

# De kijk van werkgevers op flexibele arbeidscontracten

LIN ROUVROYE, HARRY VAN DALEN, KÈNE HENKENS & JOOP SCHIPPERS

**Jongeren hebben veel meer en langer dan vroeger te maken met flexibele arbeidscontracten. Dit blijft niet zonder gevolgen voor de samenleving. Maar hoe denken werkgevers over de flexibilisering van de arbeidsmarkt? Brengt het hen vooral voordelen of is de flexibilisering doorgeschoten? Nieuw onderzoek onder Nederlandse werkgevers laat zien dat het gebruik van flexibele contracten ook volgens werkgevers schaduwkanten kent.**

Het aandeel flexibele contracten op de Nederlandse arbeidsmarkt is in de afgelopen decennia flink gegroeid. Over het geheel genomen zijn het vooral mensen onder de 35 jaar die steeds vaker en gedurende een langere periode in hun loopbaan aan het werk zijn op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd klinkt vanuit de Sociaal Economische Raad (SER), de wetenschap en belangenorganisaties de roep om meer aandacht voor de nadelige gevolgen van flexwerk, zoals de onzekere bestaanspositie van jongeren in Nederland. Er bestaan zorgen over de precare financiële situatie van jong volwassenen.

Op basis van het meest recente sociaaleconomische beleidsadvies lijken werknemers- en werkgeversorganisaties zorgen over de flexibilisering van de arbeidsmarkt te delen. Het feit dat een dergelijk besef van de ernst van de huidige situatie nu ook in werkgeverskringen leeft is opmerkelijk te noemen. De afgelopen decennia hebben werkgevers zich juist actief ingezet voor verruiming van de juridische mogelijkheden voor tijdelijke arbeidsverbanden. Toen waren starre arbeidsverhoudingen het gepercipieerde probleem en werd flexibiliteit gezien als de zogezegd perfecte oplossing. Het gebruik van tijdelijke contracten of uitzendconstructies biedt organisaties immers de ruimte om de personeelsomvang eenvoudiger aan de passen aan de economische conjunctuur. Op papier biedt de inzet van flexwerkers voor organisaties dus vooral, of in sommige gevallen uitsluitend, voordelen. Is deze papieren werkelijkheid ook representatief voor de praktijk? Op de werkvloer krijgen leidinggevenden naast de lusten van flexibiliteit ook te maken met de lasten. Aandacht voor de vraag in hoeverre werkgevers binnen organisaties ook nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele contracten zien is daarom relevant.

In het wetenschappelijke onderzoek naar flexwerk wordt vooral gekeken naar de gevolgen voor werknemers en de mening van werknemers zelf. Het perspectief van werkgevers op de inzet en de gevolgen van flexibele arbeid is in het onderzoek tot op heden relatief onderbelicht gebleven. Op basis van nieuwe, in 2019 verzamelde data onder Nederlandse organisaties (zie kader) wordt hier verslag gedaan van de mate waarin werkgevers in de literatuur beschreven zorgen over de flexibilisering op de Nederlands arbeidsmarkt delen. Wanneer wij spreken over



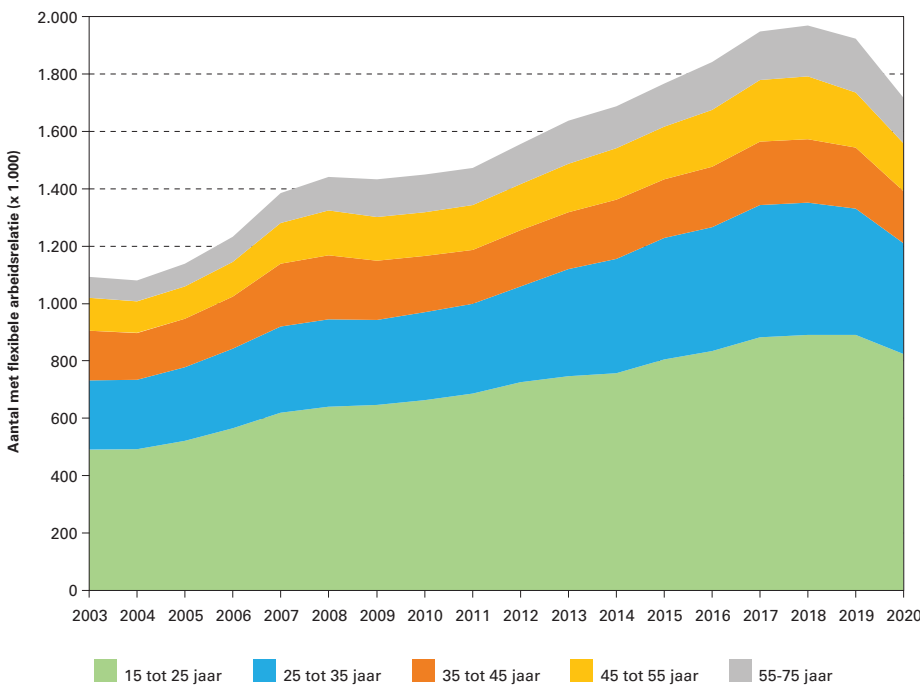
Foto: Roel Wijnants / Flickr

flexibele arbeidsrelaties dan betreft dit werknemers met een flexibel arbeidscontract. Zo'n flexibel contract kan verschillende verschijningsvormen aannemen: een tijdelijk contract met of zonder uitzicht op vast, een uitzendcontract, oproepcontract of een contract zonder gegarandeerde uren. Hoewel zzp'ers in het bredere begrip flexwerkers, naast bovenstaande contractvormen vaak wél worden meegenomen, hebben zij formeel gezien geen flexibele arbeidsrelatie met een werkgever, zij werken immers voor zichzelf. Ons onderzoek richt zich met name op de gevolgen van flexibele arbeidsrelaties.

## Toenemende flexibilisering

Figuur 1 illustreert de flexibilisering van de arbeidsmarkt: het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is de afgelopen twee decennia flink toegenomen. Als we het aantal uit 2003 (1,1 miljoen) vergelijken met dat uit 2019 (1,9 miljoen) dan is dat een toename van ruim 75 procent. Had in 2003 16 procent van alle werknemers een flexibele arbeidsrelatie, in 2019 was dat gestegen tot 26 procent. Data voor het jaar 2020 zijn in mindere mate representatief voor langere termijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Voor het jaar 2020 zien we een duidelijke daling van het aantal flexibele contracten als gevolg van de coronacrisis. In afwachting van het verdere verloop van de pandemie en bijbehorende overheidsmaatregelen lieten veel werkgevers

**Figuur 1.** De ontwikkeling van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, naar leeftijdsgroepen, Nederland, 2003-2020



Noot: Als een persoon meer dan één baan of werkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

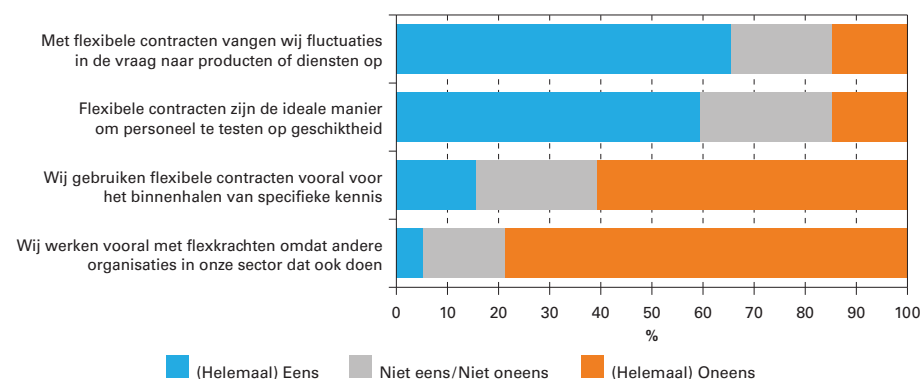
Bron: CBS Statline.

tijdelijke arbeidsverbanden aflopen. Ruim twee derde van de groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is 35 jaar of jonger en dit aandeel was over de periode 2003-2020 redelijk stabiel.

### Voor- en nadelen van flexibele contracten

Hoe kijken werkgevers aan tegen de flexibilisering op de arbeidsmarkt? Met welke redenen gebruiken zij flexibele contracten? En welke nadelen zien zij? Ongeveer twee derde van de geënquêteerde werkgevers geeft aan dat men flexibele contracten gebruikt om fluctuaties in de vraag naar producten of diensten op te vangen. Daarnaast ziet een ruime meerderheid van de ondervraagden flexibele contracten als de ideale manier om personeel te testen op geschiktheid – als ware het een (verlengde) proefperiode. Een ander vaak gehoord werkgeversmotief werd beduidend minder vaak onderschreven: slechts een klein deel van de werkgevers (16%) rapporteerde flexibele contracten te gebruiken voor het aantrekken van werknemers met specifieke kennis die de organisatie ontbeert (zie figuur 2). De geënquêteerde werkgevers herkenden zich niet of nauwelijks in het beeld dat hun huidige gebruik van flexibele contracten vooral wordt ingegeven

**Figuur 2.** Redenen voor het gebruik van flexibele arbeidscontracten volgens Nederlandse werkgevers



Bron: NIDI Werkgeversenquête 2019, N=776.

door aanpassingsdrift aan andere organisaties in dezelfde sector.

Maar hoe staat het met de gepercipieerde nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele contracten? In het vragenlijstonderzoek werd werkgevers gevraagd naar hun visie op stellingen over mogelijke schaduwzijden van het gebruik van flexibele contracten binnen hun organisatie. Het gaat hierin zowel om aspecten van het bestuur en beheer van een organisatie, als zaken die te maken hebben met het werk en het welzijn van werknemers. Figuur 3 laat zien dat iets minder dan de helft van de respondenten erkent dat werkgevers in het algemeen minder geneigd zijn te investeren in de ontwikkeling van werknemers met een flexibel contract. Deze zorg kwam ook herhaaldelijk naar voren in de kwalitatieve interviewstudie onder werkgevers. Tijdens één van de interviews stelde een manager in de gezondheidszorg:

*“Als je iemand een tijdelijk contract geeft en nog geen vervolgcontract kunt aanbieden, dan ben je vaak terughoudend om iemand al in het hele pakket aan taken in te werken. [...] De volledige inzetbaarheid stel je eigenlijk uit.”*

En een leidinggevende in het middelbaar beroeps-onderwijs stelde:

*“Wij zijn natuurlijk met de flexibel aangestelde medewerkers net iets voorzichter om daar fors in te investeren. Naarmate er een meer vaste overeenkomst is, zijn we bereid om te investeren.”*

Ook wat betreft de gevolgen van flexwerk voor jongeren uitten geënquêteerde werkgevers zorgen. Een substantieel deel van de respondenten (41%) gaf aan dat dat het gebruik van flexibele contracten de bestaanszekerheid van jonge werknemers aantast. Verder rapporteerde ruim een derde van de ondervraagden dat het meermaals aanbieden van een tijdelijk contract een demotiverend effect heeft op werknemers.

De onderkant van figuur 3 laat zien dat een aantal vaak genoemde nadelen van flexibilisering van de arbeidsmarkt onder werkgevers weinig weerklank vinden. Slechts een kleine groep werkgevers lijkt overtuigd dat flexibele contracten ongezonde prestatiedruk onder flexwerkers aanwakkeren, dat flexkrachten minder toewijding tonen dan vaste krachten en dat de organisatie door gebruik van dergelijke contracten minder wervingskracht heeft.

De bovengenoemde gepercipieerde schaduwzijden van het gebruik van flexibele contracten werden in alle sectoren genoemd en zowel in grote als kleine organisaties. Er zijn echter een paar opvallende verschillen. In de handels- en dienstensector is men over het algemeen minder negatief over de gevolgen van grootschalig gebruik van flexibele contracten dan in de publieke sector of de industrie- en bouwsector. Zo maakten werkgevers in de handels- en dienstensector zich beduidend minder zorgen over schade aan het collectieve geheugen van de organisatie als gevolg van een voortdurend wisselend, flexibel personeelsbestand. In de publieke sector

maakte men zich over het algemeen juist meer zorgen over de schaduwkanten van flexwerk dan in de andere twee sectoren. Dit verschil komt vooral tot uiting in de visie op de gevolgen voor (jonge) werknemers. Meer dan de helft (55%) van de geënquêteerde werkgevers werkzaam in de publieke sector gaf aan te vinden dat het gebruik van flexibele contracten te veel bestaansonzekerheid creëert bij jonge werkenden. Toch blijkt het ook in deze sector moeilijk om het gebruik van flexibele contracten terug te dringen.

### Doorgeschoten flexibilisering?

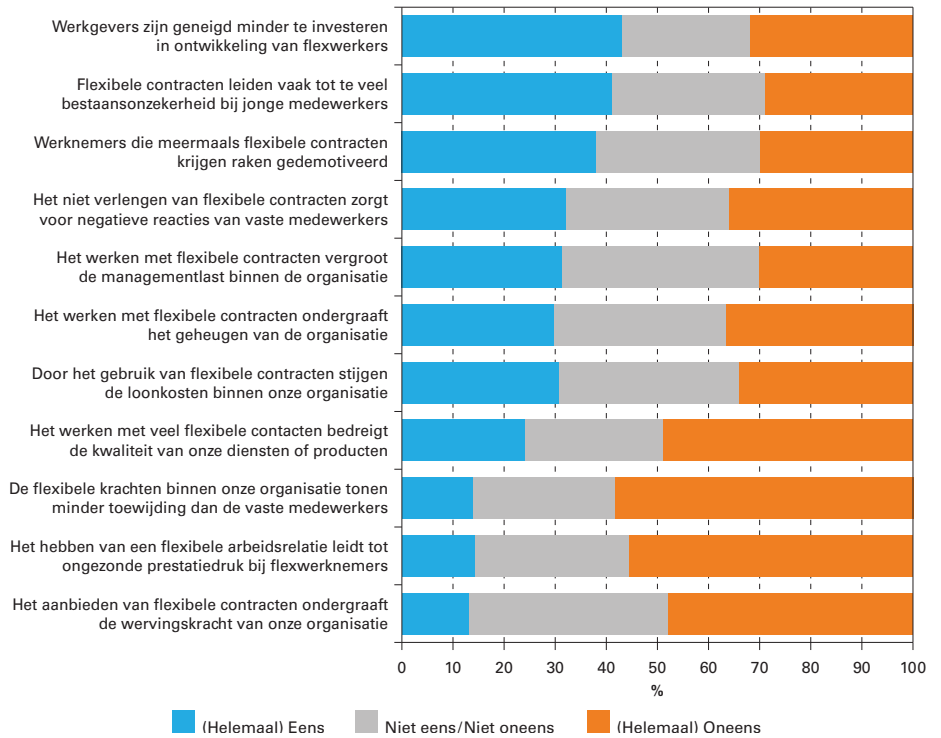
In het vragenlijstonderzoek werd werkgevers tevens gevraagd naar hun bredere visie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze stellingen geven een inzicht in de mate waarin werkgevers zich kritisch opstellen ten aanzien van het toenemend gebruik van flexibele contracten. Uit de antwoorden op de stelling “De flexibilisering van de arbeidsmarkt is doorgeschoten” blijkt dat de meningen redelijk sterk verdeeld zijn. Ruim een derde van de ondervraagde werkgevers (36%) was het met de stelling eens, maar meer dan een kwart (29%) rapporteerde ermee oneens te zijn. Voor dit deel van de werkgevers springen de voordelen van flexibilisering mogelijk meer in het oog dan de nadelen. Die verdeeldheid komt ook terug in het denken over beleid. Voor een kwart van de geënquêteerde werkgevers is de overheid de verantwoordelijke actor als het gaat om het terugbrengen van het aandeel flexibele arbeid. Echter 40 procent is wars van overheidsregulering op dit terrein: zij waren het oneens met de stelling “Overheidsregulering is de enige manier om flexibilisering op de arbeidsmarkt te begrenzen”. Uit de eerdergenoemde kwalitatieve interviewstudie bleek ook dat werkgevers zich niet al te veel zorgen maken over de bredere maatschappelijke implicaties van het veelvuldig gebruik van flexibele contracten. De verantwoordelijkheid om de ontwikkelingen rondom flexibele contracten in het oog te houden legden zij in de eerste plaats bij de overheid en in de tweede plaats bij vakbonden. Mogelijk hebben de meeste werkgevers hun handen vol aan personeelsmanagement binnen de muren van de eigen organisatie. Uit het hier gepresenteerde werkgeversonderzoek rijst het beeld dat individuele werkgevers de huidige regels rondom flexibele contracten en het aanstellingsbeleid van hun organisatie als een vaststaand feit beschouwen en dat het veranderen van deze regels een gang van zaken naar hun mening buiten de macht en kracht van individuele werkgevers ligt.

### Conclusie

De periode in het werkzame leven waarin jongeren vooral in flexibele arbeidsrelaties werken, wordt steeds langer. Flexibilisering van arbeid wordt gezien als antwoord op een sterk gereguleerde arbeidsmarkt, op concurrentie op wereldmarkten die het bestaan van bedrijven veel fragieler maakt en technologische ontwikkelingen die de levensduur van producten en diensten verkorten. Het gebruik van flexibele arbeidscontracten als oplossing voor de toegenomen onzekerheid binnen het bedrijfsleven lijkt vooral voortgekomen uit een toepassing van theoretische gedachten; gedachten die op het

Om zicht te krijgen op de visie van werkgevers ten aanzien van flexibele arbeidscontracten heeft het NIDI in het voorjaar van 2019 een kwalitatieve studie gedaan bestaande uit interviews met 26 leidinggevenden, HR-professionals en directeurs werkzaam in diverse sectoren van de arbeidsmarkt (Rouvroye et. al, 2020). Tussen juli en oktober 2019 is tevens een grootschalig kwantitatief vragenlijstonderzoek uitgevoerd op basis van een gestratificeerde steekproef van 5000 organisaties in Nederland met meer dan tien werknemers. Werkgevers werd gevraagd naar hun gebruik van en ervaringen met flexibele contracten. In totaal deden 791 organisaties mee aan het onderzoek (respons 16%) en op de vragen gepresenteerd in dit artikel hebben 776 organisaties geantwoord. De respondenten die namens de organisaties de vragenlijst invulden varieerden van eigenaar-directeuren en directeuren tot managers, leidinggevenden en HR-managers.

**Figuur 3.** Nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten volgens Nederlandse werkgevers



Bron: NIDI Werkgeversenquête 2019, N=776.

oog ongecompliceerd leken. De complexe praktijk van alledag waar werkgevers mee te maken hebben is door ons getracht in beeld te brengen en deze biedt een genuanceerder oordeel. Hoewel de meeste geïnterviewde werkgevers in het onderzoek vooralsnog overtuigd lijken van de voordelen van flexibele contracten, bevestigt een deel van hen niet eerder door werkgevers gerapporteerde schaduwkanten van een verregaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. Aangezien slechts een beperkt deel van de ondervraagde werkgevers de huidige situatie als problematisch identificeert, lijkt het vooralsnog voorbarig om te verwachten dat het initiatief voor het terugdringen van het aandeel flexibele arbeidsverbanden van werkgevers zal komen.

**Lin Rouvroye**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: rouvroye@nidi.nl

**Harry van Dalen**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, e-mail: dalen@nidi.nl

**Kène Henkens**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en UMCG, e-mail: henkens@nidi.nl

**Joop Schippers**, Universiteit Utrecht, e-mail: j.j.schippers@uu.nl

### LITERATUUR:

- Chkalova, K. en D. van Wijk, (2020), Ontwikkeling in ervaren baanonzekerheid naar type contract en leeftijd. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36 (4), pp. 441-451.
- Rouvroye, L., H.P. van Dalen, K. Henkens en J. Schippers, (2020), Werkgevers over flexibele contracten voor jonge werkenden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36 (4), pp. 452-472.
- Rouvroye, L., H.P. van Dalen, K. Henkens en J. Schippers (2021), Employers' views on flexible employment contracts for younger workers: Benefits, downsides and societal outlook. *Economic and Industrial Democracy*, first online.
- SER (2021), Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving (Sociaal-economisch beleid 2021-2025). Den Haag: Sociaal Economisch Raad.