



Rapportage onderzoek

Interne en externe flexibiliteit in de bouw

a-advies

Rapportage onderzoek

Interne en externe flexibiliteit in de bouw

a-advies bv

Dit onderzoek is uitgevoerd door a-advies in opdracht van CNV Vakmensen.
Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door de programmaraad Bouw.

Onderzoekers a-advies:

Wilco Brinkman, Mirjam Wildekamp en Moon Stroes

Uitgave

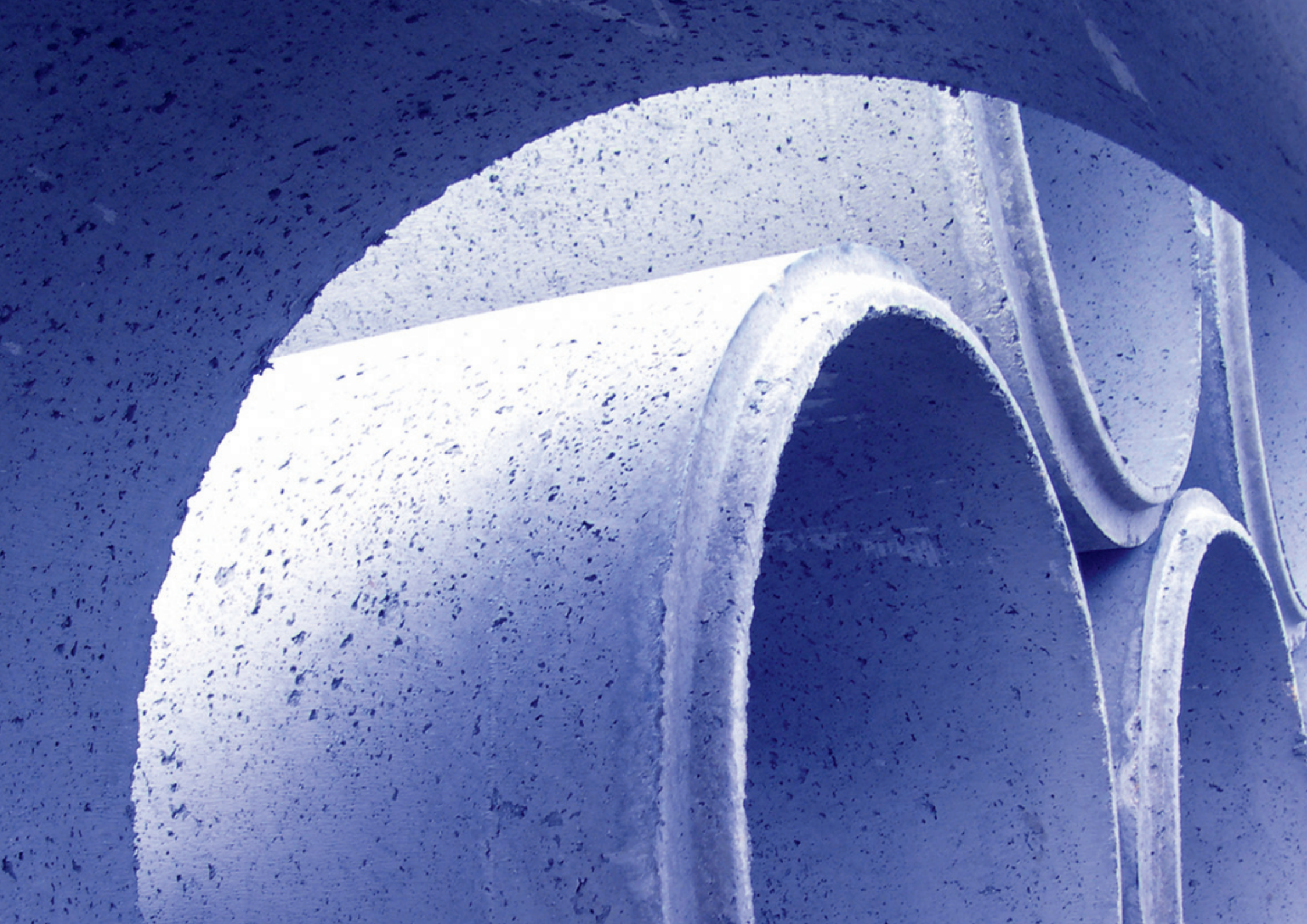
november 2013



a-advies

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Doel van het onderzoek	7
3. Definiëring van flexibele arbeid	8
4. Onderzoeksmodel en onderzoeksaanpak	11
5. Flexibele arbeidsrelaties in de Bouwnijverheid	14
6. Flexibilisering in de CAO Bouwnijverheid	19
7. Relatie interne en externe flexibiliteit in de sector Bouwnijverheid	29
8. Reflectie en aanbevelingen	39
Bijlagen	42



1. Inleiding

In toenemende mate is de verhouding tussen werknemers met een vast arbeidscontract en flexibele werknemers onderwerp van discussie¹. Na de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 1999 is er een veelheid aan vormen van flexibele arbeid ontstaan die destijds niet waren voorzien. Denk daarbij bijvoorbeeld aan zelfstandigen zonder personeel, pay rolling en diverse ‘buitenlandconstructies’ die, bijvoorbeeld door het al dan niet legaal vermijden van Nederlandse wetgeving, flexibele inzet van arbeid mogelijk maken. Dergelijke verschijningsvormen van flexibele arbeidsrelaties speelden nauwelijks een rol van betekenis bij de totstandkoming van de wet. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid ontstond in een tijd, waarin uitzendwerk en contracten voor bepaalde tijd de dominante vormen van flexibele arbeid waren. Het doel van de wet was om een balans te vinden tussen enerzijds het vergroten van het aanpassingsvermogen van organisaties aan (economische) omstandigheden, en anderzijds de zekerheid voor werknemers op een inkomen uit arbeid (Verhulp 2013). De vraag is of er met de toename van (vormen van) flexibele arbeidsrelaties en de ongelijkheid in termen van baanzekerheid en toegang tot (sociale) voorzieningen tussen de vaste en flexibele medewerkers, nog steeds sprake is van een goede balans tussen de belangen van organisaties en die van werknemers.

Niemand twijfelt aan het belang van het aanpassingsvermogen van mensen en organisaties aan veranderende omstandigheden. De laatste jaren lijkt de behoefte aan dit aanpassingsvermogen te zijn 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

¹ Zie bijvoorbeeld: http://www.fnvbouw.nl/nieuws/pages/Helft_bouwwerkers_ziet_vast_personeel_verdwijnen_voor_flexwerkers_2741.aspx

wordt. Flexibiliteit is de voorwaarde voor mens en organisatie om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden.

De flexibiliteit van de factor ‘arbeid’ kan vorm krijgen door de competentie ‘flexibiliteit’ van de werknemers te versterken. Hierbij gaat het vooral om de kennis en vaardigheden van de werknemer zelf om zich aan veranderende omstandigheden aan te passen. In dit onderzoek laten we flexibiliteit als competentie verder buiten beschouwing. We richten onze aandacht op een tweede manier om de inzet van arbeid flexibel te maken, namelijk die van de vorm en invulling van het (arbeids)contract tussen organisatie en diegene die voor de organisatie werk verricht. Het kan dan gaan om zowel de inhoud van het contract, als de duur van het (arbeids)contract. Flexibiliteit die vorm krijgt door de duur van het contract vinden we vaak in de zogenaamde ‘flexibele schil’ van de organisatie. Deze flexibele schil kenmerkt zich vooral door een relatief losse relatie met de organisatie waarvoor het werk wordt verricht.

Werkgevers hebben grofweg vier redenen voor flexibele arbeidscontracten (Dekker 2011):

- 1 er is sprake van werk met een inherent tijdelijk karakter;
- 2 als verlengde proeftijd;
- 3 voor de inhuur van specifieke vakkennis;
- 4 kostenbesparingsstrategie.

Met name de laatste reden roept weerstand op bij onder andere vakbonden, omdat dit kan neerkomen op het laten uitvoeren van structureel werk door steeds wisselende, tijdelijke krachten die minder kosten dan vaste krachten. Zij krijgen immers minder betaald, hebben beperkte toegang tot voorzieningen zoals bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte of pensioen en hebben geen of

minder ontslagbescherming dan werknemers met een vaste(re) arbeidsrelatie. Dit bedreigt de positie van werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Als hun relatie met de werkgever niet meer flexibel kan worden ingevuld, maakt het hen relatief onaantrekkelijker dan werknemers met een meer flexibele arbeidsrelatie. Werkgevers zullen steeds vaker de voorkeur geven aan flexibele arbeidsrelaties om daarmee zowel het kostenniveau, als het aanpassingsvermogen van hun organisatie te verbeteren.

Daarmee raakt het doel van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid uit zicht.

2. Doel van het onderzoek

Ook de sector Bouwnijverheid heeft behoefte aan flexibiliteit om zich aan wisselende omstandigheden te kunnen aanpassen. Als gevolg van het hoge risico op discontinuïteit van het productieproces - bijvoorbeeld als gevolg van de conjunctuurgevoeligheid - heeft deze sector een grote behoefte aan een flexibel personeelsbestand (De Nederlandsche Bank 2009). De meest voorkomende strategie in de bouw om de benodigde flexibiliteit te verkrijgen, is het werken met personeel van buiten de organisatie. De flexibele inzet van eigen personeel komt in de bouw veel minder voor (Bloomsma 2004, De Nederlandsche Bank 2009). Overigens is de sector daar niet uniek in. Wilthagen et al. (2012) stellen dat verschillende vormen van flexibilisering binnen het vaste arbeidscontract (denk aan overwerk, ploegendiensten en multi-inzetbaarheid) de afgelopen tien jaar niet of nauwelijks zijn toegenomen.

Recent hebben werkgevers in de bouw aangegeven dat zij de behoefte hebben om de flexibele inzet van vaste medewerkers te vergroten (Bouwend Nederland 2013). Een en ander zou via aanpassingen in de cao mogelijk moeten worden gemaakt. Dat roept de vraag op of werkgevers, met het verruimen van de mogelijkheid voor de werkgever(s) om vaste werknemers flexibeler in te zetten, minder beroep gaan doen op de externe flexibele schil en het mogelijk voor werkgevers interessanter wordt om hun behoefte aan flexibiliteit meer in te vullen met werknemers met een vaste(re) arbeidsrelatie. De werkgeversorganisatie VNO-NCW zegt daarover in de Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2012:

“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.”

Het doel van dit onderzoek is na te gaan of er in de sector Bouwnijverheid verband bestaat tussen de mate van de flexibele inzet van eigen personeel (interne flexibiliteit) en de inzet van arbeid van buiten de organisatie (externe flexibiliteit).

De veronderstelling is dat, indien de mogelijkheden om werknemers met een vaste arbeidsrelatie flexibeler in te zetten worden vergroot bijvoorbeeld met behulp van afspraken in de cao, werkgevers minder gebruik zullen maken van externe flexibiliteit. Indien dit verband tussen externe en interne flexibiliteit zou kunnen worden aangetoond, dan zou de cao een instrument kunnen zijn om het onderscheid tussen medewerkers met een vaste arbeidsrelatie en medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie minder scherp te laten zijn. De relatieve aantrekkelijkheid van de eerste groep neemt daarmee toe, waardoor het voor werkgevers ook aantrekkelijker wordt om mensen eerder in vaste dienst te nemen en dus minder gebruik te maken van de flexibele schil.

De onderzoeksvragen die in dit onderzoek centraal staan, zijn:

Hoe hebben afspraken in de CAO Bouwnijverheid ten aanzien van de flexibele inzet van werknemers met een vaste arbeidsrelatie zich ontwikkeld gedurende de periode 2000 - 2012?

Is er een verband tussen het gebruik van interne flexibiliteit door werkgevers en de mate waarin werkgevers gebruik maken van externe flexibiliteit?

De onderzoeksvragen komen aan de orde in respectievelijk de hoofdstukken 6 en 7. In hoofdstuk 8 bekijken we of het mogelijk is een uitspraak te doen over het verband tussen de resultaten van de institutionele analyse van de cao-ontwikkeling (hoofdstuk 6) en de kwantitatieve analyse ten behoeve van de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag. Daarvoor gaan we in op de definitie van flexibele arbeid en de relatie tussen interne en externe flexibiliteit (hoofdstuk 3), het onderzoeksmodel en -aanpak en de ontwikkeling van het aantal flexibele arbeidsrelaties in de sector Bouwnijverheid (hoofdstuk 5).

3. Definiëring van flexibele arbeid

Voor flexibele arbeid zijn verschillende definities mogelijk.

Een algemene definitie als ‘De mate waarin de inzet van mensen binnen organisaties wordt aangepast aan de wijzigende omstandigheden van organisatie, arbeidsmarkt en individu’ (Bloomsma 2004) omvat met het begrip ‘inzet van mensen’ min of meer alle mogelijke denkbare vormen van flexibiliteit. Deze is daarmee dermate breed dat nadere precisering nodig is om tot een werkbare begripsbepaling te komen. Hiervoor kunnen we kijken naar verschillende vormen van arbeidscontracten (CBS, Dekker et al. (2012) waarbij het volgende onderscheid te maken valt:

- tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband;
- uitzendkrachten;
- oproepkrachten;
- tijdelijke contracten, korter dan een jaar;
- tijdelijke contracten van een jaar of langer;
- overige contracten zonder vaste uren.

Met de aard van het contract als invalshoek krijgen we echter geen inzicht in de motivatie voor bepaalde vormen van flexibiliteit, de flexibiliteit van de inzet door de werkgever van (vaste) medewerkers en of/op welke wijze de flexibiliteit door de cao op ondernemingsniveau kan worden beïnvloed. Dat laatste is relevant, omdat het voor sociale partners zinvol is te weten of cao-afspraken het gedrag van werkgevers ten aanzien van de flexibele inzet van werknemers kunnen beïnvloeden, zodat er een goede balans ontstaat tussen de verschillende belangen.

Voor de definitie van het begrip ‘flexibiliteit’ ten behoeve van dit onderzoek sluiten wij aan bij de op Atkinson (1984) gebaseerde indeling van Oltshoorn (2011) naar verschillende arbeidsrelaties die aansluiten bij de flexibiliteitsstrategie

van werkgevers. In deze indeling zijn de vormen van flexibele arbeidsrelaties gedefinieerd op basis van:

- a de overweging of de flexibiliteit van de arbeidsrelatie is gebaseerd op kwantitatieve omvang van de inzet van de werknemer (numerieke flexibiliteit) of op de functionele inzet van de werknemer (functionele flexibiliteit);
- b de overweging of de door de werkgever gewenste flexibiliteit vorm krijgt door de inhoud van de arbeidsrelatie van werknemers die in enige mate een vaste arbeidsrelatie met de werkgever hebben (interne flexibiliteit) of door werknemers die op basis van een minder vaste (juridische) arbeidsrelatie verbonden zijn met de werkgever/opdrachtgever voor wie zij werkzaamheden verrichten (externe flexibiliteit).

Als we uitgaan van deze twee overwegingen voor de flexibiliteitsstrategie van de werkgever ontstaan er vier hoofdvormen van flexibele arbeidsrelaties met verschillende mogelijke contractvormen. Tabel 1 geeft hier een overzicht van.

Tabel 1: Hoofdvormen van flexibiliteitsstrategieën van werkgevers met voorbeelden

	Interne flexibiliteit	Externe flexibiliteit
Numerieke flexibiliteit	I oproepcontracten min/max-contracten deeltijdwerk jaarurencontracten overwerk kopen/verkopen van vrije tijd variabele arbeidstijden ploegendienst weekendwerk	III tijdelijke contracten uitzendcontracten inkoop van arbeid (zelfstandigen zonder personeel)
Functionele flexibiliteit	II ruime functieomschrijving aanstelling algemene dienst taakintegratie taakroulatie	

Bovenstaande indeling sluit vooral aan op het werkgeversperspectief van flexibiliteit en dat is dan ook de kritiek op deze categorisering (Oeij et al. 2002). De vraag is of deze kritiek helemaal terecht is? De contractvormen zoals in de tabel genoemd, zullen altijd tussen twee partijen (werkgever en werknemer) worden overeengekomen. Dat daar verschillende motieven van beide partijen aan ten grondslag kunnen liggen, is in dit verband niet relevant. Of beide partijen uiteindelijk de voor hen meest optimale contractvorm kunnen overeenkomen, is afhankelijk van de onderhandelingsmacht van werkgevers of werknemers. In tijden van bijvoorbeeld krapte op de arbeidsmarkt zullen werknemers hun voorkeuren met betrekking tot vorm en inhoud van het contract relatief vaker kunnen realiseren, terwijl bij een ruim aanbod van arbeid de werkgevers daartoe beter in staat zullen zijn.

Voor het doel van dit onderzoek geeft de definiëring van flexibiliteit langs de lijnen van numeriek-functioneel en intern-extern in eerste instantie een werkbare begripsbepaling.

Juist het werkgeversperspectief is daarbij van belang, omdat de kern van de onderzoeksvraag is of de inzet van meer interne flexibiliteit de flexibiliseringsstrategieën van individuele werkgevers zodanig beïnvloedt dat zij minder gebruikmaken van externe flexibiliseringsstrategieën. Daarbij gaat het voor wat de externe flexibiliseringsstrategieën betreft vooral om de numerieke-externe flexibiliteit. Het is met name deze vorm van flexibiliteit die maatschappelijk ongewenste effecten als een hoge mate van werk- en inkomensonzekerheid met zich meebrengt (Wilthagen et al. 2012).

3.1 Relatie interne en externe flexibiliteit

Veel afspraken in de cao hebben betrekking op de omvang van de interne flexibiliteit zowel numeriek, als functioneel. Deze afspraken reguleren de inzet van werknemers met arbeidscontracten die de kenmerken hebben van de contracten zoals genoemd in de cellen I en II in tabel 2. Om over een mogelijk verband tussen het vergroten van de interne flexibiliteit en het verminderen van de externe-numerieke flexibiliteit een uitspraak te kunnen doen, zullen we dus in ieder geval moeten kijken in hoeverre cao-afspraken in de bouw daadwerkelijk de ruimte voor interne flexibiliteit vergroten en vervolgens of werkgevers ook meer gebruikmaken van interne flexibiliseringstrategieën. De aandacht zal daarbij met name uitgaan naar de numerieke flexibiliteit, overigens zonder daarbij het belang van functionele flexibiliteit voor werkgevers en werknemers te ontkennen. Bij functionele flexibiliteit gaat het om maatregelen (taakverbreding, taakverrijking, functieroulatie) die zijn gericht op de brede inzetbaarheid van personeel. Het doel van functionele flexibiliteit is pluriform. Te denken valt bijvoorbeeld aan onder andere het aanpassen van arbeid aan multifunctionele technologie (Piore en Sabel 1984), vergroten van de mogelijkheden om gedifferentieerd te produceren (Kern en Schumann 1984) verminderen van inzet van uitzend- en tijdelijke werknemers, bevorderen van het innovatie- vermogen van bedrijven en vergroten van de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers (Bossink 2011). Door deze variatie aan mogelijke doelen ligt een causale relatie met numerieke flexibiliteitstrategieën die het aanpassen van de hoeveelheid arbeid aan schommelingen in het werkaanbod tot doel hebben (Goudswaard 2003), minder voor de hand. Desalniettemin suggereert Muffels (2013) dat met de groei van externe numerieke flexibiliteit in Nederland in ieder geval het belang van interne flexibiliteit afneemt.

Over het verband tussen interne en externe flexibiliteit op het niveau van de organisatie is in de ons bekende literatuur maar weinig geschreven. Fouarge en Kerkhofs (2000) stellen, maar tonen niet overtuigend aan, dat er een verband is tussen externe numerieke flexibiliteit en interne flexibiliteit. Zij redeneren dat, indien de mogelijkheden voor externe numerieke flexibiliteit voor werkgevers afnemen, de werkgevers zullen proberen het beschikbare personeel intern flexibel in te zetten. Dit kan numeriek worden ingevuld (bijvoorbeeld door overwerk), maar ook door middel van functionele flexibiliteit. Muffels (2013) gaat in deze redenering mee door te suggereren dat door de groei van externe flexibiliteit op nationaal niveau het belang van interne flexibiliteit afneemt. Beide redeneringen gaan ervan uit dat werkgevers hun behoefte aan numerieke flexibiliteit bij voorkeur invullen door een externe flexibiliteitsstrategie. Een beperking respectievelijk verruiming van mogelijkheden voor externe flexibiliteit leidt tot meer respectievelijk minder behoefte aan interne flexibiliteit. Cörvers en Montziaan (2006) daarentegen stellen dat de keuze voor de invulling (intern functioneel of extern numeriek) van de flexibiliteitsbehoefte door werkgevers vooral afhankelijk is van het beroep.

4. Onderzoeksmodel en onderzoeksaanpak

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag gaan we uit van een (eenvoudig) onderzoeksmodel, zoals is weergegeven in navolgende figuur. In het model onderscheiden we drie hoofdvariabelen, te weten:

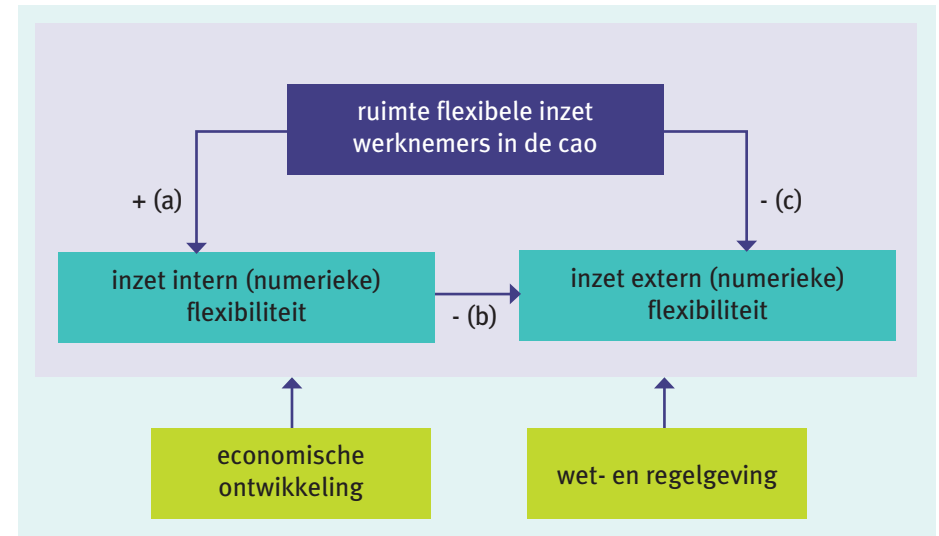
- 1 Ruimte voor flexibiliteit in de cao
- 2 Omvang van de interne flexibiliteit
- 3 Omvang van de externe flexibiliteit.

Deze variabelen worden beïnvloed door belangrijke omgevingsfactoren als de economische ontwikkeling en wet- en regelgeving. De (veronderstelde) samenhang tussen de variabelen is in figuur 1 weergegeven met de verbindingspijlen en de bijbehorende plus- en/of mintekens.

Een plusteken veronderstelt een positief verband, bijvoorbeeld: een toename van de ruimte voor de flexibiliteit leidt tot een grotere omvang van de interne flexibiliteit van werknemers (in de vaste schil).

Een minteken veronderstelt een negatief verband, bijvoorbeeld: een positieve ontwikkeling van de economie leidt tot minder druk op de cao om meer ruimte voor interne flexibiliteit te creëren.

Figuur 1: Onderzoeksmodel



Naast de veronderstelde relatie met de cao kunnen ook verschillende externe factoren van invloed zijn op de inzet van interne en externe flexibiliteit. De meest voor de hand liggende factoren zijn de economische ontwikkeling en de wetgeving. Bij onzekere verwachtingen ten aanzien van de bijvoorbeeld de vraag zullen werkgevers minder snel vaste arbeidsrelaties aangaan en de behoefte aan arbeid eerder invullen door flexibele en/of tijdelijke arbeidskrachten. Binnen een sector hebben de economische ontwikkeling en de verwachtingen daarover dan ook invloed op de totale omvang van de inzet van flexibele arbeid, maar ook op de afspraken die sociale partners in de cao maken en die van invloed kunnen zijn op de inzet van externe flexibiliteit en/of mate van flexibiliteit van vaste medewerkers.

Zo kan een afspraak die in de cao wordt gemaakt over bijvoorbeeld de hoogte van de overwerkvergoeding van invloed zijn op inzet van interne (numerieke) flexibiliteit.

Ook de wetgeving beïnvloedt de mate van inzet van flexibele arbeid, bijvoorbeeld door beperkingen op te leggen ten aanzien van het aantal keer dat een werknemer achtereenvolgens een tijdelijk contract mag aangaan bij dezelfde werkgever. Indien wetgeving de inzet van externe flexibele arbeid beperkt, zou het kunnen zijn dat werkgevers meer gebruikmaken van de inzet van interne flexibiliteit. In dit onderzoek zullen we geen rekening houden met de veranderende wetgeving ten aanzien van flexibele arbeid.

Onderzoeksaanpak

De aanpak van het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

I. Flexibele arbeidsrelaties in de sector Bouwnijverheid

Op basis van de data uit het bestand van de Enquête Beroepsbevolking 2002-2011 beschrijven we op sectorniveau de ontwikkeling van de verschillende arbeidsrelaties in de sector. Daarmee krijgen we inzicht in de manier waarop de flexibiliteitsbehoefte gedurende genoemde periode met verschillende vormen van arbeidsrelaties is ingevuld. Daarbij zal - voor zover mogelijk - een onderscheid worden gemaakt tussen verschillende vormen van flexibiliteit.

II. Flexibilisering in de CAO Bouwnijverheid

In de cao kunnen sociale partners afspraken maken die de ruimte voor de flexibele inzet (intern en extern) van arbeid beïnvloeden. Daarbij kun je denken aan afspraken over bijvoorbeeld vergoedingen voor overwerk, inhuur van uitzendkrachten en het al dan niet opleggen van beperkingen aan bepaalde vormen van arbeidscontracten. Op basis van een analyse van de cao's Bouwnijverheid die zijn afgesloten in de periode 2000-2010 proberen we een

uitspraak te doen over de mate waarin de cao ruimte heeft gecreëerd voor beide vormen van flexibiliteit.

III. Relatie interne en externe flexibiliteit in de sector Bouwnijverheid

Om een uitspraak te kunnen doen over de samenhang tussen de inzet van werkgevers in de sector bouw van interne flexibiliteit en de inzet van externe flexibiliteit maken we gebruik van de gegevens uit het Arbeidsvraagpanel (AVP)². Met behulp van het AVP verzamelt het Sociaal Cultureel Planbureau in Nederland op uitgebreide schaal gegevens over de vraag naar arbeid door organisaties. Het AVP is bedoeld om meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van de door organisaties uitgeoefende vraag naar arbeid, en de bepalende factoren voor de vraag naar arbeid op vestigingsniveau. Het AVP maakt het mogelijk om voor een periode de ontwikkeling van de arbeidsvraag en -inzet op bedrijfsniveau te volgen.

Binnen de geformuleerde vraagstelling zijn de variabelen die de interne flexibiliteit beschrijven de *onafhankelijke* variabelen, en de variabelen die de externe flexibiliteit beschrijven de *afhankelijke* variabelen. Vanuit het idee dat organisaties hun behoefte aan flexibele inzet van arbeid zowel met behulp van een externe flexibiliteitsstrategie, als een interne flexibiliteitsstrategie inhoud kunnen geven, onderzoeken we of er een verband is tussen deze twee strategieën. De veronderstelling daarbij is dat, naarmate een werkgever meer gebruikmaakt van de ruimte voor de flexibele inzet van vaste medewerkers, hij minder gebruik zal maken van externe vormen van flexibiliteit.

² http://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsvraagpanel_AVP

De hypothese die we toetsen is:

Het gebruik van externe numerieke 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 dienst (de interne flexibiliteit).

Om de veronderstelde relatie tussen interne en externe flexibiliteit te toetsen, bekijken we de gegevens voor de organisaties uit de sector Bouwnijverheid die in de periode 2003-2010³ aan het AVP hebben deelgenomen. Gedurende deze periode is het AVP vier keer (golven) afgenomen en is de operationalisatie van de variabelen door middel van de vraagstelling nagenoeg constant gebleven. Dit maakt het mogelijk om de hypothese op basis van de gegevens van een groot aantal bedrijven te toetsen.

Tot slot is ten behoeve van de reflectie en aanbevelingen (hoofdstuk 8) een aantal interviews met werkgevers gehouden (bijlage 3). Het doel van deze interviews was het spiegelen van een aantal bevindingen van het onderzoek (zijn deze herkenbaar of niet?) en mogelijk aanbevelingen. Er zijn in totaal zes interviews gehouden, twee met een groot bouwbedrijf en vier met een MKB-bedrijf. De resultaten van de interviews zijn (anoniem) verwerkt in hoofdstuk 8.

³ Het meeste recente AVP betreft de golf 2009/2010. Hiermee is het effect van de economische crisis die de sector heeft getroffen op de onderzochte data beperkt.

5. Flexibele arbeidsrelaties in de Bouwnijverheid

In de bouw is het vaste arbeidscontract nog steeds het dominante type arbeidscontract. Het aandeel daarvan ten opzichte het totaal aantal arbeidscontracten is in de loop van de jaren wel afgenomen, van 75,8% in 2002 naar 64,6% in 2011. De sector volgt daarmee de trend die in alle sectoren

waarneembaar is: een verschuiving van vast naar flexibel. Deze verschuiving is in de sector Bouwnijverheid met een daling van ruim 11%-punten wel veel sterker dan in het totaal aantal sectoren waar het aandeel vaste arbeidsrelaties met ruim 5%-punten is afgenomen.

Tabel 2: Aandeel type arbeidscontract t.o.v. totaal aantal arbeidscontracten in de sector

Contracttype	2002		2011	
	bouwnijverheid	alle sectoren	bouwnijverheid	alle sectoren
a. vaste arbeidsrelatie	75,8%	75,6%	64,6%	70,3%
b. tijdelijk met uitzicht op vast	2,9%	4,2%	4,8%	5,7%
c. tijdelijk > = 1 jaar	0,2%	1,0%	0,2%	1,3%
d. overig tijdelijk	1,0%	1,3%	1,0%	1,3%
e. uitzendkrachten	1,0%	2,5%	2,9%	2,3%
f. oproep- of invalkrachten	0,2%	1,4%	0,0%	2,5%
g. vaste arbeidsrelatie, geen vaste uren	0,2%	0,6%	0,0%	0,8%
h. tijdelijk, geen vaste uren	0,2%	0,8%	0,2%	1,2%
i. zelfstandigen zonder personeel	11,3%	7,5%	19,9%	9,8%
j. zelfstandigen met personeel/meewerkenden	7,2%	5,0%	6,3%	4,7%

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002-2011

5.1 Ontwikkeling vaste en flexibele arbeidsrelaties

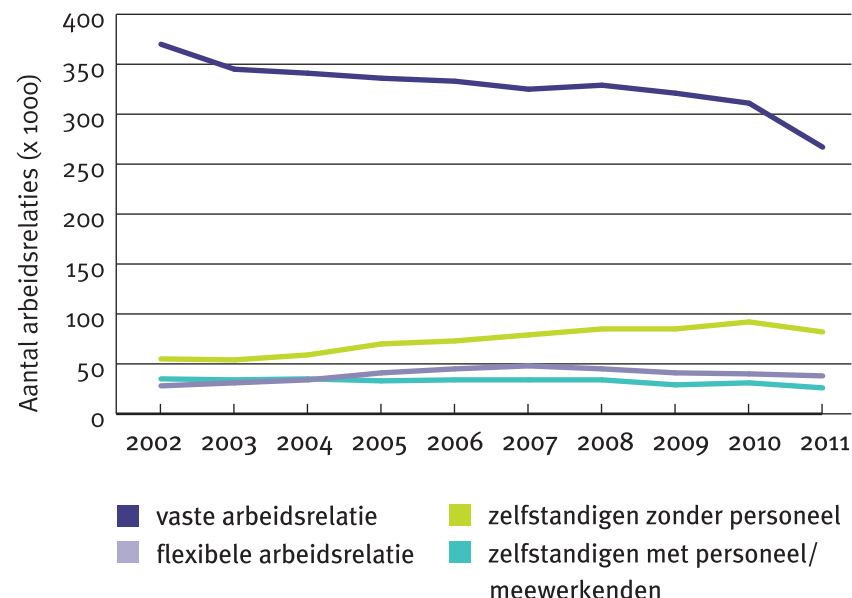
Het absolute aantal vaste arbeidsrelaties binnen de sector Bouwnijverheid is in de periode 2002-2011 met bijna 28% afgenomen. Daarmee is het aantal vaste arbeidsrelaties in de bouwnijverheid sterker gedaald dan het totaal aantal arbeidsrelaties in deze sector: deze namen in de genoemde periode met ruim 15% af. Het verschil tussen de daling van het aantal vaste arbeidsrelaties en de afname van het totale aantal arbeidsrelaties is ingevuld door verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties.

Zoals uit tabel 2 blijkt, gaat de afname van het aandeel vaste arbeidscontracten in de sector Bouw gepaard met een toename van het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband, het aandeel uitzendkrachten en met name het aandeel zelfstandigen zonder personeel.

Hierbij valt op dat het aandeel uitzendkrachten in de bouwnijverheid in omvang weliswaar bescheiden blijft, maar dat er in de periode 2002-2011 sprake is van meer dan een verdubbeling. Dit is in tegenstelling tot het totaal aantal sectoren waar het aandeel uitzendkrachten licht is afgenomen. Ook het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op dienstverband groeit relatief sterker dan in het totaal aantal sectoren.

Figuur 2 laat zien dat het aantal vaste arbeidsrelaties in de bouwnijverheid sinds 2002 vrijwel constant is gedaald en tegelijkertijd het aantal zelfstandigen nagenoeg continue is toegenomen, met uitzondering vanaf 2010. Het aantal vaste arbeidsrelaties daalde toen nog sterker; de economische crisis die de bouw in alle hevigheid heeft geraakt, zal hier in hoge mate debet aan zijn.

Figuur 2: Aantal arbeidsrelaties naar type in de sector Bouwnijverheid



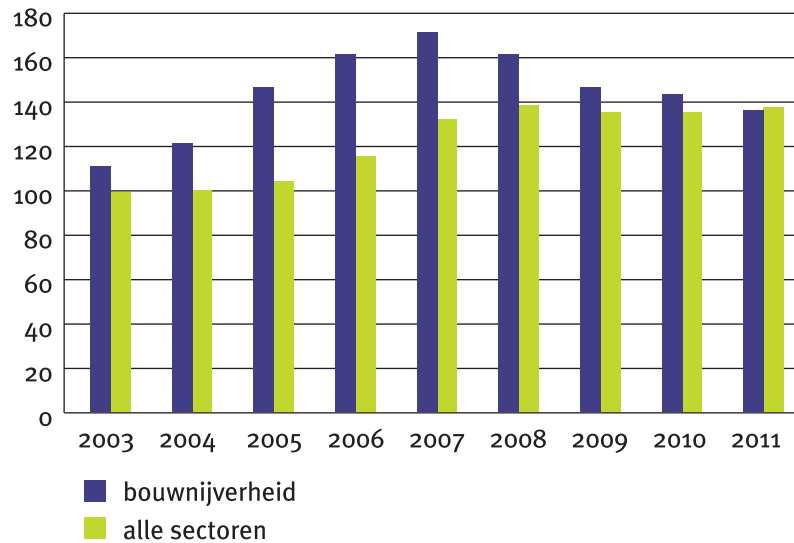
Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002-2011

De figuren 3 en 4 geven de ontwikkeling weer van het absolute aantal flexibele arbeidsrelaties en het aantal zelfstandigen zonder personeel ten opzichte van de situatie in 2002. Figuur 3 maakt duidelijk dat na een vrij snelle stijging in de periode 2003-2007, het aantal flexibele arbeidsrelaties (exclusief de zelfstandigen zonder personeel) in de bouw weer is gedaald en nu, voor wat de ontwikkeling in de periode 2002-2011 betreft, op een vergelijkbaar ontwikkelingsniveau zit als het totaal aantal sectoren. Daarbij moeten we ons realiseren dat het totale aandeel van deze arbeidsrelaties in de bouwnijverheid relatief beperkt blijft. In 2002 bedroeg dit 5,7% en in 2011 9,2%. In de totale economie zijn deze arbeidsrelaties met een aandeel van respectievelijk 11,8% in 2002 en 15,2% in 2011 belangrijker.

In de bouwnijverheid wordt in vergelijking met het totaal aan sectoren de behoefte aan flexibele arbeid dus vooral ingevuld met zelfstandigen met en zonder personeel en in mindere mate met andere vormen van flexibele arbeid.

Figuur 3: Ontwikkeling van aantal flexibele arbeidsrelaties exclusief zelfstandigen zonder personeel (2002=100)

Toelichting: in dit figuur zijn de flexibele arbeidsrelaties gedefinieerd als de relaties b t/m h uit tabel 2

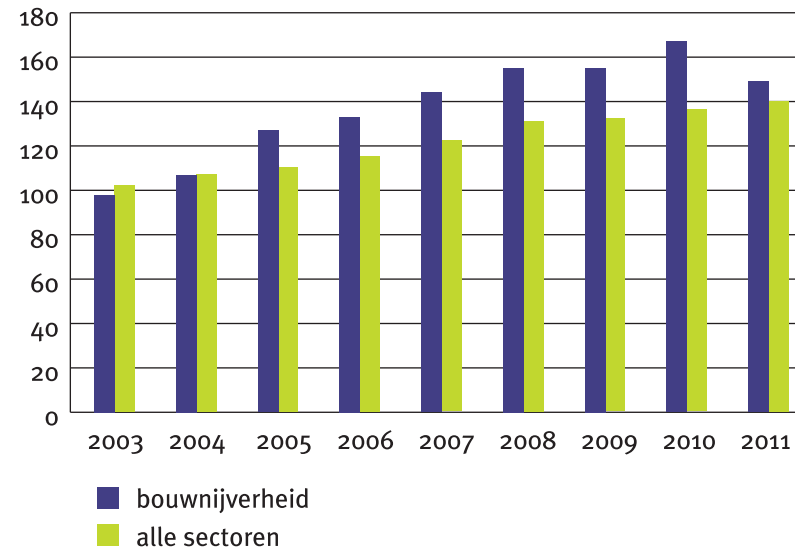


Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002-2011

De ontwikkeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel is weergegeven in figuur 4. We zien dat het aantal zelfstandigen in alle sectoren gemiddeld is toegenomen gedurende de periode 2002-2011. Opvallend in de bouw is de afname van deze ontwikkeling in 2011.

In 2010 werkte nog ruim 67% meer ZZP'ers in de sector dan in 2002; in 2011 lag dit percentage op 49%. Zoals gezegd zal de economische crisis die de bouw zwaar heeft getroffen hieraan met name debet zijn. Veel arbeidsrelaties (vast en flexibel) zullen zijn beëindigd; het totaalaantal arbeidsrelaties in de bouw dook ruim 15% onder het niveau van 2002. Daarnaast kan meespelen dat de belangrijkste drijfveer achter de sterke groei van het aantal ZZP'ers in de bouw - het niet langer in loondienst willen werken en zelf verantwoordelijkheid willen dragen voor het uit te voeren werk (Zandvliet et al. 2013) - in tijden van economische onzekerheid de wens van werknemers om ZZP'er te worden minder snel aanzetten tot het daadwerkelijk aan de slag gaan als ZZP'er.

Figuur 4: Ontwikkeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel (2002=100)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002 - 2011

5.2 Interne en externe flexibiliteit

In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat werkgevers hun behoefte aan flexibiliteit van en binnen arbeidsrelaties volgens vier strategieën vorm kunnen geven. Zoals tabel 3 laat zien, wordt de behoefte aan flexibele arbeidsrelaties in de sector Bouwnijverheid nagenoeg in zijn geheel ingevuld door de externe numerieke flexibiliteit. Naast ZZP'ers omvat de externe numerieke flexibiliteit volgens de door ons gebruikte definitie ook de verschillende tijdelijke arbeidsrelaties, de uitzendkrachten en de zelfstandigen met personeel/meewerkenden.

Tot de interne numerieke flexibiliteit kunnen we binnen de verschillende arbeidsrelaties die de Enquête Beroepsbevolking (EBB) onderscheidt, de oproep- en invalkrachten en de vaste arbeidsrelaties zonder vaste uren rekenen.

Van het totaal aantal (numeriek) flexibele arbeidsrelaties in de bouwnijverheid zijn in 2011 op basis van de indeling van de EBB alle arbeidsrelaties te omschrijven als externe numerieke flexibiliteit. Ter vergelijking: in het totaal aantal sectoren is ruim 88% van de arbeidsrelaties een vorm van externe numerieke flexibiliteit.

Dat het grootste deel van de behoefte aan numerieke flexibiliteit wordt ingevuld door de externe numerieke flexibiliteit ligt aan de ene kant voor de hand, omdat binnen de EBB maar een beperkt aantal relaties wordt onderscheiden die onder interne numerieke flexibiliteit zijn te plaatsen. Ook binnen vaste arbeidsrelaties is flexibiliteit mogelijk. Denk daarbij bijvoorbeeld aan deeltijdcontracten of het aanpassen van het aantal contracturen. Dit wordt binnen de EBB echter niet als zodanig geregistreerd (in hoofdstuk 7 wordt dit wel in de analyse betrokken).

Aan de andere kant is het wel opvallend dat met een toename van behoefte aan flexibiliteit (het aantal en aandeel vaste arbeidsrelaties in de sector daalt immers) de EBB-data voor de bouw helemaal geen toename van het aantal interne numerieke flexibele arbeidsrelaties laten zien.

In 2002 bedroegen deze nog bijna 2% van het aantal flexibele arbeidsrelaties, maar sindsdien is dit aandeel tot nihil afgenomen. Dit is in tegenstelling tot het totaal aantal sectoren waar het aandeel van de interne numerieke flexibiliteit in het totaal aantal arbeidsrelaties is toegenomen van 8,5% in 2002 naar ruim 11% in 2011.

Tabel 3: Overzicht aandeel flexibele arbeidsrelaties in totaal aan flexibele arbeid

Contracttype	2002		2011	
	bouwnijverheid	alle sectoren	bouwnijverheid	alle sectoren
Interne numerieke flexibiliteit	1,7%	8,6%	0%	11,2%
oproep- of invalkrachten	0,8%	5,9%	0%	8,5%
vaste arbeidsrelatie, geen vaste uren	0,8%	2,7%	0%	2,7%
Externe numerieke flexibiliteit	98,3%	91,5%	100%	88,8%
tijdelijk met uitzicht op vast	11,9%	17,2%	13,7%	19,1%
tijdelijk > = 1 jaar	0,8%	4,2%	0,7%	4,4%
overig tijdelijk	4,2%	5,2%	2,7%	4,5%
uitzendkrachten	4,2%	10,3%	8,2%	7,8%
tijdelijk, geen vaste uren	0,8%	3,1%	0,7%	4,0%
zelfstandigen zonder personeel	46,6%	30,8%	56,2%	33,1%
zelfstandigen met personeel/meewerkenden	29,7%	20,7%	17,8%	15,9%

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2002 - 2011

5.3 Conclusie

Op basis van de analyse van de EBB-data kunnen we concluderen dat ten aanzien van de sector Bouwnijverheid:

- de behoefte aan flexibele arbeid vooral wordt ingevuld met zelfstandigen met en zonder personeel en in mindere mate met andere vormen van flexibele arbeid;
- voor de invulling van de flexibiliteitsbehoefte weinig gebruik wordt gemaakt van arbeidscontracten waarbinnen het mogelijk is om het aantal te werken uren snel aan te passen;
- de aandacht bij het invullen van de flexibiliteitsbehoefte meer uitgaat naar strategieën die het mogelijk maken de arbeidsrelatie te beëindigen dan naar mogelijkheden om deze relatie aan de omstandigheden aan te passen.

6. Flexibilisering in de CAO Bouwnijverheid

Om de ontwikkeling van de interne en externe flexibiliteit in de CAO Bouwnijverheid te beoordelen, is voor de periode 2000-2013 bekeken op welke manier een aantal vormen van flexibiliteit inhoudelijk is geregeld in de cao en hoe deze zich hebben ontwikkeld. Per vorm beschrijven we op welke manier deze door middel van cao-afspraken is ingevuld en hoe deze afspraken zich hebben ontwikkeld. Na de beschrijving volgt per vorm van flexibiliteit een beoordeling over de ontwikkeling daarvan: is de ruimte voor flexibele inzet van arbeid voor de werkgever toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven? We beoordelen dit aan de hand van het aantal te werken uren en de spreiding daarvan, de kosten en de randvoorwaarden voor de werkgever.

In het onderzoek wordt flexibiliteit beoordeeld vanuit het oogpunt van werkgevers. De cao kent ook vormen van flexibiliteit die zijn ingegeven door de behoefte van de werknemer.

Het betreft hier keuzemogelijkheden tussen geld en tijd, vakantiedagen en roostervrije dagen, en de mogelijkheid om deeltijdarbeid te verrichten. Deze vormen worden in dit onderzoek ook beschreven. In zijn algemeenheid kan worden aangenomen dat deze bepalingen de flexibiliteit in de cao voor de werkgever enigszins inperken.

6.1 Analyse cao-bepalingen interne flexibiliteit

Normale arbeidsduur/verschoven arbeidstijden

Beschrijving afspraken normale arbeidsduur

In de cao is bepaald dat de normale arbeidsduur 40 uur per werkweek en 8 uur per dag bedraagt. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De

zaterdag en zondag worden niet als normale werkdag beschouwd.

In de cao is een mogelijkheid opgenomen om af te wijken van de normale arbeidsduur en een regeling overeen te komen waarbij kortere werkweken worden afgewisseld met langere. Hiervoor geldt dat de Ondernemingsraad en ten minste 70% van de werknemers moeten instemmen, dat de bandbreedte voor de uren per dag 7-9 uur bedraagt en dat er een gemiddelde geldt van 40 uur per week in 13 weken, waarbij een loon van 8 uur per dag wordt uitgekeerd.

Binnen een werkweek is de dagelijkse arbeidsduur gelijk. De maximale uren per dag inclusief reistijd en pauze bedragen 11,5 uur. Voor de aanpassing van de arbeidstijd geldt voor het uur dat per dag meer kan worden gewerkt (9 in plaats van 8) geen toeslag. In overleg met de vakorganisaties kunnen voor (specifieke groepen) werknemers maatwerkafspraken over werktijden worden gemaakt.

De bepalingen over de normale arbeidsduur zijn in de cao 2004-2007 niet gewijzigd. In deze cao bestond ook reeds de mogelijkheid om af te wijken van de normale arbeidsduur. Overeenstemming met de Ondernemingsraad zonder 70% van de werknemers was voldoende.

Ook hier gold de begrenzing van 40 uur in 13 weken, de bandbreedte tussen 7-9 uur per dag en een beloning, gebaseerd op 8 uur per dag. De voorwaarde dat binnen een werkweek de arbeidsuren per dag gelijk moeten zijn, ontbrak.

Ook de cao 1999-2000 kende een regeling waarmee de arbeidstijd kon worden aangepast met instemming van de Ondernemingsraad en met een begrenzing van het gemiddelde van 40 uur in 13 weken. In deze regeling werd een maximumaantal uur arbeid per dag gesteld (9 uur) en het totaal aantal uur per dag inclusief pauze, reistijd en arbeidsduur bedroeg 11,5 uur. Het minimum van 7 uur arbeid per dag werd hier niet genoemd, evenmin de voorwaarde dat het aantal uren per dag binnen een werkweek gelijk moest zijn.

De voorwaarde dat 8 uur loon per dag werd voldaan, ontbrak.

Ontwikkeling flexibiliteit normale arbeidsduur

In de drie cao's bestaat de mogelijkheid om af te wijken van 8 uur per dag. De mogelijkheid om binnen een werkweek binnen een bandbreedte van 7-9 uur af te wijken van de normale arbeidsduur per dag zonder dat voor het negende uur een toeslag dient te worden betaald, heeft de flexibiliteit enigszins vergroot wat kosten en urenspreiding betreft. Opvallend is dat uit de interviews met werkgevers bleek dat niet altijd duidelijk was hoe met het negende uur moest worden omgegaan.

De flexibiliteit van de cao is per saldo enigszins toegenomen als het gaat om tijden waarop kan worden gewerkt in het kader van de normale arbeidsduur.

Beschrijving afspraken verschoven arbeidstijden Infra

In artikel 32a van de cao is bepaald dat de arbeidstijden Infra, indien de opdrachtgever dit in bestekbepalingen eist bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken, kunnen worden verschoven. Dit vindt plaats in redelijk overleg met de werknemers.

De werknemer kan niet worden verplicht tot arbeid buiten de grenzen van de dagelijkse arbeidstijd (7.00 uur en 18.00 uur). In de cao is bepaald dat de bouwplaatswerknemers die worden ingezet op verschoven uren, hiervoor een toeslag ontvangen.

Ook in de cao's 1999-2000 en 2004-2007 bestond een bepaling van verschoven uren.

In de cao 1999-2000 betrof het verschoven uren GWW (Grondverzet, Wegenbouw en Waterbouw). Ook hier gold een toeslag op het uurloon voor werknemers die op de verschoven uren werden ingezet. In deze cao was tevens de mogelijkheid tot invoering van een jaarmodel GWW opgenomen.

Ontwikkeling flexibiliteit verschoven arbeidsduur

De flexibiliteit van de cao is gelijk gebleven als het gaat om tijden waarop gewerkt kan worden in het kader van de verschoven arbeidsduur.

De cao is niet flexibeler geworden met betrekking tot de kosten voor de werkgever indien deze gebruikmaakt van de regeling om af te wijken van de normale arbeidsduur. In het geval van verschoven arbeidstijden gelden overwerktoeslagen van 30% tot en met 100%.

Verplicht en onverplicht overwerk

Beschrijving afspraken in de cao

Zowel de cao 2012 als de cao 2004-2007 kent voor bouwplaatswerknemers een bepaling 'verplicht overwerk' en een bepaling 'onverplicht overwerk'.

Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen gedurende maximaal 26 weken per jaar, ten behoeve van discontinuïteit in de bedrijfsvoering, worden verplicht 80 opname-uren per jaar op te bouwen door middel van verplicht overwerk en/of inleg van reisure. Hiervoor is een aantal voorwaarden opgenomen:

- overwerk in eenheden van een uur;
- maximaal 3 overuren per week, maximaal 64 overuren per jaar;
- per dag maximaal 11,5 uur werken en max 13 uur werk, reistijd en pauze;
- saldo aan overuren moet binnen 9 maanden na afloop van het kwartaal waarin de reis- en overuren zijn gemaakt door de werkgever worden ingezet voor opvang van discontinuïteit.

In de cao is opgenomen dat ondernemingen die een systematiek willen hanteren en continueren die afwijkt van de beschreven standaardssystematiek dit slechts in overleg en na instemming van de vakorganisaties kunnen doen.

Ook in de cao 2004-2007 bestond deze regeling al (artikel 15). De regeling is wel enigszins gewijzigd. Belangrijke verschillen zijn het maximumsaldo aan overuren ten behoeve van discontinuïteit (39 in de cao 2004-2007 en 80 in de cao 2012) en de periode waarin de werkgever de uren kan inzetten. In de huidige cao is dat 9 maanden. In de cao 2004-2007 was dat uiterlijk in het kwartaal, volgend op dat waarin de overuren zijn gemaakt.

Het totaalaantal verplicht te maken overuren is in de huidige cao 3 uur per week (gedurende maximaal 26 weken) en maximaal 64 overuren per jaar. In de cao 2004-2007 was dit maximaal 26 weken tot een maximum van 3 uur per week. Het maximum van 64 overuren per jaar stond niet vermeld. Ook hier bestond de mogelijkheid af te wijken van de systematiek na overleg en instemming van de vakorganisaties.

In de cao 2012 is tevens opgenomen dat de werkgever die gebruikmaakt van de verplichte overwerkregeling ten behoeve van de opvang van discontinuïteit, maximaal 13 weken en niet tegelijkertijd met de overwerkregeling, gebruik kan maken van de gemiddeld 40-urige werkweek. Deze bepaling is niet opgenomen in de cao 2004-2007.

In de huidige cao is bepaald dat onverplicht overwerk mogelijk is indien 70% van de betrokken werknemers daarmee instemt. Dit is niet gewijzigd ten opzichte van de cao 2004-2007, met dien verstande dat daarin is vermeld dat een representatief deel van de betrokken werknemers moet instemmen.

In de cao 1999-2000 is ten aanzien van overwerk bepaald dat dit mogelijk is in bijzondere gevallen en alleen na overleg en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers. De werknemer kon niet worden verplicht tot overwerk.

Ontwikkeling flexibiliteit overwerk

De regeling met betrekking tot overwerk is ten opzichte van de cao 1999-2000 flexibeler geworden. De huidige cao bevat een bepaling waarin werknemers kunnen worden verplicht tot overwerk om uren te sparen voor tijden van minder werk (discontinuïteitsregeling).

Tevens is er een mogelijkheid om in overleg en met instemming van de vakorganisaties een andere systematiek overeen te komen.

De voorwaarden waaronder de discontinuïteitsregeling kan worden ingezet, lijken ten opzichte van de cao 2004-2007 te zijn toegenomen en daarmee is de flexibiliteit enigszins afgenomen. In tegenstelling tot de cao 2004-2007 is in de cao nu opgenomen dat een gelijktijdig gebruik van de verplichte overwerkregeling en de gemiddelde werkweek van

40 uur niet mogelijk is en de werkgever die gebruikmaakt van de discontinuïteitsregeling slechts maximaal 13 weken gebruik kan maken van de gemiddelde 40-urige werkweek. Tevens is een maximaal aantal verplicht te maken overuren opgenomen van 64 per jaar.

De cao 2004-2007 noemt slechts maximaal 26 weken en 3 uur per week (78 uur).

Met betrekking tot de op te bouwen uren en de periode waarin overwerkuren kunnen worden ingezet, is de cao ten opzichte van de cao 2004-2007 flexibeler geworden. De reden hiervan is het toegenomen saldo overuren dat opgebouwd kan worden en de verlengde periode (van een kwartaal naar 9 maanden), waarbinnen de werkgever deze overuren kan inzetten.

De kosten van overuren (verplicht of onverplicht) zijn constant gebleven. In de drie cao's is bepaald dat overuren worden vergoed tegen een overurentoeslag. De hoogte van de overurentoeslag is in de loop der jaren niet gewijzigd.

Bij onverplicht overwerk kan de werknemer kiezen voor omzetting in vrije tijd dan wel het laten uitbetalen van deze dagen. Deze keuzemogelijkheid bestond ook reeds in de cao 1999. Hierdoor wordt de werkgever enigszins beperkt in zijn flexibiliteit.

Ploegendienst en bereikbaarheidsdienst

In artikel 33 is opgenomen dat bij ploegendienst kan worden afgeweken van de normale arbeidstijden zoals genoemd in artikel 23 (tussen 7.00 en 18.00 uur). Hiervoor geldt een ploegentoeslag (10% bij tweeploegendienst en 15% bij drieploegendienst). De normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 en mag per twee weken niet meer bedragen dan 80 uur. Voor de industriële bouw geldt dat, indien de dienst zo is geregeld dat de aanvang van de dienst voor 06.00 uur is of de beëindiging valt na 19.00 uur, het uurloon wordt verhoogd met 5% voor de uren die vallen tussen 06.00 uur en 19.00 uur en met 25% voor de uren die vallen tussen 19.00 uur en de volgende ochtend 6.00 uur. Deze regeling is niet gewijzigd ten opzichte van de cao 2004-2007. In de cao 1999-2000 is eveneens een dergelijke bepaling opgenomen over ploegendienst.

In deze regeling ontbrak de voorwaarde over de normale arbeidsduur en een maximum van 80 uur per twee weken.

Met betrekking tot de bereikbaarheidsdienst is in de cao opgenomen dat de bouwplaatswerknemer, indien dit bij arbeidsovereenkomst is overeengekomen, verplicht is bereikbaarheidsdienst te draaien buiten normale arbeidstijden.

Hiervoor ontvangt de werknemer een vergoeding, afhankelijk van gebondenheid aan huis. Dit is niet gewijzigd ten opzichte van 2004-2007 en 1999-2000. Indien de werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, geldt dit als overwerk.

Ontwikkeling flexibiliteit ploegendienst en bereikbaarheidsdienst

Ten aanzien van de voorwaarden waaronder ploegendienst of bereikbaarheidsdienst kan plaatsvinden, is de cao minder flexibel geworden. In de huidige cao is met betrekking tot ploegendienst een limitering opgenomen van maximaal 80 uur in twee weken. Tevens dienen de werkzaamheden plaats te vinden in de periode van maandag 0.00 uur tot vrijdagavond 24.00 uur. Dit was niet geregeld in de cao 1999-2000.

De kosten voor de werkgever bij gebruik van ploegendiensten zijn constant gebleven.

Krimp contractuele uren

Er bestaat geen expliciete bepaling in de cao die krimp van contractuele uren mogelijk maakt. In de huidige cao is wel opgenomen dat het de werkgever niet is toegestaan om nulurencontracten of oproepcontracten zonder enige urengarantie voor een bepaalde periode overeen te komen.

Ontwikkeling flexibiliteit krimp contractuele uren

Het verbod van nulurencontracten of oproepcontracten zonder enige urengarantie ontbrak in de cao 1999-2000 en 2004-2007. Dit heeft de interne flexibiliteit enigszins verkleind. Het is minder eenvoudig geworden om adhoc extra of minder uren met de werknemer overeen te komen.

Functiewisseling/aantal functies/opleiding en scholing/vitaliteitsregeling

Functiewisseling is niet in de cao geregeld. De cao kent in totaal 121 functies, verdeeld over verschillende groepen. In de cao 1999-2000 waren dit er 117. In de cao is een hoofdstuk opgenomen over opleiding en ontwikkeling. Daarin is bepaald dat op 28 plaatsen in het land Adviescentra Loopbaanbeleid zijn ingericht. Deze zijn bedoeld om onafhankelijk advies en begeleiding te bieden aan werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf of bedrijfstak

ambliëren. Iedere vijf jaar heeft de werknemer het recht om (kosteloos) door het Adviescentrum Loopbaanbeleid een assessment te laten uitvoeren, uitmondend in een individueel opleidingsplan en een daarop afgestemd scholingstraject, waarvoor naast een eigen bijdrage van de werkgever en werknemer collectieve middelen beschikbaar zijn. In de cao 2004-2007 is benoemd dat de adviescentra er zouden komen.

Tevens is bepaald dat de bouwplaatswerknemer recht heeft op een zogenoemd EVC-traject, gericht op diplomering. Daarbij is sprake van een maximale financiering uit het scholingsfonds voor de Bouwnijverheid tot tien dagen. Ook deze bepaling geldt vanaf 2006.

Daarnaast zijn scholingsbepalingen vastgelegd voor bouwplaatswerknemers en UTA- werknemers. Deze zijn niet gewijzigd in relatie tot de cao 2004-2007 en 1999-2000.

Tot slot is in de cao bepaald dat de werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling/vitaliteitsregeling 1,25% over het vast overeengekomen loon/salaris bedraagt.

Een dergelijke regeling bestond niet in de cao 1999-2000.

De cao onderscheidt 122 functies, verdeeld over vijf groepen. Dit is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van de cao 1999-2000 die 117 functies onderscheidde, verdeeld over vijf groepen.

Ontwikkeling flexibiliteit ten aanzien van functiewisseling/opleiding en scholing/vitaliteitsregeling

Alhoewel de flexibiliteit met betrekking tot functiewisseling niet in de cao is geregeld, faciliteert de huidige cao de mogelijkheden om tot functiewisseling te komen wel meer dan de cao 2004-2007 en zeker dan de cao 1999-2000. Er zijn bepalingen voor loopbaanbeleid en de daarbij behorende faciliteiten voor de werknemer geformuleerd, zoals bijvoorbeeld het doen van een assessment.

Tevens worden EVC-trajecten voor bouwplaatswerknemers geboden. Zeker in vergelijking met 1999-2000 is hier sprake van toegenomen faciliteiten die een toename van de interne flexibiliteit ondersteunen. Er zijn meer mogelijkheden voor de werknemer om zijn functionele interne flexibiliteit te vergroten.

Er is geen ontwikkeling zichtbaar in het aantal functies dat in de cao is beschreven. De drie cao's kennen een groot aantal functies met een specifieke functieomschrijving. Alhoewel niet is onderzocht, is het aannemelijk dat de veelheid aan functies met vrij beperkte ontwikkelingsmogelijkheden binnen de functie, de functionele interne flexibiliteit niet vergroot en het gebruikmaken van externe flexibiliteit vereenvoudigt.

Roostervrije dagen/vakantie

Het aantal vakantiedagen is niet gewijzigd in vergelijking met de cao 1999-2000. Het aantal roostervrije dagen is afgenomen van 24 naar 22 dagen. De verhouding tussen dagen die door de werkgever worden vastgesteld en de dagen die de werknemer zelfstandig kan vaststellen, is niet gewijzigd.

Ontwikkeling flexibiliteit roostervrije dagen/vakantie

Afgezien van de afname van twee roostervrije dagen is de flexibiliteit in de cao ten aanzien van de roostervrije en vakantiedagen niet toe- of afgenomen. De beschikbaarheid van de werknemer in uren is weliswaar enigszins toegenomen. De invloed van de werkgever op het moment waarop deze dagen kunnen worden ingezet echter niet.

Deeltijdwerk en 55plus-regeling

In de huidige cao is de mogelijkheid voor deeltijdwerk opgenomen. In de cao wordt expliciet vermeld dat een werkweek van 4x8 uur tot de mogelijkheden behoort, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

In vergelijking met de cao 1999-2000 en 2004-2007 is de expliciete vermelding van de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek gewijzigd. In deze cao is alleen de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur geregeld.

In de huidige cao is voor zowel bouwplaatswerknemers, als UTA-werknemers een mogelijkheid opgenomen tot een vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder. Deze regeling wordt mede gefinancierd door gebruik van feestdagen, verlofdagen, roostervrije dagen (inclusief scholingsdagen), senioredagen en door het kopen van dagen. Dit is niet gewijzigd ten opzichte van de cao 2004-2007 en 1999-2000.

In de huidige cao is voor werknemers in functieladder 1 opgenomen dat de dagen die zij tekort komen, worden aangevuld. De werknemer hoeft deze niet te kopen. Wel is bedongen dat de werknemer een aantal weken vijf dagen werkt indien er sprake is geweest van een collectieve wintersluiting. Voor werknemers in functieladder 2, 3, 4 en 5 geldt dat zij maximaal vijf extra verlofdagen ontvangen voor zover ze dagen tekort zouden komen in verband met collectieve wintersluiting. Dit was in de cao 1999-2000 niet geregeld.

Ontwikkeling flexibiliteit deeltijdwerk en 55plus-regeling

De voorwaarden waaronder deeltijdwerk en de 55plus-regeling mogelijk zijn, zijn ongewijzigd gebleven in vergelijking met de eerdere cao's.

De kosten met betrekking tot de 55plus-regeling lijken voor de werkgever ongeveer gelijk te zijn gebleven, dan wel licht te zijn toegenomen. Er is ten opzichte van de cao 1999-2000 aanvullend geregeld dat werknemers in functieladder 1 geen dagen hoeven te kopen indien zij tekort komen. Tevens is een regeling opgenomen voor de situatie dat werknemers als gevolg van collectieve wintersluiting dagen te kort komen. Werknemers in functieladder 2 tot en met 5 hebben dan recht op maximaal 5 extra dagen. Werknemers in functieladder 1 werken in dat geval ter compensatie een aantal weken 5 dagen.

In zijn algemeenheid geldt dat de mogelijkheid voor de werknemer van 55 jaar en ouder om deeltijd te gaan werken, de flexibiliteit van werkgever enigszins beperkt. De aanvulling 'tenzij zwaarwegende of dienstbelangen zich daartegen verzetten' vergroot daarentegen de flexibiliteit van de werkgever weer enigszins.

6.2 Analyse cao-bepalingen externe flexibiliteit

Uitzend/ingeleende arbeid/onderaanneming

In de cao is geregeld dat de cao-bepalingen tevens van toepassing zijn op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers die onder deze cao vallen. Uitzondering hierop vormen uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring is gebonden aan deze cao of paritair afgesproken arbeidspools.

Een groot aantal cao-bepalingen is ook van toepassing verklaard op uitzendkrachten die werkzaam zijn via een uitzendonderneming die voor 50% van de loonsom of minder werknemers uitzenden aan werkgevers in de bouwsector of werkzaam zijn via een uitzendonderneming die lid is van ABU of NBBU.

In de cao wordt getracht de positie van uitzendkrachten zo veel mogelijk gelijk te trekken met die van vakkrachten in bouwplaatsfuncties. In de CAO voor Uitzendkrachten is tevens een dergelijke regeling voor uitzendkrachten in de bouw opgenomen. In relatie tot de cao 2004-2007 is hierin weinig gewijzigd. Er is wel een ontwikkeling zichtbaar ten opzichte van de cao 1999-2000. Daarin was gebruik maken van een uitzendkracht een kortere periode mogelijk (12 maanden in 2 jaar) waarna de gehele cao van toepassing werd verklaard. Vanaf aanvang

van het uitzendwerk zijn lonen en onkostenvergoedingen van overeenkomstige toepassing verklaard. De uitzonderingen voor uitzendondernemingen die minder dan 50% van de loonsom of minder arbeidskrachten ter beschikking stelde en voor uitzendondernemingen lid van ABU of NBBU kende de cao niet.

Onderaanneming is geregeld in artikel 5 van de cao en in artikel 3 van de cao 1999-2000.

In de huidige cao is aanvullend opgenomen dat de werkgever bij inschakeling van zelfstandige ondernemers in de onderaannemingsovereenkomst een afspraak moet maken over naleving van de cao-afspraken.

Ontwikkeling flexibiliteit uitzendarbeid/onderaanneming

Vanaf 1999 is de wijze waarop wordt omgegaan met uitzendarbeid gewijzigd. In eerste instantie kende de cao geen uitzonderingen voor uitzendbureaus die minder dan 50% van de loonsom arbeidskrachten ter beschikking stelden en voor de uitzendonderneming lid van ABU of NBBU en was na een periode van 12 maanden binnen twee jaar de gehele cao van toepassing. Dit is gewijzigd in de lijn dat voor de genoemde uitzonderingen een heel aantal specifiek benoemde bepalingen van de CAO Bouwnijverheid direct van toepassing zijn op uitzendkrachten maar er geen beperking in duur meer is opgenomen.

In vergelijking met de cao 1999-2000 kan derhalve flexibeler gebruik gemaakt worden van uitzendkrachten.

De bepalingen ten aanzien van onderaanneming zijn niet gewijzigd. Wel is de werkgever nu verplicht in de onderaannemingsovereenkomst een bepaling op te nemen over naleving van de cao-afspraken. Dit heeft de flexibiliteit enigszins verkleind.

Tijdelijk werk

In de huidige cao is geregeld dat in afwijking van artikel 7:668 a, lid 1 BW voor bouwplaatswerknemers geldt dat, bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de laatste arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, als onbepaalde tijd geldt indien:

- drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode van niet meer dan drie maanden en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, is overschreden;
- meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.

Indien de werkgever de gelegenheid heeft om een contract voor bepaalde tijd te verlengen zonder dat daardoor sprake is van omzetting naar onbepaalde tijd, doch hij hiervan geen gebruik maakt, is het de werkgever niet toegestaan voor de desbetreffende werkzaamheden een uitzendkracht in te huren.

Ontwikkeling flexibiliteit tijdelijk werk

In de cao 1999-2000 en 2004-2007 is eveneens een dergelijke regeling opgenomen. In plaats van drie contracten voor bepaalde tijd was in deze cao's na twee contracten voor bepaalde tijd en het verstrijken van een periode van 12 maanden reeds sprake van een contract voor onbepaalde tijd.

De voorwaarden waaronder tijdelijk werk wordt toegestaan, zijn ten opzichte van de cao 1999-2000 en 2004-2007 versoepeld en daarmee is de externe flexibiliteit enigszins toegenomen. Dit is het gevolg geweest van gewijzigde wetgeving waarvan in de cao nog wel wordt afgeweken.

Verder kende de cao 1999-2000 niet de bepaling dat een werkgever geen gebruik mag maken van een uitzendkracht voor werkzaamheden die worden uitgevoerd

door een werknemer van wie het contract voor bepaalde tijd kon worden verlengd zonder dat het een contract voor onbepaalde tijd werd.

De voorwaarden waaronder uitzendkrachten kunnen worden ingeschakeld, zijn hiermee toegenomen, waarmee de cao minder flexibel is geworden.

In- en uitstroom/opzegtermijnen

Wat de in- en uitstroom betreft, zijn de geldende opzegtermijnen op grond van de cao van belang. De opzegtermijnen voor bouwplaatswerknemers wijken af van de wettelijke termijnen. In afwijking van artikel 7:672 lid 2 en 3 BW is de lengte van de opzegtermijn afhankelijk van leeftijd en het aantal volle dienstjaren. Bij een leeftijd van 58 t/m 64 jaar geldt bijvoorbeeld voor de werkgever bij 13 volle dienstjaren een opzegtermijn van 26 weken. Tot en met 45 jaar geldt een opzegtermijn van een week per gewerkt dienstjaar.

Ontwikkeling flexibiliteit in- en uitstroom/opzegtermijnen

In de geldende opzegtermijnen voor bouwplaatswerknemers is niets gewijzigd t.o.v. de cao 1999-2000 en de cao 2004-2007. Bepalingen voor UTA werknemers zijn in de cao 1999-2000 nog niet opgenomen. In relatie tot de geregelde opzegtermijnen in de cao 2004-2007 voor UTA werknemers is niets gewijzigd. De flexibiliteit in de cao met betrekking tot dit artikel is derhalve ongewijzigd gebleven.

6.3 Conclusie

Op grond van bovenstaande analyse is het beeld ontstaan dat er in een periode van 13 jaar beperkt veranderingen hebben plaatsgevonden als het gaat om flexibele inzet van personeel. Binnen bestaande kaders is het aantal te werken uren en de spreiding daarvan meer flexibel gemaakt. In een aantal gevallen zijn

met het verruimen van de inzet van uren, de voorwaarden waartegen dit mogelijk is enigszins toegenomen en de kosten voor inzet van uren buiten de normale arbeidsduur ongewijzigd gebleven. Dit is zichtbaar gemaakt in tabel 4.

Tabel 4: Artikelen CAO Bouwnijverheid naar vorm flexibiliteit en beoordeling ontwikkeling

Interne flexibiliteit	Cao 99-00	Cao 04-07	Cao 2012	Flexibiliteit in kosten	Flexibiliteit op voorwaarden	Flexibiliteit in uren
Overwerk	16, 22	15, 16, 17, 35	28, 29, 30, 31	Ongewijzigd	Toegenomen	Toegenomen
Ploegendienst	18 lid 2	12, 38	33	Ongewijzigd	Afgenomen	Ongewijzigd
Bereikbaarheidsdienst	20a	18, 36	34	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Normale arbeidsduur	15	8	23	Toegenomen	Afgenomen	Ongewijzigd
Verschoven uren	15a	14, 37	32a, 32b	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Krimp contractuele uren			17 lid 2			Afgenomen
Roostervrije/vakantie dagen	34, 35	19a, 21a, 23 a	35, 36	Ongewijzigd* *aantal afgenomen met 2, maar geen invloed werkgever	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Opleiding/scholing	35b	58a t/m 63	61, 62 a en b, 63, 64	Functionele flexibiliteit indirect toegenomen door meer faciliteiten voor ontwikkeling/scholing		
Externe flexibiliteit						
Uitzendwerk	4	91	6	Ongewijzigd	Toegenomen	Toegenomen
Tijdelijk werk	10 lid 2a	1	17 lid 4	Ongewijzigd	Toegenomen* *wettelijke regeling gewijzigd	Ongewijzigd
Opzegtermijnen	10	5 a/b	20 a/b	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Deeltijd	15b	10,11 a/b	25, 26a/b	Flexibiliteit werkgever beperkt afgenomen		

De meest in het oog springende ontwikkeling van de flexibiliteit in de cao is de discontinuïteitsregeling en de mogelijkheid om tot maatwerk te komen in overleg en met instemming van de vakorganisaties die is opgenomen in de cao. Dit heeft de interne numerieke flexibiliteit vergroot met betrekking tot de inzet van uren waarmee meer kan worden ingespeeld op de fluctuatie in hoeveelheid werk. De kosten voor deze uren buiten de normale arbeidsduur hebben zich daarentegen

niet ontwikkeld. Voor overwerkuren, dan wel verschoven uren gelden toeslagen bovenop het normale uurloon en de vergroting van de flexibiliteit in inzet van uren is gepaard gegaan met enigszins beperkende voorwaarden.

In de huidige cao is bepaald dat een nulurencontract zonder urengarantie niet is toegestaan. Dat heeft de interne flexibiliteit in de cao verkleind.

De faciliteiten om de interne functionele flexibiliteit in de cao te vergroten, zijn in de periode 1999-2013 toegenomen. Dit komt vooral door de inrichting van Adviescentra Loopbaanbeleid, een zelfstandig recht op scholing uit het scholingsfonds, de EVC-trajecten voor bouwplaatwerknemers en het invoeren van de levensloop-/vitaliteitsregeling. Er wordt getracht werknemers te faciliteren met betrekking tot hun duurzame inzetbaarheid, waarbij ook functiewijziging mogelijk is.

Het aantal functies met een specifieke functiebeschrijving is in de afgelopen 13 jaar nauwelijks gewijzigd (121 in de huidige cao en 117 in de cao 1999-2000). Alhoewel niet is onderzocht, is het aannemelijk dat dit de functionele flexibiliteit niet stimuleert.

Een interessante vraag is of deze indeling nog werkbaar is in de praktijk. Uit de gesprekken met werkgevers blijkt dat dit een punt van aandacht/zorg is. Enerzijds bestaat er behoefte aan een breed inzetbare werknemer; anderzijds dienen ook smalle functies met meer standaardtaken beschikbaar te blijven.

De externe numerieke flexibiliteit is eveneens toegenomen als gevolg van de wijzigingen in de mogelijkheden voor de inzet van uitzendkrachten. Tevens is het aantal tijdelijke contracten dat kan worden aangeboden alvorens een contract voor onbepaalde tijd ontstaat, vergroot. Dit is het gevolg van een wetswijziging. Er zijn echter ook enige beperkende bepalingen opgenomen ten aanzien van het gebruik van externe numerieke flexibiliteit zoals bijvoorbeeld geen uitzendwerk indien nogmaals een contract voor bepaalde tijd kan worden verstrekt.

Tot slot bleek bij het analyseren van de cao-bepalingen dat deze niet eenvoudig leesbaar zijn en de strekking ervan niet altijd (direct) duidelijk is. Dit maakt het lastig om bepalingen goed te interpreteren.

7. Relatie interne en externe flexibiliteit in de sector Bouwnijverheid

In dit hoofdstuk toetsen we op basis van de gegevens van het Arbeidsvraagpanel (AVP) de in hoofdstuk 4 geformuleerde hypothese:

Het gebruik van externe numerieke 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 dienst (de interne flexibiliteit).

Verwacht wordt dat, als werkgevers in de sector Bouwnijverheid meer gebruikmaken van interne flexibiliteit, zij minder gebruikmaken van strategieën die zijn gericht op de inzet van externe numerieke flexibiliteit. Als eerste gaan we in op de operationalisatie van in- en externe flexibiliteit.

Vervolgens bekijken we de ontwikkeling van het gebruik van de verschillende vormen van interne en externe flexibiliteit door bedrijven in de bouw.

Tot slot analyseren we de samenhang tussen deze twee vormen van flexibiliteit.

Op basis van de vraagstelling in het AVP operationaliseren we interne en externe flexibiliteit zoals weergegeven in tabel 5. De interne flexibiliteit bestaat uit drie variabelen die betrekking hebben op de numerieke flexibiliteit (overwerk, overeengekomen aantal contractuele uren en deeltijd) en één variabele (functiewisseling) die de mate van functionele flexibiliteit beschrijft. De externe numerieke flexibiliteit is beschreven aan de hand van drie variabelen: uitzend-/ingeleende arbeid, tijdelijk werk en in-/uitstroom (Zhou et al. 2011). De voor de bouwnijverheid belangrijke vorm van externe flexibiliteit, namelijk de zelfstandigen zonder personeel (ZZP), wordt niet door het AVP apart bevraagd.

Mogelijk zijn de ZZP'ers, gezien de vraagstelling, (voor een deel) meegenomen in de variabele uitzend-/ingeleende arbeid.

De inzet van de externe numerieke flexibiliteit van een bedrijf (in de sector Bouwnijverheid) is daarmee afhankelijk van de mate waarin datzelfde bedrijf gebruikmaakt van de flexibele inzet van medewerkers in vaste dienst (interne flexibiliteit).

In een schema

Interne flexibiliteit (onafhankelijke variabelen)

- 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 (afhankelijke variabelen)

- percentage uitzend-/ingeleende arbeid ten opzichte van totale arbeid in de organisatie
- percentage tijdelijke werknemers
- gemiddelde van de in- en uitstroom in de organisatie

7.1 Ontwikkeling interne en externe flexibiliteit

Tabel 6 en 7 geven een overzicht van de verschillende vormen van interne en externe flexibiliteit en het aandeel daarvan in de totale sector respectievelijk het aandeel bedrijven dat van de desbetreffende vorm gebruikmaakt en waarin zij de vorm van flexibiliteit toepassen.

Interne flexibiliteit

De eerste vorm van interne flexibiliteit waarnaar we hebben gekeken, is het overwerk. Hoewel de totale omvang van het overwerk in de sector beperkt is, is deze in de onderzochte periode meer dan verdubbeld: van 1,5% naar 3,2% van de totale arbeid in de sector (zie tabel 6). Voor wat de interne flexibiliteit betreft, valt op dat zowel het percentage bedrijven dat gebruikmaakt van overwerk, als de hoeveelheid overwerk bij deze bedrijven toeneemt. In 2009-2010 bedroeg de gemiddelde hoeveelheid overwerk ruim 7,7% van de totale arbeid in de bedrijven waar overwerk voorkwam. Dat is een toename van 75% ten opzichte van 2003-2004.

De meest voorkomende vorm van interne flexibiliteit is het deeltijdcontract (waarbij we opmerken dat deeltijdcontracten in veel gevallen waarschijnlijk geen interne flexibiliteit beogen, maar in Nederland een kenmerk onderdeel zijn van de arbeidsmarkt).

In 2009-2010 werkte 11,5% van de werknemers op basis van een deeltijdcontract. In 2003-2004 lag dit percentage op 8,4%. Het aandeel bedrijven met deeltijdwerk steeg in die periode van 63,4% naar 68,3%. Daarbij steeg ook het aandeel werknemers dat bij deze bedrijven op basis van een deeltijdcontract werkzaam is, van 13,3% naar 16,9%.

In de sector Bouwnijverheid maken bedrijven relatief het minst gebruik van werknemers met een arbeidscontract, waarin geen vast aantal uren is overeengekomen. In 2009-2010 maakte 9,6% van de bedrijven gebruik van deze

mogelijkheid om interne flexibiliteit in te vullen. Hoewel dit aandeel fluctueert, neemt het belang van deze vorm af. In 2009-2010 had 0,6% van de werknemers een contract zonder vast aantal uren; minder dan helft van het aandeel in 2003-2004. Mogelijk is dit (mede) een gevolg van de afspraak in de cao 2004-2007, waarin in artikel 17 is opgenomen dat werkgevers geen arbeidscontracten mogen afsluiten zonder een garantie op het aantal te werken uren.

Voor het meten van het gebruik van de functionele flexibiliteit kijken we naar het percentage werknemers dat intern doorstroomt. In de gehele sector stroomde in 2009-2010 0,8% van de werknemers intern door. Bij de bedrijven waar deze vorm van flexibiliteit voorkwam (15% van het totaal aantal bedrijven), lag dit percentage op 5,4%. Gedurende de onderzochte periode neemt het aantal bedrijven waar werknemers intern doorstromen (licht) toe, evenals het aandeel werknemers dat intern doorstroomt.

Externe flexibiliteit

Conform de trend zoals beschreven in hoofdstuk 4 zien we de externe flexibiliteit in termen van het percentage uitzendkrachten/ingeleende arbeid toenemen in de sector. Gedurende de onderzochte periode is het aandeel van deze vorm van flexibiliteit in de sector 2,5 keer zo groot geworden. In 2009-2010 maakte meer dan driekwart van de bedrijven gebruik van uitzendkrachten en/of ingeleende arbeid; een toename van bijna 26% ten opzichte van 2003-2004.

Het percentage bedrijven dat werknemers op basis van een tijdelijk arbeidscontract inhuurt, is toegenomen van bijna 45% naar ongeveer 60%. Overigens neemt bij deze werkgevers het aandeel werknemers met een tijdelijk contract in het totale bestand maar beperkt toe. Doordat veel meer bedrijven van deze vorm van flexibiliteit gebruik zijn gaan maken, is het aandeel ervan in de totale arbeid in de sector toegenomen met 50% tot bijna 7% van het totaal aantal werknemers.

Tot slot hebben we als maat voor de externe flexibiliteit gekeken naar de interactie van het bedrijf met de externe arbeidsmarkt. Dit betreft zowel de instroom, als de uitstroom van werknemers. Om met beide stromen rekening te kunnen houden, gebruiken we het gemiddelde van de in- en uitstroom als belangrijkste indicator voor deze dynamiek.

Bij bedrijven die zowel in- als uitstroom van werknemers kennen, is er sprake van een licht dalende flexibiliteit.

Tabel 5: Operationalisatie flexibiliteit met behulp van Arbeidsvraagpanel (AVP)

Interne flexibiliteit		Vraagstelling AVP	Antwoordmogelijkheden
Overwerk	Overwerk in % van de totale arbeid	Welk percentage van de totale arbeid in t-1 is door betaald overwerk verricht?	Open vraag Weet niet/wnz=999
Overeengekomen contractuele uren	% werknemers geen vast aantal uren overeengekomen	Kunt u de verdeling van het personeelsbestand (op 1 januari jaar t) geven naar aanstellingsomvang?	Geen vast aantal uren overeengekomen, overige klassen
Deeltijd	% werknemers met een deeltijdcontract < 35 uur per week	De verdeling van het personeelsbestand op 1 januari jaar t naar aanstellingsomvang.	1 t/m 11 uur, 12 t/m 23 uur, 24 t/m 34 uur, 35 uur of meer.
Functiewisseling	% werknemers dat een andere functie binnen de organisatie heeft gekregen	Hoeveel werknemers hebben in t-1 een andere functie gekregen of zijn van afdeling veranderd?	Open vraag
Externe flexibiliteit		Vraagstelling AVP	Antwoordmogelijkheden
Uitzend-/ingeleende arbeid	% uitzendkrachten/ingeleende krachten (in % arbeid)	Welk percentage van de totale arbeid in t-1 is door uitzendkrachten en ingeleende arbeidskrachten verricht?	Open vraag Weet niet/wnz=999
Tijdelijk werk	% werknemers via tijdelijk werk	Hoeveel werknemers hebben een tijdelijke baan? Als u het niet exact weet, wilt u dan zo goed mogelijk schatten?	Open vraag Weet niet/wnz=999
In-/uitstroom	Gemiddelde en maximum van het % werknemers dat is in- of uitgestroomd	Hoeveel werknemers zijn deze vestiging in t-1 binnengekomen? Hoeveel werknemers hebben deze vestiging in t-1 verlaten?	Open vraag

Tabel 6: Totaal aandeel interne en externe flexibiliteit sector Bouwnijverheid 2003/2004 – 2009/2010

	2003/2004	2005/2006	2007/2008	2009/2010
Interne flexibiliteit				
overwerk in % totale arbeid	1,5	1,8	3,0	3,2
% werknemers geen vast aantal uren overeengekomen	1,3	1,0	0,5	0,6
% werknemers met deeltijd contract (< 35 uur per week)	8,4	10,2	9,5	11,5
% werknemers dat intern doorstroomt	0,6	0,5	0,8	0,8
Externe flexibiliteit				
% uitzendkrachten/ingeleende arbeid	5,3	6,5	12,0	13,5
% werknemers via tijdelijk werk	4,6	5,9	5,8	7,0
instroom in % werknemers	11,0	10,3	11,9	10,9
uitstroom in % werknemers	9,9	8,0	7,0	7,6
gemiddelde in- en uitstroom	14,9	11,5	14,7	14,0

Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, Arbeidsvraagpanel, bewerking a-advies

Tabel 7: Gebruik interne en externe flexibiliteit sector Bouwnijverheid 2003/2004 – 2009/2010

	2003/2004		2005/2006		2007/2008		2009/2010	
	% bedrijven	gemiddeld gebruik	% bedrijven	gemiddeld gebruik	% bedrijven	gemiddeld gebruik	% bedrijven	gemiddeld gebruik
Interne flexibiliteit*								
overwerk in % totale arbeid (n=154)	34,4%	4,42	40,0%	4,56	43,0%	7,08	41,3%	7,73
% werknemers geen vast aantal uren overeengekomen (n=82)	9,8%	13,15	5,3%	19,37	8,3%	5,46	9,6%	6,14
% werknemers met deeltijd contract (< 35 uur/per week) (n=82)	63,4%	13,3	69,3%	14,72	72,9%	13,09	68,3%	16,9
% werknemers dat intern doorstroomt (n=80)	12,5%	4,53	12,0%	4,30	18,2%	4,63	15,0%	5,38
Externe flexibiliteit*								
% uitzendkrachten/ingeleende arbeid (n=165)	61,8%	8,63	65,1%	9,92	73,5%	16,30	77,7%	17,37
% werknemers via tijdelijk werk (n=175)	44,6%	10,39	47,6%	12,46	52,6%	11,03	59,6%	11,67
instroom in % werknemers (n= 78)	64,1%	17,22	52,6%	19,51	66,0%	17,99	67,6%	16,08
uitstroom in % werknemers (n=77)	57,1%	17,10	60,9%	13,16	57,4%	12,12	56,6%	13,47
gemiddelde in- en uitstroom (n=74)	77,0%	19,31	74,1%	19,92	78,1%	19,00	79,2%	17,65

Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, Arbeidsvraagpanel, bewerking a-advies

* Tussen haakjes de totale steekproefomvang. Deze kan per item verschillen o.a. omdat het Arbeidsvraagpanel is opgebouwd uit verschillende enquêtes. De steekproef varieert per variabele en per golf. N ligt tussen de 74 en 250 bedrijven.

7.2 Relatie interne en externe flexibiliteit

Voor het testen van de hypothese dat naarmate bedrijven in de sector Bouwnijverheid meer gebruikmaken van (vormen van) interne flexibiliteit, zij minder gebruik maken van (vormen van) externe flexibiliteit, zijn de gegevens van de vier golven van het Arbeidsvraagpanel 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. In tabel 8 is weergegeven op basis van hoeveel bedrijven de relatie tussen de desbetreffende vormen van in- en externe flexibiliteit is uitgevoerd.

De onderzochte variabelen zijn niet normaal verdeeld. We zien bijvoorbeeld dat heel veel bedrijven aangeven dat zij geen of beperkt gebruikmaken van tijdelijk werk en weinig bedrijven waarbij dat wel voorkomt. Om een mogelijke correlatie tussen in- en externe flexibiliteit te bepalen, is daarom de Spearman's Rho-test uitgevoerd (tabel 8).

Het eerste wat aan de uitkomsten van de analyse opvalt, is dat er geen negatieve correlaties zijn tussen interne en externe flexibiliteit. Met andere woorden: er lijkt geen substitutie-effect op te treden tussen deze vormen van flexibiliteit. In tegenstelling tot de verwachtingen waarop de te testen hypothese is gebaseerd, zien we juist een aantal positieve verbanden tussen interne en externe flexibiliteit.

- Overwerk (als percentage van de totale arbeid in de organisatie) als vorm van interne flexibiliteit heeft een positieve correlatie met de volgende vormen van externe flexibiliteit:

- uitzend-/ingeleende arbeid als percentage van de totale arbeid in de organisatie ($p < 0,005$)⁴;
 - tijdelijk werk als percentage van het totaal aantal werknemers in de organisatie ($p < 0,005$);
 - percentage ingestroomde medewerkers ($p < 0,05$)⁵.
- Het percentage werknemers waarmee geen vast aantal contractuele uren (of een nul-urencontract) is overeengekomen, heeft als vorm van interne flexibiliteit een positieve correlatie met de volgende vormen van externe flexibiliteit:
 - uitzend-/ingeleende arbeid als percentage van de totale arbeid in de organisatie ($p < 0,05$);
 - tijdelijk werk als percentage van het totaal aantal werknemers in de organisatie ($p < 0,05$);
 - percentage ingestroomde en uitgestroomde (inclusief max. en gemiddelde van in- en uitstroom) medewerkers in jaar ($p < 0,05$).
 - Het percentage werknemers dat binnen een organisatie van functie is gewisseld (functiewisseling interne doorstroom) als vorm van interne flexibiliteit heeft een positieve correlatie met de volgende vormen van externe flexibiliteit:
 - tijdelijk werk als percentage van het totaal aantal werknemers in de organisatie ($p < 0,05$);
 - percentage uitgestroomde medewerkers in jaar ($p < 0,005$).

4 $p < 0,005$: De betrouwbaarheid van de correlatie is minimaal 99,5% (of: er is een kans van maximaal 0,5% dat de aangetoonde correlatie niet waar is).

5 $p < 0,05$: De betrouwbaarheid van de correlatie is minimaal 95% (of: er is een kans van maximaal 5% dat de aangetoonde correlatie niet waar is).

Opvallend is dat het percentage werknemers met een deeltijdarbeidscontract in een organisatie geen enkele correlatie laat zien met externe flexibiliteit. Mogelijk is het gebruik van het deeltijdarbeidscontract een op zichzelf staande flexibiliteitsstrategie van werkgevers om de behoefte aan (numerieke) flexibiliteit in te vullen. Een andere verklaring die mogelijk voor de hand ligt, is dat werkgevers deeltijdwerk niet gebruiken als flexibiliteitsstrategie, maar dat het vooral een wens is van werknemers.

Als we de verschillende vormen van interne flexibiliteit samenvoegen tot één variabele interne flexibiliteit en vervolgens een regressieanalyse uitvoeren met de vormen van externe flexibiliteit (tabel 9), zien we dat de interne flexibiliteit positief correleert met:

- tijdelijk werk als percentage van het totaal aantal werknemers in de organisatie ($p < 0,005$);
- percentage ingestroomde en uitgestroomde (inclusief max. en gemiddelde van in- en uitstroom) medewerkers in jaar ($p < 0,005$).

De betrouwbaarheid van positieve correlatie met uitzend-/ingeleende arbeid is net geen 95% of meer. We beschouwen hem daarom als niet-significant.

Controlevariabelen

In de bovenstaande analyse hebben we nog geen rekening gehouden met een aantal controlevariabelen. Het is bijvoorbeeld voorstelbaar dat bedrijven met veel werknemers hun flexibiliteitsbehoefte anders invullen dan bedrijven met weinig werknemers. In het eerste geval zou er bijvoorbeeld meer ruimte kunnen zijn om deze behoefte met vormen van interne flexibiliteit in te vullen dan bij kleine bedrijven. Bij grotere bedrijven zou dan bijvoorbeeld een negatieve correlatie tussen interne en externe flexibiliteit kunnen zijn.

Als mogelijke controlevariabelen hebben we gekeken naar:

- a wel/geen beleid gevoerd, gericht op inkrimping van het personeelsbestand;
- b het aantal werknemers in het bedrijf;
- c heeft er de afgelopen twee jaar wel/geen ingrijpende gebeurtenis binnen het bedrijf plaatsgevonden;
- d is het bedrijf wel/niet conjunctuurgevoelig;
- e seizoensgebonden schommelingen in de productie;
- f het percentage ontslagen binnen het bedrijf.

Op basis van de beschikbare data is het niet mogelijk om met voldoende zekerheid uitspraken te doen over de invloed van deze variabelen op de correlatie tussen interne en externe flexibiliteit. Een globale regressieanalyse geeft het vermoeden dat de controlevariabelen geen invloed hebben op de correlatie.

7.3 Conclusie

Op basis van de analyse van de data van het Arbeidsvraagpanel 2003-2010 kunnen we een aantal conclusies trekken. Hierbij geven we ook een aantal mogelijk verklaringen waar we in het slothoofdstuk dieper op in zullen gaan.

- Er kan niet statistisch significant worden aangetoond dat er een 'uitruil' plaatsvindt tussen interne en externe flexibiliteit (geen substitutie-effect). Er zijn bedrijven die veel vormen van flexibiliteit gebruiken (hoge-flex bedrijven) en bedrijven die weinig flexibele arbeid kennen (lage-flex bedrijven). Hiermee is de hypothese dat 'het gebruik van externe numerieke flexibiliteit door organisaties in de sector Bouwnijverheid negatief is gecorreleerd met de mate, waarin deze organisaties gebruikmaken van de flexibele inzet van medewerkers in vaste dienst (de interne flexibiliteit)' verworpen ($p < 0,05$).
- Voor de invulling van hun behoefte aan de flexibele inzet van arbeid maken bedrijven in de sector Bouwnijverheid gelijktijdig gebruik van interne en externe flexibiliteitsstrategieën. Hierbij merken we op dat het aandeel van de externe flexibiliteit in de sector groter is dan het aandeel van de interne flexibiliteit.
- Het ontbreken van correlaties tussen het percentage werknemers met een deeltijdcontract en vormen van externe flexibiliteit, toont aan dat deeltijdwerk

een op zichzelf staande flexibiliteitstrategie is, dan wel dat werkgevers het niet (bewust) als flexibiliteitsstrategie gebruiken.

- Het gebruik van overwerk en deeltijdcontracten, is zowel voor wat het aantal bedrijven betreft, als het aandeel in de totale hoeveelheid arbeid toegenomen. Met name ten aanzien deeltijdwerk is het de vraag of er sprake is van een bewuste 'flexibiliteitsstrategie' van werkgevers of dat ook de wensen en eisen van werknemers hier invloed op hebben. Dat laatste valt, mede gezien de maatschappelijke ontwikkelingen, wel te verwachten. We stellen vast dat met een groter aandeel deeltijdwerk de werkgevers meer ruimte hebben gekregen voor interne flexibiliteit, alhoewel we ons realiseren dat dit niet moet worden overdreven.
 - Het gebruik van interne functionele flexibiliteit (functiewisseling) is een flexibiliteitsstrategie die samen met de inhuur van tijdelijke arbeidskrachten en de uitstroom van werknemers door bedrijven wordt ingezet. Mogelijk is hierbij de flexibiliteitsbehoefte als gevolg van reorganisaties leidend.
- Hiervoor is echter geen statistisch significant verschil gevonden tussen bedrijven die een op krimp gericht beleid voeren en bedrijven die dat niet doen.
- Er is minder ruimte voor interne flexibiliteit ontstaan doordat het percentage werknemers waarmee geen vast aantal uren is overeengekomen, sinds 2003/2004 is gehalveerd. Het aantal bedrijven dat hier gebruik van maakt fluctueert.
 - In vergelijking met het totaal aantal werknemers is functionele flexibiliteit een vorm van interne flexibiliteit waarvan werkgevers in relatief beperkte mate gebruikmaken. De trend lijkt wel stijgend.

- Het aandeel uitzend-/ingeleende arbeid is met ruim 150% toegenomen. Hiermee is deze vorm van flexibiliteit het meest dominant in de sector. Mogelijk heeft de wijziging in de cao omtrent het gebruik maken van uitzendkrachten deze ontwikkeling gestimuleerd.
- Bedrijven in de sector zijn meer gebruik gaan maken van tijdelijke arbeidscontracten. Het aantal bedrijven dat hiervan gebruikmaakt, is met een derde toegenomen; het percentage werknemers met een tijdelijk arbeidscontract is met ruim 50% gestegen.

Tabel 8: Correlatie (Spearman's Rho-test) interne en externe flexibiliteit (gepoolde data 2003/2004 – 2009/2010)

Spearman's Rho		Uitzend/inleen	Tijdelijk werk	Instroom	Uitstroom	In-, uitstroom max	In-, uitstroom gem
Overwerk	Correlation Coefficient	0,21	0,13	0,13	0,10	0,07	0,08
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,02	0,09	0,24	0,16
	N	681	715	318	321	310	310
Contractuele uren: geen vast aantal / o	Correlation Coefficient	0,15	0,11	0,12	0,12	0,11	0,11
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,03	0,02	0,02	0,04	0,03
	N	344	367	385	385	376	376
Deeltijd < 35 uur	Correlation Coefficient	0,01	0,09	0,03	0,02	0,02	0,02
	Sig. (2-tailed)	0,86	0,09	0,63	0,72	0,68	0,74
	N	344	367	385	385	376	376
Functiewisseling: interne doorstroom	Correlation Coefficient	0,07	0,13	0,09	0,18	0,05	0,08
	Sig. (2-tailed)	0,21	0,01	0,07	0,00	0,30	0,10
	N	350	373	391	392	382	382

Tabel 9: Regressieanalyse interne flexibiliteit (variabelen samengevoegd) en externe flexibiliteit (gepoolde data 2003/2004 – 2009/2010)

		Externe flexibiliteit					
		Uitzend/inleen	Tijdelijk werk	Instroom	Uitstroom	In-, uitstroom max	In-, uitstroom gem
Variabelen van interne flexibiliteit	Multiple correlatiecoëfficiënt	0,16	0,23	0,25	0,26	0,24	0,29
	Significantie	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

8. Reflectie en aanbevelingen

Reflectie

De conclusie dat interne en externe flexibiliteit geen substituten van elkaar zijn, is eerder getrokken door Goudswaard (2003). Zij concludeert dat op het niveau van bedrijven interne en externe vormen van numerieke flexibiliteit gezamenlijk worden toegepast en dat er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen deze twee strategieën. Vormen van interne en externe numerieke flexibiliteit vertonen, gelijk aan de resultaten van onze analyse, een positieve correlatie. De termijn waarvoor een werkgever de numerieke flexibiliteit noodzakelijk acht, is leidend. Voor de opvang van plotselinge veranderingen in de vraag of bijvoorbeeld in het geval van storingen, maken bedrijven meer gebruik van een combinatie van andere vormen van interne en externe numerieke flexibiliteit, bijvoorbeeld overuren en uitzendkrachten, dan van aanpassingen in de inzet van arbeid die een langere periode bestrijken. De analyse van Goudswaard laat voor de flexibiliteitsbehoefte op langere termijn bijvoorbeeld een positieve samenhang zien tussen ploegendiensten en roosters (intern numerieke flexibiliteit) en de aanwezigheid van tijdelijke contracten (externe numerieke flexibiliteit). Ook in dit geval is er dus geen sprake van een substitutie-effect tussen interne en externe flexibiliteit.

De interviews bevestigen dit beeld voor een groot deel, maar er zijn onder de geïnterviewde mkb-bedrijven ook voorbeelden te vinden waar het verbreden van de inzetbaarheid van medewerkers (functionele flexibiliteit) de inhuur van externe flexibiliteit beperkt. De aard van het productieproces (kapitaalintensief) en/of de nadrukkelijke strategie om het werk vooral met 'eigen' mensen te doen zijn in deze gevallen leidend. Afspraken in de cao op het gebied van functionele flexibiliteit (zie hoofdstuk 6) zoals de mogelijkheid voor een assessment en het inrichten van een Loopbaanadviescentrum helpen hierbij, zo geeft een enkele geïnterviewde aan.

Reguleren van flexibiliteit via de cao

In verschillende cao's maken sociale partners afspraken om de inzet van flexibele arbeid te reguleren. Meestal betreft het afspraken die betrekking hebben op de externe numerieke flexibiliteit. Zoals eerder gezegd, stellen de werkgevers in de bouwnijverheid voor om door middel van cao-afspraken de inzet van interne flexibiliteit (financieel) aantrekkelijker te maken voor werkgevers, zodat zij minder beroep hoeven te doen op de externe flexibiliteit. De vraag is in hoeverre - in het licht van de niet-aangetoonde 'uitruil' tussen interne en externe flexibiliteit - cao-afspraken op sectorniveau over de flexibele inzet van werknemers daadwerkelijk van invloed zijn op het bedrijfsbeleid.

Delsen en Visser (1999) concluderen dat cao's vaak allerlei vormen van interne flexibilisering mogelijk maken, waarvan in de praktijk geen gebruik wordt gemaakt. Tegelijkertijd heeft de cao ook nauwelijks betekenis voor de bedrijfsvoering waar het gaat om de inzet van externe flexibiliteit. Sociale partners maken in cao's weliswaar afspraken over de (inperking van) externe flexibiliteit, maar de impact daarvan op het beleid van bedrijven is gering (Tijdens en Van der Meer 2000). Specifiek voor de sector Bouwnijverheid stellen Tijdens en Van der Meer vast dat in de cao arbeidstijden (interne flexibiliteit) sterk zijn gereguleerd en arbeidsvoorwaarden voor uitzendpersoneel (externe flexibiliteit) zijn vastgelegd, maar dat op andere aspecten van de flexibilisering de cao veel minder betekenis heeft gekregen en dat het vooral om een papieren tijger gaat als er regelingen zijn afgesproken. Het laatste punt lijkt te worden bevestigd in de interviews. Daar waar cao-afspraken de flexibele inzet van de werknemers in vaste dienst (in de optiek van de geïnterviewde werkgevers) belemmeren worden op bedrijfsniveau vaak tussen werkgever en werknemers of tussen werknemers onderling afwijkende afspraken gemaakt. Het gaat dan met name om de tijden en niet om de vergoedingen. De werkgevers geven aan dat dit goed werkt. De

kleinere bedrijven lijken hier vaker gebruik van te maken dan de (middel) grote bedrijven. Deze kiezen eerder voor externe inhuur.

De meeste geïnterviewde werkgevers geven aan dat de cao wel belemmerend werkt als het gaat om het aannemen van (nieuwe) vast personeel. Risico's die onder andere samenhangen met opzegtermijnen, loondoorbetaling bij ziekte, aantal vrije dagen voor oudere werknemers zorgen ervoor dat zij eerder geneigd zijn om (externe) flexibele arbeidsrelaties aan te gaan dan vaste arbeidsrelaties.

Zoals uit hoofdstuk 5 blijkt, kent de sector Bouwnijverheid een relatief groot aantal externe flexibele relaties. Hoewel dit onderzoek niet tot doel heeft om daar een verklaring voor te vinden, lijkt de cao er wel invloed op te hebben. De hoge mate van arbeidsdeling in de sector, die onder andere tot uiting komt in het grote aantal functiebeschrijvingen in de cao, maakt externe inhuur relatief eenvoudig. Daarnaast komt uit interviews naar voren dat werkgevers door de complexiteit van de cao eerder geneigd zijn tot het inhuren van externe flexibiliteit. Daarnaast spelen bedrijfseconomische (kosten)overwegingen een belangrijke rol; het beoordelen daarvan ligt buiten het bereik van dit onderzoek.

Op basis van de analyse in de cao's Bouwnijverheid concluderen we dat de ruimte voor interne flexibiliteit (beperkt) is toegenomen op uren en de spreiding daarvan. De reden hiervan is de opgenomen verplichting voor de werknemer tot overwerken en de mogelijkheid om binnen een vastgestelde bandbreedte en een aantal beperkende voorwaarden te variëren op het aantal uren dat per dag wordt gewerkt. De interne flexibiliteit is afgenomen als het gaat om het gebruik van contracten zonder een vast aantal uren. Met betrekking tot de externe flexibiliteit die de cao de werkgever biedt, heeft eveneens een (beperkte) ontwikkeling plaatsgevonden als het gaat om de inzet van uitzendkrachten. Dit heeft de flexibiliteit op uren en de spreiding daarvan vergroot.

Hoewel we de directe causale relatie niet hebben onderzocht en omgevingsfactoren zoals de economische ontwikkeling en wet- en regelgeving de keuzes van bedrijven ook beïnvloeden, lijken deze afspraken wel enig effect te hebben op de keuze voor interne of externe flexibiliteit. Uit de data-analyse blijkt dat de hoeveelheid overwerk is toegenomen.

De verklaring hiervoor zou onder andere kunnen liggen in de mogelijkheid tot verplicht overwerk die de CAO Bouwnijverheid sinds 2004 biedt. Tevens is in de data-analyse een afname van het belang van contracten zonder een vast aantal uren zichtbaar. Dit zou voor een deel kunnen worden verklaard door de gewijzigde bepaling dat nulurencontracten of oproepcontracten zonder een vast aantal uren niet meer zijn toegestaan. Uit de data-analyse blijkt ook dat het aantal uitzendkrachten dat werkzaam is in de sector tijdens de onderzoeksperiode behoorlijk is toegenomen. Eén van de verklaringen hiervoor zou de ontwikkeling in de regelgeving in de cao omtrent uitzendkrachten kunnen zijn.

Meer in het algemeen concluderen wij tot slot dat de bepalingen in de CAO Bouwnijverheid niet eenvoudig leesbaar en interpreteerbaar zijn. We zouden kunnen zeggen dat dit de cao minder flexibel maakt. Anderzijds zou het ook de neiging kunnen vergroten om te kiezen voor externe flexibiliteit in plaats van interne flexibiliteit, waardoor de cao juist flexibel is als gevolg van de lastige leesbaarheid.

Aanbevelingen

Aangezien er geen substitutie-effect tussen interne en externe arbeid is, leidt het vergroten van de mogelijkheden voor interne flexibiliteit niet (automatisch) tot minder gebruik van externe flexibiliteit door bedrijven in de bouwnijverheid. We bevelen dan ook aan om terughoudend te zijn met het verruimen van de interne flexibiliteit als instrument om de inhuur van externe flexibiliteit te beperken.

Het relatieve belang van externe flexibiliteit ten opzichte van de interne flexibiliteit is binnen de sector toegenomen. Voor invulling van de flexibiliteitsbehoefte maken werkgevers dus steeds meer gebruik van externe flexibiliteit. Dit kan verband houden met de kosten van de interne flexibiliteit. De vraag is of, ondanks het ontbreken van het substitutie-effect op bedrijfsniveau, een verlaging van de kosten van de interne flexibiliteit zou kunnen leiden tot een toename van het relatieve belang van interne flexibiliteit. Mocht dit worden overwogen, dan bevelen wij aan om dit in de vorm van een experiment te doen. Door onder andere het ontbreken van het substitutie-effect is het onduidelijk of de interne flexibiliteit toeneemt. Daarbij zou ook kunnen meespelen dat, met het verlagen van de prijs voor interne flexibiliteit, het 'aanbod' daarvan door de werknemers afneemt, waardoor werkgevers genoodzaakt zijn gebruik te maken van externe flexibiliteit.

Het grote aantal functieomschrijvingen zoals dat is vastgelegd in de cao, bevordert de interne (functionele) flexibiliteit niet. Het ligt daardoor immers minder voor de hand om werknemers al dan niet tijdelijk andere dan de reguliere werkzaamheden te laten verrichten. Wellicht is dit gezien de aard van het werk ook niet altijd mogelijk. Daarmee is niet gezegd dat hier geen kansen liggen om de interne flexibiliteit te vergroten. We bevelen aan om bij het vergroten van de interne flexibiliteit ook nadrukkelijk de functionele flexibiliteit te betrekken, bijvoorbeeld door het opstellen van brede(re) functieomschrijvingen die het mede mogelijk maken werknemers op meerdere plekken in de organisatie in te zetten. We realiseren ons dat dit gezien de cultuur in de sector op korte termijn moeilijk valt te realiseren. Uitspraken van een aantal geïnterviewden bevestigen dit. Daar staat tegenover dat zij niet per definitie negatief staan tegenover dit idee. Een aantal bedrijven, met name de geïnterviewde MKB-bedrijven, past functionele flexibiliteit toe. Het is voor hen een belangrijk instrument om in economisch moeilijke tijden te kunnen overleven.

Bijlage 1

Literatuur

- Atkinson, J. (1984), Manpower strategies for flexible organisations, *Personnel management* 16, 28-31
- Beer, Paul de, Ronald Dekker en Martin Oltshoorn (2011), *Flexibilisering: De balans opgemaakt*, De Burcht, Amsterdam
- Bloomsma, G. (2004), *Flexibilisering in de bouw*, Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid
- Bossink, J. (2011), *Duurzame Inzetbaarheid: een onderzoek naar de factoren die duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers beïnvloeden*, Masterscriptie, Universiteit van Twente
- Bouwend Nederland (2013), *Op weg naar een nieuwe cao*, Zoetermeer
- Cörvers, F. en R. Montziaan (2006), Hoe voorzien bedrijven in hun flexibilitieitsbehoefte? in: *Economisch Statistische Berichten*, september 2006, 27-31
- Dekker R., *De kortzichtigheid van flexibele arbeid*, Me Judice, 3 februari 2011
- Dekker, R., H. Houwing, L. Kösters (2012), *Doorstroom flexwerkers in: Economisch Statistische Berichten*, 97 (4628), 70-73
- Delsen, J. en J. Visser (1999), *Flexibilisering van de arbeid via CAO's*, Sociaal Maandblad Arbeid, juni, pp. 296-305
- De Nederlandsche Bank, *Vraaguitval en flexibele arbeid*, Kwartaalbericht september 2009, 47-50.
- Fouarge, D.J.A.G. en M.J.M. Kerkhofs (2000), *Krappe markt remt flexibilisering*, *Economisch Statistische Berichten*, 85 (4240), 80-85
- Goudswaard, A. (2003), *Flexibele arbeid - duurzame arbeid?*, Hoofddorp
- Muffels, R. (2013), *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt in: Flexibiliteit en zekerheid op een dynamische arbeidsmarkt: De balans in beweging*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag
- Oeij, P.R.A., Miedema, E.P. Goudswaard, A. (2002), *De toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties*, TNO Arbeid, Hoofddorp
- Tijdens, K. en M. van der Meer (2000), *Flexibele regels: Een onderzoek naar de relatie tussen CAO-afspraken en het bedrijfsbeleid over flexibilisering van de arbeid*, AIAS
- Verhulp, E. (2013), *Een perspectief op de balans in flexibiliteit in: Flexibiliteit en zekerheid op een dynamische arbeidsmarkt: De balans in beweging*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag
- VNO-NCW, *Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2012*, Den Haag
- Wilthagen, Ton, Evert Verhulp, Linde Gonggrijp, Ronald Dekker en Marc van der Meer (2012), *Naar een nieuw Dutch Design voor flexibel én zeker werk*
- Zandvliet, Kees, José Gravesteyn, Olivier Tanis, Ronald Dekker, Daniela Skugor (2013), *ZZP Tussen werknemer en ondernemer*, in opdracht van Ministerie van Economische Zaken
- Zhou, H., R. Dekker, A. Kleinknecht (2011), *Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data*, *Industrial and Corporate Change*, 1-28

Bijlage 2

Begeleiding

Het onderzoek is begeleid door:

Dhr. Dr. R. Dekker, Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion (ReflecT), Universiteit Tilburg

Dhr. Dr. F.H. Tros, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Universiteit van Amsterdam

Bijlage 3

Geïnterviewde personen

Boot, A., directeur HR, Dura Vermeer, Rotterdam

Bol, H., voorzitter directie, BAM Utiliteitsbouw, Bunnik

Kingma, F., directeur, Kingma VOF Bouwbederijf, Aldtsjerk

Knipscheer, R., directeur, Knipscheer BV, Almere

Mulckhuysen, C., directeur, Mulckhuysen BV, Vinkeveen

Vreeswijk, H., algemeen directeur, Freesmij BV, Mijdrecht

a-advies