

University of Groningen

Is flexwerk gunstig voor arbeidsproductiviteit?

Lippényi, Zoltán

Published in:
 Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

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

Publication date:
 2018

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Lippényi, Z. (2018). Is flexwerk gunstig voor arbeidsproductiviteit? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(4), 442-444.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

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

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Is flexwerk gunstig voor de arbeidsproductiviteit?

Zoltán Lippényi*

Het regeerakkoord van Rutte III stelt dat het gebruik van tijdelijke arbeidsrelaties is 'doorgeschoten' en dat er een betere balans moet ontstaan tussen vaste contracten en flexwerk. De kritische toon staat haaks op het populaire flexicity-concept van de jaren negentig en 2000; aanhangers stelden dat flexibele arbeidsrelaties bedrijven concurrerender maken en tegelijkertijd ook meer zekerheid bieden voor betaald werk. In de praktijk lijken de belangen van bedrijven en werknemers moeilijk te verenigen. Bedrijven kiezen vaak voor tijdelijke contracten door hoge financiële risico's van een vast contract, zoals de loondoorbetaling bij een zieke werknemer of ontslagvergoeding (Van der Aa et al., 2015). Werknemers prefereren juist vaste contracten (Vlasblom et al., 2014) omdat deze meer financiële en baan zekerheid bieden. Arbeidsmarktbeleid in de komende jaren, aldus het regeerakkoord, zou moeten focussen op het uitbalanceren van individuele risico's en bedrijfsrisico's. Vaste contracten worden minder risicovol voor bedrijven door de lichte versoepeling van het ontslagrecht en de ontlasting van kleine bedrijven van de loondoorbetaling voor zieke werknemers na één jaar. Tegelijkertijd wordt het tijdelijke contract ook iets minder onzeker voor werknemers: bedrijven mogen drie jaar lang iemand tijdelijk aanstellen.

De vraag is echter of economische risico's het enige knelpunt zijn van flexibele arbeidsrelaties. In hoeverre is flexwerk eigenlijk gunstig voor de arbeidsproductiviteit? Deze vraag wordt naar mijn mening in de huidige maatschappelijke discussie onvoldoende meegewogen. Onze kennis hierover uit de huidige wetenschappelijke literatuur is ook beperkt. Het gebrek aan inzicht over de invloed van flexwerk op arbeidsprestaties is merkwaardig, aangezien arbeidsproductiviteit centraal zou moeten staan bij het aanneembeleid van bedrijven. Ik zet hier een aantal argumenten op een rij die hopelijk de discussie op gang helpen.

Wat de werkprestatie van werknemers met een tijdelijk contract betreft, zijn er tegenstrijdige argumenten. Een tijdelijk contract zou ongunstig zijn voor de arbeidsprestatie van de werknemer omdat de tijdelijke aard van de arbeidsrelatie extra inzet voor de organisatie kan demotiveren. Aan de andere kant kan een tijdelijk contract juist tot meer inzet aanzetten, zeker als er vooruitzicht is op verlenging of op een vaste baan. Het is echter discutabel of het gebruik van een tijdelijk contract als een verlengde proefperiode gewenst is: het kan tot onzekerheid en prestatiedruk leiden met verzuim als mogelijk gevolg.

* Zoltán Lippényi (z.lippenyi@uu.nl) is werkzaam bij Universiteit Utrecht. De auteur is als postdoc onderzoeker betrokken bij het Sustainable Workforce-onderzoeksproject gefinancierd door European Union's Seventh Framework Programme (FP/2007-2013) / ERC Grant Agreement n. 340045.

De invloed van flexwerkers op de arbeidsprestatie van vaste werknemers, de werknemerskern, is ook relevant om te bespreken. De aanwezigheid van flexwerkers kan voordelig uitpakken voor de vaste werknemers; immers, organisaties kunnen hun investeringen meer focussen op de ontwikkeling van vaste werknemers als een groep werknemers, de flexwerkers, in de periferie van het bedrijf of daarbuiten wordt gehouden. Vaste werknemers zouden zich door de investeringen meer tevreden voelen en aan de organisatie verbonden zijn. Studies uit de VS laten echter het tegenoverstelde zien: vaste werknemers voelen zich bedreigd door de komst van flexwerkers, het vermindert hun vertrouwen in het management en tast hun relaties met leidinggevend en collega's aan (Pedulla, 2013). Zulke effecten zijn wellicht minder sterk in de Europese context, waar werknemers meer bescherming hebben tegen ontslag. De enige studie die deze kwestie in de Europese context aankaart, laat wel zien dat het gevoel van baanonzekerheid onder vaste werknemers in België en Spanje toeneemt als er meer tijdelijke werknemers op de werkvloer zijn (De Cuyper et al., 2009). Men kan ook opperen dat het gebruik van flexwerkers de werkdruk verhoogt. Een reden hiervoor is dat de verantwoordelijkheid voor het inwerken en instrueren van tijdelijke werknemers in bedrijven op de schouders van vaste werknemers rust. Vooral in kleine en middelgrote bedrijven, die zich vaak geen specifieke functie voor interne training kunnen veroorloven, kan het begeleiden van flexwerkers een belastende taak zijn boven op de normale taken. Bovendien voeren tijdelijke werknemers gewoonlijk minder administratieve, management- of leidinggevende taken uit. Deze taken komen in organisaties bij vaste werknemers terecht en dragen bij aan een hogere werkdruk.

Er wordt soms beargumenteerd dat flexibele arbeidskrachten voordelig zijn omdat ze nieuwe ideeën en expertise binnenbrengen die tot innovaties en verbetering van processen kunnen leiden. Het is de vraag of deze voordelen algemeen gelden, of alleen opgaan voor het gebruik van externe specialisten, zoals IT-experts of consultants. Een hoge mate van gebruik van flexwerkers voor routinematige werktaken kan juist het tegenovergestelde effect hebben: het leidt wellicht tot verdere formalisatie van werk en minder autonomie. En in hoeverre profiteert het bedrijf van de inbreng van werknemers als ze extern worden ingehuurd en hun arbeidsrelaties maar tijdelijk zijn? Het competitieve voordeel van 'goed werkgeverschap' zit deels in het opbouwen en onderhouden van duurzame relaties met werknemers.

De discussie over flexwerk en arbeidsprestatie die ik hier heb aangekaart, ontbreekt in het huidige maatschappelijke debat in Nederland, dat zich voornamelijk richt op economische kwesties. Meer aandacht voor de gevolgen voor arbeidsprestaties van flexwerkers, de vaste kern en innovatie is echter gewenst om arbeidsflexibiliteit een duurzamere vorm te kunnen geven. Als bedrijven zich namelijk bewust zijn van de bredere gevolgen van het gebruik van flexwerk, zijn ze beter in staat om veranderingen aan te brengen in hun werknemersbeleid en

werkprocessen, waardoor flexwerk niet alleen financieel, maar ook qua arbeidsprestaties gunstig wordt.

Literatuur

- De Cuyper, N., Sora, B., De Witte, H., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2009). Organizations' use of temporary employment and a climate of job insecurity among Belgian and Spanish permanent workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564-591.
- Pedulla, D.S. (2013). The hidden costs of contingency: Employers' use of contingent workers and standard employees' outcomes. *Social Forces*, 92(2), 691-722.
- Van der Aa, R., Van Buren, D., & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Vlasblom, J.D., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2014). *Aanbod van arbeid 2014: Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.