

# De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt

door  
**Marlou Veloo**  
*Augustus 2013*

Bachelorscriptie Economie & Bedrijfseconomie, Erasmus Universiteit Rotterdam, Erasmus School of Economics, afdeling Arbeidseconomie

Scriptiebegeleider: Lorenzo Pozzi

Studentnummer: 336229

E-mailadres: 336229mv@eur.nl

## Abstract

Dit onderzoek focust zich op de relatie tussen flexibiliteit op de arbeidsmarkt en economische groei. Aan de hand van het *core-periphery* model van Atkinson (Atkinson, 1984, p. 28 – 31) worden de drie vormen van flexibiliteit besproken en wordt onderzocht wat hun invloed is op werkgelegenheid en de *performance* van bedrijven in Europa. We richten ons daarbij in het bijzonder op de situatie in Nederland. De resultaten van het onderzoek laten zien dat er geen eenduidige relatie bestaat tussen de flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt en de economische groei in Nederland. De invloed van flexibilisering is afhankelijk van de vorm waarover we praten. Het onderzoek laat zien dat het stimuleren van functionele flexibiliteit een positief effect heeft op de arbeidsproductiviteit en de *performance* van bedrijven. Echter, numerieke flexibiliteit en financiële flexibiliteit op de arbeidsmarkt hebben geen significante invloed op economische groei.

# Inhoudsopgave

1. Voorwoord	blz 3
2. Inleiding	blz 4
3. Theoretisch raamwerk	blz 6
3.1 <i>Het core-periphery model</i>	
3.2 <i>Vormen van flexibiliteit</i>	
3.3 <i>Voor – en nadelen van flexibiliteit</i>	
4. Case study: Flexibiliteit van de arbeidsmarkt in Europa	blz 16
4.1 <i>Ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Europa</i>	
4.2 <i>Numerieke flexibiliteit in Europa</i>	
4.3 <i>Functionele flexibiliteit in Europa</i>	
4.4 <i>Financieel flexibiliteit in Europa</i>	
4.5 <i>Flexicurity: Het nieuwe beleid?</i>	
4.6 <i>Het core-periphery model in Europa</i>	
5. Case study: Flexibiliteit van de arbeidsmarkt in Nederland	blz 27
5.1 <i>Ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Nederland</i>	
5.2 <i>Numerieke flexibiliteit in Nederland</i>	
5.3 <i>Functionele flexibiliteit in Nederland</i>	
5.4 <i>Financieel flexibiliteit in Nederland</i>	
5.5 <i>Flexicurity in Nederland</i>	
5.6 <i>Het core-periphery model in Nederland</i>	
6. Conclusie & Aanbevelingen	blz 35
6.1 <i>Conclusie</i>	
6.2 <i>Aanbevelingen</i>	
7. Referenties	blz 38

# 1. Voorwoord

In deze bachelorscriptie wordt de relatie tussen de flexibiliteit op de arbeidsmarkt en economische groei onderzocht. De trade-off tussen flexibiliteit en sociale zekerheid is al decennia lang een belangrijk discussiepunt op de politieke agenda en ook in onze huidige tijd wordt nog steeds veel aandacht besteed aan de impact van het flexibiliseren van de arbeidsmarkt op mensen, bedrijven en organisaties. Voorstanders van flexibiliteit benadrukken dat rigiditeiten op de arbeidsmarkt de economische groei belemmeren en adviseren onze beleidsmakers om een voorbeeld te nemen aan een land als de Verenigde Staten. Inmiddels wordt de flexibilisering zelfs op Europees niveau aangepakt en zijn de doelstellingen om deze flexibilisering te bereiken opgenomen in de *European Employment Strategy*.

En dat is met een reden. In onze maatschappij is arbeid voor veel mensen de belangrijkste en soms ook de enige bron van inkomen. De regelgeving omtrent arbeid, de mogelijkheden en de beperkingen en de bescherming van de verschillende partijen heeft dan ook veel invloed op het leven van mensen. En hoewel we graag de autonomie houden over ons leven, vinden veel mensen voordeel in de vertegenwoordiging en bescherming van werknemers door onze overheid en vakbonden. De flexibilisering van de arbeidsmarkt vraagt overheden en vakbonden echter om rigiditeiten op te lossen en flexibeler te zijn in wetgeving en cao-afspraken. De belangrijkste reden hiervoor is efficiëntere bedrijfsvoering en het stimuleren van economische groei. De vraag blijft echter of rigiditeiten op de arbeidsmarkt werkelijk een verband houden met economische groei en dit is dan ook wat ik wil onderzoeken. De bescherming die werknemers op dit moment genieten in Nederland is voor veel mensen een waardevolle zekerheid en daarom ben ik van mening dat het aansturen op meer flexibiliteit, wat vaak gepaard gaat met het terugdringen van sociale zekerheid, onderbouwd moet kunnen worden met duidelijke en empirisch onderzochte argumenten. Het bevorderen van de economische groei is naar mijn mening een belangrijk en waardevol argument en daarom wil ik de relatie tussen flexibilisering en economische groei hier onderzoeken.

## 2. Inleiding

Flexibilisering van de arbeidsmarkt is al decennialang een discussiepunt op de politieke agenda in Europa. Voorstanders benadrukken de positieve relatie tussen flexibilisering en economische groei, terwijl tegenstanders zich beroepen op sociale zekerheid en het belang van de binding tussen werknemer en werkgever. In deze bachelorscriptie onderzoek ik de relatie tussen flexibilisering en economische groei in Nederland. Ik doe dit aan de hand van het *core-periphery* model van Atkinson. De hoofdvraag luidt dan ook:

*In hoeverre draagt een flexibele Nederlandse arbeidsmarkt bij aan de economische groei in Nederland?*

Vanuit sociaaleconomisch perspectief is dit onderzoek in onze huidige tijd van economische crisis interessant, omdat arbeidsbescherming voor veel Nederlanders juist nu een waardevolle zekerheid biedt en tegelijkertijd de urgentie naar flexibilisering op de arbeidsmarkt toeneemt. Vanuit wetenschappelijk perspectief is dit onderzoek relevant, omdat het de mogelijkheid biedt de economische theorieën over flexibilisering toe te passen op te praktijk en te kijken in hoeverre het theoretische model van Atkinson overeenkomt met de Nederlandse situatie.

In dit onderzoek zijn de determinanten voor economische groei de werkgelegenheid en de *performance* van bedrijven. Om de hoofdvraag te beantwoorden zal ik eerst het theoretisch raamwerk schetsen, waarin het *core-periphery model* van Atkinson centraal staat en zowel de bedrijfseconomische als de macroeconomische rol in flexibilisering wordt uitgelegd. Daarna zal ik verschillende case studies uitvoeren. Om te beginnen zal gekeken worden naar de arbeidsmarkt in Europa en de Verenigde Staten en zal ik ingaan op de ontwikkelingen wat betreft flexibilisering en de gevolgen voor economische groei in verschillende Europese landen. De onderzochte landen zijn Duitsland, Zweden, Engeland, Italië, Frankrijk, Denemarken en de Verenigde Staten. Met de verschillen in sociale zekerheid, invloed van vakbonden en economische omstandigheden in deze landen probeer ik een genuanceerd beeld te schetsen van de situatie op de huidige arbeidsmarkt. Daarna zal ik een case study uitvoeren over de flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt en vergelijk ik de ontwikkelingen in Nederland met die in Europa en de Verenigde Staten. Tot slot zal ik de

resultaten van de case studies bespreken, beantwoord ik de hoofdvraag en zal ik enkele aanbevelingen doen.

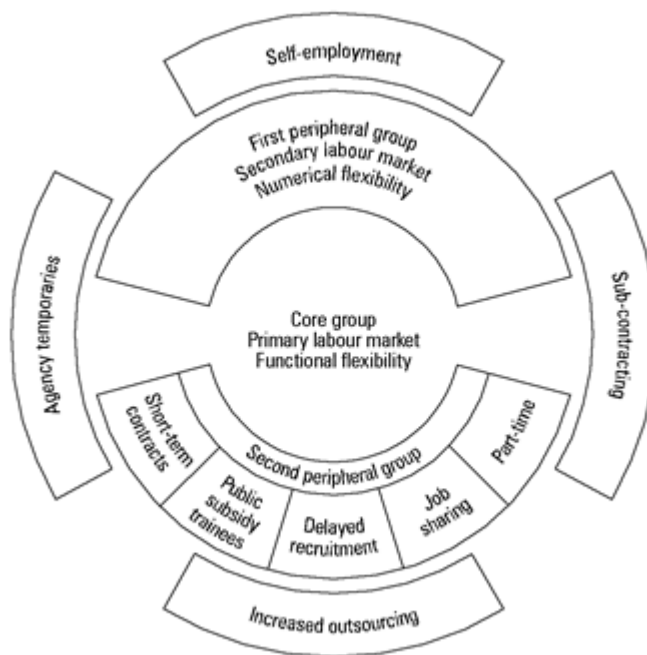
## 3. Theoretisch raamwerk

### 3.1 Het core-periphery model

In het 'core-periphery model' beschrijft Atkinson de ideale arbeidsstructuur van een bedrijf (Atkinson, 1984, p. 28 – 31). Zijn model legt uit dat de arbeidsstructuur van een bedrijf is opgebouwd uit verschillende soorten werkgelegenheid en bijbehorende werknemersrelaties. Om te beginnen heb je de *kerngroep*. Dit is de groep werknemers waarmee het bedrijf een lange termijn verplichting aan gaat en aan wie zij de mogelijkheid biedt om door te groeien binnen het bedrijf. Deze werknemers hebben een vast arbeidscontract en kunnen rekenen op secundaire arbeidsvoorwaarden die hen een relatief hoge mate van 'veiligheid' bieden. Het bedrijf biedt deze groep trainingen en cursussen aan om zich te blijven ontwikkelen en mee te groeien met het bedrijf. Het bedrijf doet als ware diepte-investeringen in deze groep werknemers om zo de *core competences* van het bedrijf goed te kunnen blijven uitvoeren. In ruil daarvoor kan het bedrijf rekenen op de veelzijdigheid van haar werknemers en hun vermogen om breed ingezet te worden in de belangrijkste bedrijfsactiviteiten. Daarnaast is het voor andere bedrijven vaak lastig om deze groep te recrutereren, omdat zij zich ontwikkelen in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden. Vervolgens heb je twee perifere groepen. De eerste perifere groep bestaat uit deeltijd en voltijd werknemers die vanwege hun specifieke taken minder breed ingezet kunnen worden dan de *kerngroep*. Zij houden zich minder bezig met de *core competences* van het bedrijf en binnen deze groep is de *turnover* van arbeidskrachten vaak groter dan in de *kerngroep*. Er wordt van hen dan ook minder verwacht dat zij hun kennis en vaardigheden zullen ontwikkelen om dan wel horizontaal dan wel verticaal door te groeien in het bedrijf. In deze groep zal het bedrijf dan ook niet de diepte-investeringen doen zoals zij deze in de *kerngroep* doet. De tweede perifere groep bestaat uit werknemers met een korte termijn contract die ingezet worden om een bepaalde periode bij te springen of tijdelijk bestaande taken uit te voeren. De laatste groep werknemers bestaat uit mensen die in dienst zijn van het bedrijf, maar hier geen arbeidscontract hebben lopen. Denk aan uitzendkrachten, onderaannemers, ZZP'ers en outsourcing. Middels deze manier van arbeid in de arm nemen kan een bedrijf specialisten inhuren als haar eigen werknemers een gebrek aan expertise hebben en hoeft haar *kerngroep* zich niet in te zetten voor taken die niet behoren tot de belangrijkste bedrijfsactiviteiten (Valverde, 2000, p. 651, 652). Deze

segmentatie van werknemersgroepen in vaste en variabele componenten leidt volgens Atkinson tot kostenbesparingen. De flexibele, perifere groep van arbeidskrachten wordt gebruikt om de *kerngroep* te ondersteunen wanneer daar vraag naar is. Tegelijkertijd zorgt het verschil in de werknemersgroepen ervoor dat de werkplek van een reguliere werknemer gegarandeerd kan worden, terwijl de perifere groepen weten dat de vraag naar hun arbeid sterk afhankelijk is van de marktomstandigheden (Kalleberg, 2001, p. 484).

Figuur 1 – Core-periphery model van Atkinson, bron: Atkinson, 1984, p. 28 – 31



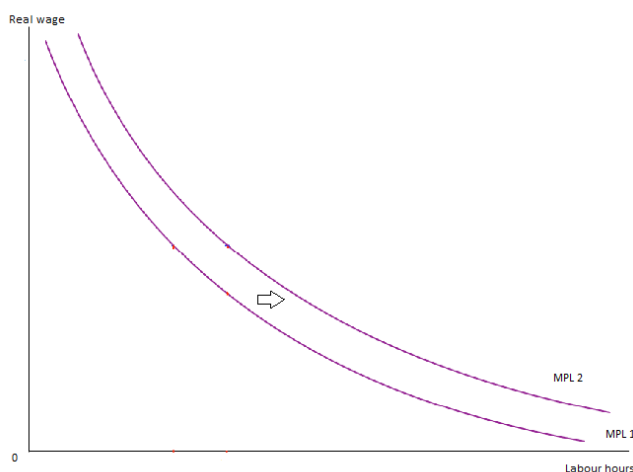
### 3.2 Vormen van flexibiliteit

Volgens dit model zijn er drie vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt: Functionele flexibiliteit (ook wel: interne flexibiliteit), numerieke flexibiliteit (ook wel: externe flexibiliteit) en financiële flexibiliteit. Atkinson geeft aan dat wanneer deze verschillende vormen van flexibiliteit goed worden toegepast op de verschillende werknemersgroepen, een bedrijf haar bedrijfsvoering optimaliseert en zo de beste omstandigheden creëert voor economische groei. Hieronder zullen eerst de drie verschillende vormen van flexibiliteit worden toegelicht vanuit zowel een bedrijfseconomische rol als een macroeconomische rol. Vervolgens wordt uitgelegd welke vorm van flexibiliteit Atkinson toepast op welke werknemersgroep en waarom hiervoor is gekozen.

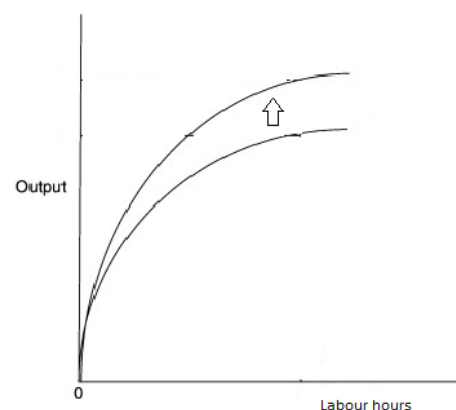


*Functionele flexibiliteit (interne flexibiliteit)* houdt vanuit bedrijfseconomisch oogpunt in dat een werkgever de mogelijkheid creëert om werknemers breed in te zetten in het bedrijf. De werknemers kunnen verschillende taken en functies uitvoeren en interne mobiliteit wordt gestimuleerd. Een vereiste hiervoor is dat de werknemers leren over de verschillende afdelingen binnen een bedrijf en diepgaande kennis hebben over de bedrijfsactiviteiten, bedrijfswaarden en de bedrijfscultuur (Valverde, 2000, p. 650). Vanuit macroeconomisch oogpunt betekent deze vorm van flexibiliteit dat een overheid en arbeidsorganisaties bedrijven stimuleren om te investeren in hun werknemers. Dit kan een overheid doen door subsidies en andere tegemoetkomingen uit te reiken aan bedrijven die investeren in scholing en training van werknemers. Naast de bredere inzetbaarheid kan dit ook de productiviteit van werknemers verhogen. Dit heeft positieve gevolgen voor zowel de werknemers als de werkgever en deze staan afgebeeld in figuur 2 en figuur 3. Figuur 3 laat de relatie tussen ingezette arbeid en output zien. Wanneer de input van arbeid toeneemt, zien we een afnemende stijging van output. De marginale productiviteit (MPL lijn) van arbeid neemt dus af. Dit laatste zien we terug in figuur 2. Investeren in werknemers d.m.v. trainingen en scholing kan de marginale productiviteit verhogen. Dit zorgt voor een grotere output en een opwaartse verschuiving van de MPL lijn (Burda, 2009, p. 112). In figuur 2 zien we dat een stijging in productiviteit positieve gevolgen heeft voor de lonen.

Figuur 2



Figuur 3



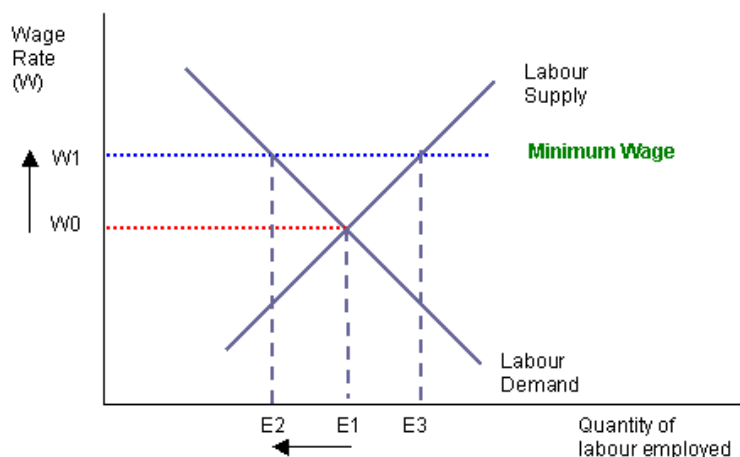
Ook zou men het onderwijs meer kunnen inrichten naar de gevraagde vorm van flexibiliteit. Dit kan door mensen een brede scholing te geven, zoals in Zweden waar de nadruk ligt op aanbieden en aanleren van algemene kennis en vaardigheden. Het kan echter ook zo zijn dat de vraag naar bedrijfsspecifieke scholing groot is. In dat geval zou het onderwijs zo kunnen worden ingericht (Scheele, 2007, p. 23). Ook is de invloed die vakbonden binnen het politieke regime hebben van belang. Als vakbonden niet zo scherp gericht zijn op het streng afbakenen van functieomschrijvingen en taken en variatie in werktijden toestaan, is er meer mogelijkheid om de functionele flexibiliteit te ontwikkelen.

*Numerieke flexibiliteit (externe flexibiliteit)* houdt vanuit bedrijfseconomisch oogpunt in dat een werkgever de mogelijkheid creëert om op korte termijn het aantal werknemers te verhogen of verminderen om aan fluctuaties in de vraag te kunnen voldoen (Valverde, 2000, p. 651). Uitzendbureaus en detachingsbureaus spelen in op de behoefte aan numerieke flexibiliteit door tijdelijke werknemers, deeltijdwerkers en invalkrachten te leveren wanneer nodig. Vanuit macroeconomisch oogpunt betekent deze vorm van flexibiliteit dat overheidsreguleringen en werknemers – en werkgeversorganisaties de in – en uitstroom van werknemers makkelijker en minder kostbaar maken. Op die manier kunnen zij de mobiliteit op de arbeidsmarkt verbeteren. Hierbij kan gedacht worden aan reguleringen omtrent het in dienst nemen en ontslaan van personen (Bernal-Verdugo, 2012, p. 3-4), wetgeving omtrent positieve discriminatie van vrouwen en mindervaliden, het administratieve proces bij het afsluiten van arbeidscontracten, soepelere secundaire arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerkers en uitzendkrachten en het decentraliseren van onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden (Nickell, 1997, p. 64, 72). Ook de rol van vakbonden is hier belangrijk. Zij kunnen er bijvoorbeeld voor zorgen dat er in cao's van bepaalde bedrijfssectoren ruimte wordt ingebouwd voor onderhandeling op individueel niveau en dat de aanspraak op sociale zekerheid wordt beperkt voor werknemers in de perifere groepen.

*Financiële flexibiliteit* houdt vanuit bedrijfseconomisch oogpunt in dat een werkgever de mogelijkheid creëert om loon – en arbeidskosten afhankelijk te maken van de

marktdynamiek. Deze kosten zouden bijvoorbeeld kunnen fluctueren met de mate waarin een werknemer winsten en verliezen genereert voor het bedrijf (Valverde, 2000, p. 651). Vanuit macroeconomisch oogpunt betekent deze vorm van flexibiliteit vooral dat de overheid, vakbonden en de belastingdienst de arbeidskosten beperkt proberen te houden. De rigiditeit van arbeidskosten verstoort namelijk het beginsel om arbeidskosten afhankelijk te maken van de fluctuaties op de markt. De hoogte van (minimum)lonen en werkloosheidsuitkeringen zijn daarom bijvoorbeeld van belang voor de mate van flexibiliteit. Deze kunnen beide zorgen voor hogere arbeidskosten en minder mobiliteit in de instroom van mensen in de arbeidsmarkt. Ook kunnen hoge arbeidskosten een negatief effect hebben op lonen en werkgelegenheid. Een werkgever zal de hoge kosten proberen te compenseren d.m.v. lagere lonen en/of in te korten op het aantal arbeidskrachten. Deze terugloop van werkgelegenheid als gevolg van hoge minimumlonen zien we terug in figuur 4. In de uitgangssituatie is het evenwichtsloon  $W_0$  en de werkgelegenheid gelijk aan  $E_1$ . Indien een minimumloon wordt ingesteld dat hoger ligt dan  $W_0$ , neemt het aanbod van arbeid toe ( $E_1$ - $E_3$ ) en de vraag naar arbeid af ( $E_1$ - $E_2$ ). Het gevolg is een daling in werkgelegenheid van  $E_1$  naar  $E_2$  (Burda, 2009, p. 123).

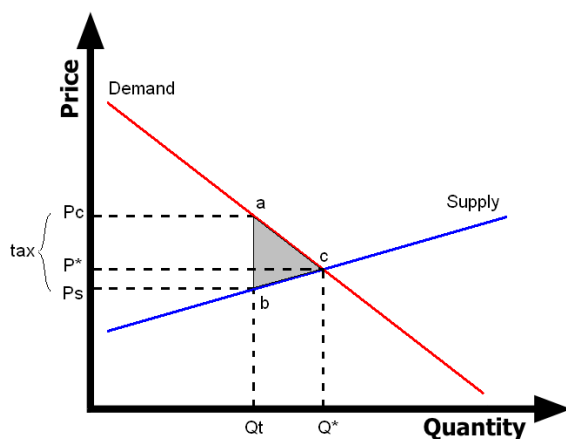
Figuur 4



Ook de *tax wedge*, die bepaald wordt door onze fiscus, kan gevolgen hebben voor de flexibiliteit. De *tax wedge* is het verschil tussen de arbeidskosten voor de werkgever en uiteindelijke arbeidsvergoeding voor de werknemer. Dit verschil bestaat vaak uit (loon)belasting en de bijdrage aan sociale zekerheid (Tvrdon, 2007, p. 7). Volgens de wet van vraag en aanbod zorgt de *tax wedge* dat het evenwicht op de arbeidsmarkt verandert. Door de belasting op arbeid daalt de prijs die aanbieders van arbeid (werknemers)

ontvangen. Hierdoor daalt het aanbod van arbeid. Deze verschuiving zien we in figuur 5 (van punt c naar punt b). De prijs die vragers van arbeid (werkgevers) betalen stijgt daarentegen. Hierdoor daalt ook de vraag naar arbeid. Deze verschuiving zien we ook in figuur 5 (van punt c naar punt a). In het nieuwe evenwicht is de hoeveelheid arbeid gedaald van  $Q^*$  naar  $Q_t$ . De hoogte van de belasting is het verschil tussen  $P_c$  en  $P_s$ . De mate waarin werknemers en werkgevers mee betalen aan de belasting hangt af van de elasticiteit van vraag en aanbod. Indien de elasticiteit van de vraag relatief hoog is, zal een groter deel van de belasting worden doorgeschoven naar de aanbodzijde. In figuur 5 zien we dat belasting op arbeid een negatief effect heeft op lonen en werkgelegenheid. Immers, het loon van werknemers is gedaald van  $P^*$  naar  $P_s$  en de werkgelegenheid is gedaald van  $Q^*$  naar  $Q_t$ .

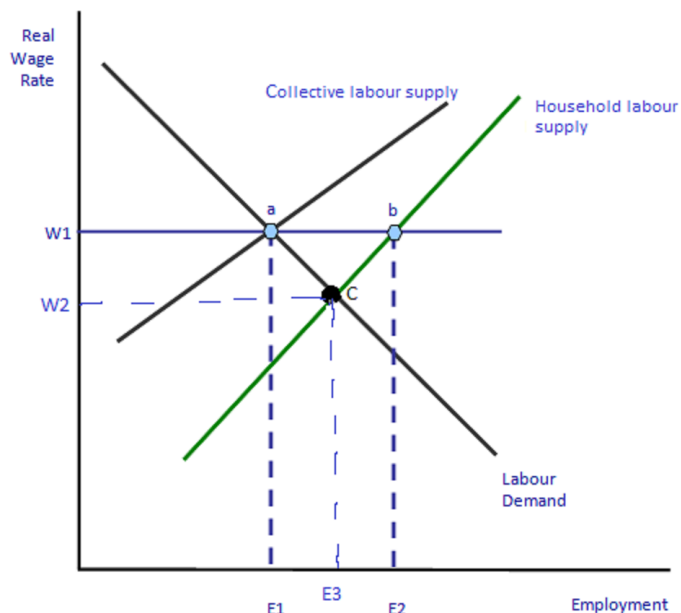
Figuur 5



De rol van vakbonden bij collectieve loononderhandelingen wordt niet altijd als positief ervaren. Vanwege hun onderhandelingsmacht kunnen zij hogere lonen vragen dan een individuele werknemer. De *collective labour supply* (aanbodcurve van vakbonden) en de *household labour supply* (aanbodcurve van individuele werknemer) worden weergegeven in figuur 6. Hier zien we dat vakbonden bij elke hoeveelheid arbeid een hoger loon kunnen vragen dan individuele werknemers. Zonder de invloed van vakbonden zou het evenwichtsloon  $W_2$  zijn en de werkgelegenheid zou gelijk zijn aan  $E_3$ . Vaak worden de loononderhandelingen niet gevoerd door individuele werknemers, maar wordt dit centraal geregeld door vakbonden en bedrijven. In het laatste geval valt het evenwichtsloon  $W_1$  hoger uit, wat gunstig is voor werknemers. De werkgelegenheid daalt echter naar  $E_1$ , want

bij een hoger loon zal de vraag naar arbeid afnemen. Bij evenwichtsloon  $W_1$  zou de individuele werknemer  $E_2$  aan arbeid willen aanbieden, maar wil het collectief aan werknemers  $E_1$  aan arbeid aanbieden. Het resultaat is dus onvrijwillige werkloosheid ( $E_2 - E_1$ ) vanuit het perspectief van de individuele werknemer en vrijwillige werkloosheid vanuit het perspectief van vakbonden. Vaak zijn werkzoekenden hier de dupe van. De meeste leden van vakbonden zijn mensen die een baan hebben, terwijl mensen die werkloos zijn vaak minder vertegenwoordigd zijn. Het gevolg is dat de mensen die werken lobbyen voor hogere lonen ten koste van minder werkgelegenheid. Hier merken zij immers niet van, want zij hebben een baan. Voor werkzoekenden wordt het hierdoor moeilijker om een baan te vinden (Burda, 2009, p. 121).

Figuur 6



Vakbonden praten niet alleen mee over de hoogte van (minimum)lonen, werkloosheidsuitkeringen en (loon)belastingen, maar ook vertegenwoordigen zij werknemers over de mate van loonindexatie, (de)centralisatie van loononderhandelingen en *pay differentials* tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden. Indien zij zich hierbij soepeler opstellen door ruimte te maken om op bedrijfsniveau afspraken te kunnen maken of meer flexibel te zijn in de afkadering van regels dragen zij bij aan de flexibiliteit op de arbeidsmarkt (Treu, 1992, p. 507).

Volgens het model van Atkinson zal een bedrijf binnen haar *kerngroep* functionele flexibiliteit waarborgen. In deze groep wordt door het bedrijf geïnvesteerd door middel van trainingen, vaste contracten en een sterke binding met het bedrijf. Deze werknemers hebben kennis over meerdere afdelingen, houden zich bezig met de *core competences* van het bedrijf en zijn daarom het meest geschikt om te wisselen tussen taken en functies binnen een bedrijf. Een werkgever wil deze *kerngroep* voor langere tijd aan zich binden en maakt het voor zichzelf en voor haar werknemers makkelijker en effectiever als functionele flexibiliteit toepasbaar is. Binnen de twee perifere groepen zal een bedrijf numerieke en tot een zekere hoogte ook functionele flexibiliteit toepassen. De werknemers worden meestal in dienst genomen voor een specifieke functie en/of voor een voorafbepaalde termijn waarbij in het achterhoofd gehouden wordt dat hun inzetbaarheid afhankelijk is van fluctuaties in de vraag. Daarbij is de investering die een bedrijf in deze groep werknemers doet vaak relatief kleiner dan in de *kerngroep*, waardoor het voor een bedrijf makkelijker en goedkoper is om op deze groepen numerieke flexibiliteit toe te passen. Afhankelijk van de kennis en vaardigheden van een individuele (tijdelijke) werknemer zou hij/zij natuurlijk breder ingezet kunnen worden en is een zekere mate van functionele flexibiliteit ook mogelijk (Valverde, 2000, p. 651, 652). Tot slot zal de buitenste groep van het *core-periphery model* vooral te maken hebben met numerieke en financiële flexibiliteit. Omdat een bedrijf vaak geen arbeidscontract afsluit met deze groep is het bij deze groep het makkelijkst en goedkoopst om haar in dienst te nemen en uit een functie te ontheffen wanneer fluctuaties in de vraag dat nodig achten. Ook kan een werkgever aan deze groep vaak het makkelijkst beloningen op basis van prestaties geven. Ondanks de vaak ontbrekende binding met een bedrijf worden werknemers op die manier gestimuleerd om een optimaal resultaat te boeken (Kalleberg, 2003, p. 155 – 156).

### **3.3 Voor – en nadelen van flexibiliteit**

Elke vorm van flexibiliteit binnen een bedrijf brengt voor – en nadelen met zich mee. Deze zullen hieronder besproken worden.

*Functionele flexibiliteit* heeft als voordeel dat werknemers mee kunnen groeien met de politieke, sociale en economische ontwikkelingen die zich voordoen bij het bedrijf. Door hun

brede inzetbaarheid en hun investering in kennis en vaardigheden ontwikkelen ze een breed scala aan competenties, waardoor ze kunnen groeien in hun eigen functie en ook in andere functies. Ze zijn flexibeler en kunnen zich aanpassen aan veranderingen binnen het bedrijf en de maatschappij. Hierdoor wordt hen ook verantwoordelijkheid toevertrouwd en kunnen zij autonomer te werk gaan. Ook kan het wisselen tussen taken en functies de motivatie van werknemers vergroten. Een breder takenpakket, meer verantwoordelijkheid en afwisseling in het werk maakt een baan vaak interessanter. Flexibele werktijden kan werknemers helpen een betere balans tot stand te brengen tussen werk en prive. Een grotere motivatie en bedrijfsspecifieke trainingen voor werknemers zorgen voor meer binding met het bedrijf. Werknemers zullen dan immers graag bij het bedrijf blijven werken en zijn lastiger te recrutereren voor andere bedrijven vanwege hun bedrijfsspecifieke kennis (de Beer, 2011, p. 24). Diepte-investeringen in training en ontwikkeling en het continu waarborgen van de binding tussen werknemers en het bedrijf brengen echter wel extra kosten met zich mee (Valverde, 2000, p. 653).

*Numerieke flexibiliteit* heeft als voordeel dat werkgevers de kosten van arbeid kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in de markt en dus aan de opbrengsten van arbeid. Wanneer de vraag daalt, heeft een bedrijf ook minder arbeidskrachten nodig. Numerieke flexibiliteit wordt vaak toegepast bij werknemers die geen permanent arbeidscontract hebben bij het bedrijf. Deze 'tijdelijke' contracten zijn vaak goedkoper voor het bedrijf, omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden beperkt zijn en de kosten om het contract te beëindigen gering zijn. Echter, de voordelen van tijdelijke contracten zijn niet altijd aan de orde. In geval van zeer specifieke taken waar hoogopgeleide mensen (specialisten) voor ingezet moeten worden, kan het juist zo zijn dat deze mensen extra hoge tarieven vragen vanwege de tijdelijke aard van de functie. Dit zorgt voor (tijdelijk) hogere arbeidskosten en kan voor verontwaardiging zorgen bij andere werknemers met minder goede arbeidsvoorwaarden. Valverde noemt nog een ander voordeel van tijdelijke arbeidscontracten: *'Workers on nonstandard contracts are often more productive as, for example, part-time workers suffer less end-of-the-day fatigue and short-term employees can work under high pressure knowing that it will be for a limited period'* (Valverde, 2000, p. 654). De twee grootste nadelen van numerieke flexibiliteit zijn het gebrek aan *commitment* dat werknemers vaker hebben indien zij niet langere tijd bij eenzelfde bedrijf werken en

gebrek aan baanzekerheid dat werknemers ervaren. Gebrek aan *commitment* kan een reden zijn dat werknemers minder gemotiveerd zijn om hard te werken (principal-agent theory) en eerder op zullen stappen indien zij een beter baanaanbod krijgen. Dit laatste heeft weer een hogere turnover tot gevolg en brengt recruiterings - en inwerkkosten met zich mee. Het gebrek aan baanzekerheid kan leiden tot stress en andere gezondheidsklachten bij werknemers (Valverde, 2000, p. 654). Uit onderzoek van Klein-Hesselink blijkt dat werknemers met tijdelijke contracten en uitzendkrachten zich significant meer zorgen maken over de continuïteit van hun baan dan werknemers met een vast contract (Klein-Hesselink, 1991, p. 273, 293). Over het algemeen zal het invoeren van numerieke flexibiliteit binnen een bedrijf dus waarde creëren indien er duidelijke targets worden gesteld wat betreft de functionele prestaties en deze prestaties goed in de gaten worden gehouden.

Een goede balans tussen numerieke (externe) en functionele (interne) flexibiliteit is daarom belangrijk: *'Too high a degree of external labor market flexibility has an adverse effect on efforts to improve skills, redesign jobs and redeploy workers within an enterprise. In addition, according to the OECD, too strong an internalization of the labor market impinges on reallocation of labor throughout the economy, and segments the labor force between those with secure career jobs and those with casual, dead-end jobs'* (Brodsky, 1994, p. 59).

*Financiële flexibiliteit* heeft als voordeel dat een bedrijf haar level van loon – en arbeidskosten en haar betalingsstructuur kan laten variëren met de vraag. Zo kan een bedrijf haar werknemers bijvoorbeeld uitbetalen op basis van prestaties. Dit zorgt voor een goede verhouding van arbeidskosten – en opbrengsten en motiveert werknemers om hun productiviteit te optimaliseren. Een nadeel van zo'n op-prestaties-gebaseerd-beloningsstelsel is dat het lastig en kostbaar kan zijn om individuele prestaties te meten. Wanneer prestaties niet nauwkeurig gemeten kunnen worden, kan het zijn dat dit demotiverend werkt bij werknemers, omdat zij het gevoel hebben niet op een juiste manier beloond te worden voor hun inzet. Daarnaast ervaren werknemers eerder inkomensonzekerheid bij financiële flexibiliteit, omdat zij geen vaste beloning ontvangen (Valverde, 2000, p. 653) .



## 4. Case study: Europa

### **4.1 Ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Europa**

Van 1945 tot halverwege de jaren '70 kenmerkte de arbeidsmarkt in Europa zich door relatief stabiele arbeidsverhoudingen. De meeste werknemers werkten op basis van een lange termijn contract en flexwerkers waren er relatief weinig. De invloed van publieke instellingen en vakbonden was groot en arbeidsonderhandelingen werden meestal centraal gevoerd (de Beer, 2011, p. 13). De trend in sociaal beleid en gelijkheid versterkte zich. De rechten van arbeidskrachten verbeterden.

De discussie over de (in)flexibiliteit van de arbeidsmarkt in Europa ontstond halverwege de jaren '70. Aanleiding was de economische crisis waar de wereld door werd getroffen. Hoewel men begreep dat de rigiditeiten op de arbeidsmarkt niet de oorzaak waren voor de economische crisis, stelden deze rigiditeiten Europese bedrijven niet in staat om zich aan te passen aan de turbulente marktomstandigheden. Als gevolg van de economische crisis en de vele reguleringen omtrent arbeid waren bedrijven voorzichtiger met het in dienst nemen van nieuwe werknemers. Dit versterkte de trend van stijgende werkloosheid en maakte dat bedrijven hun bedrijfsvoering niet optimaliseerden. Zowel werkgevers als werknemers zagen in dat dit gebrek aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt een structureel probleem was en dat het tijd was voor verandering (Treu, 1992, p. 497).

Hoewel de economische crisis halverwege de jaren '70 de aanleiding was voor de discussie over de flexibiliteit op de arbeidsmarkt in Europa, waren er ook andere ontwikkelingen die maakten dat de rigiditeiten een structureel probleem werden. Deze zijn onder te verdelen in economische, technologische, culturele and sociaal/politieke ontwikkelingen en zullen hier worden toegelicht.

*Economische* ontwikkelingen als globalisatie en toenemende (inter)nationale concurrentie hebben de markt meer volatiel gemaakt. De noodzaak om snel op kansen en obstakels in de markt te reageren is groot en dwingt arbeid flexibel te zijn. Terugkerende recessies vragen bedrijven om flexibel te zijn om zo een economische crisis te overwinnen. Toenemende (inter)nationale concurrentie vraagt ook om efficiëntie in de bedrijfsvoering en

kostenreduceringen. Bedrijven zijn daarom op zoek gegaan naar een manier om arbeid goedkoper en productiever te maken (Brewster, 1997, p. 135).

*Technologische* ontwikkelingen gaan sneller dan ooit tevoren. Het is daarom belangrijk voor een bedrijf dat haar werknemers makkelijk kunnen schakelen en zich kunnen aanpassen aan deze nieuwe ontwikkelingen. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt geeft een bedrijf de mogelijkheid om maximaal voordeel te behalen uit nieuwe technologieën. De vraag naar werknemers die heropgeleid kunnen worden en/of blijven investeren in hun kennis en vaardigheden wordt dus groter (Brewster, 1997, p. 135).

*Culturele* ontwikkelingen in de vorm van toenemende individualisatie en een verandering in de houding tegenover arbeid vroegen ook om meer flexibilisering. Mensen willen flexibel zijn in hun werktijden en willen zich blijven ontwikkelen binnen een bedrijf. Ook de opkomst van ZZP'ers stimuleerde de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Naast werkgevers kwam nu immers ook vanuit de aanbodkant van arbeid vraag naar flexibilisering (Looise, 1998, p. 463).

*Sociaal-politieke* ontwikkelingen als veranderingen in de rollen binnen een gezin en veranderingen in de rol van politieke partijen en vakbonden zorgen ook voor een toenemende vraag naar flexibilisering op de arbeidsmarkt. Vrouwen willen part-time aan het werk en ouders zoeken opnieuw naar een werk-thuis balans. Ook ontstond de vraag om arbeidsonderhandelingen meer decentraal te voeren en nam de interesse in vakbonden af (Looise, 1998, p. 463).

De hierboven genoemde ontwikkelingen werden niet alleen in Europa zichtbaar, maar bijvoorbeeld ook in de Verenigde Staten. En ook de Verenigde Staten werd halverwege de jaren '70 getroffen door een economische crisis. Echter, het flexibele beleid dat in de Verenigde Staten gehanteert werd, zorgde er voor dat dit land snel in kon spelen op opkomende obstakels en zo haar werkloosheid wist te verminderen. In de periode 1982 – 1984 daalde het werkloosheidspercentage in de Verenigde Staten van 9.5% naar 7.4%, terwijl het werkloosheidspercentage in Europa steeg van 8.9% naar 10.2% (Brodsky, 1994, p. 54). Beleidsmakers in de Verenigde Staten benadrukten een aantal rigiditeiten die de efficiëntie op de arbeidsmarkt in Europa beperkten, zoals genereuze werkloosheidsuitkeringen, hoge marginale belastingpercentages, hoge overige

arbeidskosten, gecentraliseerde onderhandeling over lonen, hoge minimumlonen en restricties over het in dienst nemen en ontslaan van werknemers. Voorstanders van flexibilisering prezen het model van de Verenigde Staten als voorbeeld voor een oplossing voor economische groei en werkgelegenheid. In de jaren '80 en '90 werden in verschillende Europese landen veranderingen in het beleid doorgevoerd om de numerieke, functionele en financiële flexibiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hieronder zal een schets worden gegeven van deze veranderingen en hun gevolgen op economische groei.

#### ***4.2 Numerieke flexibiliteit in Europa***

Een van de grootste ontwikkelingen die heeft bijgedragen aan de numerieke flexibiliteit op de arbeidsmarkt was de opkomst van verschillende soorten arbeidscontracten. Tot halverwege de jaren '70 werkten de meeste mensen op basis van een lange termijn arbeidscontract. Tijdelijke contracten, outsourcing en flexwerkers waren er weinig en waren verbonden aan strenge wettelijke restricties. Er werd weinig aandacht besteed aan part-time arbeid en dit werd vaak ontmoedigd vanwege de extra arbeidskosten die het met zich mee bracht. In de jaren '80 kwam daar verandering in en werd het werkgevers makkelijker gemaakt om tijdelijke contracten, subcontracten en part-time functies aan te bieden om zo aan fluctuaties in de vraag te kunnen voldoen (Treu, 1992, p. 502). Dit zien we terug in tabel 7 (Scheele, 2007, p. 41). In veel landen zien we een stijging in het aantal deeltijdbanen, tijdelijke contracten en uitzendwerknemers. In Nederland is het percentage deeltijdbanen zelfs 34.5% en ook Duitsland maakte hier een grote groei in door. Engeland en de Verenigde Staten maken het meest gebruik van uitzendwerk.

De externe baanmobiliteit, van werkgever naar werkgever, bleef in de Verenigde Staten relatief hoger dan in Zweden, waar die weer hoger was dan in Duitsland. Deze hogere externe mobiliteit in de Verenigde Staten heeft als belangrijke oorzaak de geringere ontslagbescherming. Dat in Duitsland de externe baanmobiliteit lager lag dan in Zweden en de Verenigde Staten valt toe te schrijven aan sterkere invloeden van vakbonden en bedrijfsspecifieke scholing en sociale zekerheid (Scheele, 2007, p. 24).

Tabel 7 - Modernisering en flexibilisering van de arbeidsmarkt in acht landen 1994-2004, bron: *Scheele, 2007, p. 41*

MODERNISERING ARBEIDSMARKT		NL	DK	S	D	F	UK	US	
Deeltijdbanen (als % van alle banen)		2003	34,5	15,8	14,1	19,6	12,9	23,3	13,2
		Δ1994-2003	8,0	-1,3	-1,7	6,1	0,6	1,1	-0,3
Tijdelijke contracten (als % van alle contracten)		2003	14,5	9,3	15,5	12,0	12,7	6,1	4,0
		Δ1993-2003	4,0	-1,3	3,5	1,7	1,8	-0,2	0,0
Uitzendwerknemers (als % van alle werknemers)		2004	2,5	1,2	1,0	1,0	2,1	5,0	4,5
		Δ1999-2004	-2,0	1,0	0,5	0,3	0,1	1,4	0,5
Aandeel zelfstandige arbeid		2003	13,9	7,1	4,9	10,2	8,8	12,7	7,6
		Δ1993-2003	-1,7	-2,1	-0,6	0,5	-2,8	-0,8	-1,2

In Italië zien we een verbetering op het gebied van numerieke flexibiliteit. Italië kampte met een zeer rigide recruiteringssysteem, waarbij werkgevers enkel werknemers mochten aannemen via publieke recruiteringsorganisaties. Werkgevers mochten niet aangeven wie ze in dienst wilden hebben, maar enkel hoeveel werknemers ze in dienst wilden hebben. Dit gebrek aan vrijheid voor werkgevers werd ernstig ter discussie gesteld in de jaren '80. In 1984 werd dan ook bij wet bepaald dat deze beperking voor werkgevers werd afgeschaft (Treu, 1992, p. 498). Ook werd in Italië de wetgeving omtrent het ontslaan van werknemers vanwege economische redenen versoepeld in 1991 (Siebert, 1997, p. 5).

De macht van vakbonden verminderde. En hoewel de vakbonden niet overal in Europa in grootte afnamen, werd de invloed en effectiviteit van hun onderhandelingen over het algemeen minder. In Engeland zorgde de aangepaste wetgeving er voor dat de invloed van vakbonden afnam. Gevolg hiervan was o.a. dat de ontslagbescherming werd aangepast. Voortaan konden alleen mensen die langer dan twee jaar in dienst waren aanspraak maken op ontslagbescherming (Siebert, 1997, p. 8). Ook in de Verenigde Staten zien we een ernstige verzwakking van vakbonden. De coordinatie tussen bedrijven of bedrijfstakken op arbeidsvoorwaardelijk gebied is nihil. Uit onderzoek van Scheele (zie figuur 8) blijkt dat de vakbondorganisatiegraad in 2000-2003 in de Verenigde Staten 12 was, in Engeland 31 en in Frankrijk 8 was. Deze beperkte invloed van vakbonden heeft tot gevolg dat veel

bedrijfstakingen lagere lonen, minder secundaire arbeidsvoorwaarden, minder stabiele werkgelegenheid en vooral minder ontslagbescherming bieden (Scheele, 2007, p. 32).

Figuur 8 – Vakbondorganisatiegraad 2000 – 2003, bron: Scheele, 2007, p. 32

		NL	DK	S	D	F	UK	US
<b>COLLECTIEVE ORGANISATIE</b>								
<b>ARBEIDSMARKT</b>								
Vakbondorganisatiegraad	2000-2003	23	72	78	24	8	31	12

Deze verbeteringen in numerieke flexibiliteit in Europa hebben volgens onderzoek geen significant effect op werkloosheid (Brewster, 1997, p. 145). Numerieke flexibiliteit op de arbeidsmarkt zou moeten zorgen voor verhoogde efficiëntie en een verbeterde concurrentiepositie van bedrijven. Deze relatie zien wij echter niet duidelijk terugkomen in de cijfers. In figuur 9 zien we dat De Verenigde Staten, een land met veel aandacht voor numerieke flexibiliteit (o.a. weinig ontslagbescherming), een relatief hoog werkloosheidspercentage heeft vergeleken met bijvoorbeeld Nederland, waar de index ontslagbescherming veel hoger ligt. De hoge werkloosheidspercentages in Duitsland en Frankrijk gaan echter wel gepaard met een relatief hoge ontslagbescherming.

Figuur 9 – Ontslagbescherming en werkloosheid, bron: Scheele, 2007, p. 24

		NL	DK	S	D	F	UK	US
<b>WERKLOOSHEID</b>								
Werkloosheid								
(als % beroepsbevolking)	2003	3,8	5,6	5,6	9,3	9,4	5,0	6,0
	$\Delta 1993-2003$	-2,4	-4,0	-3,5	1,6	-1,9	-5,0	-0,9
Aandeel werkloosheidsduur								
boven 1 jaar	2003	29,2	19,9	17,8	50,0	33,8	23,0	11,8
	$\Delta 1994-2003$	-20,2	-12,2	0,5	5,7	-4,5	-22,4	-0,4
<b>BESCHERMING</b>								
Index ontslagbescherming								
(regulier en tijdelijk)	2003	2,1	1,4	2,2	2,2	3,0	0,7	0,2
	$\Delta 1990-2003$	-0,6	-0,7	-1,3	-1,0	0,3	0,1	0,0

Ook blijkt de stijging in part-time functies, tijdelijke contracten en outsourcing geen significant effect te hebben op de bedrijfsprestaties (Valverde, 2000, p. 659). Uit onderzoek blijkt zelfs dat part-time werk negatief gecorreleerd is met arbeidsproductiviteit. De

kostenbesparingen die part-timers en tijdelijke contracten met zich meebrengen worden dus weer opgeheven door een terugloop in arbeidsproductiviteit (Arvanitis, 2003, p. 16).

#### **4.3 Functionele flexibiliteit in Europa**

Er ontstond er een opwaartse trend in functionele flexibiliteit. Versoepeling van taakomschrijvingen, investeringen in trainingen en bijscholing van werknemers en experimenten met organisatorische hervormingen moesten zorgen voor een breed inzetbare groep werknemers die zich weten aan te passen aan de veranderende marktomstandigheden (Treu, 1992, p. 506). In figuur 10 zien we de investeringen van verschillende overheden in trainingen als percentage van het totale arbeidsmarktbeleid. In Duitsland wordt naar rato veel aandacht besteed aan functionele flexibiliteit. De sterke invloed van vakbonden en de sterke nadruk op beroepstraining en bijscholing in het land maakten het bedrijven moeilijk om perifere werknemersgroepen uit te breiden. Daarom lag de nadruk op nieuwe productie concepten, waarbij functionele flexibiliteit gestimuleerd werd (Kalleberg, 2001, p. 494). Uit onderzoek blijkt dat functionele flexibiliteit en arbeidsproductiviteit een positieve correlatie vertonen (Arvanitis, 2003, p. 16).

Figuur 10 – Uitgave training als % van Active Labour Market Policy in 2004, bron: *Tvrdon, 2007, p. 11*

Land	Belgie	Denemarken	Duitsland	Frankrijk	Italie	Nederland	Zweden
Uitgave training als % van ALMP	21.3	35.5	42.5	42.5	41.4	31.8	34.6

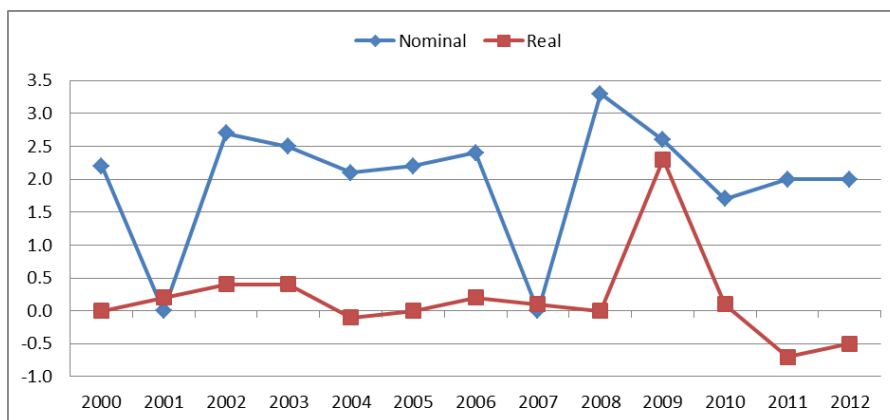
Toch bleek de interne baanmobiliteit in de Verenigde Staten relatief groter dan in Europese landen als Zweden en Duitsland. Echter, interne baanmobiliteit is ten dele het gevolg van de wijze waarop men banen definieert. In de Verenigde Staten wordt de inhoud van een functie of taak nauw afgekaderd, terwijl in landen als Zweden en Duitsland men ruimere omschrijvingen hanteert van taken en banen, wat weer samenhangt met bredere gemiddelde scholing van werknemers en met vakbonden die soepeler zijn in het afbakenen van baanomschrijvingen. Samenvattend, minder baanmobiliteit hoeft dus niet minder functionele flexibiliteit te betekenen (Scheele, 2007, p. 23).

Liberalisatie in de wetgeving over werktijden werd in verschillende landen doorgevoerd. In Spanje werden de regels wat betreft maximale uren per dag en per week versoepeld. Frankrijk bood meer flexibiliteit in individuele werkschema's en Italië versoepelde haar wetgeving wat betreft nachtwerk (Treu, 1992, p. 504).

#### 4.4 Financiële flexibiliteit in Europa

De verbetering van financiële flexibiliteit zien we terug in o.a. de indexatie van loonkosten. Dit werd gezien als een belangrijke oorzaak van inflatie en werd daarom in veel landen gereduceerd. Voortaan bood indexatie van loonkosten enkel compensatie tot een bepaald niveau en werden lonen niet meer standaard aangepast aan inflatie (Treu, 1992, p. 507). Dit zien we terug in figuur 11, waarin de nominale en reële loongroei van het euro-gebied worden weergegeven. Hoewel de nominale loongroei de laatste tien jaar tussen 2.1% en 2.7% lag, lag de stijging in het reële loon rond de 0%.

Figuur 11 – Nominale en reële loongroei in Euro-gebied, bron: ECB



Het systeem van betaling op basis van productiviteit is, op aandringen van vakbonden, gelimiteerd gebleven. Dit soort beloningssystemen zijn nooit een groot deel uit gaan maken van de arbeidskosten. Hoewel dit soort beloningssystemen bij de perifere werknemersgroepen populairder is geworden, is de algemene verandering in dit soort flexibiliteit beperkt gebleven. Het grootste deel van de arbeidskosten bestaat nog steeds meestal uit vaste loonkosten en vaste overige arbeidskosten (Treu, 1992, p. 508). Minimumlonen zijn daarentegen wel gereduceerd in veel Europese landen (Brodsky, 1994,

p. 57). In de Verenigde Staten is het minimumloon min of meer gelijk gebleven. In Engeland en de Verenigde Staten is er sprake van een wettelijk bepaald minimumloon, terwijl in landen als Zweden en Duitsland het minimumloon tot stand komt via collectieve arbeidsovereenkomsten (Scheele, 2007, p. 267).

Er ontstond een trend in het decentraliseren van loononderhandelingen. De wetgeving in Engeland en Denemarken zorgde er voor dat de invloed van vakbonden werd verlaagd en onderhandelingen per sector gevoerd konden worden (Annett, 2007, p. 13). In figuur 12 zien we deze decentralisatie goed terug. In veel landen wordt tegenwoordig voornamelijk op industrie-level afspraken gemaakt.

Figuur 12 – Loononderhandelingen in Europese landen 1995 - 2000, bron: Tvrdon, 2007, p. 6

Land	Denemarken	Frankrijk	Italië	Duitsland	Nederland	Zweden	Engeland
Centralisatie	2	2	2	3	3	3	1

Opmerking:

- 1 = Onderhandelingen voornamelijk op bedrijfsniveau
- 2 = Combinatie van onderhandelingen op bedrijfsniveau en industrie-level
- 3 = Onderhandelingen voornamelijk op industrie-level
- 4 = Combinatie van onderhandelingen op industrie-level en centraal-level
- 5 = Gecentraliseerde onderhandelingen

Op het gebied van werkloosheidsuitkeringen hebben zich in Europa geen schokkende veranderingen voor gedaan. Werknemers krijgen nog steeds relatief genereuze werkloosheidsuitkeringen voor langere tijd. Nederland, Denemarken en Zweden spannen de kroon met een werkloosheidsuitkering van 65% van het (bruto) laatstverdiende loon. In de Verenigde Staten en Engeland is de uitkering het laagst met een werkloosheidsuitkering van respectievelijk 29% en 19% (Siebert, 1997, p. 8). In Denemarken en België kunnen werklozen het langst rekenen op een werkloosheidsuitkering (zie figuur 13). In België worden ook relatief veel financiële middelen besteed aan werkloosheidsuitkeringen (12.4%, zie figuur 13), terwijl in Engeland slechts 2.7% besteed wordt aan werkloosheidsuitkeringen. De invloed van werkloosheidsuitkeringen op het functioneren van de arbeidsmarkt hangt zowel af van de hoogte als van de duur van werkloosheidsuitkeringen. In Engeland werd in 1996 de duur van werkloosheidsuitkeringen ingekort van een jaar naar zes maanden (Siebert, 1997, p. 8). In Nederland en Duitsland is er nogal wat variatie in de uitkeringsduur. In



vrijwel alle onderzochte landen daalt de uitkeringshoogte met de uitkeringsduur. Uit onderzoek blijkt dat hoge werkloosheidsuitkeringen bijdragen aan hogere werkloosheidspercentages (Brodsky, 1994, p. 57). Het vermindert de angst om werkloos te zijn en maakt mensen kieskeuriger in het selecteren van een nieuwe baan (Nickell, 1997, p. 67).

Figuur 13 – Werkloosheidsuitkeringen in Europa 2004, bron: *Tvrdon, 2007, p. 12*

	Unemployment insurance benefit duration (months, equivalent initial rate)	Social expenditures on unemployed (as % of total social protection expenditures)
Belgium	No limit	12,4
Austria	9	6,0
Denmark	48	9,8
Finland	23	9,9
France	23	7,9
Germany	12	8,6
Ireland	15	8,4
Italy	6	1,8
Netherlands	24	6,2
Greece	12	5,7
Portugal	24	5,5
Spain	21	13,3
Sweden	28	5,9
United Kingdom	6	2,7
Czech Republic	5	3,9
Hungary	9	2,8
Poland	12	4,0
Slovakia	8	5,8

In verschillende landen werden de belastingen op arbeid verlaagd. Voorstanders van flexibiliteit pleitte om de *tax wedge* te verlagen, zodat beloningen van arbeid beter aanpasbaar zijn aan fluctuaties in de markt. Wanneer loonbelastingen doorbelast worden aan de werkgever wordt arbeid immers een duurdere productiefactor. Dit kan er op den duur voor zorgen dat de vraag naar arbeid daalt. Trvdon spreekt dit echter tegen. Als argument noemt hij de hoge *tax wedge* in Scandinavische landen. Ondanks de hoge loonbelastingen is de werkloosheid daar relatief laag. In figuur 14 (Tvrdon, 2007, p. 8) vinden we een overzicht van de verschillende *tax wedges* en het werkgevers – en werknemersaandeel in de sociale zekerheid contributies van Nederland, de Verenigde Staten, Zweden, Duitsland en Engeland in 2005. Duitsland en Zweden hebben de hoogste *tax wedge* en de Verenigde Staten de laagste. Verder valt op dat het verschil in bijdrage aan sociale zekerheid contributies van werkgevers en werknemers vooral in Zweden en

Nederland groot is. In Nederland worden vooral werknemers zwaar belast, terwijl in Zweden de werkgevers voor een groot deel bijdragen aan de sociale zekerheid contributies.

*Figuur 14 – Tax wedge en bijdrage aan sociale zekerheid contributies in 2005*

	<i>Tax wedge</i>	<i>Bijdrage sociale zekerheid contributies van werkgever</i>	<i>Bijdrage sociale zekerheid contributies van werknemer</i>
Nederland	38.6	9.5	19.7
Verenigde Staten	29.1	7.3	7.3
Duitsland	51.8	17.3	17.3
Zweden	47.9	24.5	5.3
Engeland	33.5	9.6	8.2

#### **4.5 Flexicurity: Het nieuwe beleid?**

Hoewel de flexibiliteit op de arbeidsmarkt in Europa de laatste decennia verbeterd is, blijft de trade-off tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt nog steeds een punt van discussie. Enerzijds is er vraag naar meer flexibiliteit om de bedrijfsvoering efficiënter in te kunnen richten, maar anderzijds is er ook vraag naar zekerheid en regelingen om arbeidskrachten te kunnen beschermen. De flexibilisering van de arbeidsmarkt in Europa bracht namelijk ook onzekerheden met zich mee, als onzekere en tijdelijke contracten, lagere sociale uitkeringen en minder onderhandelingsmacht van vakbonden. Vooral de zekerheid van de meer kwetsbare groepen mensen wordt hiermee aangetast. Hierbij valt te denken aan mensen die minimumloon verdienen of een werkloosheidsuitkering krijgen of mensen die vaak in en uit de arbeidsmarkt stappen. Deze zoektocht naar een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid wordt ook wel *flexicurity* genoemd. Nieuwe maatregelen om deze *flexicurity* te bewerkstelligen zijn opgenomen in de European Employment Strategy.

#### **4.6 Het core-periphery model in Europa**

De verbetering in flexibiliteit op de arbeidsmarkt heeft ook gevolgen voor het *core-periphery* model. De groei in numerieke en functionele flexibiliteit versterkt de scheiding tussen de *kerngroep* en de perifere groepen werknemers binnen een bedrijf. Aan de ene kant investeren bedrijven meer in de scholing van en lange termijn relatie met de werknemers in

de *kerngroep*, en aan de andere kant wordt de werkrelatie met de perifere groepen werknemers onpersoonlijker en wordt de binding met het bedrijf minder. Deze perifere groepen ervaren minder werkzekerheid, (soms) lagere lonen en meer risico's. De versterkte scheiding tussen de groepen werknemers kan dus negatieve gevolgen hebben voor zowel de werkgever als de werknemer. Echter, de wensen en voorkeuren van werknemers en werkgevers zijn ook aan verandering onderhevig. Zo wordt arbeidsflexibiliteit tegenwoordig ook gezien als een welkome ontwikkeling om de werk-thuis balans goed te kunnen houden en meer autonoom te kunnen werken. Ook is het in sommige industrien en productieprocessen niet altijd nodig om een sterke binding te hebben met het bedrijf en focust een werkgever zich liever op de ontwikkeling van haar kernprocessen. Bepaalde mate van flexibiliteit wordt dus vaak ook gewaardeerd en het is afhankelijk van de voorkeuren van werkgevers en werknemers of de scheiding in het core-periphery model als positieve of negatieve ontwikkeling gezien kan worden (Jepsen, 2004, p. 157).

## 5. Case study: Nederland

### **5.1 Ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Nederland**

Ook in Nederland kenmerkte de arbeidsmarkt zich tussen 1945 – 1970 door stabiele arbeidsverhoudingen. Er was relatief weinig mobiliteit van werknemers tussen bedrijven en banen en de meeste werknemers bleven bij hun werkgever, zelfs als ze elders meer konden verdienen. Nederland groeide uit tot een verzorgingsstaat waarin sociale zekerheid onlosmakelijk verbonden werd met het gevoerde beleid. Arbeidsonderhandelingen werden vaak op centraal niveau gevoerd en vakbonden lieten duidelijk van zich horen. De Nederlandse arbeidsmarkt werd gekenmerkt door stricte regelgeving op het gebied van ontslagregelingen, werktijden, werknemersverzekeringen, werkloosheidsuitkeringen, functieomschrijvingen en loonindexatie. Minimumlonen lagen relatief hoog en zeker bij hoogopgeleiden was de *tax wedge* vaak hoog vanwege progressieve belastingen. Ook was er sprake van toenemende bedrijfsconcentratie. Door de grotere omvang van bedrijven en vooral de toename van grote bedrijven breidde de mogelijkheid zich uit om werknemers carrière te laten maken binnen een bedrijf. Dit was tevens een manier voor werkgevers om onder de invloed van vakbonden uit te komen. Deze hadden vaak minder onderhandelingsmacht indien het de interne verhoudingen van een individueel bedrijf betrof (Standing, 1997, p. 8, 9).

Halverwege de jaren '70 laaide ook in Nederland de discussie op over de rigiditeiten op de arbeidsmarkt en de gevolgen voor de werkloosheid. Aanleiding voor de discussie was de economische crisis waar het land door werd getroffen. Hoewel men begreep dat de rigiditeiten op de arbeidsmarkt niet de oorzaak waren voor de economische crisis, stelden deze rigiditeiten bedrijven niet in staat om zich aan te passen aan de turbulente marktomstandigheden. De economie bleek zich niet langer te kenmerken door een stabiele, langzaam-veranderende en voorspelbare vraag, maar werd onderhevig aan shocks en snel-veranderende ontwikkelingen in de vraag. Van de kant van werkgevers groeide de vraag naar flexibiliteit op de arbeidsmarkt om zo in te kunnen spelen op deze fluctuaties in de markt. Ook werknemers begrepen dat de inflexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt een structureel probleem was. De rigiditeiten versterkte de trend van stijgende

werkloosheid en maakte dat bedrijven hun bedrijfsvoering niet optimaliseerden. Er waren echter nog een aantal belangrijke trends in Nederland die de vraag naar flexibilisering versterkte. Zo zien we dat in de jaren '80 meer bedrijven in Nederland een strategie van externalisering volgen en afdelingen en personeel afstoten om zich meer te kunnen focussen op hun core business. Werk werd vaker uitbesteed en de vraag naar flexibele arbeid steeg (Standing, 1997, p. 8, 9). Werknemers veranderen in hun voorkeuren wat betreft de werk-thuis balans. Het gaat hierbij vooral om het evenwicht brengen van werk met de zorg voor de kinderen, de zorg voor een huishouden of het volgen van een opleiding. Ondanks verschuivingen in de rolpatronen van mannen en vrouwen zien we dat nog steeds vooral de vrouwen de zorg voor de kinderen op zich nemen. De toename van vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt deed de vraag naar flexibele arbeid dan ook stijgen, omdat deze groep een baan met de zorgtaken wil combineren. Zo nam de vraag naar deeltijdbanen vooral bij vrouwen toe. Ook zien we bij werknemers de wens ontstaan om niet meer in dienst te zijn van een werkgever en meer autonomie over hun werk te krijgen. Zo zien we bijvoorbeeld een stijgende trend in het aantal ZZP'ers (de Beer, 2011, p. 24). De omvang van de perifere groepen werknemers op de arbeidsmarkt in Nederland is de laatste decennia toegenomen. In 1999 werd de Wet Flexibiliteit en Zekerheid ingevoerd. Deze moest zorgen dat flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt niet de kop in werd gedrukt. De bedoeling was om het nieuwe soort flexibele contracten, zoals deeltijdwerk en tijdelijk werk, meer ruimte te bieden, maar ook de werknemers te beschermen door deze flexibele contracten goed te regelen bij wet en CAO. Tegelijkertijd moesten lange termijn contracten aantrekkelijk worden gehouden door deze flexibeler en minder duur te maken. Sinds de eeuwwisseling is het aantal tijdelijke en flexibele banen opgelopen van 17% naar 27% van het totaal aantal banen (Heyma, 2013, p. 5).

## ***5.2 Numerieke flexibiliteit in Nederland***

In Nederland ontstond de laatste decennia een trend in een grotere verscheidenheid in arbeidscontracten. Vooral deeltijdwerk werd populair. In 2003 was 34,5% van alle banen deeltijdwerk, vergeleken met 20% in Duitsland en 13% in de Verenigde Staten. Hoewel ook in Nederland de onderhandelingspositie van vakbonden verzwakte, wisten zij de positie van

deeltijdwerkers relatief sterk te houden. Zij krijgen vaak goede secundaire arbeidsvoorwaarden, ontslagbescherming en contractueel gegarandeerde uren en inkomens (Scheele, 2007, p. 35). In de jaren '90 verdubbelde het marktaandeel van uitzendbedrijven van 2% naar 4%. Tot 1999 was Nederland daarmee koploper in het marktaandeel van uitzendbedrijven. Sindsdien is het marktaandeel teruggelopen. Dit heeft conjuncturele redenen, maar is waarschijnlijk ook het gevolg van strengere regelgeving op het gebied van werkgeversschap van uitzendorganisaties in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 1999 (Scheele, 2007, p. 41). In figuur 15 (Kleinknecht, 1997, p. 65) zien we de invloed die flexibele arbeidscontracten hebben op de Nederlandse bedrijfsprestaties. Een relatief hoge mate van werk dat uitgevoerd wordt door uitzendkrachten is bevordelijk voor de winst en heeft bij bedrijven met R&D ook een positieve relatie met omzet en banengroei. Bij niet-kennisintensieve bedrijven is de relatie tussen uitzendwerk en de economische *performance* minder positief. Dit zou het gevolg kunnen zijn van minder investeringen in training, minder binding aan het bedrijf en hogere recruiteringskosten.

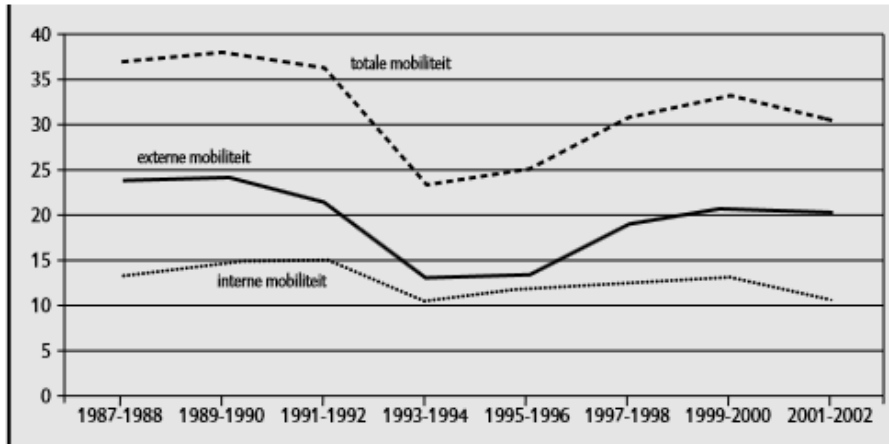
*Figuur 15 – Schematisch overzicht van de invloed van numerieke/functionele flexibiliteit op bedrijfsprestaties*

	<i>Winst</i>	<i>Omzetgroei</i>	<i>Banengroei</i>
Hoge mate van interne veranderingen in functie/afdeling bij bedrijven zonder R&D	-	+	++
Hoge mate van interne veranderingen in functie/afdeling bij bedrijven met R&D	0	++	+
Hoge mate van werk dat uitgevoerd wordt door uitzendkrachten bij bedrijven zonder R&D	++	-	0
Hoge mate van werk dat uitgevoerd wordt door uitzendkrachten bij bedrijven met R&D	++	++	++

De externe baanmobiliteit, van werkgever naar werkgever, is vergeleken met de Verenigde Staten laag. Dit kan o.a. worden toegeschreven aan de hogere mate van ontslagbescherming die in Nederland geldt. Zo scoort Nederland 2.1 op de index

ontslagbescherming volgens het onderzoek van Scheele. Ter vergelijking, Zweden en Duitsland scoren 2.2, terwijl de Verenigde Staten een index heeft van 0.2 (Scheele 2007, p. 23). De ontwikkelingen in baanmobiliteit in Nederland zien we terug in figuur 16. Zowel de interne als de externe baanmobiliteit zijn sinds de jaren '90 gestegen.

Figuur 16 – Baanmobiliteit in Nederland, bron: Scheele, 2007, p. 20



Ontslagbescherming in Nederland geldt international gezien als gematigd rigide. In vergelijking met andere landen is de bescherming bij ontslag van werknemers met een regulier contract vrij groot is. De (aanvullende) bescherming bij collectief ontslag is daarentegen relatief laag. Vanuit verschillende hoeken komt de vraag om het ontslagrecht te versoepelen. In onderstaande tabel (Scheele, 2007, p. 276) zien we de relatieve mate van ontslagbescherming, werkgelegenheidsgroei en langdurige werkloosheid in Nederland en de Verenigde Staten in de periode 1990-2003. We zien dat de arbeidsmarktprestaties van Nederland en de Verenigde Staten goed zijn: De werkgelegenheidsgroei is hoog en de langdurige werkloosheid is laag. Qua ontslagbescherming komen de landen echter niet overeen. De ontslagbescherming in Nederland is relatief gezien hoog, terwijl deze in de Verenigde Staten laag is. Op basis van bovenstaande kan dus niet gezegd worden dat de mate van ontslagbescherming gevolgen heeft voor de werkloosheid en dus voor de economische groei in het land.

Figuur 17 – Relatie tussen ontslagbescherming en arbeidsmarktprestaties

	<i>Nederland</i>	<i>Verenigde Staten</i>
Ontslagbescherming	Hoog	Laag
Werkgelegenheidsgroei	Hoog	Hoog
Langdurige werkloosheid	Laag	Laag

### **5.3 Functionele flexibiliteit in Nederland**

De interne mobiliteit van baan tot baan is in Nederland relatief laag. Dit heeft vooral te maken met de ruimere omschrijving van banen en taken, wat weer samenhangt met bredere gemiddelde scholing van werknemers en met vakbonden die soepeler zijn in het afbakenen van baanomschrijvingen (Scheele, 2007, p. 23).

Voorals bij technische bedrijven zien we de laatste jaren een stijgende vraag naar functionele flexibiliteit. Training en bijscholing is hier van belang om zo de snelle organisatorische en technologische ontwikkelingen bij te kunnen houden. Voor dit soort bedrijven is het rendabel om te blijven investeren in training en cursussen, omdat de werkgelegenheid in deze sector nog altijd groeit en de uitstroom in technische beroepen relatief laag is (Montizaan, 2006, p. 31). In figuur 10 zien we dat Nederland 31.8% van haar ALMP besteed aan training.

In figuur 15 (Kleinknecht, 1997, p. 65) zien we de invloed die functionele flexibiliteit heeft op de Nederlandse bedrijfsprestaties. Een hoge mate van functionele flexibiliteit heeft zowel bij kennisintensieve bedrijven als niet-kennisintensieve bedrijven een positieve relatie met omzetgroei en banengroei. Interne mobiliteit heeft dus blijkbaar een positief effect op de economische *performance* van een bedrijf. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat werknemers de opgedane kennis binnen het bedrijf houden en niet overstappen naar een ander bedrijf.

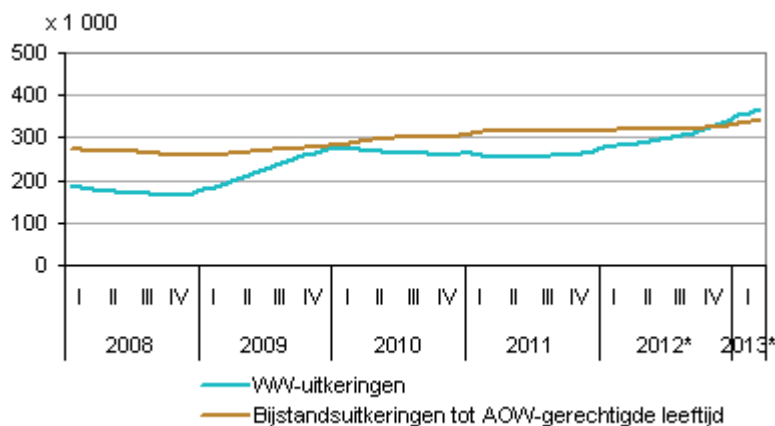
Ook werd de wetgeving op het gebied van werktijden geliberaliseerd. In Nederland betekende dat vooral meer vrijheid in de individuele werkschema's. Zelf bepalen waar en wanneer je werkt wordt bij steeds meer bedrijven normaal. Ook de de komst van Het Nieuwe Werken droeg hier aan bij.



## 5.4 Financiële flexibiliteit in Nederland

In 1985 werden werkloosheidsuitkeringen en ziektekostenvergoedingen teruggeschoefd van 80% naar 70%. Ook werd in 1993 de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering aangescherpt. Nederland behoort echter nog steeds tot de landen met de hoogste werkloosheidsuitkering. In figuur 18 zien we hoe de WW-uitkeringen en bijstandsuitkeringen zich de afgelopen jaren ontwikkeld hebben. Beide vertonen een stijgende lijn.

Figuur 18 – WW-uitkeringen en bijstandsuitkeringen in Nederland, bron: CBS



In Nederland is, in tegenstelling tot veel andere landen, een sterke relatie tussen leeftijd en uitkeringsduur. Ten opzichte van Zweden en Duitsland is de duur van de werkloosheidsuitkering in Nederland lang. Dit komt voornamelijk door de sterke samenhang met de leeftijd van de werkloze. Uit onderzoek van Scheele blijkt dat werkloosheidsuitkeringen een significant negatief effect hebben op de werkgelegenheid. De hoge werkloosheidsuitkeringen demotiveren het zoekgedrag van werklozen. Vooral de relatie tussen de duur van de uitkeringen en de leeftijd van de werklozen is uitzonderlijk in Nederland. Met de vergrijzende beroepsbevolking in het achterhoofd zou er kritisch gekeken mogen worden naar deze lange duur van werkloosheidsuitkeringen (Scheele, 2007, p. 275, 289).

Ook in Nederland is betaling op basis van productiviteit beperkt gebleven. Alleen in de perifere groepen van werknemers zien we dit systeem van vergoeding terug, maar ook in beperkte vorm. Wanneer het om de vergoeding voor arbeid gaat, pleiten de meeste

Nederlanders toch voor zekerheid. Het minimumloon wordt in Nederland bij wet bepaald. In de jaren '90 zien we een verlaging van het minimumloon (Scheele, 2007, p. 268).

In 1982 werd de *Wassenaar overeenkomst* gesloten, waarin afgesproken werd dat de loonbelastingen en sociale zekerheid contributies omlaag zouden gaan. De *tax wedge* is in Nederland echter nog steeds relatief hoog (zie figuur 14). Werknemers staan relatief veel af aan sociale zekerheid contributies in vergelijking met werkgevers. Zo is de verhouding in Nederland 19.7/9.5, terwijl deze in Duitsland 17.3/17.3 is en in de Verenigde Staten zelfs 7.3/7.3 (Tvrdon, 2007, p. 10).

### **5.5 Flexicurity in Nederland**

Ook in Nederland is er nog steeds veel discussie over de tradeoff tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsmarkt de laatste decennia op een aantal vlakken flexibeler is geworden, raakt Nederland haar titel als verzorgingsstaat nog lang niet kwijt en neemt nog steeds veel maatregelen om haar werknemers zekerheid te kunnen bieden op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van Jepsen blijkt dan ook dat Nederland relatief ver is op het gebied van *flexicurity* beleid. Zo is de sociale wetgeving rondom deeltijdwerk in Nederland relatief goed. Deeltijdwerkers hebben vaak vaak goede secundaire arbeidsvoorwaarden, ontslagbescherming en contractueel gegarandeerde uren en inkomens. In landen als Spanje en Duitsland heeft dit *flexicurity* beleid zich bijvoorbeeld veel minder sterk ontwikkeld. In Spanje wordt deeltijdwerk gekenmerkt door weinig sociale zekerheid en in Duitsland zorgt de sterke invloed van vakbonden voor sociale zekerheid en functionele flexibiliteit binnen de *kerngroep* van werknemers en wordt weinig aandacht besteed aan de sociale zekerheid voor de perifere groepen (Jepsen, 2004, p. 159). Echter, ook Nederland kan haar *flexicurity* beleid nog efficiënter inrichten. Een voorbeeld hiervan is de regelgeving omtrent ontslagbescherming. In Nederland richt de ontslagbescherming zich voornamelijk op baanzekerheid, dus het behoud van je eigen baan. Minder aandacht wordt besteed aan werkzekerheid, dus het behoud van (eventueel andere passende) arbeid in het algemeen. Echter, het bevorderen van zekerheid voor flexibiliteit en ontslagbescherming zou mogelijk zijn door meer te focussen op werkzekerheid. Deze vorm van

ontslagbescherming zou de werkgever en de werknemer kunnen stimuleren om de werkzekerheid van de werknemer te vergroten (Scheele, 2007, p. 158).

### **5.6 Het core-periphery model in Nederland**

De scheiding in het *core-periphery* model is in Nederland minder scherp dan in landen als Italië en Spanje, waar een sterke tweedeling is opgetreden en de flexibilisering vooral negatieve gevolgen heeft voor de perifere groepen van werknemers. Dat wil echter niet zeggen dat de Nederlandse arbeidsmarkt niet gesegmenteerd is. De tweedeling is er namelijk wel, maar hangt meer samen met de vraag/aanbod-verhouding op de arbeidsmarkt tussen opleidingsniveaus. Deze verdeling komt voort uit de onderhandelingsmacht die afhankelijk is van de het scholingsniveau. Dit soort voor segmentatie tussen hoogopgeleiden die meer onderhandelingsmacht hebben dan laagopgeleiden. Ook in Nederland ligt er dus nog de uitdaging om het *flexicurity* beleid te verbeteren, waarbij de numerieke flexibiliteit binnen de *kerngroep* van werknemers toeneemt (bv door soepele ontslagbescherming) en functionele flexibiliteit wordt gestimuleerd bij zowel werkenden als werklozen door middel van bij- en omscholing (Scheele, 2007, p. 39).

## 6. Conclusie & Aanbevelingen

### 6.1 Conclusie

In dit onderzoek hebben we de flexibiliteit op de arbeidsmarkt bestudeerd. Onze focus lag daarbij op de relatie tussen flexibilisering en economische groei. Met behulp van het *core-periphery* model van Atkinson hebben we de *flexibiliteit op de arbeidsmarkt* onderverdeeld in drie subgroepen: Numerieke flexibiliteit, functionele flexibiliteit en financiële flexibiliteit. Uitgaande van deze subgroepen zal hier de hoofdvraag beantwoord worden:

*In hoeverre draagt een flexibele Nederlandse arbeidsmarkt bij aan de economische groei in Nederland?*

Om te beginnen hebben we gekeken naar de invloed van numerieke flexibiliteit op de economische groei. In Europa zien we een stijging in de verscheidenheid aan arbeidscontracten. Deeltijdwerk, tijdelijke contracten en uitzendwerk wordt steeds populairder. Nederland is koploper in het aantal deeltijdwerknemers en biedt deze groep relatief veel arbeidsbescherming. De stijging in part-time functies, tijdelijke contracten en outsourcing heeft echter geen significant effect op de bedrijfsprestaties (Valverde, 2000, p. 659). Ook verminderde de invloed van vakbonden in Europa. Dit zorgde in landen als de Verenigde Staten en Engeland voor een matiging van de ontslagbescherming. Nederland kent echter nog steeds een relatief hoge mate van ontslagbescherming. Ook deze verbeteringen in numerieke flexibiliteit hebben volgens onderzoek geen significant effect op werkloosheid (Brewster, 1997, p. 145).

De relatie tussen functionele flexibiliteit en economische groei vertoont positievere resultaten. De laatste decennia zien we een opwaartse trend in functionele flexibiliteit in Europa. Versoepeling van taakomschrijving en investeringen in training en scholing zorgen voor een breed-inzetbare groep werknemers en een stijging van de arbeidsproductiviteit (Treu, 1992, p. 506) en (Arvanitis, 2003, p. 16). In Nederland zien we vooral dat technische bedrijven investeren in functionele flexibiliteit. Dit is van belang om de snelle organisatorische en technologische ontwikkelingen bij te kunnen houden. Uit onderzoek van Kleinknecht blijkt dat functionele flexibiliteit een positieve invloed heeft op omzetgroei en

banengroei. Economische groei en werkgelegenheid wordt op deze manier dus gestimuleerd.

Het onderzoek naar de invloed van financiële flexibiliteit op economische groei vertoont gemengde resultaten. De laatste decennia zien we in Europa een afname in de indexatie van loonkosten, een vermindering van het minimumloon en decentralisatie van loononderhandelingen. Nederland behoort echter nog steeds tot de landen met de hoogste werkloosheidsuitkeringen, wat volgens onderzoek van Brodsky (Brodsky, 1994, p. 57) bijdraagt aan een hoger werkloosheidspercentage. De hoge werkloosheidsuitkeringen zouden het zoekgedrag van werklozen demotiveren. De belastingen op arbeid werden in verlaagd in Europa, waardoor de *tax wedge* verminderde. Dit maakt de arbeid een goedkopere productiefactor, waardoor de vraag naar arbeid kan stijgen. Onderzoek van Tvrdon spreekt dit echter tegen. Ondanks de relatief hoge *tax wedge* in Nederland en Scandinavische landen ligt het werkloosheidspercentage daar relatief laag (Tvrdon, 2007, p. 8).

Na uitleg van bovenstaande kunnen we concluderen dat er geen eenduidige relatie bestaat tussen de flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt en de economische groei in Nederland. De invloed van flexibilisering is afhankelijk van de vorm waarover we praten. Het onderzoek laat zien dat het stimuleren van functionele flexibiliteit een positief effect heeft op de arbeidsproductiviteit en de *performance* van bedrijven. Echter, numerieke flexibiliteit en financiële flexibiliteit op de arbeidsmarkt hebben geen significante invloed op economische groei.

## **6.2 Aanbevelingen**

Op basis van bovenstaande conclusies kan gezegd worden dat het stimuleren van flexibilisering niet altijd de beste strategie zal zijn voor de Nederlandse overheid om de werkgelegenheid te verhogen en de bedrijfsvoering te optimaliseren. Hier zitten een aantal haken en ogen aan. Een bepaalde balans in *flexicurity* kan echter wel degelijk voordelen bieden. Hieronder worden enkele aanbevelingen gedaan om meer naar deze balans te bewegen.

Om te beginnen zal meer aandacht moeten worden besteed aan het stimuleren van functionele flexibiliteit. Uit onderzoek blijkt immers dat deze vorm van flexibilisering een positief effect heeft op arbeidsproductiviteit en de bedrijfsvoering (Treu, 1992, p. 506) en (Arvanitis, 2003, p. 16). Nederland wil zich graag verder ontwikkelen als kenniseconomie en daarbij inspelen op de snelle technologische ontwikkelingen. Investeren in training en scholing van werknemers maakt hen breder inzetbaar, flexibeler en creëert een beter aanpassingsvermogen aan veranderingen binnen het bedrijf en de maatschappij.

Daarnaast kan kritisch gekeken worden naar de manier waarop sociale zekerheid op dit moment in Nederland wordt ingericht. Is ons beleid efficiënt? Of zou onze regelgeving omtrent sociale zekerheid misschien meer ruimte kunnen bieden voor een optimale bedrijfsvoering, zonder de bescherming van de werknemer daarbij uit het oog te verliezen? Zo richt de wetgeving omtrent ontslagbescherming zich voornamelijk op baan zekerheid, dus het behoud van je eigen baan. Hierdoor wordt weinig flexibiliteit geboden om betere matches te maken: Een werknemer zou misschien beter op zijn plek zijn in een andere functie en/of een ander bedrijf. Misschien dat het daarom efficiënter zou zijn om meer te focussen op werkzekerheid. Op die manier behoudt men de arbeidsbescherming, maar biedt wel de ruimte om werknemers beter te matchen met een baan.

Tot slot spelen ook de huidige marktomstandigheden mee in het bepalen van ons *flexicurity* beleid. De crisisjaren zijn nog niet voorbij en onze conjuncturele geschiedenis heeft uitgewezen dat onze economie onderhevig is aan *shocks* en fluctuaties in de markt. Om in te kunnen spelen op deze fluctuaties wordt gevraagd om een bepaalde mate van numerieke en financiële flexibiliteit. Dit geeft bedrijven de kans om zich aan te passen aan turbulente marktomstandigheden en de bedrijfsvoering sneller te herstellen. Deze flexibilisering stimuleert werkgevers om mensen in dienst te nemen en maakt de arbeidsmarkt minder rigide. Deze vorm van flexibilisering is niet alleen van toepassing op perifere groepen werknemers, maar moet juist ook meer aandacht krijgen bij de *kerngroep*. Deze groep werknemers geniet relatief veel zekerheid en kenmerkt zich door minder baanmobiliteit. Een werkgever is daardoor minder flexibel in het inrichten van arbeidsregelingen en het voeren van de meest efficiënte bedrijfspolitik. De Nederlandse *flexicurity* strategie zal zich dus moeten focussen op alle lagen van het *core-periphery* model.

## 7. Referenties

- Annett A, 2007. Lessons from successful labour market reformers in Europe, *IMF policy discussion paper*, p. 13
- Arvanitis S, 2003. Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy, *Swiss Institute for Business Cycle Research*, p. 16
- Atkinson J, 1984. Manpower strategies for flexible organisations, *Personnel Management*, p. 28 - 31
- Bernal-Verdugo L, D. Furceri, D. Guillaume, 2012. Labor market flexibility and unemployment: New empirical evidence of static and dynamic effects, *IMF Working Paper*, p. 3-4, 64, 72, 498
- Brewster C, L. Mayne, O. Tregaskis, 1997. Flexible working in Europe, *Journal of World Business*, p. 135, 145
- Brodsky M, 1994. Labor market flexibility: a changing international perspective, *Monthly Labor Review*, p. 54, 57, 59
- Burda M, C. Wyplosz, 2009. *Macroeconomics, a European text*. Oxford: Oxford University Press, p. 112, 121, 123
- De Beer P, R. Dekker, M. Olsthoorn, 2011. Flexibilisering, the balans opgemaakt, *Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*, p.13, 24
- Heyma A, S. van der Werff, 2013. De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers, *SEO economisch onderzoek*, p. 5
- Jepsen M, U. Klammer, 2004. Transfer: European Review of Labour and Research, *Sage journals*, p. 157, 159
- Kalleberg, A, 2001. Organizing flexibility: The flexible firm in a new century, *British Journal of Industrial Relations*, p. 484, 494

- Kalleberg A, 2003. Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers, *Work and Occupations*, p. 155, 156
- Klein-Hesselink D. J, T. van Vuuren, (1999). Job flexibility and job insecurity: the Dutch case. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, p. 273, 293
- Kleinknecht A, R. Oostendorp, M. Pradhan, 1997. Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeids- verhoudingen, *Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid*, p. 65
- Looise J, M. van Riemsdijk, F. de Lange, 1998. Company labour flexibility strategies in The Netherlands: an institutional perspective, *Employee Relations*, p. 463
- Montizaan R, F. Corvers, 2006. Hoe voorzien bedrijven in hun flexibiliteitsbehoefte?, *Economische Statistische Berichten*, p. 31
- Nickell S, 1997. Unemployment and labor market rigidities Europe versus North America, *The journal of economic perspectives*, p. 64, 67, 72
- Scheele D, J. Theeuwes, G. de Vries, 2007. Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht, *Wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid*, p. 20, 23, 24, 32, 35, 39, 41, 158, 267, 268, 275, 276, 289
- Siebert H, 1997. Labour market rigidities: At the root of unemployment in Europe, *The journal of economic perspectives*, p. 5, 8
- Standing G, 1997. Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation, *European journal of industrial relations*, p. 8, 9
- Treu T, 1992. Labour flexibility in Europe, *International Labour Review*, p. 497, 498, 502, 504, 506, 507, 508
- Tvrdon M, 2007. Labour Market Flexibility: the Case of Visegrad Countries, *Munich Personal RePEc Archive*, p. 6, 7, 8, 10, 11, 12
- Valverde M, O. Tregaskis, C. Brewster, 2000. Labour Flexibility and Firm Performance, *International Advances in Economic Research*, volume 6: p. 650, 651, 652, 653, 654, 659