

Interne en externe flexibiliteit

Volgens werkgeversorganisatie VNO-NCW zullen bedrijven minder gebruik maken van externe flexibele krachten als ze hun behoefte aan flexibiliteit intern kunnen oplossen. Onderzoek in de bouwsector toont aan dat deze veronderstelling niet klopt, weet *Wilco Brinkman*.

Niemand twijfelt aan het belang van het aanpassingsvermogen van mensen en organisaties aan veranderende omstandigheden. De laatste jaren is de behoefte daaraan toegenomen, bijvoorbeeld als gevolg van onzekerheid over economische ontwikkelingen, de veranderende voorkeuren ten aanzien van het combineren van arbeid en privé, snelle technologische innovaties, sterke internationale concurrentie en een beroepsbevolking die gemiddeld ouder wordt.

Aanpassingsvermogen

Om dit aanpassingsvermogen te organiseren maken veel organisaties gebruik van de flexibele inzet van arbeid. Hierbij kunnen we een onderscheid maken tussen interne en externe flexibiliteit. Interne flexibiliteit heeft betrekking op werknemers die in enige mate een vaste arbeidsrelatie met de werkgever hebben. Externe flexibiliteit krijgt vorm door de inzet van werknemers die op basis van een minder vaste (juridische) arbeidsrelatie werkzaamheden voor de werkgever verrichten. Deze werknemers bevinden zich in de zogenaamde 'flexibele schil'. Dat betekent bijvoorbeeld dat hun inkomsten minder zeker zijn, zij minder ontslagbescherming genieten en beperktere toegang hebben tot verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. De vraag is of een dergelijke tweedeling op de arbeidsmarkt wenselijk is. Zou het mogelijk zijn om de ruimte om werknemers met een vaste arbeidsrelatie flexibele in te zetten te vergroten zodat werkgevers minder gebruik zullen maken van externe flexi-

biliteit? Dat zou het voor hen ook aantrekkelijker maken om werknemers eerder in vaste dienst te nemen. Om hier zicht op te krijgen hebben we in de sector Bouwnijverheid onderzoek gedaan naar het verband tussen het gebruik van interne en externe flexibiliteit.

Behoeft bouw

Als gevolg van het hoge risico op discontinuïteit van het productieproces – bijvoorbeeld door de conjunctuurgevoeligheid – heeft de bouw een grote behoefte aan een flexibel personeelsbestand. Daarbij maken werkgevers vooral gebruik van externe flexwerkers. De flexibele inzet van eigen personeel komt in de bouw veel minder voor.

In 2013 hebben werkgevers in de bouw echter aangegeven dat zij de behoefte hebben aan meer interne flexibiliteit. Eén en ander zou via aanpassingen in de CAO mogelijk moeten worden gemaakt. Dat roept de vraag op of werkgevers dan minder beroep zullen doen op de externe flexibele schil. Volgens VNO-NCW wel. 'Voor werkgevers kan (verdere) verruiming van de externe flexibiliteit minder een issue worden als de interne flexibiliteit, ondermeer door andere/nieuwe CAO-afspraken of het schrappen daarvan, vergroot kan worden', zegt de werkgeversorganisatie in de Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2012.

Interne en externe flex

Om na te gaan of interne en externe flexibiliteit daadwerkelijk communicerende vaten zijn, hebben we de volgende hypothese getoetst: 'Het gebruik van externe flexibiliteit door organisaties in de sector Bouwnijverheid is negatief gecorreleerd met de mate waarin deze organisaties gebruikmaken van de flexibele inzet van medewerkers in vaste

geen communicerende vaten

dienst (de interne flexibiliteit).’ Oftewel, als werkgevers meer gebruik maken van interne flexibiliteit zullen zij minder externe flexibiliteit inhuren. Voor het toetsen van de hypothese zijn de gegevens van vier onderzoeken van het Arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau voor de periode 2003-2010 samengevoegd. Aangezien niet alle bedrijven op alle vragen (bruikbare) antwoorden hebben gegeven, levert dit een bestand op met minimaal 310 en maximaal 715 bedrijven.

We hebben interne en externe flexibiliteit als volgt gedefinieerd.

Interne flexibiliteit: percentage overwerk ten opzichte van de totale arbeid in de organisatie; percentage werknemers waarmee geen vast aantal uren is overeengekomen; percentage werknemers met een deeltijdcontract; percentage werknemers dat een andere functie binnen de organisatie heeft gekregen.

Externe flexibiliteit: percentage uitzend-/ingeleende arbeid ten opzichte van totale arbeid in de organisatie; percentage tijdelijke werknemers; omvang van de in- en uitstroom in de organisatie.

Hypothese verworpen

Meest opvallende uitkomst is dat we met 95% zekerheid kunnen zeggen dat bedrijven in de bouw niet minder gebruik zullen maken van externe flexkrachten als ze meer interne flexibiliteit weten te realiseren. De getoetste hypothese kunnen we verwerpen. Sterker, we zien juist een aantal positieve verbanden. Bijvoorbeeld:

- Naarmate er in een organisatie meer wordt overgewerkt door vaste medewerkers, neemt ook de omvang van uitzend-/ingeleende arbeid en het tijdelijk werk toe (en andersom).
- Naarmate er in een organisatie meer werknemers zijn waarmee geen vast aantal uren is overeengekomen, maakt de organisatie ook meer gebruik van uitzend-/ingeleende arbeid en tijdelijk werk (en andersom).

Opvallend is dat het percentage werknemers met een deeltijdcontract geen enkel verband met externe flexibiliteit heeft. Deeltijd zou als een vorm van interne flexibiliteit kunnen worden gezien, omdat het de werkgever in staat stelt (in overleg met de werknemer) binnen bestaande contracten relatief eenvoudig het aantal uren (tijdelijk) aan te passen waardoor de inhuur van externe flexibiliteit niet nodig is. Blijkbaar worden deeltijdcontracten hier niet voor gebruikt.

Onze analyse hebben we onder andere gecontroleerd voor het aantal werknemers in een bedrijf. Het is bijvoorbeeld voorstelbaar dat een bedrijf met veel werknemers zijn flexibiliteitsbehoefte eerder invult met interne flexibiliteit dan een bedrijf met weinig werknemers. Hoewel onze data niet toereikend waren voor een volledig betrouwbare controle, lijken het aantal werknemers in het bedrijf maar ook de seizoensinvloeden of het feit of er recent al dan niet een ingrijpende gebeurtenis bij het bedrijf heeft plaatsgevonden geen effect te hebben op de uitkomsten.

Externe schok

Op zich is dat het niet vreemd dat werkgevers tegelijkertijd gebruik maken van meer interne en externe flexibiliteit. Goudswaard (2003) zei al, dat als werkgever meer behoefte aan flexibiliteit hebben, ze daar verschillende vormen voor zullen inzetten. Dat wil niet zeggen dat het nooit kan voorkomen dat de ene vorm van flexibiliteit de andere vervangt. De vraag is wat er gebeurt als bijvoorbeeld de kosten voor één van beide vormen drastisch worden verlaagd. Een dergelijke ‘externe schok’ zou kunnen leiden tot een verschuiving van de ene vorm van flexibiliteit naar de vorm die goedkoper is geworden.

Literatuur

- Goudswaard, A., *Flexibele arbeid - duurzame arbeid?*, Hoofddorp 2003.
- VNO-NCW, *Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2012*, Den Haag.