

## Vraaguitval en flexibele arbeid

*In de huidige crisis kampen veel bedrijven met een verminderde vraag. Werktijdverkorting (WTV) en deeltijd-ww zijn ingezet om personeel te behouden en zo kennisverlies en ontslag- en wervingskosten tot een minimum te beperken. Deze maatregelen zijn echter niet zonder risico's. Ze kunnen broodnodige structurele aanpassingen vertragen. Bij een flexibelere arbeidsmarkt zou de behoefte aan WTV en deeltijd-ww geringer zijn geweest. Een manier waarop bedrijven in de toekomst vraaguitval beter kunnen opvangen, is door in grotere mate te werken met flexibele urencontracten. Peilingen leren dat de rol van deeltijders als flexibele arbeidsreserve vooralsnog beperkt is.*

## Crisismaatregelen in reactie op vraaguitval

Om de pijn van de crisis te verzachten en vakkrachten voor bedrijven te behouden, is eind 2008 de regeling voor werktijdverkorting verruimd. Bedrijven die geconfronteerd werden met sterke vraaguitval kwamen in aanmerking voor deze maatregel, die tot 21 maart 2009 zou gelden. Vanwege de sterke roep om een vervolgmaatregel, werd het vanaf 1 april 2009 tijdelijk mogelijk werknemers gedeeltelijk in de ww te parkeren.

Al snel ontstond er een stormloop op deeltijd-ww. Reeds na enkele maanden was het budgettaire plafond van 375 miljoen euro bereikt. Om de economie voor langere tijd een steuntje in de rug te kunnen bieden, is de bovengrens opgerekt tot 950 miljoen euro. Bedrijven kunnen sinds eind juli weer gebruik maken van de regeling, maar onder strengere voorwaarden om zo misbruik te voorkomen.

Voor zover de vraaguitval van tijdelijke aard is, bevorderen werktijdverkorting (wtv) en deeltijd-ww het evenwichtsherstellende economische proces. Op het moment dat de vraag aantrekt, kunnen bedrijven daar snel op insprijgen. Het is dan niet nodig eerst werknemers te werven en in te werken. Echter voor zover de vraaguitval een structureel karakter heeft, vertragen beide maatregelen het aanpassingsproces. Indien structurele aanpassingen nodig zijn, is het verstandig deze zo snel mogelijk in gang te zetten. Werknemers die niet meer nodig zijn kunnen – al dan niet na omscholing – meteen beginnen met hun zoektocht naar een andere baan en niet pas als ze reeds een deel van hun ww-rechten hebben opgemaakt.

Aangezien het lastig te bepalen is of er sprake is van een tijdelijke of een structurele vraagvermindering, is de kans groot dat met wtv en deeltijd-ww ook ongezonde bedrijven gesteund worden. De arbeidsmarkt raakt daardoor onnodig verstarde, vooral daar waar – paradoxaal genoeg – een stuk minder behoefte aan deze maatregelen zou zijn geweest indien de arbeidsmarkt flexibeler zou zijn.

## Flexibele arbeid als alternatief

Door aanpassing van de inzet van tijdelijk personeel en het aantal uren dat werknemers met een flexibel urencontract draaien, kunnen ondernemingen snel insprijgen op vraagschommelingen. Ook bij de huidige economische neergang hebben bedrijven flexibele arbeid benut in reactie op de verminderde vraag. Bedrijven die in de problemen zijn geraakt hebben hun werknemers

met een tijdelijk contract als eerste op straat gezet en daar waar mogelijk het aantal uren dat hun vaste personeel werkt verlaagd.

De mate waarin Nederlandse bedrijven klappen kunnen opvangen met flexibele arbeid is echter gering. Slechts een klein deel van de werknemers heeft een flexibele arbeidsrelatie. In 2008 hadden 577.000 personen een contract met een flexibele arbeidsduur en/of een tijdelijk contract. Dit is iets minder dan 8% van de totale werkzame beroepsbevolking.

Het in grotere mate werken met werknemers met een flexibel urencontract vormt voor bedrijven een aantrekkelijk alternatief voor wtv en deeltijd-ww. Ook bij dit alternatief geldt dat bij vraaguitval personeel voor bedrijven kan worden behouden. Verlies van bedrijfs-specifieke kennis wordt zo voorkomen en bedrijven besparen op scholings- en ontslagkosten.

Een voordeel ten opzichte van wtv en deeltijd-ww is dat er een natuurlijke en snelle aanpassing plaatsvindt bij vraaguitval. Bedrijven hoeven niet te wachten op een regeling en geen energie en tijd te steken in aanvragen. Daarnaast wordt verhinderd dat gezonde bedrijven opdraaien voor ongezonde bedrijven en voor bedrijven die misbruik maken van de maatregelen.

Het is belangrijk om enkele kanttekeningen te plaatsen. Tot nu toe is een flexibel urencontract vooral iets wat bepaalde werknemers graag willen hebben, vooral als ze zelf kunnen bepalen wanneer ze werken. Bredere toepassing van flexibele urencontracten zal een maatregel zijn die vooral gesteund zal worden door werkgevers. Werknemers over een breed front enthousiast krijgen is een ander verhaal. Van werknemers is een flexibelere houding nodig. De omgeving kan hieraan bijdragen. Denk bijvoorbeeld aan flexibele kinderopvang.

Indien flexibele urencontracten gepaard gaan met inkomensonzekerheid en -schommelingen, zullen werknemers meer energie moeten steken in hun financiële planning. Vooral voor laagopgeleiden kan dit een struikelblok vormen. Daarom kan er ook gedacht worden aan een flexibel arbeidstijdmodel waarbij de werkgever de beloning stabiel houdt. Het conjunctuurgevoelige technologiebedrijf ASML dat met hooggeschoolde specialisten werkt, heeft zo'n flexibel arbeidstijdmodel. Sinds begin 2006 werkt de sector Planning en Manufacturing in Veldhoven met een urenbank. Werknemers sparen in drukke tijden uren om in rustigere periodes vrij te nemen. De urenbank volgt de marktcyclus van drie jaar. Aan het einde van de rit moet het urensaldo in principe weer op nul staan.

**Tabel 1 De wijze waarop bedrijven de overige kosten reduceren in reactie op verminderde vraag**

In procenten

	Manier van kostenreductie <sup>1, 2</sup>		Belangrijkste manier <sup>1</sup>	
	november 2007	mei/juni 2009	november 2007	mei/juni 2009
Basislonen verlagen	4	4	1	1
Variabele beloning verlagen	14	15	3	4
Vast personeel ontslaan	13	19	4	9
Contracten met tijdelijke werknemers af laten lopen	64	60	32	35
Werktijden verkorten	15	14	5	6
Uitbesteding van werk (outsourcing)	22	12	7	3
Met leveranciers onderhandelen over de prijs	60	62	25	25
Andere kosten verlagen	69	29	23	18

Bron: DNB-enquêtes uitgezet door het TNS NIPO.

<sup>1</sup> Deze kolommen geven het percentage bedrijven weer dat een bepaalde manier van kostenreductie kiest.<sup>2</sup> De som van de percentages ligt in deze kolom boven de 100, omdat bedrijven meerdere mogelijkheden konden kiezen.

### Deeltijdwerk als flexibele arbeidsreserve

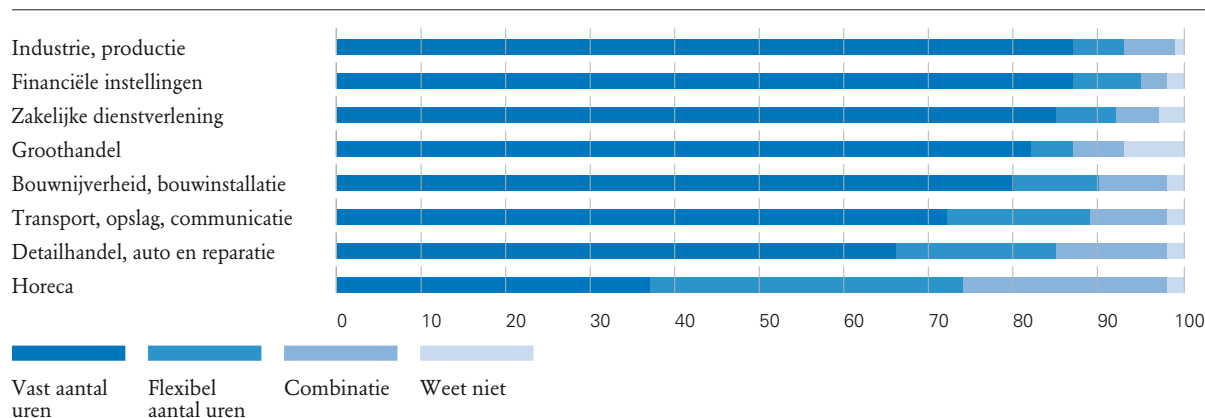
In opdracht van de Nederlandsche Bank heeft het TNS NIPO in de afgelopen jaren een representatieve dwarsdoorsnede van Nederlandse bedrijven ondervraagd over loon- en werkgelegenheidsbeleid. Uit deze enquêtes blijkt dat de rol van deeltijders als flexibele arbeidsmarktreserve beperkt is. Bijna 80% van de bedrijven geeft aan dat hun deeltijders gewoonlijk een contract hebben met een vast aantal arbeidsuren per week. Van de overige bedrijven kiest ruwweg de helft doorgaans

voor flexibele uren. De rest gaat voor een combinatie van vaste met flexibele uren.

Heel kleine bedrijven maken significant meer gebruik van contracten met een flexibel aantal uren dan grote ondernemingen. Grafiek 1 laat zien dat de flexibiliteit van deeltijders ook verschilt per branche. Branches waarin relatief veel vrouwen en scholieren werkzaam zijn, hebben in verhouding meer werknemers met een flexibele arbeidsduur in dienst. Zo wordt in de horeca significant meer met flexibele urencontracten gewerkt dan in andere branches.

**Grafiek 1 Type deeltijdcontract per branche**

In procenten



Bron: DNB-enquête uitgezet door het TNS NIPO in november 2007.

Bedrijven in de industrie en productie en financiële instellingen, die door de crisis hard zijn geraakt, hebben de laagste mate van flexibiliteit.

### Huidige rol flexibele arbeid bij vraaguitval

De enquêteresultaten bieden daarnaast informatie over de wijze waarop bedrijven met economische schokken omgaan. Aan bedrijven is onder andere gevraagd hoe zij reageren op een vraagdaling. Er zijn twee metingen verricht: één in november 2007 voordat er sprake was van vraaguitval en één dit voorjaar toen een deel van de bedrijven daadwerkelijk geraakt was door de crisis.

Veel bedrijven geven aan bij een vraagdaling de kosten te reduceren (1e meting: 86% van de bedrijven, 2e meting: 80% bedrijven). Tabel 1 laat zien dat het laten aflopen van tijdelijke contracten wordt gezien als belangrijkste instrument om de kosten te drukken. Hierover zijn bedrijven de afgelopen anderhalf jaar niet van gedachten veranderd. Een veel kleiner percentage bedrijven geeft aan de kosten te verminderen door werktijden te verkorten. Slechts één op de twintig bedrijven vindt dit de belangrijkste manier om geld te besparen. Geen verrassende uitkomst gezien het geringe aandeel bedrijven dat met flexibele urencontracten werkt.

In de praktijk blijkt de flexibiliteit bij bedrijven minder toereikend te zijn dan eind 2007 werd gedacht. Bij de tweede meting geeft een groter deel van de bedrijven aan vast personeel te ontslaan in reactie op een vraagdaling.

### Conclusie

Het stimuleren van meer gebruik van flexibele urencontracten, bij zowel deeltijders als voltijders, is een aantrekkelijke beleids optie die belangrijke voordelen biedt ten opzichte van wtv en deeltijd-ww. De overheid kan de voordelen van flexibele urencontracten meer onder de aandacht brengen, maar ook omstandigheden creëren waaronder werknemers een grotere mate van onzekerheid voor lief zullen nemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan flexibele kinderopvang en hulp bij de financiële planning. Momenteel heeft slechts een klein deel van de Nederlandse bedrijven de mogelijkheid om het aantal uren dat hun werknemers werken snel naar beneden bij te stellen. Vooral bij bedrijven in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de industrie en de bouw, is de flexibiliteit beperkt. Hier valt terrein te winnen. Vooral bedrijven die zeer gevoelig zijn voor conjunc-

tuurschommelingen zullen baat hebben bij flexibelere arbeid om vraaguitval op te vangen.

### Literatuur

FME-CWM (2006), *ASML loopt voorop in Europa met flexibel arbeidstijdmodel: 'Bijzondere oplossing voor bijzonder bedrijf'*, Metalektro Profiel mei 2006.