie en flexibiliteit is (nog) niet verricht. Uit TNO onderzoek blijkt een remmend effect van externe flexibiliteit (met name uitzendkrachten) op innovatievermogen van bedrijven (Dhondt e.a., 1996). Uit recent micro-economisch onderzoek blijkt dat ondernemingen die aan productinnovatie doen meer banen creëren en banen van een betere kwaliteit creëren. Ze realiseren ook hogere winsten dan niet-innoverende bedrijven. In tijden van recessie zouden deze het beste het hoofd boven water kunnen houden. Innoverende bedrijven hebben een belangrijk marktvoordeel, omdat ze een grote hoeveelheid bedrijfsspecifieke kennis hebben ontwikkeld., hetgeen moeilijk kan worden nagedaan door andere bedrijven (Kleinknecht, 1998). Uit recent onderzoek van TNO Arbeid blijkt dat bedrijven die zowel gebruik maken van kwantitatieve flexibiliteit (flexibele arbeidstijden, contracten m.u.v uitzendwerk en overwerk), als van kwalitatieve flexibiliteit (functioneel, groepswork, decentralisatie van verantwoordelijkheden en scholings- en training) het meeste kans hebben op een leidende concurrentiepositie op het terrein van innovatie, ten opzichte van bedrijven die als niet flexibel te karakteriseren zijn. (Goudswaard e.a. , 2000).

4.1.5 Arbeidsproductiviteit

Arbeidsproductiviteit kan worden gedefinieerd als de totale productie of toegevoegde waarde van bedrijven gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren. Dit kan ook op werknemersniveau en in arbeidsjaren worden gemeten. Volgens het Centraal Planbureau dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen verschillende metingen van arbeidsproductiviteit. Het BBP per hoofd van de Nederlandse bevolking is toegenomen sinds de recessie van 80-er jaren, van 1 tot 2% gemiddeld per jaar. Sinds midden 70-er jaren is arbeidsproductiviteit per uur gewerkt sterk afgenomen van 5% per jaar tot 2% per jaar. Sinds 80-er jaren is het verder gedaald van 2 naar 1% per jaar. Er is sprake van een toename per hoofd en een daling per uur gewerkt. Het aantal gewerkte uren per hoofd is dus substantieel toegenomen sinds midden 80-er jaren. Dit is te verklaren door een sterke toename van werkgelegenheid sinds midden 80-er jaren. Nederland scoort nog steeds hoog in arbeidsproductiviteit per gewerkt uur betreft, alleen de VS en België zitten er midden jaren '90 nog boven (SCP, 1998). In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling in arbeidsproductiviteit voor Nederland weergegeven in internationaal perspectief.

Tabel 4. Ontwikkeling in arbeidsproductiviteit (toegevoegde waarde per arbeidsjaar) Nederland in vergelijking met VS, Japan, OESO landen en EU-15 landen.

	Nederland	VS	Japan	OESO	EU-15
1981-1985	2,3%	1,1%	2,9%	1,8%	1,9%
1986-1990	1,1%	0,5%	2,9%	1,6%	2,0%
1991-1994	1,2%	1,2%	0,6%	1,6%	2,3%
1981-1994	1,5%	0,9%	2,3%	1,7%	2,1%

Bron: Kleinknecht in RMK 1998.

De ontwikkeling (groei) in arbeidsproductiviteit van Nederland blijft echter achter bij die van het Europees gemiddelde, maar ligt weer boven dat van de VS (RMK 1998). Het is voornamelijk de dienstensector waar deze groei achterblijft. Volgens het CPB echter zou een evolutie naar de dienstensector niet de aanleiding kunnen zijn geweest voor een verandering in de productiviteit. Belangrijk is dat Nederland geen leidende positie meer inneemt en dit kan worden verklaard vanuit het feit dat andere landen technologisch inhalen. De Nederlandse arbeidsproductiviteit is bijvoorbeeld nog wel hoog in de industrie, maar laag in de dienstensector (in vergelijking met bijvoorbeeld Frankrijk en Duitsland). Uit recent onderzoek blijkt de arbeidsproductiviteitsgroei in de commerciële dienstverlening gedaald te zijn van 1,5% per jaar in de tweede helft van de jaren '80 tot 0,25% de eerste helft van de jaren '90. Ook blijft de groei achterlopen bij andere Europese landen (CPB, 1999c).

Het SCP schrijft dat er meer verklaringen mogelijk zijn voor de zogenoemde productiviteitsparadox (ondanks de nieuwe technologieën neemt de productie per arbeidskracht steeds minder toe). Ten eerste de verschuiving van werkgelegenheid van kapitaalintensieve industrie naar de arbeidsintensievere (en dus minder productieve) dienstverlening. Ten tweede de onderschatting van de werkelijke productiviteitsstijging doordat kwaliteitsverbetering niet worden gemeten en ten derde de groei van laagproductieve werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (SCP 1998).

4.1.6 Slot

Economische ontwikkelingen en ontwikkelingen in flexibilisering hangen (op één of andere wijze) samen, zo is een veel gehoorde gedachte. Uit nadere beschouwing van een aantal economische indicatoren (conjunctuur, internationalisering, innovatie en arbeidsproductiviteit) blijkt dit verband niet zo sterk of duidelijk te zijn.

Wanneer de ontwikkeling gedurende bijna dertig jaar van *deeltijdarbeid* beschouwd wordt zien we dat deze zich niet zo veel aantrekt van de conjunctuurschommelingen en meer autonoom is. Ontwikkelingen in *flexibele arbeid*, zoals tijdelijke contracten, uitzendarbeid, op- en afroepkrachten daarentegen, zijn wel afhankelijk van de economische ontwikkeling. Vanaf 1993 lijkt dit verband minder te zijn. De vraag is of hier sprake is van een (tijdelijke) afwijking van de trend of dat er sprake is van een kwalitatief nieuwe fase, waarin *flexibele arbeid* een meer vaste plaats krijgt.

Uit diverse bronnen blijkt niet zo veel van een relatie tussen internationalisering en flexibilisering. Ook komt uit divers onderzoek, echter van gekende critici van de 'globaliseringsgedachte', dat de mate van internationalisering relatief wel meevalt en dat er veeleer sprake is van een regionalisering dan van globalisering van de economie. De vraag die zich voordoet is of de beperkte samenhang nu ook geldt voor de lange termijn en of er andere flexwerkvormen zijn waarvoor wellicht wel samenhang geldt?

Een veelgenoemd aspect in verband met zowel arbeidsproductiviteit als innovatie is het beleid van loonmatiging in Nederland (zie ook hoofdstuk 3). De loonmatiging

gaat volgens Delsen en De Jong (1997) aan effectiviteit verliezen, wanneer steeds meer landen dit toepassen en er economieën opkomen die op het punt van de loonkosten per uur een comparatief voordeel hebben. De loonmatiging zou een daling in de arbeidsproductiviteit tot gevolg hebben. Tevens wordt de productiefactor kapitaal duurder waardoor diepte-investeringen worden afgehouden. De kapitaalintensiteit van de Nederlandse productiecapaciteit daalt en daardoor vermindert de groei van de arbeidsproductiviteit. Er is in Nederland relatief lage investeringsquote (rond 12% in 1997).

Volgens Kleinknecht zou loonmatiging ook aanleiding zijn tot een lagere productinnovatie en een daling van de gemiddelde kwaliteit van de Nederlandse ondernemer. In het kort zijn de problemen als gevolg van de loonmatiging volgens Kleinknecht (1998) als volgt:

- een lagere procentuele productiviteitsgroei want oudere kapitaalgoederen worden minder snel vervangen; dit leidt tot een minder snelle inkomensgroei;
- lagere lonen maken het proces van 'creative destruction' onmogelijk en heeft als gevolg dat de gemiddelde kwaliteit van de ondernemers in Nederland daalt;
- lagere lonen hebben geleid tot een lagere vraag hetgeen productinnovatie heeft tegengegaan, vooral in het Midden- en Klein bedrijf. Hierdoor werd er geen extra productiegroei gerealiseerd. Er is sprake van een daling in arbeidsproductiviteit.

Aldus Kleinknecht is het de rol van de vakbonden om daarop te reageren door hogere lonen te eisen in bedrijven die hoge winsten maken. In bedrijven die minder winst maken, kunnen de looneisen worden aangepast, om banen te beschermen.

Een toename van het aantal flexibele medewerkers (numerieke flexibiliteit) kan leiden tot instabieler bedrijfseconomische indicatoren. Een slecht functionerend personeelsbeleid, met name ten aanzien van de lange termijn planning, kan aanleiding geven tot een stijging van het aantal aan te nemen uitzendwerknemers. Tijdelijke arbeid zou een negatieve invloed hebben op efficiency, interne stabiliteit, kwaliteit van het eindproduct en kosten. Er zijn tegengestelde effecten te zien ten aanzien van de productiviteit van tijdelijke arbeid, waarvan de tweede overheerst: de tijdelijke medewerker werkt harder om een vaste medewerker te worden of een tijdelijke werknemer presteert minder omdat hij toch wordt ontslagen (Delsen en De Jong, 1997)

Delsen stelt, op basis van de praktijk in de Verenigde Staten waar goedkope arbeid ruim voorhanden is, dat goedkope (lees flexibele) arbeid leidt tot lagere productiviteit, omdat elke structurele lage beloning de prikkel wegneemt om het beter te doen. (1996).

Er is voldoende gebleken dat innoverende bedrijven hogere lonen aanbieden, betere banen aanbieden en meer banen aanbieden. Een verder afbrokkeling van de bescherming van werknemers ten gevolge van flexibilisering zou enkel aanleiding geven volgens de auteur tot een competitief voordeel voor de minder goed functionerende bedrijven (Kleinknecht, 1998).

Ondanks het feit dat Nederland een van de hoogste arbeidsproductiviteitscijfers heeft binnen Europa neemt de arbeidsproductiviteit niet toe in verhouding met het aantal mensen dat op de arbeidsmarkt is gekomen. Nederland scoort goed binnen het Europees gemiddelde wat de werkgelegenheid betreft. Echter, het groeipercentage wijkt bijna niet af van het Europees gemiddelde, ondanks de hogere werkgelegenheid. Andere landen hebben in verhouding wel hogere loonsverhogingen toegepast. De arbeidsproductiviteit in Nederland zou dus achterop zijn gebleven. Nederland zou meer hebben geopteerd voor een banengroei dan voor inkomensgroei. In Nederland zouden meer mensen een baan hebben gevonden, maar door de instroom van lagere en ongeschoolde werknemers is de arbeidsproductiviteit trager gegroeid.

De vraag blijft echter in hoeverre flexibiliteit van de arbeid en vooral ook welke vorm (intern en/of extern, kwantitatief en / of kwalitatief) gerelateerd is aan innovatie en arbeidsproductiviteit en uiteindelijk de concurrentiepositie van bedrijven. Andersom blijft ook de vraag of innovaties en stijgende / dalende arbeidsproductiviteit ook effect hebben op kwantiteit en kwaliteit van flexibele arbeid.

4.2 Technologische ontwikkeling

In deze paragraaf komen ontwikkelingen in technologie en (effecten op) flexibilisering van de arbeid aan de orde. Door de meeste deskundigen wordt aangehaald dat de technologische ontwikkelingen een determinant kunnen zijn in de flexibilisering van de arbeid. Technologische ontwikkeling kan een invloed hebben op de plaats van de arbeid (tele- en thuiswerk, virtuele werkplekken, enz.), het vergroot de snelheid van communicatie en het bevordert flexibiliteit. Wat echter precies onder technologie verstaan wordt, is echter niet altijd even duidelijk. Het blijkt dat er eigenlijk geen enkele, wereldwijd geaccepteerde definitie van technologie bestaat. In de meeste definities komen echter wel vaak de volgende elementen terug: “a physical tool; the knowledge to apply a physical tool towards a specific purpose in a reproducible and transferable way; and the use of a tool to act upon and add value to the physical world” (Technology Radar, 1999). Vanuit beleidsmatige kant wordt vaak bekeken welke bijdrage technologie kan leveren aan de concurrentiepositie van het bedrijfsleven, wat uiteraard weer gevolgen kan hebben voor flexibele arbeidsrelaties, arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau schrijft dat nieuwe technologieën steeds belangrijker worden en vaak breed doorwerken in economie en samenleving (1998). Belangrijkste technologieën zijn: [1] informatie en communicatie technologie (ICT)¹⁰ genoemd. [2] biotechnologie [3] materiaaltechnologie [4] milieutechnologie. Effecten van nieuwe technologieën worden naar verwachting echter pas halverwege deze eeuw echt maatschappelijk ingebed en dit is ook nog eens afhankelijk van de wijze waarom betrokkenen (overheid, bedrijven werknemers, consumenten etc) er

¹⁰ Het SCP spreekt over informatie technologie, wij hanteren de bredere term Informatie en communicatie technologie (ICT).

mee omgaan (SCP 1998). Effect van nieuwe technologie is dus niet alleen afhankelijk van de technologie zelf, maar ook van de toepassing en maatschappelijke acceptatie ervan. Een beleidsmedewerker van het Ministerie van Economische Zaken spreekt in dit verband over ICT ontwikkelingen als zijnde een intermediërende trend, die andere ontwikkelingen versnelt.

Volgens het SCP kan de periode 1970-1995 worden gezien als overgangperiode naar een nieuw 'techno-economisch paradigma'. In deze periode wordt technologie niet alleen nog maar gezien als teken van vooruitgang maar ook als veroorzaker van problemen. Tegelijk ziet men in de nieuwe technologie weer oplossing voor de veroorzaakte problemen (1998). Zo is een van de effecten van grootscheepse toepassing van nieuwe technologieën het vervangen van mens door eerst machine en later computer. Echter de nieuwe technologie creëert ook weer nieuwe mogelijkheden in nieuwe sectoren, bijvoorbeeld in de zakelijke dienstverlening. Het meest directe gevolg van technologische ontwikkeling is de verhoging van arbeidsproductiviteit, bij gelijk blijvende productie kan dit dus uitstoot van arbeid betekenen. Door verhoogde arbeidsproductiviteit zou de kostprijs verlaagd kunnen worden hetgeen de vraag naar het product kan toenemen en dit kan weer leiden tot een extra arbeidsvraag. Daarnaast kan de technologische ontwikkeling ook gebruikt worden voor uitbreiding in de breedte voor nieuwe producten. Tenslotte blijkt uit CBS cijfers dat de afgelopen 25 jaar de productiviteitsgroei niet is versneld ondanks de invoering van nieuwe technologieën zoals de computer (SCP 1998).

Technologische ontwikkelingen die in deze studie relevant geacht worden, omvatten onder meer de automatisering en de sterke groei in de mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie (ICT)¹¹. Denk aan Just in Time (JIT) systemen samen met Electronic Data Interchange (EDI), Enterprise Resource Planning (ERP), workflow software en Document image Systems (DIS) en computernetwerken (LAN, WAN, Intranet). Het computergebruik in bijna alle sectoren in Westerse landen toeneemt. In Nederland blijkt dat het aantal computers, het aantal medewerkers wat gebruik maakt van computers en allerlei systemen (zoals EDI) in de jaren '90 flink stijgt (Kraan e.a., 2000). Deze ICT 'revolutie' die de laatste jaren plaatsvindt, gaat samen met veranderingen op sociaal terrein, mogelijkheden op het gebied van automatisering en flexibilisering van productie processen (Trommel, 1999). In hoeverre deze ontwikkelingen samenhangen met flexibilisering, is nog niet goed in kaart gebracht. Wel is enkele jaren geleden enig verkennend onderzoek verricht op basis van het OSA panel, naar de samenhang tussen technologie en flexibilisering van de arbeid. Uit het WRR rapport uit 1997 blijkt dat er bij technologische geavanceerde bedrijven niet meer geflexibiliseerd wordt dan bij bedrijven die technologisch wat achterlopen (Kleinknecht, Oostendorp & Pradhan, 1997). In dit onderzoek, wordt gekeken naar invloed van diverse technologie variabelen (R & D intensiteit, voorsprong mechanisering en automatisering, recent nieuwe techniek ingevoerd) op de flexibiliteit van de arbeid. Gekeken is naar in- door en uitstroom bij bedrijven

¹¹ Middel tot communiceren, handelen, scholen en zoeken, werven, bemiddelen en verrichten van arbeid.

(ook intern), gemiddelde baanduur, gedwongen / vrijwillig vertrek, het percentage tijdelijke contracten, uitzendkrachten en afroepkrachten. Invoering van nieuwe techniek heeft enige interne doorstroming tot gevolg, maar ook minder gedwongen vertrek. Er is ook sprake van een gemiddeld kortere baanduur, waarschijnlijk beïnvloed door instroom van nieuwe mensen samengaan met de invoering nieuwe technologie. Het tempo van product vernieuwing (R&D) en de mate van proces vernieuwing (voorsprong in mechanisering en automatisering, recent een nieuwe techniek ingevoerd) hebben volgens dit onderzoek enige invloed op het aandeel tijdelijke werknemers of uitzendkrachten. Wel is er enig effect op het beroep dat gedaan wordt op afroepkrachten wanneer een nieuwe technologie wordt ingevoerd. Volgens Kleinknecht c.s. lijkt het erop dat een grotere technologische dynamiek niet gepaard gaat met een grotere flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen (1997). Hooguit op intern niveau is hiervan iets zichtbaar, maar zeker niet extern. In het zelfde rapport wordt ook ingegaan op de samenhang tussen technologische geavanceerdheid van bedrijven en mate van flexibiliteit. Deze bevindingen stroken dus niet met de bewering dat de moderne technologische ontwikkelingen een grotere flexibiliteit vereist.

Technologie heeft geen rechtstreekse samenhang met flexibilisering van de arbeid, zo kunnen we stellen. Er is wel sprake van een versterkend effect, die ontwikkelingen in nieuwe technologie hebben op andere ontwikkelingen, zoals arbeidsproductiviteit en innovatie. Ook maken ontwikkelingen in ICT een veel grotere beheersbaarheid van de organisatie mogelijk.

De vraag is misschien wel of de trend naar steeds meer ICT-georiënteerde ontwikkelingen van invloed zal zijn op de diverse vormen van flexibele arbeid. Externe flexarbeid kan wellicht nog meer extern worden, bijvoorbeeld via de toegenomen tele- of thuiswerkmogelijkheden. De intern kwalitatieve flexarbeid zou goed extra beïnvloed kunnen worden door de technologie. Te denken valt aan taakverbreding enerzijds maar ook juist een bedreiging ervan door het weer standaardiseren van werkzaamheden door de computer.

Naast factoren aan de vraagzijde, zoals die net behandeld zijn, zijn er ook ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, zoals sociaal culturele en demografische ontwikkelingen. Verandering en ontwikkelingen bijvoorbeeld de demografische opbouw van de bevolking kan effect hebben op mate van flexibilisering. In onderstaande paragrafen wordt op deze factoren nader ingegaan

4.3 Sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen

Sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen zijn van belang bij flexibilisering van de arbeid. Daar wordt op gewezen in diverse interviews. Allereerst is er de absolute groei van de bevolking van 13 miljoen in 1970 naar 15,5 miljoen in 1996 (SCP 1998). Daarnaast zijn de meest relevante (demografische) ontwikkelingen voor dit onderzoek de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen, de vergrijzing en migratie. Dit heeft grote gevolgen voor de samenstelling van de beroepsbevolking.

4.3.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen

Volgens het SCP zijn de opvattingen in Nederland over traditionele patronen van kostwinnerschap en huishoudelijk arbeid veel minder dominant geworden. Dit gaat samen met de toename van het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt van de afgelopen decennia. In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van de brutoparticipatie (de beroepsbevolking) en de nettoparticipatie (de werkende beroepsbevolking) van de bevolking weergegeven tussen 1971 en 1997.

Tabel 4.1 Bruto- en nettoparticipatiegraad in % van de bevolking (15-64 jaar) tussen 1971-1997

	Bruto participatiegraad			Nettoparticipatiegraad		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
1971	84,5%	29,9%	57,4%	83,7%	29,6%	56,9%
1980	76,1%	31,8%	53,8%	74,1%	29,7%	51,8%
1990	74,6%	43,6%	59,3%	71,1%	38,8%	55,2%
1997	77,4%	51,8%	64,7%	73,8%	47,0%	60,6%

Bron: CBS in SCP 1998

De omvang van de beroepsbevolking is de afgelopen twee decennia gestegen. De netto participatie (werkend deel van de beroepsbevolking) van mannen is flink gedaald, terwijl de netto arbeidsparticipatie van vrouwen sterk is toegenomen. Maar nog steeds ligt deze behoorlijk lager dan die van mannen. Vooral het aandeel getrouwde vrouwen dat (weer) is gaan werken is fors toegenomen van 16% in 1971 tot 44% in 1996. De arbeidsparticipatie van hoger opgeleide vrouwen is hoger (in 1996 was de nettoparticipatiegraad van hoog opgeleide vrouwen 69%) dan die van lager opgeleide vrouwen (27% laag opgeleide vrouwen). Redenen voor de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt houden bijgevolg zeker verband met het toegenomen opleidingsniveau, met sociaal-culturele veranderingen waarbij de houding ten opzichte van vrouwen in betaalde arbeid is veranderd (en vice versa), een dalend aantal kinderen per vrouw, uitstel van het hebben van het eerste kind en veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid, waarbij vrouwen die een eerste kind hebben, de arbeidsmarkt niet onmiddellijk verlaten. In onderstaande tabel staan de verdeling naar flexwerkvormen en geslacht van de EBB 1997.

Tabel 4.2 Werkzame beroepsbevolking naar contractvorm en arbeidsduur uitgesplitst naar geslacht

	(x1000)	(%)		
	Totaal	Totaal	Man	vrouw
contractvorm				
vast	5077	79,33%	80,36%	77,63%
flexibel	566	8,84%	6,38%	12,82%
waarvan				
uitzend	207	3,23%	2,86%	3,84%
oproepkrachten	121	1,89%	0,89%	3,51%
invalkrachten	43	0,67%	0,33%	1,22%
overig	195	3,05%	2,30%	4,24%
zelfstandigen	757	11,83%	19,16%	9,51%
werknemers	5644	88,19%	86,74%	90,45%
wekelijkse arbeidsduur				
12-19 uur	455	7,11%	1,82%	15,67%
20-34 uur	1396	21,81%	8,71%	42,94%
> 35 uur	4549	71,08%	89,47%	41,39%
Beroepsbevolking		6400	3951	2450

Bron: CBS, EBB 1997

De meest opvallende karakteristiek van werkende vrouwen in Nederland is dat bijna 59% momenteel in een deeltijdbaan werkt (34 uur of minder), tegen maar 11% van de mannen (CBS, 1997). Vrouwen werken ook vaker in een flexibele baan zoals uitzend of oproeparbeid of ander extern flexwerk. Hierbij moet worden opgemerkt dat alleen de banen van 12 uur of meer geteld worden.¹² Worden deze wel meegenomen, zoals in het overzicht in de Sociale Nota van 1999, dan zien we dat het aandeel vrouwen met een dergelijke flexibele baan is toegenomen van 7% naar 20% in de periode 1987-1997. Bij mannen is dat van 2% naar 9% toegenomen (zie bijlage 7.1).

Het kostwinnermodel verliest aan aandacht. Vooral het anderhalfverdienersmodel, waar de man de voornaamste verdiener is, is in omvang toegenomen (van 13% in 1982 naar 26% in 1994). Het aandeel van de partners waar beide minstens 35 uren werken, is ook gegroeid. De toename van de participatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt heeft het aantal tweeverdieners sterk doen stijgen. De deelname aan de arbeid is nog in grote mate afhankelijk van de gezinsfase. Als er kinderen zijn, dan is er nog in de meeste gevallen sprake van een éénverdienersmodel, ongeacht de leeftijd van de kinderen. Ook leeftijd speelt hierbij een rol. Het kostwinnermodel neemt terug toe bij paren in de middenleeftijd tussen 30 en 50 jaar (40%), maar ook het anderhalfverdienerstype, waarbij de man als hoofdkostwinner is, vertegenwoordigt een derde van de paren.

De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt toe, maar vrouwen zijn (nog altijd) oververtegenwoordigd in de flexibele banen en vooral ook deeltijdbanen.

¹² Kleine deeltijdbanen van 12 uur of minder zitten namelijk niet in de EBB.

4.3.2 Vergrijzing

De vergrijzing van de beroepsbevolking is één van de belangrijke thema's voor de komende jaren. In onderstaande tabel zien we de verdeling van de werknemers (dus exclusief zelfstandigen) naar leeftijd en (flex) werkvorm voor het jaar 1997.

Tabel 4.3 Procentuele verdeling werknemers naar dienstverband uitgesplitst naar leeftijd voor 1997

	Totaal	15-24 jaar	25-44 jaar	45-64 jaar
werknemers	5644	764	3381	1498
vast	89,95%	72,51%	92,13%	93,99%
Flexibel	10,03%	27,49%	7,87%	6,07%
Waarvan				
uitzend	3,67%	10,99%	3,08%	1,27%
oproepkrachten	2,14%	5,63%	1,57%	1,67%
Invalkrachten	0,76%	1,83%	0,62%	0,53%
Overig	3,45%	9,03%	2,60%	2,54%

Bron CBS, EBB 1997

Op basis van deze tabel zien we dat flexwerk het meest onder jongeren plaatsvindt, terwijl ouderen nog het meest in de vaste baan zitten. Alle onderscheiden flexvormen komen duidelijk meer voor bij jongeren (15-24 jaar) dan bij de oudere groepen werknemers.

Het SCP schrijft dat de hele periode 1960-2010 in het teken van de vergrijzing staat. De (potentiële) beroepsbevolking wordt enerzijds groter maar ook steeds ouder.¹³ De verhouding tussen het aantal actieven en niet-actieven hangt aldus het SCP erg af van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt, die weer gekoppeld is aan de economische groei. Van belang is ook de ontwikkeling in hoogte van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit zal veelal beleidsmatig beïnvloed worden. Ouderen (50-64 jaar) maakten in 1971 22% van de beroepsbevolking uit, in 1997 24%. De verwachting is dat dit aandeel flink zal oplopen. Vooral oudere mannen verlieten de arbeidsmarkt de afgelopen 30 jaar. In 1971 was nog 85% van de mannen tussen de 50-64 jaar actief, in 1996 nog maar 61%. De verklaring voor deze afname onder de oudere mannen wordt deels gegeven door de WW en WAO instroom en de vervroegde uittreedingsregelingen (VUT), maar anderzijds is het een verschijnsel wat zich in meerdere landen voordoet. Bij vrouwen constateren we juist een verhoging van de participatiegraad over de zelfde periode: was in 1971 17% actief in 1996 27% (SCP 1998). Dit heeft uiteraard alles te maken met de algehele toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (zie paragraaf 4.5.1).

¹³ Na 2010 zal deze vergrijzing sterk doorzetten en zal het aandeel bejaarden toenemen van 15 tot 25%.

4.3.3 Migratie

Eén van de veranderingen van de (beroeps)bevolking betreft het aandeel personen die een herkomst buiten Nederland hebben. Het SCP behandelt dit onderwerp niet onder demografische ontwikkelingen maar als apart hoofdstuk genaamd: "Naar een multi-etnische samenleving". Hieruit blijkt al dat dit onderwerp door hen van zeer groot belang wordt geacht. Er worden nogal wat termen door elkaar gebruikt, variërend van buitenlanders, allochtonen tot etnische minderheden. Het SCP gebruikt de laatste term en verstaat daaronder groepen die op etnische kenmerken afwijken van de overige bevolking en daarnaast een lage sociale positie hebben en een geringe mogelijkheid politiek macht te ontplooien. Deze kenmerken moeten dan in principe ook meerdere generaties betreffen (Sociaal en Cultureel Rapport 1998). Uit het SCP rapport 1998 komen de volgende cijfers omtrent de groepen etnische minderheden.

Tabel 4.4 Aandeel Etnische minderheden 1971-2015 (x 1000)

	1971	1975	1980	1985	1990	1997	2015 ^a
Turken	30	63	120	156	206	280	380
Marokkanen	22	33	72	111	168	233	355
Zuid Europeanen	62	76	72	65	105	143	-
Surinamers	38	69	146	181	237	287	412
Antillianen	18	19	36	47	81	95	129
Molukkers	26	29	35	35	35	-	-
Derde Wereld en Oost Europa	10	18	33	53	64	435	1200
Totaal Etnische Minderheden	206	307	514	648	896	1473	2476
In % van de bevolking	1,6%	2,3%	3,7%	4,5%	6,0%	9,4%	14,8%

^a Op basis van prognoses CBS. Bron: SCP 1998

Er is duidelijk sprake van een stijging van het aandeel etnische minderheden in de bevolking van minder dan 2% in 1971 naar bijna 10% in 1997. Een van de belangrijke dingen is dat veel van deze groepen blijvend in de Nederlandse samenleving aanwezig zullen zijn en zich dus ook op de arbeidsmarkt begeven en blijven.

De buitenlandse werknemers waren in de jaren '70 en '80 veelal het 'slachtoffer' van de herstructureringen bij Nederlandse bedrijven zo schrijft het SCP. Deels is dit toe te schrijven aan de gemiddeld lage geschooldheid van deze werknemers (de herstructureringen betroffen veelal laag- of ongeschoold werk) Het goed beheersen van de Nederlandse taal was echter geen garantie voor het behouden / vinden van werk, want ook de werkloosheid onder Surinamers, Antillianen en Molukkers lag begin jaren '70 al een stuk hoger dan het Nederlandse gemiddelde. Ook na het economisch herstel na de crisis halverwege de jaren '80 bleef de werkloosheid voor etnische minderheden flink hoger dan het gemiddelde. Sinds 1988 is er wel enige verbetering zichtbaar, dit blijkt op basis van CBS cijfers. Toch bestaat in 1996 ongeveer 20% van de werkloze beroepsbevolking in Nederland uit etnische minderheden terwijl die slechts 5% van de beroepsbevolking uitmaken.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat naast de achterstandspositie die minderheden vaak hebben, ook achterstelling (discriminatie) een rol te spelen, concludeert het SCP. Veel werkgevers zijn (nog altijd) huiverig om leden van etnische minderheidsgroepen in dienst te nemen. Vanuit de overheid wordt er vanaf begin jaren '90 een meersporenbeleid gevoerd gericht op enerzijds versterking van positie van de minderheidsgroepen door middel van gerichte scholing en een (verplichte) inburgering voor nieuwkomers in Nederland. Daarnaast wordt van bedrijven en instellingen verlangd dat zij registreren hoe groot het aandeel allochtonen in hun personeelsbestand is, middels de wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (Samen). In de praktijk blijkt echter dat veel bedrijven nog te weinig doen om allochtonen in dienst te nemen. Uit recent onderzoek blijkt dat de helft van de bedrijven de registratieplicht in het kader van SAMEN negeert (de Volkskrant 2 maart 2000). Wel zijn bedrijven zich meer bewust van de problemen van minderheden op de arbeidsmarkt, maar dit vertaalt zich nog maar beperkt in het wervings- en personeelsbeleid. Ook dringt het besef bij beleidsmakers door dat er geen uniform beleid op minderheden kan worden toegepast daar de verschillen en kansen daarbinnen te groot zijn (SCP 1998).

Etnische minderheden bevinden zich vaak aan de 'onderkant van de arbeidsmarkt'. Met de 'onderkant' wordt veelal ook uitzendwerk bedoeld, alhoewel uitzendwerk tegenwoordig ook aan de bovenkant van de arbeidsmarkt plaats vindt (detachering e.d.). Uit cijfers van het NEI blijkt dat het aandeel etnische minderheden die instromen in uitzendbanen al jaren rond de 10 % ligt, met een uitschieter naar beneden in 1995 van 8% en naar boven in 1997 van 13%. Vergelijken we dit met het aandeel etnische minderheden in de beroepsbevolking dan ligt het percentage uitzendwerk daar steeds een paar procent boven (NEI, 1999). Dit is een indicatie dat etnische minderheden vaker van extern flexibele banen afhankelijk zijn dan autochtonen.

4.3.4 Veranderingen in samenstelling beroepsbevolking en flexibilisering

De veranderingen in de samenstelling van de arbeidsmarkt worden gekenmerkt door tenminste vijf aspecten (De Beer, 1999). In de eerste plaats is er *het grote percentage vrouwen* dat vanaf de tachtiger jaren op de arbeidsmarkt is gekomen. Dit heeft er met name voor gezorgd dat deeltijdarbeid en flexibele arbeid een zo snelle ontwikkeling hebben doorgemaakt. Een tweede belangrijk aspect is de *toename van de allochtonen* op de arbeidsmarkt. Gezien het lagere opleidingsniveau waar deze allochtonen over het algemeen beschikken en de problemen met de beheersing van de Nederlandse taal is deze groep moeilijk integreerbaar op de arbeidsmarkt. Als allochtonen al werk hebben, dan bekleden ze over het algemeen zwakke posities in het bedrijfsleven. Zij werken geregeld in flexibel arbeidsverband en vertegenwoordigen het grootste percentage van de werkloze beroepsbevolking. Een derde aspect wat de samenstelling betreft is de *toename van de tweeverdieners*, hetgeen op zich in de toekomst een grote invloed kan hebben op de arbeidstijden en op het aantal gewerkte uren/arbeidsjaren van de beroepsbevolking. Zo blijkt uit cijfergegevens dat het aandeel werkenden in de beroepsbevolking van 15-64 jaar toeneemt, maar dat het aantal gewerkte arbeidsjaren niet toeneemt. Dit komt omdat de arbeidstijd steeds korter is geworden sinds de 80-er jaren en dat er van diegenen die op de arbeidsmarkt zijn

bijgekomen er veel in deeltijd werken (vooral vrouwen) of flexibele arbeidscontracten werden aangeboden voor een bepaalde duur. Een vierde ontwikkeling is de *toename van het aantal alleenstaande vrouwen*. Indien deze vrouwen werken in een flexibel dienstverband, dan werken ze dikwijls onder aanzienlijk slechtere arbeidsomstandigheden (ESB, 1999). Een vijfde kenmerk wat de samenstelling van de arbeidsmarkt betreft, is de *lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers* tussen de 57 en 65 jaar. Uit cijfers (ESB, 1999) blijkt dat nog slechts een kwart van de oudere werknemers aan het werk is. Ondanks de afschaffing van de VUT regelingen, blijken de ouderen over voldoende financiële middelen te beschikken om vervroegd uit te treden.

Hoewel de arbeidsmarkt sterk verandert, blijkt uit andere gegevens dat van het einde van de baan voor het leven zeker nog geen sprake is. Over de korte periode van 1992 tot 1997 blijkt de gemiddelde baanduur zelfs te zijn gestegen van 8,4 naar 9 jaren (de Beer, 1999). Het aandeel werknemers dat langer dan 20 jaar bij dezelfde werkgever blijft, is volgens deze bron in dezelfde jaren gestegen van 12% naar 13%. Er blijkt weinig te bespeuren van een tendens naar toenemende arbeidsmobiliteit.

Er wordt aangegeven door deskundigen dat de groei van de wereldbevolking en de onrechtmatige spreiding van de welvaart aanleiding is geweest van flexibilisering of die in elk geval noodzakelijk maakt in Nederland. De stijging in de wereldbevolking zou een grote invloed hebben op de Europese economie, waar de mensen over het algemeen hoger opgeleid zijn. Diegenen die vanuit andere landen en werelddelen komen, zijn laaggeschoold. Om sociale uitsluiting te voorkomen, is flexibilisering van de arbeid noodzakelijk. De werkgevers zullen een risico willen nemen om die laaggeschoolden voor flexibele jobs in dienst te nemen, maar gezien de onzekere economische situatie is het niet evident om die personen in vast dienstverband te nemen. Zelfs op het niveau van de instromers die hoger zijn opgeleid, zien we een stijging van de tijdelijke arbeid onder de vorm van een proefperiode (onzekerheid van de werkgever reduceren).

De invloed van sociaal culturele en demografische ontwikkelingen op flexibiliteit van de arbeid heeft meerdere mogelijkheden. Jongeren werken veel meer in flexibele banen dan ouderen. Bij een toename van het aandeel ouderen kan het aandeel flexibele banen dus weer afnemen of kan juist het aandeel flexibele banen onder oudere werknemers gaan toenemen.

Vrouwen werken (veel) vaker in deeltijd en ook vaker in flexibele banen dan mannen. Bij doorzetten van de toegenomen participatie van vrouwen kan het flexibele aandeel in de beroepsbevolking dus toenemen, of het aandeel vrouwen met flexbanen relatief minder worden. Hierbij spelen natuurlijk ontwikkelingen rond arbeid en zorg een rol.

Tenslotte hebben we nog het toegenomen aandeel van etnische minderheden in de beroepsbevolking en het feit dat zij meer in flexibele banen werken. Bij de (voor-

spelde) toename van het aandeel etnische minderheden in de beroepsbevolking blijft de vraag of zij meer gaan doorstromen naar vaste banen.

5. Aandachtspunten

In de voorgaande hoofdstukken hebben we omschreven wat we onder flexibele arbeid verstaan en welke vormen er deel van uitmaken, welke wet- en regelgeving hiermee samenhangt en welke autonome ontwikkelingen een invloed menen te hebben op de flexibilisering van de arbeid.

In de inleiding werd reeds aangegeven dat het doel van deze eerste fase van het onderzoek is om ook input te leveren voor de eerste vragenlijst, die vervolgens door diverse stakeholders zal worden ingevuld.

Daarom willen we in dit hoofdstuk een aanzet bieden om de vragenlijst van het scenario-onderzoek vorm te geven. Aandachtspunten omvatten zowel *probleemgebieden of fricties waarop beleidsmakers en/of andere stakeholders kunnen inspelen of ontwikkelingen die zich hebben ingezet, waarvan we veronderstellen dat die een belangrijke rol zullen spelen op middellange termijn.*

We beseffen dat we door het aangeven van mogelijke ontwikkelingen de stakeholders kunnen beïnvloeden voor wat betreft de toekomstige ontwikkelingen, maar we achten het als deel uitmakend van onze rol om onze expertise op dit terrein ook te laten gelden. Tevens krijgen de stakeholders in de vragenlijst de kans om andere toekomstige ontwikkelingen eraan toe te voegen of de gemelde ontwikkelingen te weerleggen alzijnde determinerend voor de toekomst of alzijnde alternatieven op bestaande ontwikkelingen.

Als TNO Arbeid hebben we besloten de volgende ontwikkelingen als aandachtspunten kort uiteen te zetten:

- problemen op de arbeidsmarkt
- onderwijs en scholing
- flexibilisering van de arbeid en arbeids- en organisatie georiënteerde innovatie op bedrijfsniveau

De selectie van deze aandachtspunten is voornamelijk gebaseerd op ons uitgangspunt dat we toekomst*alternatieven* prospectief wensen te schetsen aan de hand van autonome en strategische scenario's. We opteren met opzet voor alternatieve scenario's en niet voor toekomstmodellen of voorspellingen, omdat de huidige ontwikkelingen zich voordoen in een turbulente omgeving en voorspellingen bijgevolg onrealistisch zijn.

De aandachtspunten houden alle drie verband met elkaar en beïnvloeden elkaar. Problemen op de arbeidsmarkt en het probleem van onderwijs situeren zich op macroniveau, terwijl de flexibilisering van de organisatie en arbeids-, en organisatie-georiënteerde innovaties en scholing zich situeren op bedrijfsniveau.

Bij autonome scenario's staan niet onmiddellijk beïnvloedbare ontwikkelingen centraal; bij strategische scenario's wordt stapsgewijs in kaart gebracht welke de mogelijkheden tot interveniëren zijn vanuit de beleidsmakers of andere belanghebbenden. Vooral dit laatste soort scenario's zal in een latere fase van het scenario-onderzoek (tijdens de 'electronic boardroom sessie') systematisch verder worden uitgewerkt.

5.1 Problemen op de arbeidsmarkt

In dit gedeelte worden diverse aspecten behandeld die betrekking hebben op de aanhoudende afstemmingsproblemen tussen de vraag- en de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, dit ondanks de economische hoogconjunctuur waarin Nederland zich nu reeds sinds een aantal jaren bevindt en ondanks of tengevolge van de flexibilisering van de arbeid. Voorbeelden hiervan zijn een gedeelte van de onderkant van de arbeidsmarkt, met name de langdurig werklozen en de allochtonen. Daarnaast gaan we ook kort in op gevolgen van flexibilisering van de arbeid voor specifieke beroepsgroepen.

De werkloosheid is laag, lager dan het vorige punt in de hoogconjunctuur in 1991. Zeker wanneer men het niveau van Nederland met andere Europese landen vergelijkt, dan zijn er weinig werklozen.

Een belangrijke evolutie of verschuiving in de werkloosheid die uit het 25 jarig overzicht van arbeid door het SCP (1998) voortkomt, is de verschuiving naar een structurele werkloosheid. Bovendien blijkt er een verschuiving te zijn naar zeer langdurige werkloosheid. Was in begin jaren '80 een zevende van de werklozen langer dan drie jaar werkloos; in midden 80-er jaren is de helft van de werklozen langer dan drie jaren werkloos. De omvang van de langdurige werkloosheid blijft relatief stabiel, hetgeen uiteraard niet betekent dat het hier telkens om dezelfde mensen gaat. Binnen in een stabiele evolutie is er sprake van een stroom. Wanneer we dit verdelen onder de bevolkingsgroepen, dan zien we dat het aandeel van de vrouwen, middenleeftijdsgroepen (tussen 25-54 jaar), middelbaar en hoog opgeleiden fors is gegroeid. Het aandeel van de mannen, de laag opgeleiden en de jongeren (jonger dan 25 jaar) en de ouderen (ouder dan 55 jaar) is afgenomen. Dit hangt uiteraard samen met de samenstelling van de beroepsbevolking. Bovendien is er een feitelijke onderschatting van het werkloosheidspercentage ten gevolge van de definiëring van het begrip. De OESO rekende in 1996 op basis van een 'brede definiëring'¹⁴ 24 % werklozen i.p.v. de officiële 6%. De werkloosheid onder vrouwen blijkt twee keer zo groot te zijn als onder mannen, onder laaggeschoolden is die 2 keer zo hoog als gemiddeld. Die onder etnische minderheden is drie keer zo hoog als gemiddeld.

C. Teulings (de Volkskrant, 4 oktober 1999) stelt dat er op dit moment 1,6 miljoen uitkeringsgerechtigden zijn, waaronder een groot gedeelte werklozen of WAO-ers ouder zou zijn dan 57 jaar. Volgens de CBS gegevens (1999) is de indeling als volgt:

- 397.000 uitkeringsgerechtigden in de bijstand (waaronder 264.000 volledig beschikbaar is voor werk);
- 290.000 in de WW (waaronder 215.000 volledig beschikbaar is voor werk);
- 917.000 in de WAO (waaronder 135.850 gedeeltelijk beschikbaar is voor werk).

¹⁴ Alle inactieven van 15-64 jaar die een uitkering ontvingen en allen die een gesubsidieerde baan hebben

Een half miljoen onder hen zou beschikbaar zijn voor werk, maar een gedeelte is onbereikbaar.

De problematiek van de uitkeringsgerechtigde langdurig werklozen situeert zich:

- deels op het niveau van de kosten die deze groep vormen voor de maatschappij;
- deels op het vlak van de segmentering of de tweedeling in de maatschappij tussen werkenden en tussen werklozen;
- deels op het feit dat er nog steeds een mismatch bestaat op de arbeidsmarkt, waarbij enerzijds nog structureel langdurig werklozen bestaan en bedrijven anderzijds in bepaalde sectoren kampen met arbeidskrapte.

Tegenover de eerder vermelde 1,6 miljoen uitkeringsgerechtigden (waaronder vnl. WW-ers en WAO-ers) waren er in 1999 150.000 openstaande vacatures. Ook met het oog op een vraag naar toename van de arbeidsproductiviteit vertegenwoordigt deze groep een probleem op de arbeidsmarkt, zeker bij een verdere verwachte toename van de vergrijzing van de beroepspopulatie. Voor de komende jaren wordt een matiger werkgelegenheidstoename verwacht. Bij het uitblijven van effecten naar aanleiding van getroffen beleidsmaatregelen, kunnen er alleen bijkomende kosten worden verwacht voor de overheid en verdere problemen wat betreft de spanningen op de arbeidsmarkt, aldus het SCP (1998).

Ten dele als een gevolg van de gespannen arbeidsmarkt, die over de hele breedte reeds voelbaar is geworden, zet de evolutie van 'welfare' naar 'workfare' zich verder door, aldus Teulings (1999). Daar waar er in het verleden sprake was van een uitkeringsstaat, wordt er vandaag meer en meer iets verwacht van de uitkeringsgerechtigde in ruil voor het ontvangen van de uitkering. Iedereen die aan de slag kan, zou aan de slag moeten. Ook de bijstandsmoeders, de langdurig werklozen, WAO-ers en asielzoekers. Er worden op beleidsvlak initiatieven genomen zoals 'de sluitende aanpak', waarbij uitkeringsgerechtigden in het eerste jaar scholing wordt aangeboden. Er wordt een activeringsbeleid gevoerd, dat van structurele aard is en slechts op langere termijn de eerste vruchten zal afwerpen. De effecten van dit gevoerde beleid blijven voorlopig nog ongewis. Het sociale beleid is er in eerste instantie op gericht om de nieuwe werklozen op te vangen en aan een baan te helpen. Door de overspannen arbeidsmarkt zouden die relatief gemakkelijk aan een baan geholpen moeten worden.

Eén van de voornaamste doelgroepen die de mismatch op de arbeidsmarkt veroorzaken, zijn dus *de langdurig werklozen en de WAO-ers*, waaronder zich veel vrouwen, allochtonen en ouderen bevinden. Onder de WAO-ers blijkt zeker de helft reeds gedeeltelijk te werken, maar die behouden (deels) hun uitkering. Wel blijken reïntegratieprogramma's nog maar weinig te hebben opgeleverd. Wat de ouderen betreft, heeft de werklozenuitkering eerder gediend als een pre-pensioen uitkering. Tegenwoordig worden de mogelijkheden daartoe beleidsmatig ingeperkt. Een kwart onder die uitkeringsgerechtigde werklozen heeft een lager onderwijs genoten en anderen zijn langer dan 5 jaar werkloos. CBS geeft aan dat ongeveer 70.000 uitkeringsgerechtigden onbemiddelbaar blijven. Ondanks de arbeidsplicht die het kabinet voor bijna alle groepen uitkeringsgerechtigden heeft geïntroduceerd, blijken die geen soelaas te bieden voor de arbeidsmarktproblemen. Zo horen onder de uitkeringsge-

rechtigden ook nog asielzoekers, waaronder 35.000 in aanmerking zouden komen voor een tijdelijke baan en er uiteindelijk 10.000 aan het werk komen. Al bij al geen cijfers om de problemen die eerder werden vermeld, te verzachten of te komen tot een ontspanning op de arbeidsmarkt.

Andere maatregelen, die betrekking hebben op het afstemmen van het aanbod op de arbeidsmarkt worden vertaald naar wet- en regelgeving. Of de wet op de aanpassing van de arbeidsduur (2000) en de wet Flex en Zekerheid (1999), gericht op het verbeteren van de rechtspositie van dit type arbeid ook voordelen zal bieden aan langdurig werklozen die in flexibele banen worden ingeschakeld, moet nog worden afgewacht. Hetzelfde geldt voor de wet SAMEN (stimulering arbeidsdeelname minderheden), die er voor moet zorgen dat de personeelssamenstelling overeenstemt met de samenstelling van de plaatselijke bevolking. Dit maakt de kansen op integratie van de allochtonen op de arbeidsmarkt misschien groter. Op korte termijn blijkt het creëren van gesubsidieerde arbeidsplaatsen het beste effect te tonen, maar dit neemt de structurele problemen van de lage kansen op werk, niet weg. De meest voor de hand liggende alternatieven zijn scholing, (waarop later in dit hoofdstuk wordt ingegaan) en *het aantrekkelijker maken van flexibele banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Eén van de voorstellen die daarbij aansluiten, luidt 'het Earned Income Tax Credit' en is voornamelijk gericht op het aantrekkelijker maken van het bruto-loon. De werknemer krijgt van de fiscus een bonus tot een bepaalde inkomensgrens die hoger ligt dan het bruto-loon. Volgens het CPB zou dit systeem het aandeel werklozen kunnen verlagen (Graafland en de Mooij, 1998).

Ook flexibilisering van arbeid (voornamelijk omschreven als een strategie van de werkgevers) heeft totnogtoe geen antwoord gegeven op de problematiek van de langdurig werklozen en op de problematiek van de arbeidsmarkt en de segmentering van de arbeidsmarkt. Er werden meer laagbetaalde flexibele banen aangeboden aan werklozen, maar het betrof over het algemeen banen die geen inkomensverbetering boden ('armoedeval') of weinig aantrekkelijk werk bleken te zijn. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt door de werkgevers nog maar weinig aandacht geschonken aan de herkomst en de opleiding. Dit is echter zo voor een zeer beperkt aantal functies.

Eén van de maatregelen om de werklozen toch aan het werk te zetten binnen deze soort banen (en die gericht zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt) is om de lonen te verhogen, maar niet de loonkosten voor de werkgever. Dit betekent dat er een subsidie wordt verleend aan de werkgever voor het aanwerven van langdurig werklozen in een flexibele- of een deeltijdbaai. Bijgevolg worden laagbetaalde flexibele en deeltijdbanen aantrekkelijker gemaakt voor zowel de werknemer als de werkgever. Andere maatregelen die deel uitmaken van een activeringsbeleid, houden in dat de selectiemechanismen van werkgevers ten gunste van werklozen worden veranderd; dat het aantal vacatures voor werklozen wordt vergroot en dat zelfstandig ondernemerschap wordt bevorderd onder de werklozen (SCP, 1998).

De Haan (1994) biedt wat de toekomst betreft diverse scenario's aan, die een verband leggen tussen economische conjunctuur en de vraag naar arbeid op macroniveau (arbeidsmarkt):

- een gepolariseerd scenario: leidt tot een duale arbeidsmarkt;
- een geïntegreerd scenario: verhogen van de kwaliteit van de medewerkers staat centraal en in mindere mate de lonen. Dit betekent dat bij een hoogconjunctuur meer mensen in vast dienstverband zullen worden aangesteld en dat grote aandacht zal uitgaan naar trainingen en opleidingen;
- een pluriform scenario: beide soorten bedrijven komen voor. Enerzijds zien we bedrijven die verdergaand lage lonen centraal zullen blijven stellen en flexibele arbeid zullen inschakelen omwille van de positieve invloed op de loonkosten. Anderzijds onderkennen we bedrijven die concurreren op kwaliteit en investeringen doen in hoog opgeleide werknemers en bijgevolg hogere lonen zullen aanbieden om te vermijden dat in een situatie van grote vraag goede werknemers zullen opstappen.

Volgens de meeste van de geïnterviewde deskundigen zal het laatste scenario het meest realistische zijn. Ondanks het feit dat de trend aangeeft dat er meer wordt geconcentreerd op kwaliteit, geeft de realiteit nog steeds aan dat de collectieve loonmatigingspolitiek verder wordt aangehouden in veel sectoren en dat er bedrijven zijn in bepaalde sectoren die in verhouding laag opgeleide werknemers hebben en verder wensen te concurreren op kwantiteit en lonen. Het spreekt voor zich dat een dergelijke evolutie de tweedeling op de arbeidsmarkt sterk zou kunnen doen toenemen, hetgeen op haar beurt belangrijke invloed kan hebben op het maatschappijbeeld dat tot hiertoe bestond.

In het scenario-onderzoek zal onder meer dieper worden ingegaan op de rol van de diverse stakeholders zoals de overheid/beleidsmakers, de bedrijven e.d. om alternatieven aan te bieden op het vlak van een actief integratiebeleid.

5.2 Onderwijs en scholing

In tegenstelling tot het voorgaande aspect is hier geen sprake van een frictie of een probleem, maar wensen we onderwijs en scholing als aandachtspunt op te nemen omwille van de invloed die beide kunnen hebben op flexibilisering van de arbeid en op de maatschappelijke ontwikkelingen in het algemeen. Zo blijkt dat ontwikkelingen binnen onderwijs (bijvoorbeeld invloed op het opleidingsniveau) kunnen voortkomen uit spanningen op de arbeidsmarkt. Als gevolg van de autonome ontwikkelingen blijken er zich belangrijke ontwikkelingen te zullen voordoen op beide domeinen. Een versterking van de economische structuur gebeurt namelijk onder meer door te investeren in onderwijs en scholing. Later in de tekst zal ook blijken dat werkgevers steeds hogere eisen stellen aan de starters en dat dit bijgevolg invloed heeft op de kwalificatie-ontwikkelingen. Een voorbeeld van een omgekeerde ontwikkeling is de invloed die onderwijs en scholing kunnen hebben op flexibilisering van de arbeid. We denken hier uiteraard in eerste instantie aan de progra-

gramma's die op nationaal- en bedrijfsniveau worden gelanceerd om de employability van de werknemer te vergroten als reactie op de toename in de vraag naar functionele flexibiliteit of brede inzetbaarheid.

Gezien de grote veranderingen die zich de laatste jaren hebben voltrokken op onder van de scenario-ontwikkeling. Ook hier zal worden nagegaan op welke manier beleid op dit moment wordt vormgegeven en zal worden getracht om alternatieve ontwikkelingen inzake onderwijs en verwante factoren in kaart te brengen.

In de literatuur worden een aantal relaties beschreven tussen onderwijs en flexibilisering en scholing en flexibilisering. Onderwijs houdt verband met de instroom op de arbeidsmarkt. Scholing houdt sterk verband met doorstroom of omscholing in de arbeidsmarkt. Echter, deze relaties worden telkens weer gespecificeerd naargelang het type flexibele arbeid. Uit gesprekken met deskundigen en uit onderzoek blijkt dat er sprake is van een wisselwerking tussen scholing en flexibilisering van de arbeid. In scholing blijkt ingeval van bepaalde vormen van flexibele arbeid minder frequent geïnvesteerd te worden. Een bepaalde vorm van flexibele arbeid, met name interne kwalitatieve flexibiliteit blijkt de vraag naar scholing op te drijven. In dit geval wordt scholing in verband gebracht met employability of brede inzetbaarheid van werknemers.

Onderwijs

Een belangrijk aandachtspunt in het licht van de demografische ontwikkelingen is de factor 'human capital'. De instroom van steeds hoger opgeleide jonge generaties op de arbeidsmarkt garandeerde een trendmatige stijging van opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Uit OECD onderzoek blijkt dat de instroom in het hoger onderwijs met 45% in Nederland hoog is vergeleken met andere landen. Alleen de VS heeft een hoger % instroom in het hoger onderwijs (1998).

In 1997 heeft 41% van de Nederlandse bevolking tussen 15 en 64 jaar een havo/mbo opleiding, 15% heeft een hbo opleiding en 7% heeft een wo opleidingsniveau (SCP, 1999, Leefsituatie) tegenover respectievelijk 26%, 6% en 2% in 1974. Er is sprake van een onderwijsexpansie als gevolg van een toenemende participatiegraad van leerlingen boven de leerplichtige leeftijd. Binnen de mbo en de hbo opleidingen doen zich ook de grootste stijgingen voor: voor beide geldt een verdrievoudiging in leerlingenaantal in het voltijds onderwijs in 25 jaar. Het zal niet meer lang duren alvorens ongeveer een kwart van de bevolking van 15-64 jaar een hbo opleidingsniveau heeft. De stijging is het sterkst te merken bij de vrouwen. Op dit moment is de achterstand van de vrouwen omgebogen tot een lichte voorsprong. Er is ook een stijging merkbaar sinds een aantal jaren in de volwassenen-educatie (geheel van opleidingen dat is gericht op deelnemers die als hoofdactiviteit een andere hebben dan het volgen van onderwijs).

Onder de laag opgeleiden bevinden zich op dit moment vooral ouderen (65-74 jarigen) en allochtonen, waaronder de Turken en Marokkanen de grootste afstand hebben ten opzichte van autochtonen. 60% van de Turken en Marokkanen heeft slechts basisonderwijs gevolgd hbo (SCP, Leefsituatie, 1999).

De scherpe daling in het totaal aantal geboorten in de 70-er jaren heeft geleid tot een geleidelijke vermindering van jongeren, ontgroening genoemd. De effecten waren eerst zichtbaar in basisonderwijs en in voortgezet onderwijs. Sinds de tweede helft van de tachtiger jaren is er een doorwerking merkbaar in de hogere trap van het voortgezet onderwijs en recentelijk in het hoger onderwijs (Kuhry, 1998). De laatste jaren verraadt de stabilisatie van de instroom in het hbo dat ook de groei van het aantal studenten zal afnemen. Dit is aldus Kuhry niet het gevolg van de stabilisatie van de doorstroompercentages, maar van de daling in het aantal jongeren als gevolg van de ontgroening. Ook al stellen we een groei vast bij het wo, is die groei sterk achtergebleven ten opzichte van het hbo.

Ten gevolge van de stijgende onderwijsdeelname is de arbeidsdeelname van vooral jongeren van 15-24 jaar de afgelopen jaren sterk gedaald (van 57% in 1971 naar 46% in 1997). In de leeftijdscategorie 20-24 jaar ging een daling van de beroeps participatie van mannen (van 85% naar 69%) gelijk met een stijging onder de vrouwen (56% naar 65%) (CBS). De hoogte van de arbeidsparticipatie van de mannen van 25-49 jaar blijft tussen 1971 en de 80er jaren ongeveer stabiel. Sinds 1997 is er terug een lichte stijging van 92% naar 93% merkbaar.

De trend naar een hoog opleidingsniveau blijkt voorlopig niet te veranderen, onder meer omdat Nederland meer en meer evolueert naar een kenniseconomie. Dit betekent dat er toename zal zijn in de hoogwaardige werkgelegenheid in een aanhoudend economische groei, ook al is er sprake van ontgroening van de arbeidsmarkt. Het spreekt voor zich dat dit één van de oorzaken is waarom het voor lager opgeleiden moeilijk wordt om aan een baan te komen.

Deze ontwikkeling is het resultaat van een wisselwerking tussen onderwijs en tussen de arbeidsmarkt, maar geeft nu reeds aanleiding tot spanningen op de arbeidsmarkt: werkgevers rekruteren mensen met een hoger opleidingsniveau, maar door de vraag naar een hoger opleidingsniveau als minimale kwalificatie om aan een baan te komen, geeft dit aanleiding tot spanningen op de arbeidsmarkt. Naar aanleiding van de arbeidskrapte gaan er wel stemmen op om voor bepaalde opleidingen de studieduur te verkorten, meer deeltijds te leren, duale opleidingstrajecten en beroepsbegeleidend onderwijs te stimuleren (Kuhry, 1998). Overigens stelt het CBA tijdens een interview dat het belang van algemene opleidingen in het reguliere onderwijs zal toenemen tegenover de specialisaties. De veranderingen binnen een bedrijf zijn zo snel en medewerkers moeten zich zo sterk bijbenen dat het gevolg is dat de medewerkers aan de basis een algemene opleiding moeten hebben en zich zullen specialiseren via training-on-the-job (specifieke vorm van scholing) tijdens het opdoen van de eerste werkervaringen.

Wat de relatie betreft tussen opleidingsniveau en tussen flexibele arbeid blijkt uit een onderzoek van Dekker en Doorenbos (1997, EBB-1991 data, Remery 1998) die een onderscheid maken tussen werknemers met kleine deeltijdbanen, specifieke flexibele arbeid en tijdelijke aanstellingen, dat onder de werknemers met een flexibel contract vaker lager opgeleiden zitten dan middelbaar opgeleiden. Ook vakspecialisten en wetenschappers hebben een grotere kans op een flexibel contract dan middelbaar opgeleiden. Het aanbod trendrapport van OSA (1998) bevestigt dit beeld. In

een recent onderzoek naar determinanten en effecten van flexibilisering van de arbeid voor werknemers en werkgevers (Goudswaard, et. al., 1999) blijkt uit de persoonskenmerken van de werknemers uit het SZW-panel dat werknemers met een grotere deeltijdbaan in alle opleidingsniveaus voorkomen. Hier wordt de flexibele baan wat verder verfijnd. De kortere deeltijdbanen vinden we eerder in lagere beroepen terug. Wat functieflexibiliteit betreft, wordt- ondanks een erg beperkt cijfermateriaal- gesteld dat werknemers met een lage opleiding vaker op meerdere functies worden ingezet dan hoger opgeleiden. Uit de in deze studie opgemaakte typologie ¹⁵ van werknemers blijkt dat:

- het type fulltime werknemer met vast contract, tijdens kantooruren werkzaam en niet functioneel ingezet zou in hogere mate voorkomen onder middelbaar opgeleiden;
- onder de fulltime werknemer met vast contract, tijdens kantooruren werkzaam en flexibel inzetbaar, lager opgeleiden minder in deze categorie voor te komen en eerder een hbo opleiding te hebben genoten;
- lager opgeleiden vaker tot het type werknemer met een deeltijd- of een flexibel contract behoort, die buiten kantooruren werkzaam zijn en niet functioneel of flexibel inzetbaar zijn;
- er nauwelijks een verband is tussen het opleidingsniveau en de werknemers met een deeltijd- of een flexibel contract, werkzaam buiten de kantooruren en functioneel flexibel ingezet.

Dat het opleidingsniveau een relatie vertoont met de flexibilisering van de arbeid, blijkt tenslotte ook uit een artikel van Fouarge en Kerkhofs (2000) waarbij een daling van de flexibele contracten zich schijnt te beperken tot werknemers met een middelbare en hoge opleiding. Onder laag opgeleiden is het percentage met flexibele contracten tussen 1996 en 1998 zelfs gestegen van 8 naar 12%. Bij de hoger opgeleiden is een lichte stijging van detacheringen merkbaar. Dat bevestigt het vermoeden dat een daling in de numerieke flexibiliteit een gevolg is van een krapte op de arbeidsmarkt. Knelpunten op de arbeidsmarkt doen zich namelijk vooral voor bij middelbaar en hoger opgeleiden.

Scholing

Scholing omvat onder meer zelfstudie, informeel leren op de werkplek en formele cursussen. Hier wordt in hoofdzaak gerefereerd naar scholing die werd opgedaan via cursussen en opleidingen. Andere vormen van scholing zijn moeilijk in kaart te brengen.

In talloze verbanden wordt scholing aangehaald als placebo voor een aantal problemen waarmee men op dit moment wordt geconfronteerd. Naarmate de druk op de arbeidsmarkt toeneemt, zal in de praktijk meer worden geïnvesteerd in scholing. De cursusdeelname van medewerkers tussen 35 en 54 jaar is tussen 1996 en 1998 gestegen met 5%. Het personeel wordt bewust om- of bijgeschoold. De stijging is de

¹⁵ We vermelden hier uitsluitend de typologieën waar uitspraken worden gedaan over het opleidingsniveau. Er werden echter meer dan deze typologieën onderscheiden.

laatste jaren opvallend bij de oudere werknemers (ouder dan 54 jaar), maar ligt nog steeds onder het gemiddelde. Ook formele scholing bij mensen met lager onderwijs en bij werklozen is toegenomen (van 16% in 1993-1994 tot 27% in 1997-1998).

Het belang van scholing heeft betrekking op het aspect 'doorstroming' op de arbeidsmarkt en neemt toe in belang om diverse redenen. Door het cumulatief effect van ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking blijkt, dat bij een voortgaande werkgelegenheidsgroei het wel aannemelijk zal zijn dat tekorten in bepaalde sectoren steeds maar zullen toenemen (SCP, 1998).

Scholing kan op dit moment, waar het aanbod per saldo nog steeds groter is dan de vraag, zeker nog een oplossing bieden om de discrepanties tussen vraag en aanbod te verkleinen en is aldus een middel om flexibiliteit van de arbeidsmarkt te vergroten, brede inzetbaarheid ('employability') en interne mobiliteit als vormen van kwalitatieve interne flexibiliteit te verhogen. Voor werkenden en werkzoekenden is het van belang om over competenties te beschikken waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is. De gevraagde competenties kunnen via leren beter worden afgestemd op de gewenste competenties. Scholing wordt aangehaald als één van de middelen om ouderen langer in het arbeidsproces te laten deelnemen, om langdurig werklozen om te scholen naar een ander soort beroep en om de competenties van de werknemers voortdurend verder te ontwikkelen. Het lijkt reëler om werknemers in lagere functies bij te scholen voor moeilijk vervulbare vacatures dan hiervoor werklozen om te scholen (SCP, 1999). Naar aanleiding van het advies van de Stichting van de arbeid "*Een leven lang lerend werken*" werd vanuit beleidsmakers in samenwerking met sociale partners een employability-agenda opgemaakt, die op geregelde tijdstippen zal worden geëvalueerd op haar vorderingen.

Fouarge en Kerkhofs geven aan dat er in antwoord op de afgenomen externe flexibiliteit werkgevers zullen proberen het beschikbare personeel intern flexibel in te zetten. Naast overwerk is hierbij functionele flexibilisering van belang (multi-inzetbaarheid of employability¹⁶). De nood naar brede inzetbaarheid zou volgens Goudswaard (1999) het grootst zijn in de bedrijven met een grotere omvang. Brede inzetbaarheid veronderstelt ook bredere competenties, hetgeen slechts kan worden gerealiseerd door trainingen en opleidingen. Multi-inzetbaarheid zou het meest voorkomen bij medewerkers tussen 25-50 jaar met een middelbare opleiding.

Het doordringen van dit bewustzijn tot scholing in de praktijk verloopt echter stapsgewijs. De deelname aan scholing neemt toe (aantal deelnemers stijgt), maar dit zou volgens OSA niet automatisch betekenen dat de scholingsintensiteit toeneemt (middelen of duur van de scholing stijgt niet) (Fouarge et. Al., 1998). In het nationaal actieprogramma '*Een leven lang leren*' wordt de verantwoordelijkheid voor scholing gelegd bij de werknemers en werkgevers (OC&W, 1998). Het risico is echter nog steeds dat bedrijven investeringen in scholing zo lang mogelijk uitstellen uit angst

¹⁶ Employability of emplooibaarheid omvat echter veel meer dan alleen maar scholing. In het SER-rapport (1998) wordt onder emplooibaarheid ook kwalitatief-functionele inzetbaarheid, kwantitatieve inzetbaarheid, schoolbaarheid, opleidingsbereidheid, arbeidsvoorwaardelijk flexibiliteit, verandingsgezindheid en kennis van de arbeidsmarkt verstaan.

dat de werknemer snel worden afgekocht door concurrenten, zeker in situatie van een krappe arbeidsmarkt. Bij het geven van scholing aan oudere werknemers om de deelname in het arbeidsproces te verlengen, zullen vooroordelen van de individuele werkgever plaats moeten maken voor een positieve inschatting van de mogelijkheden van scholing van oudere werknemers. Er doen zich bij scholing om brede inzetbaarheid te stimuleren, nog steeds discrepanties voor tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer: enerzijds het belang van duurzaamheid en loyaliteit van de werkgever ten opzichte van het belang van het verbreken van de arbeidsrelatie en een andere arbeidsrelatie aan te gaan van de werknemer.

Terug wat de relatie tussen scholing en flexibilisering van de arbeid betreft, blijkt dat cursusdeelname als vorm van scholing lager zou liggen bij de flexibele werknemers. Analyses van het SZW-panel (Goudswaard et.al., 1999) tonen aan dat vaste werknemers gedurende het laatste jaar vaker training ontvangen hebben dan werknemers met een flexibel contract. Uitzendkrachten, seizoenkrachten, oproepkrachten, tijdelijke werknemers en werknemers die op afwijkende werktijden werken, hebben significant minder vaak trainingen ontvangen. Ook zal training lager zijn bij deze werknemers die kort werken. Regelmatig overwerken vergroot de kans dat de werknemer een training heeft ontvangen tijdens het laatste jaar.

Wat de functionele flexibiliteit betreft, blijkt uit diezelfde cijfergegevens dat werknemers die breed ingezet worden, vaker training hebben ontvangen dan werknemers die niet regelmatig op andere taken en functies worden ingezet. Ook zou blijken dat werknemers die taken overnemen van leidinggevendenden of van andere functies of afdelingen vaker training ontvangen. Er zou ook een verband zijn tussen het flexibiliseringstype van het bedrijf en het ontvangen van trainingen. Bedrijven die veel kwalitatieve arbeid inzetten en kwalitatieve en kwantitatieve arbeid inzetten, bieden vaker trainingen aan de werknemers aan. Werknemers met een lager opleidingsniveau zouden ook minder vaak trainingen ontvangen dan die in middelbaar en hoger opleidingsniveau.

De behoefte aan training lijkt voor een deel samen te gaan met de ontvangen scholing. Zo geven deeltijdarbeiders aan minder behoefte te hebben aan scholing. De medewerkers die breed worden ingezet, geven aan ook meer behoeften te hebben aan training.

In vergelijking met andere Europese landen scoort Nederland gunstig op het vlak van het arbeidsverhoudingsstelsel, waarin enerzijds de flexibiliseringswensen van de bedrijven worden ondersteund en waarin anderzijds beschermend wordt opgetreden ten aanzien van de werknemers die flexibele arbeid verrichten (Klein Hesselink, Miedema, Goudswaard en Kraan, 1999).

In de collectieve arbeidsovereenkomsten en de wetgeving worden aspecten als scholing als noodzakelijk ervaren. Om scholing bij werkenden te stimuleren, wordt in het Nationaal Actieprogramma 'Een leven lang leren' aan de bedrijven en instellingen die structureel investeren in hun medewerkers een keurmerk te geven dat 'Investors in People' wordt genoemd. Tegenover verbeterde werkomstandigheden, waaronder ook training valt voor flexibele werknemers, geldt namelijk nog steeds het behouden van een lage jaarlijkse loonsverhoging. De bescherming van de flexmedewerkers is

uitgebreid voorzien in de Nederlandse arbeidswetgeving. Daar waar er nood is aan bepaalde tijdelijke werkkrachten, zullen die werknemers worden geschoold in specifieke taken. Scholing kan de negatieve bij-effecten van flexibilisering verminderen.

5.3 Flexibilisering van de organisatie en arbeids- en organisatie georiënteerde innovaties

Ook dit aspect geeft meer de mogelijkheden tot ontwikkelingen aan in dit verband dan dat er sprake is van fricties of knelpunten.

Reeds eerder in de tekst werd aangegeven dat flexibilisering van de arbeid op dit moment als zodanig minder punt van aandacht vanuit de bedrijven en de beleidsmakers is dan aan het begin van de 90er jaren. Daar waar vroeger (begin 70er jaren) de aandacht van de bedrijfswereld sterk was gericht op kwaliteitsbeleid en flexibiliteit, blijkt het op het einde van de negentiger jaren belangrijker om aandacht te besteden aan innovatie (Bolwijn en Kumpe, 1989). Het voornaamste middel waarmee bedrijven zich tegenwoordig onderling nog van elkaar onderscheiden en waarmee ze hun concurrentiele positie kunnen vrijwaren, is door middel van hun medewerkers of 'human capital'. We onderscheiden op basis van literatuur (o.a. Kaplinski, 1990) twee strategieën, enerzijds waarbij arbeid de spil is van innovatie en anderzijds waarbij competitie op basis van prijsbeleid centraal staat en 'arbeid' een kostenpost is. Doordat innovatie het potentieel heeft om het hoofd te bieden aan de voortdurende veranderingen op de arbeidsmarkt, kan deze strategie de concurrentiepositie van de bedrijven verbeteren.

Volgens Piore en Sabel (1984) zouden veranderingen op markten, gekoppeld aan technologische veranderingen de manier waarop de organisatie is vormgegeven, sterk beïnvloeden. Bedrijven die innovaties beogen, dienen dus bij voorkeur over te gaan tot organisatorische veranderingen.

Op basis van het voorgaande verstaan we onder 'flexibilisering van de organisatie' met het oog op innovatie, *het op zoek gaan naar een optimaal aanpassingsvermogen van een organisatie op basis van veranderingen in de omgeving* (vb. productievolume, arbeidsvolume,...).

Echter, alvorens innovaties optimaal te kunnen doorvoeren, dienen voorwaarden als flexibilisering in de brede betekenis van het woord en kwaliteitszorg tot op het uiterste te worden ontwikkeld (Bolwijn en Kumpe, 1989). Uit het rapport van Goudswaard e.a (2000) werd de relatie onderzocht tussen innovatie enerzijds en kwantitatieve flexibiliteit, interne kwalitatieve flexibiliteit en uitzendwerk en overwerk anderzijds. Deze vormen van flexibiliteit hebben betrekking op de kwantitatieve en kwalitatieve organisatie van de arbeid. In het rapport over determinanten en effecten van flexibilisering voor werkgevers en werknemers werd de omvang en de vorm van dergelijke typologieën in kaart gebracht. Er blijkt een relatie te bestaan tussen concurrentie op basis van innovatie en kwaliteit en het flexibiliseringstype van het bedrijf. Uit univariate analyses blijkt dat het gemengd flexibele bedrijfstype goed scoort op concurrentie ten aanzien van innovatie en kwaliteit. Het kwantitatieve bedrijfstype scoort nergens bijzonder gunstig ten opzichte van andere typen. Dit kan

een bevestiging zijn van de stelling van Dunnewijk en Lammertsma, die stellen dat flexibilisering een voorwaarde is voor het optimaliseren van innovaties in een bedrijf.

De vormen van flexibilisering of de aard en de omvang van het aanpassingsvermogen van de organisatie, waarover we het in het laatste punt van de aandachtspunten wensen te hebben, gaat verder dan de diverse typen flexibilisering die reeds in een eerder rapport van Goudswaard e.a. (2000) werden onderscheiden. In het scenario-onderzoek wensen we aan te geven dat het aanpassingsvermogen van de organisatie van de werkzaamheden ook op een andere manier kan worden bereikt.

Voorbeelden van *organisatorische innovaties* of vernieuwingen waaraan we in het kader van het scenario-onderzoek verder aandacht wensen te besteden, zijn divers van aard. Het betreft onder meer het creëren van interorganisationele samenwerkingsverbanden zoals netwerken, het creëren van zelfsturende teams en semi-autonome taakgroepen, virtuele organisaties, telewerk, taakverbreding, taakverrijking, decentralisatie en scholingsinspanningen. Reeds in de vorige paragraaf werd gesteld dat de werknemer centraal staat in een strategie die innovatie beoogt. In de meeste gevallen impliceert dit een verrijking van de functie, waarin aandacht uitgaat naar complexe taken als gevolg van het hogere opleidingsniveau, de invoering van nieuwe technologie en de toenemende mondigheid van de medewerkers. Er wordt op basis van motivatie theorieën uitgegaan van het belang van toenemende rechten en verantwoordelijkheden in het belang van werknemerssatisfactie, motivatie en productiviteit. Reeds in de 70er jaren werd hierover onderzoek verricht met het oog op het dalen van verzuim, vandalisme, turnover, absentisme, stakingen op de werkplaats. In de 80er jaren was er een vernieuwde aandacht naar de actieve betrokkenheid van de werknemer in functie van het optimaal integreren van nieuwe informatie technologie in de taken (technology assessment). De meeste organisatieveranderingen hebben betrekking op het invoeren van teamwerk, waarbij taakintegratie, decentralisatie van besluitname, een grotere flexibiliteit van de werkprocessen, het voorzien van hogere kwaliteit van diensten en producten, het beter benutten van menselijke competenties, verbeterde werkplaatsen en een betere kwaliteit van de arbeid worden beoogd. Het concept dateert echter reeds uit de 70er jaren (EPOC, Fröhlich, D., Pekruhl, U., 1996).

Op basis van door TNO Arbeid verricht onderzoek (Dhondt, 1999) blijkt dat slechts 11% van de industriële bedrijven zowel hoge technologie toepassen in combinatie met een socio-technische benadering op de organisatie¹⁷. Uit het onderzoeksresultaten blijkt dat deze bedrijven het beste presteren, aangezien de economische en de technologische positie van de bedrijven wordt verbeterd. Modernisering blijkt sterke correlatie te vertonen met kwalitatief hoogstaande ergonomie en een goede werk-

¹⁷ Socio-techniek is een benadering in het organisatie-ontwerp, waarbij het begrip 'zelforganisatie' centraal staat en er een minimaal mogelijke arbeidsdeling is. Deze soort organisaties denken eerder in termen van 'taken' in plaats van 'functies'. Een dergelijk organisatie-ontwerp leidt tot bredere inzetbaarheid van het personeel en inzicht in het procesverloop. Productie- en besturingsstructuren worden aangepast aan het nieuwe groepsconcept (Kuipers, 1989).

omgeving. Dit impliceert tevens dat de meerderheid van de bedrijven de mogelijkheden van arbeids- en organisatie georiënteerde veranderingen niet benutten.

De redenen waarom we aandacht wensen te schenken aan de flexibilisering van de organisatie en de arbeid en daarmee samenhangend organisatorische innovaties, zijn van diverse aard. Hieronder worden een aantal van die redenen opgesomd.

Uit diverse Europese case-onderzoeken (o.a. Employee direct Participation in Organisational Change, 1996, 1998) blijkt dat de bedrijven gemakkelijker kunnen inspelen op veranderingen in de omgeving, indien ze aanpassingen aanbrengen op het vlak van de arbeids- en de organisatievormen¹⁸. Veranderingen op het vlak van de organisatie zouden bovendien leiden tot hogere productiviteit.

Daarbij aansluitend stellen we vast dat flexibilisering van de arbeidsmarkt zich in ruime mate heeft doorgezet én dat de flexibilisering op individueel niveau eveneens grotere aandacht verdient. Hierbij denken we *onder meer* aan de individualisering van de arbeidsvoorwaarden. Individualisering en employability legt verantwoordelijkheden meer op het niveau van de werknemer en veronderstelt ook een grotere mondigheid en de nood tot participatie en betrokkenheid in het bedrijf. Aanpassingen in de arbeidsverhoudingen dringen zich op naar aanleiding van de individualisering van de arbeidsvoorwaarden. Tevens biedt wetgeving aanvullende mogelijkheden om arbeidsvormen- en tijden meer en meer te differentiëren. Bij het toelichten van de diverse vormen van flexibilisering van de arbeid, hebben we reeds aangegeven dat de gemiddelde werkweek steeds grotere diversiteit begint te vertonen en dat in de meerderheid van de bedrijven een standaard werkweek niet meer van toepassing is.

Bovendien blijkt uit een onderzoek van de ST-groep (van Amelsvoort, 1997), waarbij gevraagd werd naar de aanleiding om een sociotechnisch vernieuwingsproces te starten, de behoefte aan flexibiliteit in de praktijk een belangrijke aanleiding te zijn om het sociotechnische gedachtengoed te implementeren. Om de effecten van brede inzetbaarheid of functionele flexibiliteit op het niveau van de medewerker optimaal te laten renderen, moet er dienovereenkomstig een aanpassing worden gedaan op organisatieniveau, dit om optimale regelmogelijkheden en autonomie te voorzien op individueel- en werkgroepniveau.

Hieruit blijkt eens te meer dat flexibilisering van de organisatie een noodzakelijke voorwaarde is om tot een innovatieve organisatie te komen, waarbij het snel reageren (door middel van veranderingen op structureel niveau) op veranderingen in de externe omgeving een basiskenmerk is.

Ondanks het feit dat er in een aantal Europese landen specifiek nationale programma's vanuit de overheid worden opgezet om arbeids- en organisatie georiënteerde innovaties op te zetten en daarmee te experimenteren, bestaat een dergelijk programma niet in Nederland. Ook het Europees Sociaal Fonds ondersteunt over het algemeen initiatieven die verband houden met het creëren van werkgelegenheid op macroniveau en in veel mindere mate op het aanbrengen van veranderingen op or-

¹⁸ Zowel arbeid en organisatie hebben betrekking op het structureren van de arbeid en van de samenwerkingsverbanden met het oog op het bereiken van een vooropgesteld doel.

ganisatieniveau. We menen echter dat veranderingen op dit vlak nog veel mogelijkheden bieden tot flexibilisering en bijgevolg tot het optimaler reageren op de veranderingen in de omgeving. Uitgaande van het onderkende belang van organisatorische veranderingen in het kader van innovaties en de rol die bepaalde nationale overheden in het promoveren van dergelijke programma's op het niveau van het bedrijfsleven hebben gespeeld, menen we dat het nuttig is dit aspect als aandachtspunt verder naar voren te schuiven en na te gaan in welke mate beleidsmakers hierin een rol kunnen spelen.

Samengevat werd in dit hoofdstuk de nadruk gelegd op een aantal knelpunten en fricties die mogelijks een belangrijke rol zullen spelen in de toekomst en op de mogelijkheden die bepaalde ontwikkelingen kunnen bieden in het kader van de flexibilisering van de organisatie.

Problemen op de arbeidsmarkt houden verband met het gebrek aan specifieke werknemers binnen specifieke beroepsgroepen en sectoren met bijgevolg het grote aantal openstaande vacatures en het integreren van langdurig werklozen, lager opgeleiden, allochtonen en uitkeringsgerechtigden (WAO) in de actieve arbeidsmarkt. Deze doelgroepen worden als problemen ervaren omwille van:

- de kosten voor de overheid en de maatschappij in het geheel;
- de toenemende segmentatie van de arbeidsmarkt;
- het gebrek aan juiste competenties om de economische gezondheid (productiviteit, kwaliteit, concurrentiepositie) te kunnen blijven garanderen.

Onderwijs en scholing worden als belangrijk aspect onderkend, omdat beide instaan voor het versterken van de economische structuur. Ze staan namelijk in voor een gezonde instroom, doorstroom en uitstroom van de arbeidsmarkt. Onderwijs is in dit opzicht een probleem, omdat er een instroom is van steeds hoger opgeleiden en dit aanleiding heeft gegeven tot een onderwijsexpansie voor de autochtonen, terwijl de allochtonen en de oudere medewerkers lager opgeleid zijn. Bovendien brengt de ontgroening een verminderde instroom teweeg op alle onderwijsniveaus en ontstaat een daling van de arbeidsdeelname als gevolg van een toegenomen onderwijsdeelname. Werkgevers vragen als gevolg van een toegenomen opleidingsniveau vaker hoger opgeleiden, waardoor de lager opgeleiden vaak niet in aanmerking komen voor bepaalde functies. Oudere werknemers stromen niet meer door of treden vroeger uit als gevolg van een niet aangepaste opleiding.

Bijgevolg neemt de vraag toe om aanpassingen aan te brengen in het onderwijs.

Scholing blijkt toe te nemen als gevolg van de druk op de arbeidsmarkt om de discrepanties tussen vraag en aanbod te verkleinen. Door een daling in de externe flexibiliteit en een toename van de interne kwalitatieve flexibiliteit, is er een toename in scholingsinitiatieven. Alhoewel de overheid een aantal initiatieven heeft genomen om scholing te stimuleren door bedrijven te belonen die structureel in hun personeel investeren, is het moeilijk de diverse belangen van de werkgever (vooroordelen ten opzichte van oudere werknemers, investeren in personeel kost geld) en die van de

werknemer (belang van de organisatie ten opzichte van eigen belang) op elkaar af te stemmen.

Tenslotte hebben we als laatste aandachtspunt gerefereerd naar de mogelijkheden die arbeids- en organisatiegeoriënteerde innovaties bieden in functie van een toenemend aanpassingsvermogen van de bedrijven op veranderende omstandigheden. Er werd reeds veelvuldig onderzoek gedaan naar de voordelen van dergelijke innovaties voor de concurrentiepositie, de kwaliteit van de arbeid, de productiviteit. Een recente stand van zaken in de Nederlandse bedrijven in dit verband geeft aan dat er nog maar weinig bedrijven soortgelijke innovaties doorvoeren in combinatie met het gebruik van hoge technologie.

6. Slotbeschouwingen

Ontstaan en omvang flexibilisering van de arbeid

Flexibilisering van de arbeid was tot voor kort een belangrijk aandachtspunt in het sociaal beleid met het oog op het optimaliseren van de afstemming tussen het aanbod en de vraag van de arbeidsmarkt. Dit blijkt uit de Sociale Nota's van 1998 en 1999 bijvoorbeeld. In de tachtiger jaren heeft een te groot aanbod op de arbeidsmarkt aanleiding gegeven tot het stimuleren van de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De verkorting van de voltijdse arbeidsduur (in ruil voor een toename van de vraag aan arbeidskrachten door de werkgevers) wordt door vele deskundigen en praktijkmensen beschouwd als de voornaamste aanzet tot de toename van flexibele banen in Nederland. Naast loonmatiging werd een belangrijke rol weggelegd voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Sinds 1969 zou het totaal aantal flexibele banen meer dan verdubbeld zijn. Hoewel de meerderheid van de medewerkers in 1998 nog steeds een vast contract heeft (ongeveer 90 %¹⁹), is er sprake van een sterke toename van het totaal aantal flexbanen. Berekeningen op basis van het CBS laten zien dat de stijging van de werkgelegenheid tussen 1987 en 1997 voor 28% via flexbanen heeft plaatsgevonden (Dunnewijk en Lammertsma, 1999).

Invloed autonome ontwikkelingen op flexibilisering van de arbeid

Echter, recente economische en maatschappelijke veranderingen hebben ingrijpende gevolgen voor het sociaal-economische beleid. Demografische ontwikkelingen, etniciteit en veranderende patronen van werken worden toekomstige aandachtspunten in het sociaal-economisch beleid. Denken we maar aan de Wet 'Aanpassing arbeidsduur'. De werkloosheid is gedaald tot op een niveau dat gelijkloopt met aanvang tachtiger jaren. Er zijn meer en meer tweeverdieners, hetgeen erop wijst dat er zich positieve evoluties voordoen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Op dit moment zouden nog nooit zoveel vrouwen in het arbeidsproces ingeschakeld zijn (52,74%, CBS, 1998)²⁰. Aan de vraagzijde worden tekorten aan specifieke vaklieden in bepaalde sectoren gesignaleerd. Gedurende de komende jaren loopt het aanbod van de beroepsbevolking sterk terug en zal tegen 2010 zelfs een daling vertonen. Als de arbeidsparticipatie van de 55-64 jarigen in de komende jaren niet zal toenemen, zal er een negatieve verhouding ontstaan tussen de actieven en de niet-actieven op de arbeidsmarkt. Het gevolg is dat er langer zal moeten doorgewerkt worden en dat er korter pensioen zal zijn, dit om de explosieve vergrijzing op te kunnen vangen.

Deze tendens wordt bevestigd door de auteurs Fouarge en Kerkhofs (2000), die stellen dat de krapte op de arbeidsmarkt de (externe) flexibilisering remt. Werkgevers zouden reageren door onder andere meer gebruik te maken van de multi-inzet-

¹⁹ Het CBS telt zowel vaste voltijd (58%) en vaste deeltijd (30%) samen. In dit onderzoek wordt deeltijd ook tot vorm van flexibele arbeid gerekend.

²⁰ Van de vrouwelijke bevolking tussen 15 en 64 jaar (5235000 personen) is 2761000 vrouwen ingeschakeld in de beroepsbevolking. Dit percentage ligt lager als we de verhouding tussen algemene vrouwenpopulatie tussen 15 en 64 jaar nemen en de werkzame beroepsbevolking (48,93%).

baarheid van de werknemers en door interne mobiliteit te stimuleren. Naar aanleiding van de vraag welke vormen van flexibiliteit de bedrijven in de toekomst het minst wensen uit te breiden, geven de bedrijven aan dat ze het aandeel werknemers met een flexibel contract wensten in te krimpen (Goudswaard e.a., 1999).

Het percentage bedrijven dat het aandeel flexibele banen wenst uit te breiden, is groter naarmate *het huidige aandeel werknemers met een flexibel contract* hoger is. Het beleid is uiteraard in grote mate afhankelijk van de arbeidsmarktsituatie voor bepaalde sectoren.

Verschuivingen van externe naar interne flexibilisering van de arbeid

Ondanks er kan worden vastgesteld dat de groei in de externe kwantitatieve flexibiliteit minder snel stijgt, betekent dit niet dat andere vormen van flexibilisering van de arbeid aan belang hebben ingeboet, uitgaande van een situatie van krapte op de arbeidsmarkt. We stellen vast dat er een evolutie is van externe naar interne flexibilisering van de arbeid. Binnen die evolutie wordt er met name nadruk gelegd op de mogelijkheden van de functionele flexibiliteit en minder op de arbeidstijden. Liefst 40% van de bedrijven die participeerden in het kader van het SZW-werkgeverspanel wensen de functionele flexibiliteit uit te breiden. Er blijkt echter nog een groot onderscheid te zijn tussen de inschatting van de medewerkers over de multi-inzetbaarheid en de daadwerkelijke inschakeling van de medewerkers op andere taken.

Wat de flexibiliteit van de arbeidstijden betreft, zal er in de toekomst een toename zijn in de omvang van deeltijdwerkers. Ook zullen afwijkende arbeidstijden normaler worden, rekening houdende met de toename van de 24-uurs economie. We merken in talloze discussiefora en literatuur op (waaronder ook de Sociale Nota 2000) dat flexibilisering van de arbeid op zich niet meer als dusdanig wordt behandeld, maar dat het in al haar facetten (zie de diverse vormen van flexibilisering van de arbeid) nog een grote rol speelt in de beleidsdiscussies en de ondernemingsstrategieën. Op dit moment gaat er aandacht uit naar de flexibilisering van de arbeid onder de vorm van *brede inzetbaarheid, multifunctionaliteit en employability*.

Uitbreiden van het toepassingsgebied van flexibilisering

Overeenkomstig de uitspraak van een beleidsmedewerker van het ministerie van Economische zaken plaatst hij flexibilisering van de arbeid binnen een breder kader, namelijk dat flexibilisering van de arbeid neerkomt op *een vergroten van het aanpassingsvermogen van de economie op diverse maatschappelijke niveaus met het oog op het vergroten van de capaciteit om optimaal te reageren op de onverwachte ontwikkelingen binnen de wereldeconomie*. Vanuit die optiek kan de discussie van de flexibilisering van de arbeid bij de scenario-ontwikkelingen misschien worden opengetrokken naar het optimaliseren van allerhande bestaande structuren en relaties en het optimaliseren van hun flexibiliseringsvermogen. Overigens is het zo dat de mogelijkheden van de flexibilisering van de arbeid nog niet optimaal werden uitgebuit: zo zou *flexibilisering van de arbeidsrelaties kunnen worden geoptimaliseerd in het uitbreiden van de flexibilisering van de arbeidsorganisatie of organisatiegeoriënteerde innovaties*. Dit betekent dat de samenwerkingsverbanden en de structuur van de organisaties nog verder zouden kunnen worden geflexibiliseerd. Uit

onderzoek blijkt dat Nederlandse organisaties en bedrijven hier nog heel wat potentieel onbenut hebben gelaten.

Verschuiven van de rol van sociale beleidsmakers

Daar waar in de 70'er en de 80'er jaren tijdens een periode van een ruime arbeidsmarkt volop aandacht uitging naar flexibilisering van de arbeid als werkgeversstrategie om het hoofd te bieden aan de toenemende concurrentie, geldt op dit moment dat er op sociaal beleidsvlak meer aandacht wordt besteed aan de *ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt*. Dit impliceert dat er wordt nagegaan in welke mate de positie van de werknemers en werkzoekenden kan worden verstevigd in een krappe arbeidsmarkt. Voor de werkenden moet de binding met het bedrijf worden vergroot om de medewerkers niet te snel te verliezen aan de kant van de werkzoekenden (met name langdurig of structureel werklozen) moet worden nagegaan op welke manier die beter en sneller kunnen worden ingeschakeld in de actieve arbeidsmarkt. Uitval van medewerkers uit het arbeidsproces wordt tegengegaan en gaat samen met reïntegratie. Onderzoeken worden verricht waarin het aandeel van de vrouwen, die instromen in de WAO, wordt geanalyseerd.

Bovendien wordt zowel door beleidsmedewerkers als door de sociale partners aandacht besteed aan het investeren in scholing, het vernieuwen van het arbeidsomstandighedenbeleid en aan bredere inzetbaarheid van de medewerkers. Reeds in 1999 werd aangevangen met een sluitende aanpak van langdurige werkloosheid.

Echter, het versterken van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt staat nog niet lang als een prioriteit op de beleidsagenda bij alle belanghebbenden.

Mogelijke verdere aandachtspunten en vragen in scenario-onderzoek

Achtereenvolgens werden in dit document de definitie en de diverse vormen van flexibilisering van de arbeid beschreven. Er werden een aantal ontwikkelingen in kaart gebracht inzake flexibilisering van de arbeid tot op heden.

Gezien het grote belang van wet- en regelgeving in de hele evolutie binnen dit thema, werd hieraan een afzonderlijk hoofdstuk besteed. Het kan in het kader van het scenario-onderzoek interessant zijn om na te gaan welke de invloed van beleidsmakers en wet- en regelgeving kan zijn op het vlak van het optimaal afstemmen van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de autonome ontwikkelingen die zich op dit moment voordoen. Een toenemend aantal maatregelen wordt door de beleidsmakers op nationaal niveau gestimuleerd om aan de problemen inzake de inzet van de arbeidskrachten het hoofd te kunnen bieden. Typerend voor deze maatregelen is dat ze in functie moeten staan van een gezonde economische ontwikkeling enerzijds en combineerbaar met een evenwichtig privé leven anderzijds.

Als autonome ontwikkelingen worden in de tekst onderscheiden:

- Economische ontwikkelingen
- Concurrentievermogen
- Technologische ontwikkelingen
- Sociaal-culturele en maatschappelijke ontwikkelingen.

Belangrijkste doel van dit document is om een discussie tot stand te brengen, onder meer met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doel van het scenario-onderzoek is te checken of er nog andere fundamentele alternatieven zijn in trends die als resultaat hebben dat vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt beter op elkaar zijn afgestemd, hetgeen onder andere een ver doorgevoerde vorm van flexibilisering veronderstelt. Op basis van de aandachtspunten zullen we bij de stakeholders polsen welke autonome ontwikkelingen zij onderscheiden in de komende jaren op dit vlak en welke tendensen de flexibilisering van de arbeid kenmerkt. De belanghebbenden kunnen de beschreven ontwikkelingen en knelpunten op het vlak van de flexibilisering van de arbeid tot op heden onderschrijven of aanvullen.

De, naar ons inziens, belangrijke knelpunten en mogelijkheden inzake flexibilisering, die voortkomen op basis van de autonome ontwikkelingen in relatie met de afstemming aan de aanbod- en de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn als volgt:

- de problemen op de arbeidsmarkt, met name de krapte in specifieke beroepsgroepen en het aanhouden van de structurele langdurige werkloosheid;
- onderwijs en scholing;
- flexibilisering van de arbeids- en organisatie georiënteerde innovaties.

Belangrijk in dit scenario-onderzoek is om in het kader van het ontwikkelen van strategische scenario's of beleidsscenario's na te gaan welke alternatieven onder meer kunnen worden aangeboden om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en de economische gezonde ontwikkeling van Nederland verder te kunnen garanderen. De vraag die zich onder meer hierbij opdringt is in welke mate de bestaande initiatieven, regelgeving en wetgeving de beoogde doelstellingen die hierboven werden geschetst, ondersteunen of net tegenwerken. We stellen ons de vraag in welke mate decentralisatie en een nauwelijks gedereguleerde arbeidsmarkt aanleiding geeft tot tegengestelde effecten.

Concreet kunnen we ons de volgende vragen stellen:

- tot welke ontwikkelingen zullen decentralisatie en het delegeren van verantwoordelijkheden tot op bedrijfs- en werknemersniveau enerzijds en wetgeving in verband met het gelijkstellen van de deeltijdarbeid en de wet flexibilisering van de arbeid anderzijds (allebei gericht op de bescherming van de werksituatie en van de privé situatie van de werknemer) aanleiding geven;
- In welke mate zullen bedrijven door deze maatregelen toenemende of afnemende problemen ondervinden in het werven van personeel (we denken met name aan de kleinere bedrijven ten opzichte van de grotere bedrijven)?
- In welke mate kan wet- en regelgeving (generalistisch van aard) afgestemd worden op de toenemende wens en behoefte van een hoog opgeleide bevolking om op individuele wijze te worden benaderd, teneinde gemakkelijker werk en privé leven te kunnen combineren met elkaar.
- Kan er worden ingespeeld van overheidswege om de segmentatie aan de vraag- en de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en op het bedrijfsniveau (goed betaalde vaste werknemers en slechter betaalde flexibele arbeidskrachten) te verkleinen of tegen te gaan?

- In welke mate is er een afstemming tussen beide soorten interventies van overheidswege en in welke mate is er meer afstemming nodig in maatregelen tussen de diverse stakeholders? Waar zijn de ruilmogelijkheden tussen de overheid, werkgever en werknemer, hetgeen kenmerkend is voor het Poldermodel, zoals wordt gesteld door een aantal geïnterviewden?

Dit is slechts een greep uit de vragen die aan de stakeholders in het kader van dit scenario-onderzoek kunnen worden voorgelegd en gezien de diversiteit in de stakeholders voldoende reden om hun visie te laten weergeven. Dit alles met het oog op het stimuleren van een brede discussie inzake het vergroten van het aanpassingsvermogen van een economie naar aanleiding van een toenemende druk op de wereldeconomie.

Bijlage

Tabel b 1 Werkzame beroepsbevolking (inclusief banen van minder dan 12 uur) naar positie in de werkkring en geslacht 1987-1997 (in %)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
flexibel											
man	2%	2%	2%	2%	2%	6%	7%	8%	8%	10%	9%
vrouw	7%	7%	6%	6%	6%	17%	16%	17%	18%	19%	20%
<i>Waarvan:</i>											
Uitzendkrachten											
man	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	3%	3%
vrouw	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	4%
Oproepkrachten											
man	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
vrouw	3%	3%	3%	3%	3%	5%	5%	6%	6%	7%	7%
invalkrachten											
man	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
vrouw	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
overig											
man						3%	3%	4%	4%	4%	4%
vrouw						8%	7%	7%	7%	7%	7%
zelfstandigen											
man	13%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	13%	13%	13%	13%
vrouw	13%	12%	12%	12%	11%	10%	10%	11%	10%	10%	10%
Beroepsbevolking	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB 1997 in Sociale Nota 1999

7. Literatuur

Albeda W, Dercksen WJ, Arbeidsverhoudingen in Nederland. Alphen aan den Rijn / Zaventem: Samsom Bedrijfsinformatie, 1994.

Amelsvoort P van, De moderne sociotechnische benadering, Vlijmen: ST-groep, 1999.

Atkinson J Flexibilisering van de arbeid in de Engelse industrie en dienstverlening. Te Elfder Ure 41: het ontwerpen van arbeidsprocessen 1988:29(3),180-200

Beer P de. De arbeidsmarkt van de toekomst: Wat zijn de trends in de arbeidsmarkt en wat zijn daarvan de consequenties voor arbeidsbemiddeling. Economisch Statistische Berichten (ESB) 29 april 1999.

Bolwijn PT, Kumpe T, Wat komt na flexibiliteit? De industrie in de jaren negentig. M&O 1989/2

Bruel M, Colsen C. De geluksfabriek: over binden en boeien van mensen in organisaties. Schiedam, Scriptum Books, 1998

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Enquête Beroepsbevolking 1998. Heerlen / Voorburg, 1999.

Centraal Planbureau (CPB), Inzet laagproductieve werknemers vertraagt groei arbeidsproductiviteit. Persbericht 1998/2 14 januari 1998

Centraal Planbureau (CPB), Centraal Economisch Plan 1999, Den Haag: SDU 1999a.

Centraal Planbureau (CPB), CPB Report 99/3, 1999b.

Centraal Planbureau (CPB), Lage productiviteit nieuwe bedrijven in zakelijke dienstverlening. Persbericht 1999/24 16 december 1999c.
(http://www.cpb.nl/nl/news/1999_24.html)

Centraal Planbureau (CPB), Macro Economische Verkenning 2000, Bijlage A4 Kerngegevens, 1970-2000 (<http://www.cpb.nl/nl/download/mev2000/>).

Dekker J., Doorenbos, R., Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, vol. 13, nr.2, 1997.

Delsen L. Atypical employment: an international perspective: causes, consequences and policy. Groningen: Wolters-Noordhoff, 1995

- Delsen L. De boemerang van de flexibiliteit: consequenties in internationaal perspectief. *Gids voor Personeels Management* 1996;75(4):10-13
- Delsen L, Visser J. Flexibilisering van de Arbeid via CAO's. *Sociaal Maandblad Arbeid* 1999;6:296-305
- Delsen L, Jong E de. Het wankel mirakel. In: *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 23 april 1997: 324-327
- Delsen L. Flexibilisering van de arbeid in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1997;13(1):23-36
- Dhondt S, Dekker J, Goudswaard A, Kleijn E de, Middendorp J, Peeters M, Vaas F. *Innovatie en arbeid; een onderzoek naar de synergie tussen kwaliteit van de arbeid en het innovatievermogen van bedrijven*. 's-Gravenhage: VUGA Uitgeverij BV, 1996
- Dhondt S, Wiezer N, Kraan K, Goudswaard A. *Arbeid in de informatiemaatschappij - De situatie in het Nederlandse bedrijfsleven anno 1998; rapportage op basis van het SZW-werkgeverspanel Hoofddorp*: TNO Arbeid, 2000.
- Dunnewijk TJA, Lammertsma A. *De onstuimige groei van flexibele arbeid, monitor arbeidsmarkt*, ESB, februari 1999.
- Fröhlich, D., Pekruhl, U., *Direct participation and Organisational Change: fashionable but misunderstood?, an analysis of recent research in Europe, Japan, USA*, European Foundation for the Improvement of the Living and Working conditions, Ireland, 1996.
- Flexibiliteit en zekerheid; nota van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag, 1995.
- Fouarge D, Kerkhofs, M, Voogd, M de, Vosse, JP, Wolff, C de, *Trendrapport aanbod van arbeid 1999*. Tilburg: OSA, 1998
- Fouarge DJAG, Kerkhofs MJM, *Krappe markt remt flexibilisering*. In *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 28 januari 2000.
- Fouarge, D., Kerkhofs, M., de Voogd, M., Vosse, J.P., de Wolff, C., *Trendrapport aanbod van de arbeid 1999*, OSA publicatie A169, Den Haag, 1998.
- Goudswaard A, Kraan, K, Miedema E, Dhondt S. *Determinanten en effecten van de flexibilisering voor werknemers en werkgevers*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999
- Goudswaard A, Kraan, K, Dhondt S. *Determinanten en effecten van de flexibilisering voor werknemers en werkgevers*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

Graafland JJ, Mooij RA de, Analysing fiscal policy in the Netherlands; simulations with a revised MIMIC, Den Haag, CPB, 1998, research memorandum.

Grijpstra DH, Klein Hesselink DJ, Klaver PM De, Miedema EP, Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Een onderzoek onder vier steekproeven van werkgevers, uitzendwerkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers in februari/maart 1999. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie, 1999.

Haan EG de, Vos PJ, Jong PhR de. Flexibiliteit van de arbeid: op zoek naar zekerheid. Amsterdam: Nationaal Vakbonds Museum, 1994. Welboom Bladen, Serie Wetenschappelijke Publicaties

Hartog J, So, what's so special about the Dutch model? or: the miraculous resurrection of a lame Dutch. ILO.002 draft 27/05/98
(<http://www.uva.nl/aias/publicaties/joopgeheel.html>)

Heijden PF van, The Flexibilisation of working life in the Netherlands. Contribution for the 15th Congress for the Academy of Comparative law, Bristol, UK, July 1998
(<http://www.uva.nl/aias/publicaties/heijdenbristol.html>)

Hooghiemstra E, Een-en tweeverdieners. In: M. Niphuis-Nell (red.), Sociale atlas van de vrouw, deel 4, Veranderingen in de primaire levenssfeer, Rijswijk, Den Haag, SCP/VUGA, 1997

Houseman SN, The Employment Implication of Non-standard Work Arrangements. Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research, najaar 1999
(<http://www.upjohninst.org/publications/empres.html>)

Huiskamp, M.J., Arbeidsflexibiliteit en uitbesteding in de onderneming, een kritiek op het schillenmodel als representatie van de 'flexibele' onderneming, M&O, nummer 1, jan/februari 1999.

Kaplinsky, R., Electronic-based automation technologies and the outset of systemofacture: implications for Tjird World Manufacturing, In.: World development, 13 (3), 1985.

Klein Hesselink, K.H., Miedema, E, Goudswaard, A., Kraan, K., Flexible employment policies and working conditions: national report from the Netherlands, Hoofddorp. 1999.

Klein Hesselink DJ, Evers GE, Wevers CWJ. De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. Den Haag, VUGA-Uitgeverij B.V., 1998.

Kleinknecht AH, Oostendorp RH, Pradhan. Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen; een exploratie op basis van de OSA vraag- en aanbodpanel. WRR Rapport V99. Den Haag: SDU, 1997

Kleinknecht AH, Oostendorp RH, De invloed van internationalisering op bedrijfsniveau; een verkennend onderzoek op basis van het OSA-bedrijvenpanel. Tilburg: OSA, 1998.

Kleinknecht, A. Is labour market flexibility harmful to innovation? *Cambridge Journal of Economics*, volume 22, number 3, May 1998, 387-396

Kleinknecht A, Wengel J ter, The myth of economic globalisation. In *Cambridge Journal of Economics*, volume 22, number 5, September 1998: 637-647.

Kleinknecht AH, Munch K, Wunderlink-van-Veen SR, Productinnovatie in Nederlandse bedrijven international vergeleken. TU Delft, september 1999.

Kraan KO, Blatter BM, Dhondt S, Bongers PM, ICT, productie- en arbeidsorganisatie in relatie tot arbeid: kwalificatie-eisen, kwalificatiemogelijkheden, arbeidsmarktpositie en Repetitive Strain Injuries (RSI). Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000. TNO-rapport 200006/3090007 (concept)

Kuhry, B., Trends in de onderwijsdeelname: van analyse tot prognose, Sociaal Cultureel Planbureau, Universiteit van Amsterdam, Den Haag, Amsterdam, VUGA, 1998

Kuipers, H., Zelforganisatie als ontwerpprincipe, sociotechnisch organisatie-ontwerp in vijftien stellingen, in *Gedrag en Organisatie*, themanummer sociotechniek, 2^e jrg., 1989, nr.4/, pp. 199-221.

Lange WAM de, Lent CMEP van. Vernieuwingen in het arbeidsbestel: inspelen op veranderende wensen van werknemers en werkgevers. Den Haag: Stichting Maatschappij en Onderneming, 1994

Lange WAM de, Sluiter NJ. Kosten en moeite gespaard: de bedrijfseconomische en organisatorische effecten van uitzendarbeid gemeten. Tilburg: Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Beleidsonderzoeken en Advies, 1994

Lange WAM de. Configuratie van de arbeid: vormgeven aan arbeidstijden, bedrijfstijden en arbeidstijdpatronen. Zutphen: Thieme, 1989

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sociale Nota 1999. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers, 1998

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sociale Nota 2000. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers, 1999.

Lippe T van der, Verdeling van onbetaalde arbeid, 1975-1995, In: M. Niphuis-Nell, Sociale atlas van de vrouw, deel 4, Veranderingen in de primaire levenssfeer, Rijswijk/Den Haag, SCP/VUGA, 1997

Miedema EP, Flexibiliteit en Zekerheid; een onderzoek naar de gevolgen van de nieuwe wet- en regelgeving voor uitzendkrachten.
Amsterdam, 1998 (doctoraalscriptie Universiteit van Amsterdam)

Ministerie van Economische Zaken, Toets op het concurrentievermogen 2000: op de drempel van het nieuwe millennium. Den Haag: SDU Uitgevers, 2000.

OECD, Education at a glance, OECD indicators

OECD. Employment Outlook. OECD-studies, 1999

Piore M., Sabel C., The second industrial divide, New York, Basic Books, 1984.

Remery C, Stigt J, van, Doorne-Huiskes A, van, Schippers J, Flexibilisering van arbeids- en inkomenspatronen; de verdeling van lasten en lusten. Universiteit Utrecht / Katholieke Universiteit Brabant / Grasmus Universiteit Rotterdam / Universiteit van Amsterdam, Onderzoeksschool Arbeid Welzijn Sociaal-economisch bestuur, 1998.

Raad voor het Midden- en Kleinbedrijf (RMK). Arbeidsproductiviteit en KB. 's-Gravenhage, 1998

Ruigrok W, Tulder R van, The logic of international restructuring. London / New York : Routledge, 1998 (1995)

Ruyssveldt J van, Hoof J van, Arbeid in verandering. Heerlen: Open Universiteit / Kluwer Bedrijfsinformatie, 1998

SER, Sociaal-economisch beleid 1998-2002, publicatienummer 8, Den Haag, 1998

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Sociaal en cultureel rapport 1998; 25 jaar sociale verandering. Rijswijk, 1998

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Sociale en Culturele Verkenningen 1999 Cahier 157. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie, 1999

Technology Radar; Global views on strategic technology. Den Haag: Ministry of Economic Affairs, 1999 (www.minez.nl)

Trommel W, ICT en nieuwe arbeidspatronen. Den Haag: Rathenau instituut, 1999.

Tulder R van, Toekomst van globalisering is regionaal. In Zeggenschap 4-1999, p. 18-21.

Tijdens KG, Flexibilisering in het Nederlandse bedrijfsleven: ontwikkelingen in de jaren 90. In: Bedrijfskunde, jaargang 71, nr 3, 1999.

Uitert CJ van, Vendrig JP, De betekenis van flexibilisering voor het MKB, strategische verkenning. Zoetermeer, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, 1998

Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid; meerjarennota emancipatiebeleid. (<http://www.minszw.nl/Documenten/Nieuws/notapub/Emancipatie/>)

Voorden W. van. CAO-onderhandelingen: goede tijden en onderweg naar morgen. Start, 9 april 1998

Vosse JP, Globalisering en de Nederlandse arbeidsmarkt: achtergrondpaper voor de gelijknamige OSA conferentie, 25 maart 1999, KUB. Tilburg: OSA, 1999