

Tilburg University

Flexibilisering en regulering van werkzekerheid

Muffels, R.J.A.; Dekker, R.

Published in:
Economisch-statistische berichten

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Muffels, R. J. A., & Dekker, R. (2012). Flexibilisering en regulering van werkzekerheid. *Economisch-statistische berichten*, 97(4647S), 18-23.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Flexibilisering en regulering van werkzekerheid

Mede door de eurocrisis staan de economische en sociale gevolgen van regulering en flexibilisering van de arbeidsrelatie nu sterk ter discussie. Bijna nergens in Europa is de groei van de flexibele schil zo groot als hier te lande. Nederland lijkt een buitenbeentje maar is waarschijnlijk ook voorloper met een meer flexibele regulering van de arbeidsrelatie in Europa. Dit vraagt om instituties voor werkzekerheid, in plaats van baan zekerheid.

RUUD MUFFELS

Hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg

RONALD DEKKER

Universitair docent aan de Universiteit van Tilburg

In het politieke debat over de arbeidsmarkt in Nederland en elders in Europa staat tegen de achtergrond van de eurocrisis het ontslagrecht centraal in de discussie over flexibilisering. De redenering daarachter is dat een te strikte ontslagbescherming het aanpassingsvermogen van de economie aan de snelle veranderingen in de internationale economie belemmert. Overigens scoort Nederland gemiddeld ten aanzien van de hoogte van de ontslagbescherming, afgemeten aan de door OESO berekende EPL-index (*employment, protection, legislation*), 2008. Om de instituties voor baan zekerheid te hervormen naar die voor werkzekerheid, is verbreding van het perspectief naar ook andere economische en

sociale gevolgen van flexibilisering noodzakelijk. Dit laat onverlet, zoals ook de OESO onderkent, dat de flexschil heeft gewerkt als een flexibele buffer die de gevolgen van de crisis voor een belangrijk deel heeft opgevangen (OESO, 2010). In Nederland hebben de uitzendwerkers, tijdelijke werknemers en zzp'ers deze bufferrol vervuld. De groei in werkgelegenheid in Nederland is voor het overgrote deel tussen 2001 en 2010 voor rekening gekomen van de flexibele arbeidskrachten, wat mogelijk werd gemaakt door een soepele regelgeving van tijdelijk werk (Muffels, 2012). Voor een derde tot de helft van de jongeren is thans de eerste baan een flexbaan. Deze flexbanen hebben gezorgd voor een lagere werkloosheid dan anders het geval was geweest (Euwals, 2011). Daar staat tegenover dat flexwerkers het eerste afvloeien in een recessie en de werkloosheid daardoor tijdens een crisis sterk oploopt, zoals in Spanje. In Nederland is dat slechts in bescheiden mate gebeurd. Bedrijven hebben hun vaste personeel lange tijd vastgehouden (*labour hoarding*) en aanpassing heeft daarom plaatsgevonden door een geringer beroep te doen op flexibele werknemers, freelancers en zzp'ers. Aanpassing kan ook plaatsvinden door instituties die de interne flexibiliteit vergroten, zoals flexibele-werktijdregelingen, uittredingsregelingen en beloningssystemen. De flexibilisering van de arbeidsrelatie leidt tot geringere trainingsinvesteringen (Fouarge en De Grip, 2011) en daarmee tot een geringere inzetbaarheid. Een op de vier werknemers in tijdelijke

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden

Jaargang 97 (4647S) 9 november 2012

tegenover een op de acht werknemers in vaste banen, ervaart een gebrekkige aansluiting tussen de kennis en vaardigheden die men heeft en het beroep dat erop wordt gedaan (Muffels en Wilthagen, 2011a). Dat kan op termijn gevolgen hebben voor productiviteit en innovatie. Onderzoek heeft daarnaast uitgewezen dat flexwerkers best tevreden zijn met hun baan, maar problemen hebben met tekortschietende baanzekerheid, de verminderde kans op doorstroom naar een vaste baan en de geringere carrièremogelijkheden. Daarbij is ook nog sprake van een gemiddeld fors lagere beloning ten opzichte van degenen met een vaste baan. De schattingen van de loonpremie variëren van 10 tot 35 procent, hetgeen internationaal gezien hoog is (Muffels en Wilthagen, 2011a). De vraag is daarom relevant of deze verschillen hebben geleid tot een toenemend dualisme en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Deze gevolgen zijn per land verschillend, niet alleen afhankelijk van de institutionele context, maar ook van de sociaal-culturele en economische situatie.

OMVANG FLEXIBELE SCHIL VERGELEKEN

Op dit moment werkt ongeveer een op de drie werknemers in Nederland in een flexbaan. De groei van flexwerkers in Nederland is in vergelijking met het buitenland opvallend te noemen (Muffels en Wilthagen, 2011). Ook in Polen is het aandeel gestegen, terwijl het vooral in Spanje en Portugal is gedaald. In Denemarken en het Verenigd Koninkrijk – met weinig flex –, maar ook in Frankrijk en Zweden is de omvang van de flexschil in de crisisjaren stabiel gebleven. Zowel Denemarken, Zweden als het Verenigd Koninkrijk kenmerken zich door een combinatie van een kleine flexschil, een flexibele arbeidsmarkt met weinig ontslagbescherming, en een hoge arbeidsmobiliteit. De daling in Spanje is vooral het gevolg van de economische neergang, in combinatie met een strengere wetgeving ten aanzien van tijdelijke arbeid. Frankrijk kent een lage mobiliteit en van oudsher een strengere wetgeving voor zowel contracten voor onbepaalde tijd als tijdelijke contracten, en Zweden heeft ondanks een behoorlijke mate van ontslagbescherming toch een betrekkelijk hoge flexibiliteit door relatief lage ontslagvergoedingen.

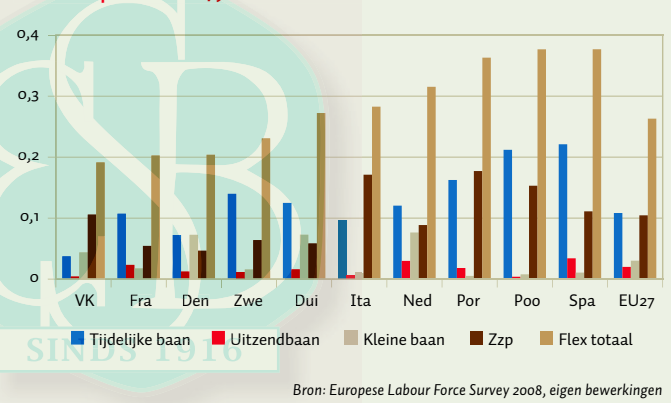
Figuur 1 laat het totaal van de flexibele schil zien voor dezelfde landen, net vóór de crisis in 2008. De omvang van de flexibele schil is op drie landen na het grootst in Nederland, groter dan in Duitsland, Frankrijk, Zweden, het Verenigd Koninkrijk of Denemar-

ken. Vooral het aantal kleine banen en uitzendbanen is relatief groot. In vergelijking met Duitsland, Frankrijk, Denemarken en Zweden is ook het aantal zzp'ers groot, maar kleiner dan in Groot-Brittannië en veel zuidelijke landen.

KANS OP FLEXBAAN

De kans op een flexbaan verschilt nogal tussen bevolkingsgroepen en landen. Om daarop meer zicht te krijgen is, gebruikmakend van de European Labour Force Survey, de kans geschat om in 2008 in een flexbaan te werken in dezelfde tien landen. De kans op een flexbaan is geschat met behulp van een ordered logit-model op de vier typen van flexbanen (tijdelijke baan, uitzendbaan, kleine deeltijdbaan en zzp), zowel voor Nederland apart als voor alle tien landen tezamen, met landendummy's. Het idee erachter is dat de flexibiliteit van tijdelijk werk naar zzp toeneemt. Het model bevat de variabelen die volgens de literatuur samenhangen met flexwerk, zoals sector, beroep, bedrijfsgrootte, leeftijd, geslacht, burgerlijke staat en land van herkomst. De resultaten in tabel 1 laten een grote overeenkomst zien tussen de tien landen. Gecorrigeerd voor verschillen in bevolkingssamenstelling tussen de landen is de kans om in een flexbaan te werken in Nederland na Spanje, Polen en Italië het grootst en in Denemarken en Frankrijk het kleinst. De kans om in een flexbaan te werken is in Nederland groter voor met name vrouwen, werknemers in laaggeschoolde en dienstverlenende beroepen en immigranten. Net zoals in de andere landen is de kans voor laagopgeleiden veel groter om

Omvang van flexibele schil in tien Europese landen plus EU27, net vóór de crisis in 2008 FIGUUR 1



De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden

**Kans om te werken in een flexbaan
(tijdelijke baan, uitzendbaan, kleine baan, zzp)
vergeleken met het werken in een vaste baan**

TABEL 1

	Nederland	10 landen
Leeftijd	-0,188***	-0,180***
Leeftijd kwadraat	0,002***	0,002***
Vrouw (ref, man)	0,358***	0,055***
Student tot 35 jaar	0,374***	0,973***
Burgerlijke staat (Ref, =Gehuwd)		
Ongehuwd	0,055	0,059***
Gescheiden-verweduwd	0,034	-0,041***
Afkomst		
Westerse immigrant	0,397***	0,004
Niet-westerse immigrant	0,348***	0,237***
Bedrijfsomvang (Ref, 11-49 werknemers)		
Bedrijf tot en met 10 werknemers	1,877***	1,530***
Bedrijf groter dan 49 werknemers	-0,146***	-0,333***
Beroep (Ref, Militaire beroepen)		
Wetgeving, wetenschap	1,376***	0,686***
Technisch beroep	1,103***	0,156***
Dienstverlenend beroep	1,261***	-0,130***
Geschoold agrarisch beroep	-0,194	1,770***
Elementair of laaggeschoold beroep	1,926***	0,333***
Sector (Ref, Landbouw)		
Industrie	-1,380***	-0,827***
Dienstverlening	-1,364***	-0,637***
Publieke sector	-1,493***	-0,771***
Opleiding (Ref, Middelbaar)		
Lage opleiding	0,087***	0,092***
Hoge opleiding	-0,110***	-0,054***
Type training laatste 4 weken (Ref, Geen training)		
Baan gerelateerde training	-0,249***	-0,102***
Algemene training	0,239***	-0,166***
Land (Ref, Verenigd Koninkrijk)		
Duitsland	-	0,485***
Nederland	-	0,567***
Frankrijk	-	-0,022
Spanje	-	0,824***
Italië	-	0,591***
Portugal	-	0,449***
Polen	-	0,864***
Denemarken	-	-0,018
Zweden	-	0,165***
CONSTANTEN		
Tijdelijk contract	-1,536***	-1,925***
Uitzendbaan	-0,643**	-0,892***
Kleine deeltijdbaan	-0,403	-0,747***
Zelfstandige zonder personeel (zzp)	0,597**	-0,455***
R kwadraat	0,14	0,159
N	45.120	75.6104

*/**/** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en éénprocentniveau

Bron: EU Labour Force Survey, 2008

in een flexbaan te werken dan voor middelbaar- of hoogopgeleiden. Daarnaast is in Nederland de kans groot om in een flexbaan te werken in hooggeschoolde beroepen (wetgeving, wetenschap). Dat is minder uitgesproken het geval in de andere landen. Een flexbaan komt meer voor in de agrarische sector, gevolgd door de dienstverlening en de publieke sector, maar minder in de industrie. Het komt vooral voor in kleine bedrijven. Flexwerkers krijgen in Nederland voorts minder bedrijfsspecifieke training dan vaste werknemers, maar wel meer algemene training. In de andere landen krijgen ze ook minder algemene training. De analyse zien dat de verschillen tussen groepen binnen landen belangrijker zijn dan de verschillen tussen landen.

REGULERING EN DE OMVANG VAN DE FLEXSCHIL

Er is een duidelijk positief verband op Europees niveau tussen de sterke regulering op de arbeidsmarkt en het bestaan van 'flexarbeid' (OESO, 2010). Naarmate de werkgelegenheidsbescherming van reguliere arbeid strikter is, is de wetgeving ten aanzien van flexarbeid veelal soepeler, met andere woorden: de kloof tussen de bescherming van vast en flex is dan groter, en werkgevers maken meer gebruik van de flexkrachten om zich snel te kunnen aanpassen aan veranderende economische omstandigheden. Dit verklaart tevens de grote verschillen in werkloosheidsgroei tussen landen tijdens de crisis, aangezien flexwerkers bij een recessie het eerste worden ontslagen. Vooral in zuidelijke landen is de werkloosheid daardoor snel opgelopen, terwijl in landen als Groot-Brittannië en Duitsland andere aanpassingsmechanismen zijn gebruikt, met – althans in Duitsland – minder ernstige werkloosheidsconsequenties. In Groot-Brittannië is er sprake van neerwaartse loonaanpassing (gefaciliteerd door het lage niveau van ontslagbescherming) en in Duitsland van interne werktijdflexibiliteit. Deze kloof in bescherming is in de tijd gezien steeds breder geworden. Het grootste aandeel flexarbeid vinden we daarom in de zuidelijke landen met een vergaande bescherming van de zittende werknemers en een sterk dualisme op de arbeidsmarkt met weinig mobiliteit.

GEVOLGEN VOOR MOBILITEIT

Een belangrijk economisch vraagstuk is de invloed van de toename van flexarbeid op de mobiliteit. Dat betreft zowel de invloed ervan op de baanmobiliteit, als op de arbeidsmarktmobiliteit (uittredings- en herintredingsmobiliteit). In verband hiermee is een belangrijke vraag

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden

of de tijdelijke baan een opstapje vormt naar een betere baan met meer zekerheid dan wel werkt als een soort 'werkgelegenheidsval' waaruit men moeilijk kan ontsnappen. In het eerste geval fungeert de tijdelijke baan als een screening-instrument voor werkgevers in de vorm van een verlengde proeftijd. Voor de werknemer is de tijdelijke baan dan onderdeel van het zoekproces om een geschikte baan of job match te vinden. In dat geval is zowel de baan- als de arbeidsmarktmobilititeit vergroot. In het tweede geval, wanneer er weinig doorstroming plaatsvindt naar een baan met toekomstperspectief, zijn de effecten op de totale mobiliteit veel geringer. Wanneer dit leidt tot verlies van menselijk kapitaal, dan worden de kansen op mobiliteit naar een baan met meer toekomstperspectief belemmerd (Olsthoorn, 2012). Verder is het aannemelijk dat er negatieve langetermijneffecten op de mobiliteit optreden doordat de loopbaan ongunstig wordt beïnvloed, ook wel littekeneffecten ofwel *scarring* genoemd. In Nederland is het beeld divers. De toename van de flexibele schil heeft er ontegenzeggelijk toe geleid dat de mobiliteit is toegenomen, maar dat betreft dan vooral de mobiliteit binnen het segment van tijdelijke banen, die per definitie hoger is. De mobiliteit binnen het segment van vaste banen is eerder afgenomen door de vergrijzing in combinatie met de lage mobiliteit onder ouderen. Gegevens over de baanmobiliteit verschillen. OESO-cijfers over baanmobiliteit zijn erg laag. Maar terwijl Nederland op basis van andere gegevens lager scoort dan bijvoorbeeld Groot-Brittannië, Denemarken of Zweden, neemt zij in Europa een middenpositie in (Muffels, 2011). Dat komt overeen met het beeld dat op basis van cijfers over de gemiddelde duur van een baan bestaat: tien jaar, zowel in Nederland als in de rest van Europa. Ook wat korte duren (minder dan drie jaar) of lange duren (meer dan tien jaar) betreft scoort Nederland gemiddeld. Overigens zijn de verschillen in gemiddelde duur niet groot in Europa. In Denemarken en Groot-Brittannië, de landen met de meeste mobiliteit, is deze zeven à acht jaar. De doorstroming van flex naar vast neemt daarnaast geleidelijk af omdat werkgevers minder genegen zijn tijdelijke banen met uitzicht op vast om te zetten in vaste banen (Dekker *et al.*, 2012; Muffels en Wilthagen, 2011). Heyma *et al.* (2010) komen op basis van hun onderzoek tot de conclusie dat slechts een op de drie tijdelijke werknemers drie jaar of langer in een tijdelijke baan verblijft. Ook de conclusies uit een gezamenlijk rapport van het Centraal Planbureau en ROA (Cörvers

et al., 2011) waren positiever over de rol van flexibele contracten als opstapje naar een vaste baan voor vooral hoogopgeleiden. Zij baseren zich echter op onderzoek onder schoolverlaters. Voor laagopgeleiden geldt veel minder dat het een opstapje is naar een baan met meer zekerheid.

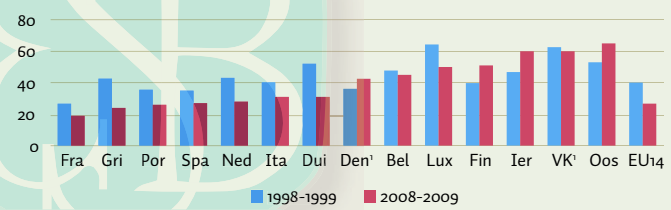
DOORSTROMING GEDAALD IN NEDERLAND

In Nederland is de doorstroming van tijdelijk werk in de afgelopen tien tot vijftien jaar sterk afgenomen (figuur 2). Op basis van gegevens van het Europese huishoudpanel (ECHP, 1998–1999) en zijn opvolger – de EU Statistics on Income and Living Conditions (SILC) – valt een daling te constateren van de gemiddelde jaarlijkse doorstroom in Nederland van ruim 43 procent eind jaren negentig tot 28 procent in de periode 2008–2011. Ook volgens het CBS is de doorstroming in 2009 en 2010 ongeveer 30 procent. In andere landen, zoals in Duitsland, Frankrijk, Italië, Spanje, Griekenland en Portugal, is de doorstroming eveneens gedaald, terwijl deze bijvoorbeeld in Denemarken, Ierland en Oostenrijk juist is gestegen.

Voor Nederland hebben Dekker *et al.* (2012) de doorstroming in de periode 2001–2010 vergeleken voor verschillende typen van flexbanen. Ook zij constateren een daling in de jaarlijkse doorstroming van flexbanen (tijdelijke banen, plus uitzend en oproep, exclusief uitzicht op vast) naar vaste banen van 32 naar 23 procent tussen 2001 en 2009. Het cijfer van 23 procent is lager dan de door ons berekende 28 procent, omdat de tijdelijke banen met uitzicht op vast langer dan een jaar, en waarvoor de doorstroming naar verwachting hoger is, niet zijn meegenomen. De doorstroomcijfers voor de andere typen banen zijn lager maar vertonen eveneens

Verandering in doorstroming van tijdelijk naar vast contract, in procenten

FIGUUR 2



¹ Berglund *et al.*, 2009; BHPS, 2007-2008

Bron: ECHP 1994–2001; SILC 2006–2009; eigen bewerkingen

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden

een dalende tendens. Dat de daling zich vooral voordoet bij de overgang van tijdelijke banen naar vast, maar minder bij uitzendwerk en oproepwerk, bevestigt dat vooral de tijdelijke banen met uitzicht op vast in veel mindere mate worden omgezet in vaste banen. De verklaring voor deze daling is wellicht te vinden in een betrekkelijk soepele wetgeving ten aanzien van flexwerk waardoor nieuwe vormen van flexwerk ontstaan met een hoge mate van flexibiliteit, voor wat betreft de aard, de duur en het aantal contractuele uren van de aanstelling.

ONVRIJWILLIG IN TIJDELIJK BAAN

In verband met de doorstroming is de vrije of gedwongen keuze voor een tijdelijke baan van belang. Bij een onvrijwillige keuze, omdat geen vaste baan beschikbaar is, is die doorstroming van meer belang dan wanneer de tijdelijke baan een bewuste keuze is om privé en werk beter te kunnen combineren of om het huishoudinkomen aan te vullen. In Nederland werkt een op de drie flexwerkers in een tijdelijke baan omdat er geen vast werk voorhanden is, en veertig procent is flexwerker vanwege een proeftijd. Dat laatste geldt ook voor jongeren tot 25 jaar. Nederland is wat dat betreft een buitenbeentje, aangezien gemiddeld in Europa slechts een op de tien flexwerkers in een flexbaan werkt vanwege een (verlengde) proeftijd. Dat betekent dus dat een van de vier flexwerkers vrijwillig in een flexbaan werkt en drie onvrijwillig. Doordat de werkgever in Nederland steeds vaker lijkt te kiezen voor een 'nieuwe' flexwerker in plaats van omzetting naar een vaste baan (Dekker, 2011), neemt de doorstroming naar vaste banen af – en daarmee de werkzekerheid van flexwerkers. Opvallend is verder nog dat relatief weinig werknemers in Nederland in een tijdelijke baan werken vanwege een opleiding, stage of training (3 procent). In Duitsland geldt dat voor bijna de helft van de flexwerkers, vaak in de vorm van *apprenticeships* die de overgang tussen school en werk vergemakkelijken. Institutionele verschillen met betrekking tot de werk-privé-balans en de overgang van school naar werk zijn daarom minstens zo belangrijk.

NEDERLAND BUITENBEENTJE EN VOORLOPER

Nederland lijkt op grond van deze cijfers niet zozeer buitenbeentje als wel voorloper van een trend naar een meer flexibele arbeidsmarkt. Nederland is wellicht een buitenbeentje in de snelheid van flexibilisering, wat in de hand is gewerkt door een erg soepele wetgeving ten aanzien van flexwerk, maar scoort wat betreft mo-

biliteit, baanduur en werkgelegenheidsbescherming gemiddeld in Europa. Per saldo heeft flexibilisering niet alleen het aanpassingsvermogen van de economie vergroot, maar ook het dualisme op de arbeidsmarkt. Want de kloof tussen de vaste baan en de flexbaan is toegenomen, vooral vanwege de lagere doorstroming van flex naar vast. In de kern gaat het dus om behoud van productiviteit en innovatie en het voorkómen van een toenemend dualisme en grotere ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Een oplossing die in de discussie vaak terugkomt, is het uniforme of standaardcontract waarin minder baanzekerheid dan thans is ingebouwd voor de vaste werknemer en meer baanzekerheid voor de flexwerker. De baanzekerheid neemt toe naarmate het dienstverband langer duurt. In een stabiele arbeidsmarktsituatie met veel baanzekerheid kan dit soelaas bieden, maar dat geldt veel minder in een arbeidsmarktsituatie waarin veel baanwisselingen voorkomen en er weinig baanzekerheid is. In een dynamische arbeidsmarkt is er behoefte aan een grotere diversiteit aan contractvormen en ligt het voor de hand om werkgevers en werknemers meer mogelijkheden te geven om te kiezen voor het arbeidscontract dat het beste past, overigens wel binnen de randvoorwaarden van wat 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap' veronderstelt. Op cao-niveau zou dan nadere invulling kunnen worden gegeven aan wat beide begrippen betekenen voor de arbeidsvoorwaarden van het betreffende bedrijf dan wel de sector. In het contract zelf kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de uitruil tussen flexibiliteit en de beloning. Tegenover meer flexibiliteit staat dan een hogere beloning en vice versa. Dat betekent dat bij de werving en selectie kan worden onderhandeld over welk contract tegen welke voorwaarden wordt aangeboden. Maatwerk middels het scheppen van keuzemogelijkheden is wellicht de beste remedie tegen het ontstaan van dubieuze contractvormen die de flexibiliteit verhogen zonder dat daarvoor compensatie geboden wordt en zodoende het dualisme vergroot wordt.

De groei in flexbanen tijdens de huidige crisis is uniek en geeft aan dat de situatie op de arbeidsmarkt ingrijpend aan het veranderen is. De zekerheid die de interne arbeidsmarkt bood als een van de inclusieve instituties waardoor mensen een succesvolle carrière en duurzame werkzekerheid konden opbouwen, is geleidelijk aan geërodeerd en zal moeten worden overgenomen door nieuwe instituties op de arbeidsmarkt. Voorheen kreeg men toegang tot de onderste trede(n) op de bedrijfs-ladder en krom men middels training en promotie op

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden

in het bedrijf en maakte men carrière. In veel beroepen, zoals de dienstverlening, de creatieve industrie, het onderwijs en de wetenschap (beroepen waarin relatief veel flex voorkomt), bestaan deze carrièreladders veelal niet meer. Dit verleidde Osterman (1996) tot het spreken over gebroken ladders. Dit raakt vooral de situatie van jongeren, zeker in tijden van crisis wanneer er weinig nieuwe banen worden aangeboden. Marsden (2010) wijst op de verhevigde competitie onder jongeren bij de eerste baan en spreekt over tournooibanen die een steeds langer deel van de loopbaan bestrijken. De baanzekerheid die mensen ontleenden aan het werknemerschap neemt door toenemende flexibilisering van de arbeidsrelatie af en zal moeten worden vervangen door andere vormen van zekerheid. Ook het zzp-schap biedt onvoldoende (sociale) zekerheid. Volgens Schmid (2011) impliceert dit een verschuiving van werknemerschap naar 'arbeidsmarktburgerschap', waarin zekerheid op een andere manier wordt georganiseerd – niet meer door baanzekerheid maar door nieuwe vormen van werkzekerheid.

De consequentie van het ontwerpen van een systeem van werkzekerheid is dat werkzekerheid niet langer is gekoppeld aan één werkgever maar aan verschillende werkgevers tijdens de carrière. Doordat werknemers meer baanwisselingen meemaken, nemen ook de risico's op werkloosheid en (tijdelijk) inkomensverlies toe. Dat vraagt om risicomanagement waarbij risicodeling en risicospreiding sleutelbegrippen zijn. Werktijdkortering is een voorbeeld van risicodeling tussen werkgevers, werknemers en overheid. Een ander voorbeeld zijn arbeidspools waarin de risico's van werkloosheid worden gepoold tussen werkgevers. De arbeidsmarktvoorstellen in het lenteakkoord waarbij de werkgever de verantwoordelijkheid voor de uitkering in de eerste zes maanden van de werkloosheid overneemt, kunnen in dit verband ook gezien worden als deling van het werkloosheidsrisico tussen werkgevers en overheid. Het vereist wel een fundamenteel andere beleidsbenadering, gericht op het faciliteren van transitie. 'Duurzame inzetbaarheid' door middel van het continu investeren in kwalificaties vormt daarbij een sleutelwoord ten einde de oudere werknemer aantrekkelijk te houden voor de arbeidsmarkt. Dit vraagt om institutionele vernieuwing en schept wellicht ruimte voor een nieuw flexakkoord over werkzekerheid

TOT SLOT

Flexibilisering is geen nieuw verschijnsel meer en een gegevenheid in de moderne arbeidsmarkt. Onze instituties zijn afgestemd op de bescherming van baanzekerheid terwijl de gedynamiseerde arbeidsmarkt vraagt om nieuwe instituties voor het realiseren van duurzame werkzekerheid.

LITERATUUR

- Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) *Labour market flexibility in the Netherlands*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dekker, R. (2011) De flexbalans. In: Beer, P. de (red.) *Flexibilisering. De balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht, 57–83
- Dekker, R., H. Houwing en L. Kösters (2012) Doorstroom van flexwerkers. *ESB*, 97(4628), 70–73.
- Euwals, R. (2011) *Zonder flexibele krachten meer werkloosheid*. Publicatie op www.mejudice.nl.
- Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits en R. de Vries (2012) Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160, 177–195.
- Heyma, A., J.P. Hop en T. Smid (2010) Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken. *SEO-rapport*, 2010(43).
- Marsden, D. (2010) The growth of extended 'entry tournaments' and the decline of institutionalised occupational labour markets in Britain. *CEP Discussion paper*, 989.
- Muffels, R. (2012) *Die goede oude tijd. Toen was een vaste baan heel gewoon. Flexibilisering, regulering en modernisering van de arbeidsmarkt na de grote depressie*. Tilburg: Universiteit van Tilburg/Reflect.
- Muffels, R. en T. Wilthagen (2011a) Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB*, 96(4602), 54–57.
- OESO (2010) *Economic Outlook 2010. Moving beyond the job crisis*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- Olsthoorn, M. (2012) Flexibele werknemers. In: Beer, P. de (red.) *Flexibilisering. De balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht, 11–57.
- Osterman, P. (1996) *Broken ladders: managerial careers in the New Economy*. New York: Oxford University Press.
- Schmid, G. (2011) *The future of employment relations: goodbye 'flexicurity' – welcome back transitional labour markets?* Amsterdam: AIAS.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden