

4 DE VERSCHILLENDE GEZICHTEN VAN ONZEKERHEID. FLEXIBEL WERKENDEN OVER WERK, FAMILIE EN SOCIALE ZEKERHEID

Monique Kremer¹

4.1 INLEIDING

Wat Wil (58) absoluut niet wilde is net zo worden als zijn vader, een ambtenaar die van 9 tot 5 op zijn kantoor zat. Wil verlangde naar avontuur en naar werk dat hem boeide. Hij werd architect. Kort werkte hij in loondienst, maar het werk veranderde zo snel dat hij eerst uitzendkracht en daarna freelancer werd. “En nu heet dat zzp’er.” Wil heeft weinig werk. “Iedereen denkt dat hij op de computer een tekening kan maken.” Voor zijn gevoel knijpt de particuliere markt hem uit: “Ze willen het onderste uit de kan, maar zitten zelf vaak lekker in loondienst.” Als eenpitter voelt hij zich heel kwetsbaar. Zijn vrouw brengt een klein maar stabiel inkomen in, maar dat zorgt wel voor huwelijks spanningen. Liever wil hij ‘zijn verantwoordelijkheid nemen’ en in loondienst treden, maar niemand neemt hem meer aan op zijn leeftijd, denkt hij. Vooral over arbeidsongeschiktheid maakt hij zich zorgen: “dat is één bak ellende, dat wil je niet weten. Je kan geen WAO nemen, zo’n verzekering heb ik niet eens. (...) Soms denk ik wel: ik had beter naar mijn vader moeten luisteren... Ik heb iets te veel avontuur gekregen.”

Jannah (34) is zzp’er, studeerde rechten en werkt als ‘cultuurmarketeer’. “Freelancen is helemaal mijn ding”, zegt ze. “Ik ben heel onrustig als ik ergens te lang zit. Dankzij die vrijheid functioneer ik echt veel beter dan toen ik destijds in vaste dienst was.” Ze is blij dat ze niet meer onder haar niveau werkt en dat ze door opdrachtgevers als gelijke wordt behandeld. “Ik wilde groeien.” Jannah kijkt onbevreesd naar de toekomst. “Het is mijn ‘worst nightmare’ als ik nu zou weten wat ik volgend jaar rond deze tijd zou doen. (...) Ik wil helemaal geen huis kopen, moet ik niet aan denken. Ik wil ook geen kinderen. Ik haal nu zoveel vervulling uit mijn werk.” Jannah maakt zich ook niet druk over haar financiën. Ze heeft een buffer opgebouwd en ze is lid van een broodfonds. “Het is niet erg als alles wat minder moet. Uiteindelijk leven we in Nederland, en dan ga ik wel van de bijstand leven.”

Ilias (32) is sinds 2003 in Nederland. Hij is schoonmaker, werkte lang in de catering en zit nu in een leer-werktraject, waardoor hij daarnaast ook in een Grieks restaurant werkt. Het steekt hem dat hij nooit een contract van langer dan een half jaar heeft gehad. “Ik doe mijn werk goed en ik wil altijd laten zien dat ik beter ben.” Vooral het uitzendwerk valt hem steeds zwaarder: “Iedere keer bij een andere locatie moet je andere mensen leren kennen, dat is wel een beetje moeilijk. Je

komt af en toe rare mensen tegen, die denken dat een uitzendkracht een hond is. Je moet dit doen, je moet dat doen... Je probeert altijd zoet te blijven maar je krijgt te weinig honing.” Ilias ziet geen toekomst voor zich. Hij woont bij zijn moeder en zusje en zegt herhaaldelijk dat hij al 32 is, nog steeds niet getrouwd is en geen kinderen heeft. “Dat ik geen werk heb, geen geld heb, betekent heel veel in mijn cultuur. Als je geen baan hebt, dan heb je geen vrouw, geen huis, dan word ik niet geaccepteerd door haar vader.”

Deze portretten laten zien dat flexibele arbeid en de daarmee gepaard gaande onzekerheid voor mensen heel verschillend kan uitpakken. De manier waarop Wil en Ilias flexibele arbeid ervaren sluit naadloos aan bij Richard Sennets (1986) sombere klassieker *De flexibele mens. Psychogram van de moderne samenleving*. Sennet benadrukt daarin de onzekerheid en verwarring waarmee mensen op de flexibele arbeidsmarkt te maken krijgen. Door de continue kwetsbaarheid in wat hij ‘de kortetermijnsamenleving’ noemt, kunnen mensen geen langetermijndoelinden nastreven en duurzame sociale relaties onderhouden. Ook niet op het werk. Gemeenschapszin en betrokkenheid zijn ver te zoeken. Mensen raken door de toegenomen flexibiliteit ‘op drift’, ze raken de grip kwijt over hun eigen leven.

Tegelijkertijd is het portret van Jannah exemplarisch voor de andere kant van de flexibele arbeidsmarkt, in lijn met de visie van de socioloog Giddens (1991; 2000). Hij wijst op de toenemende werkonzekerheid die ontstaat door een flexibele arbeidsmarkt, maar benadrukt ook een positieve kant ervan. In plaats van het keurslijf van een baan ‘voor het leven’ kiezen mensen er ook voor om zich op hun eigen voorwaarden te ontwikkelen. Zo worden ze eigenaar over hun leven, ze volgen hun ‘keuzebiografie’. Giddens stelt dat het nemen van risico ook van belang is voor een dynamischere economie en een innovatievere samenleving. Risico’s zijn immers ook kansen. Volgens hem leren mensen vanzelf om te gaan met allerlei vormen van nieuwe onzekerheden.

Wat de verhalen van Wil, Jannah en Ilias bindt is dat hun positie op de arbeidsmarkt heel bepalend is voor hun eigenwaarde, hun inzet en motivatie op het werk, en hun sociale leven, zoals het gezinsleven. Oftewel, wat er op het werk gebeurt, heeft gevolgen voor veel meer aspecten van het leven. Omgaan met onzekerheid is daarbij een kernbegrip.

Die bevindingen zijn duidelijk naar voren gekomen in 36 diepte-interviews die we hielden met flexibel werkenden. We selecteerden de respondenten op drie criteria. Ten eerste was het soort contract waaronder mensen werken van belang. Daarbij maakten we onderscheid tussen zzp’ers en werknemers met een tijdelijk contract. Dit onderscheid is van belang omdat deze categorieën werkenden flexibiliteit heel verschillend waarden. Uit onderzoek komt stevast naar voren dat tijdelijk werk

grosso modo ongewenst is, terwijl zzp-schap wenselijk wordt gevonden (Van der Aa et al. 2015; Echtelt et al. 2016). Bovendien zijn mensen met tijdelijke contracten minder tevreden met hun werk en met het leven in het algemeen (Josten et al. 2014). Ten tweede werd geselecteerd op opleidingsniveau. Inkomens en kansen op de arbeidsmarkt verschillen aanzienlijk tussen hoger- en lageropgeleiden (De Beer 2016). Daarom interviewden we zowel lageropgeleiden (inclusief niveau mbo-1 en -2) en hogeropgeleiden (hbo en hoger). Een derde belangrijk criterium is de levensfase waarin mensen verkeren (zie ook Van der Klein et al. 2016). Daarom interviewden we flexibel werkenden uit de leeftijdscategorie tussen 25 en 35 jaar, omdat dit doorgaans de levensfase is waarop mensen zich gaan settelen. Zij kopen of huren een huis, krijgen een vaste relatie en kinderen (CBS 2015). Daarnaast interviewden we werkenden in de leeftijdscategorie tussen 50 en 60 jaar omdat mensen dan vaker gescheiden zijn, de kinderen ouder zijn of het huis uitgaan, zorgtaken voor ouders in beeld komen en het pensioen dichterbij komt. In de citaten wordt gerefereerd naar deze specifieke categorieën. T staat voor tijdelijk werkenden, z voor zzp'er, j voor jongste categorie en m voor middelbare leeftijd, l voor lageropgeleide en h voor hogeropgeleid. In de bijlage aan het eind van het hoofdstuk zijn meer details over het onderzoek opgenomen.

Het aantal interviews is te beperkt om representatief te zijn. Het doel is eerder om inzicht te krijgen in de verschillende visies en ervaringen van mensen met flexibel werk. We vroegen mensen naar het verloop van hun loopbaan en verwachtingen ten aanzien van hun werk, de voor- en nadelen van tijdelijk werk, en hoe ze aankeken tegen hun (toekomstige) (gezins)leven. Ook vroegen we welke (financiële) buffers ze hadden, mochten ze hun inkomensbron verliezen. Een belangrijke buffer is de sociale zekerheid. We vroegen hun daarom ook naar hun visie hierop. Welke risico's voelen zij het meest gezien de flexibele arbeidsmarkt en hoe zien zij zich graag verzekerd?

Naar voren komt dat flexibiliteit onlosmakelijk verbonden is met onzekerheid. Maar de betekenis daarvan verschilt: flexibel werkenden benoemen vier vertalingen van onzekerheid, zoals het eerste deel van dit hoofdstuk laat zien (4.2). De vraag welke informele en formele (sociale) zekerheid flexibel werkenden hebben en wensen komt in het volgende deel aan de orde (4.3). In de concluderende paragraaf (4.4) benoemen we drie thema's die van belang zijn voor het maatschappelijke en politieke debat.

4.2 VIER VERTALINGEN VAN ONZEKERHEID

Flexibel werk, zo is de consensus onder de geïnterviewden, is onlosmakelijk verbonden met onzekerheid. Maar de term 'onzekerheid', die tijdens de gesprekken zo vaak viel, kent veel verschillende betekenissen en waarderings. Volgens de Dikke Van Dale betekent onzeker: 'in twijfel', 'onvast', 'niet vaststaan' en 'wissel-

vallig'. Andere synoniemen van onzeker zijn: onveilig, onvoorspelbaar, riskant, kwetsbaar, open (zie ook Silva 2013). Wanneer de respondenten spreken over onzekerheid refereren ze naar (ten minste) vier verschillende vertalingen ervan: onzekerheid als 'verwachtingsvolle spanning', 'financiële stress en onrust', 'onvoorspelbare levensplanning' en 'gebrek aan erkenning en waardering'. Veel flexibele werkenden wijzen tegelijkertijd op twee of meer vertalingen van onzekerheid. Welke vertaling van onzekerheid het meest werd benadrukt hangt af van hun arbeidsmarktpositie (zzp'er of tijdelijke werknemer), het opleidingsniveau en de levensfase waarin mensen verkeren.

Het gevoel dat je leeft: onzekerheid als verwachtingsvolle spanning

Sommige flexibel werkenden ervaren onzekerheid als 'spannend'. Het geeft ze een gevoel van: 'het hier en nu en volgend jaar zien we wel weer' (Mees zjh). Dat is de eerste vertaling van onzekerheid. Het is een prettig idee als leven en bestemming niet vastliggen, zoals Wil dat in het begin van dit hoofdstuk verwoordde. Hij wilde avontuur. Een deel van de flexibel werkenden ervaart een gezonde spanning over wat het leven hen te bieden heeft. Niet weten wat er precies op je pad ligt is te verkiezen boven nu al weten wat je volgend jaar zal doen. Dat is mijn 'worst nightmare', zei Jannah. Verandering is te verkiezen boven vastigheid. Verandering draagt bij aan ontwikkeling en zelfverwezenlijking.

Dit gevoel van verwachtingsvolle spanning komt weinig voor onder mensen met een tijdelijk contract. Het wordt vooral benoemd door zzp'ers. "Ik heb het gevoel dat ik leef" is een uitdrukking die onder zzp'ers vaak valt. Bijna allemaal steken ze een lofzang af op verandering en zelfgekozen vrijheid: "mentale fysieke, creatieve vrijheid, dat is uiteindelijk wat ik het leukste eraan vind" (Tom, zjh). Ze ervaren vrijheid omdat ze zelf bepalen waar en wanneer gewerkt wordt. Van 9 tot 5 op kantoor zitten "waar ik dan geen spijkerbroek aan mag" (Tom, zjh) is een schrikbeeld. Ze zijn, zoals Giddens benadrukt, baas over hun eigen tijd en leven. Vooral mensen met kinderen of zorgbehoevende ouders roemen het feit dat je je eigen tijd kan indelen, een voordeel dat ook stevast terugkomt in surveys (Josten et al. 2014). Maar vrijheid vinden zzp'ers vooral in hun werk. Ze hebben zeggenschap over hun werk en waarderen vooral de 'autonomie' en 'je eigen baas zijn'. Bovendien willen zzp'ers zich graag en snel ontwikkelen. Dat kan door nieuwe uitdagingen aan te gaan (TNO 2015). Vastigheid zit daarbij soms in de weg:

"Carrière maken is voor mij echt iets van de vorige generatie. Dat je ergens gaat werken en dan hoger opkomt of zo. Ik wil me veel liever in de breedte ontwikkelen. Sterker nog, ze hadden me hier een functie aangeboden waarin ik drie afdelingen zou leiden en in een directieteam zou kunnen komen. Heel even leek ik ervoor te vallen, want dat geeft wel veel macht en aanzien, maar de volgende dag moest ik er helemaal niet meer aan denken, want dan zit je helemaal vast en kan je niet meer flexibel zijn. En dan kies ik er liever voor om in de breedte dan in de hoogte te groeien." (Jannah, zjh)

Zzp'ers wijzen er voortdurend op dat het werken in een reguliere arbeidsorganisatie helemaal niet aantrekkelijk (meer) is. Alles wat ze waarderen aan het zzp-schap zoals eigen baas zijn, autonomie in je werk, je meer willen ontwikkelen, meer leren, sneller promotie maken, verantwoordelijk zijn, terugzien wat je hebt gedaan, zijn zaken die je volgens veel zzp'ers niet hebt binnen reguliere arbeidsorganisaties, die soms vergeleken worden met een 'beknellende familie'. Of mensen nu werken in de zorg, de financiële sector, culturele instellingen, multinationals of de bouw, steeds weer komt naar voren: het werk is leuk maar de arbeidsorganisatie waarin dat gedaan wordt niet. Hun zzp-schap kan dus ook gezien worden als een keuze *tegen* de huidige, reguliere arbeidsorganisatie.

In surveys komt naar voren dat zzp'ers niet op zoek zijn naar een vaste baan (TNO 2015) maar een deel van de geïnterviewden zou best wel voor een arbeidsorganisatie willen werken, als die maar voldoet aan de eisen die spiegelbeeldig zijn aan de kritiek. Het gaat bij veel zzp'ers niet per se om de contractvorm maar om het vinden van uitdagend, spannend werk, werk dat voortdurend verandert, werk dat 'je naar andere plekken brengt' (Patricia, zmh). Het sterkst komt deze interpretatie van onzekerheid naar voren onder de jongere leeftijdscategorie, en dan vooral de hogeropgeleiden onder hen. Zij benadrukken dat ze vaak niet zeker weten of dit het werk is dat ze graag willen. Het is net als in de liefde: eerst even rondkijken om te zien wat bij je past en je niet te vroeg committeren. "Misschien zou vast wel fijner zijn maar ik weet ook niet of ik daar eeuwig wil blijven werken" (Steffie, tjh). Veel jonge mensen zijn nog zoekende, en willen zich niet binden aan vast werk.

"Ik vind mijn leven nu heel prettig. Dat ik weet dat ik niet elke dag om half negen op de fiets zit of op een andere vast tijdstip begin, die vaste lijnen lijken me heel vermoeiend omdat je dan precies weet waar je op elk moment van het jaar zal zijn. Dat je dat uit kan rekenen. Nou daar word ik helemaal kriebelig van. Dus dat wil ik niet. Maar uiteindelijk zou ik het wel willen, want ik geloof wel dat regelmaat in je sociale leven en voor je inkomen en misschien ook wel voor je eigen gemoedstoestand handiger is om de duidelijkheid te hebben van een vast contract." (Minke, tjh)

Maar velen van hen, net als Minke, denken dat ze uiteindelijk meer vastigheid in hun werk willen. Net als in de liefde willen ze misschien op den duur toch wel graag een vaste relatie. Onzekerheid als verwachtingsvolle spanning is misschien lastig een heel levenlang vol te houden. Dat constateren ook Elchardus en Smits (2007: 159). Zij vinden het "zeer waarschijnlijk en consistent met de observaties, dat veel jonge mensen het flexibele en ambitieuze loopbaanmodel ruilen voor het ambitieeloze, rigide loopbaanperspectief". De relatie tussen deregulering, zelfverwezenlijking en flexibiliteit wordt enkel op het niveau van het vertoog gelegd en is niet bestand tegen ervaring, schrijven ze.

Tegelijkertijd is het ook juist de ervaring van een vaak verstikkende arbeidsorganisatie die zeker de oudere zzp'ers ertoe heeft aangezet hun werkzekerheden te verlaten die ze vaak wel hadden toen ze nog kleine kinderen hadden. Vooral na jarenlange arbeid in taaie, saaie arbeidsorganisaties willen ze werken 'met passie' (Sjaak, zmh) en in een 'flow' (Patricia, zmh). "Je kan je niet alleen maar richten op de zekerheden in het leven", zegt Patricia, een 50-jarige zzp'er (zmh). Na een periode van veel vastigheid verlangen ook mensen uit de oudere leeftijdscategorie naar het 'onverwachte' en het 'frisse'.

Altijd op zoek: onzekerheid als onrust

De socioloog Bauman (1998), die veel heeft geschreven over de tijd waarin we leven, ziet naast de bovengenoemde positieve kant van onzekerheid, de verwachtingsvolle vrijheid, ook een negatieve kant daarvan:

"Aan de ene kant heeft onzekerheid iets opwindends, uitdagends, iets plezierigs en vermakelijks; er zit een element van avontuur in, en dat wordt als iets waardevols opgevat. Als men ons zou verzekeren dat van nu tot sint-juttemis alles hetzelfde zou blijven, ben ik bang dat veel mensen subiet zelfmoord zouden plegen. Wat het leven interessant maakt, is juist dat het zo veranderlijk is, dat er steeds weer nieuwe dingen gebeuren. Het beleven daarvan geeft een gevoel van vrijheid. Daarom waarderen we vrijheid ook zo, juist omdat die de belofte inhoudt van een wereld of een ervaring die je nog niet kent. Dit is de ene kant. Maar er is ook een andere. Het andere aspect is natuurlijk dat het leven onder condities van ongelimiteerde vrijheid zenuwslpend is. Constant word je geconfronteerd met een of ander risico." (Bauman 1998: 92-93)

De prijs voor de, al dan niet zelfgekozen vrijheid, is de stress die kan ontstaan door de voortdurende zoektocht naar voldoende inkomen. Het vinden van financiële zekerheid kan zwaar drukken op de gemoedsrust. Hierboven zei Wil immers al: "ik wilde graag avontuur, maar ik heb iets te veel avontuur gekregen."

Dat inkomsten onvoorspelbaar zijn geeft vooral onder zzp'ers vaak onrust. De termen 'zenuwachtig', 'nervuus', 'hollen of stilstaan' vallen veelvuldig tijdens de gesprekken. Zo vertelt Koen (zmh), die zijn vaste baan heeft opgezegd om fotograaf te worden, het volgende:

"Je tijdshorizon is heel kort. Als ik dat wel eens tegen andere mensen zeg, dan zeggen ze dat ze daar niet mee zouden kunnen leven. Nou, ik kan er ook af en toe niet mee leven. Het is best moeilijk, ik heb ook wel eens slapeloze nachten."

Vooral jonge zzp'ers, die net hun onderneming opbouwen en nog weinig financiële buffers hebben, zeggen dat ze altijd bereikbaar willen zijn en moeite hebben om vrije tijd te nemen. Ze prijzen de vrijheid om hun eigen tijd in te delen maar zeggen ook hoe lastig het is om tot rust te komen. "Op een moment dat een

opdracht voorbij is ben je eigenlijk al te laat met een nieuwe opdracht” (Angelique, zjh). Veel vooral jonge zzp’ers ervaren een continue alertheid. “Want als je met vakantie gaat”, vertelt Jannah uit het begin van dit hoofdstuk, “kan je ook uitrekenen hoeveel je misloopt.” De keerzijde van zelf je inkomensstroom beheren is dus dat je weet wat vrije tijd kost. Ze zijn zich ervan bewust dat als ze vrij nemen ze automatisch minder werkuren draaien. Tom, die twee bedrijfjes heeft op het terrein van sociale media (zjh), zegt het als volgt:

“Als ik ervoor kies om nu te gaan shoppen of sporten of wat dan ook te gaan doen, dan betekent het automatisch dat ik minder werkuren draai... Ik ben me wel heel erg bewust dat ik altijd wel meer zou kunnen doen om meer omzet te genereren.”

Die onrust dringt dus door in het privéleven. Wat als voordeel gezien wordt – je eigen tijd indelen – is ook een nadeel. “Het werk loopt altijd door... het is nooit klaar (Angelique, zjh)”; “privé en werk lopen uiteindelijk meer door elkaar.” (Kees, zmh) Ook tijdelijk werkenden kunnen een diepe onrust ervaren. Jeroen, een lageropgeleide beveiliging in tijdelijke dienst, vergelijkt het gevoel met dat van een junkie die zucht naar zekerheid. “Zekerheid is heerlijk om te hebben. Dan hoef je niet meer. Mensen die geen zekerheid hebben zijn net junkies. Die zijn altijd op zoek, altijd op zoek.” Hij merkt het ook tijdens zijn werk. Hij heeft altijd het gevoel dat het dadelijk afgelopen kan zijn. Omdat hij zijn beveiligingsbaan graag wil behouden, controleert hij nog eens extra of de deur wel goed dicht zit.

De stress die tijdelijk werkenden ervaren wordt verergerd omdat zij, anders dan de meeste zzp’ers, niet het gevoel hebben dat het type contract een keuze is. “Je hebt geen keuze, je moet” (Maikel, tj). Simone (tml) die last heeft van huilbuien omdat ze niet weet of ze met haar uitzendbaan deze maand de hypotheek kan betalen, heeft het gevoel dat ze een speelbal is:

“Ze hebben de flexibiliteit ingeroepen, maar niet iedereen is daar blij mee of heeft erom gevraagd... Zo’n flexibele baan vind ik echt wat voor jonge mensen die wel een keertje wel en dan weer niet willen werken. Niet voor volwassen mensen die een huishouden hebben, die voor zichzelf moeten zorgen.”

Wel zijn lageropgeleiden met een tijdelijke baan blij dat ze überhaupt werk hebben. In hun optiek moeten ze vooral een afweging maken tussen een tijdelijk contract of helemaal niets. En dan blijven ze liever aan het werk, ook al is dat maar tijdelijk. Vooral mannen zeggen dat ze een vast contract verkiezen boven werk dat ze leuk vinden, zoals Mari (tml) die naar eigen zeggen weinig inspirerend lopende-bandwerk doet in een dropjesfabriek. “Voor een vaste baan zou ik zelfs dit werk wat ik nu doe doen, denk ik.” Als ze maar rust krijgen.

De meeste stress en onrust ervaren mensen met een tijdelijk contract die daarbij ook onregelmatig werken, bijvoorbeeld omdat ze een contract hebben voor een beperkt aantal uren en flexibel worden ingezet, of omdat ze in dienst zijn van een uitzendbureau. Een voorbeeld is Mieke (tml): ze heeft drie stukjes uitkering (van twee zorgorganisaties en een uitzendbureau) en werkt via een uitzendbureau, waar ze wisselende diensten heeft. Hoewel ze een zwakke gezondheid heeft, neemt ze alles aan “omdat er niet veel werk is”, en omdat “het UWV ook heel erg achter me aanzit”. Ze heeft lang geleden een vast contract gehad in de hulpverlening aan asielzoekers. Het werk dat ze nu doet valt haar zwaar:

“Met dat vast contract had ik veel meer energie. Ik was wel wat jonger maar dan nog. Dan kan je zelf dingen plannen. Voor mij ook lichamenlijk. Want als ik een hele drukke dienst krijg, dan moet ik niet te veel thuis gaan doen. Dat moet ik goed verdelen.”

Mensen met ‘dubbele flex’ geven vaak aan dat hun gezinslevens eronder lijden. Mieke, die een schoolgaande dochter heeft, zegt: “Je weet niet hoe een week er van tevoren uitziet. Je kunt geen afspraken maken voor je dochter. Alles onder voorbehoud.” Mensen met ‘dubbele flex’ ervaren dus ook ‘dubbele stress’.

Mensen met tijdelijke contracten en vooral de lageropgeleiden onder hen hebben, kortom, het gevoel dat ze weinig te kiezen hebben. Ze ervaren geen vrijheid, enkel onrust. Veel van de ondervraagde zzp’ers, ook degenen die het financieel zwaar hebben, maken de balans toch anders op. Zij zien onrust en financiële stress als de prijs die ze graag betalen voor autonomie op het werk. Of zoals Angelique (zjh), een jonge vrouw met twee kinderen, het zegt: “We zien dat nog steeds als een bewuste overweging. We worden er niet per se ongelukkig van, we vinden eigenlijk de zelfbepaling en de voldoening uit werk belangrijker.”

Als je plannen wil maken: onzekerheid als onvoorspelbare levensloop

In *Coming up short. Working class adulthood in an age of uncertainty* beschrijft Jennifer Silva (2013) hoe steeds meer jongvolwassenen in de VS moeite hebben om vooruit te komen. Terwijl psychologen de jaren tussen adolescentie en volwassenheid zien als de jaren van mogelijkheden (‘the age of possibilities’) zegt zij dat in de competitieve arbeidsmarkt met steeds meer precair werk die jaren vooral in het teken staan van beperkingen (‘the age of constraints’). Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten jongvolwassenen zich steeds maar aanpassen aan de grillige arbeidsmarkt. Ze hebben helemaal geen mogelijkheden om een toekomst op te bouwen. Silva spreekt daarom over ‘prisoners of the present’. Vooral de geïnterviewde jongere laagopgeleiden in Nederland – denk aan Ilias – hebben dat gevoel ook. Ze willen heel graag de toekomst naar zich toehalen, maar de arbeidsmarkt werkt niet mee.

Wat gezien wordt als de sociale markeringen van het volwassen worden, zoals uit huis gaan, trouwen en kinderen krijgen, komt voor flexibel werkenden niet, of moeizaam, van de grond. Vooral voor lageropgeleiden is ‘huisje, boompje, beestje’, en dan ook in die volgorde, nog steeds het ideaal. De keuzebiografie waar sociologen het over hebben, spreekt hun nauwelijks tot de verbeelding. Om het lineaire pad te bewandelen is in hun ogen een vast contract een essentiële voorwaarde, maar dat lukt vaak niet. Soms stukt het al bij ‘huisje’. Dan lukt het niet om het ouderlijk huis te verlaten. Neem Marjolein, 27 jaar (tjl). Ze heeft chronische reuma en kan niet langer dan 24 uur per week werken. De inkomsten van haar tijdelijk werk zijn zo laag dat ze niet zelfstandig kan gaan wonen. Ze woont, tot haar spijt, na een verbroken relatie opnieuw bij haar ouders:

“Ik wil een vast contract. Dat geeft zekerheid, want je zit nu in een economie waarbij het eigenlijk nog steeds niet helemaal lekker gaat. Daarnaast ben je 27, je zou wel eens op jezelf willen wonen, je zou dingen willen opbouwen enzo. En voor dat soort dingen zou je een vast contract moeten hebben... Op een gegeven moment ben je dat thuis wonen gewoon ontgroeid... Ik sta stil.”

Veel lageropgeleide jongvolwassenen willen vooruit kunnen kijken. Ze hebben middenklassewaarden als ‘plannen’ en ‘investeren in de toekomst’ geïnternaliseerd. Ze leven niet graag bij de dag, maar willen net als de meeste mensen graag ‘bouwen aan de toekomst’ (zie ook Van der Klein et al. 2016). Daarvoor is een vaste positie op de arbeidsmarkt volgens hen cruciaal. Met een vast contract kan je verder in de toekomst kijken, zegt Fleur (tjl). “Als je plannen wil maken, is het heel belangrijk om zekerheid te hebben.” Als die zekerheid er niet is, komt dat heel concreet tot uiting: ze durven geen belangrijke financiële beslissingen te nemen, huren of kopen geen huis of gaan niet op vakantie in de zomer als ze weten dat hun contract in december afloopt. Allerlei beslissingen en grote aankopen worden uitgesteld.

Vooral de geïnterviewde lageropgeleide mannen met een migrantenachtergrond benadrukken hoe zwaar een ontbrekend toekomstperspectief op hun drukt. Hun ‘gender opvattingen’, waarvan ze zeggen dat die horen bij hun cultuur, spelen daarbij een belangrijke rol. “Ik ben een man, ik zie mezelf als echte man.” Het feit dat ze geen vast contract hebben staat voor hun gevoel een toekomst met vrouw en kinderen in de weg, zoals Ilias, waar we dit hoofdstuk mee begonnen, al vertelde. Zijn moeder, waar hij bij woont, zegt hem elke dag dat hij uit huis moet. Zijn “hele grote droom” is om een huis te kopen en een gezin te stichten. Zijn vrouw mag wel werken, graag zelfs, maar hij moet in ieder geval zelf een vast contract hebben en over gegarandeerde inkomsten beschikken. Anders heeft hij zijn toekomstige vrouw niets te bieden, en zal de vader van het meisje niet instemmen met een huwelijk. “Ze moet het wel beter krijgen.”

Veel geïnterviewde lageropgeleiden voelen en verwoorden teleurstelling. Ze gaan er meer dan hogeropgeleiden vanuit dat een vaste baan de eerste stap is in de lineaire ladder van 'huisje, boompje, beestje'. Nu bouwen aan de toekomst of verder groeien er niet in zit, proberen ze de teleurstelling in te dammen. Ze benadrukken hoe blij ze zijn dat er sowieso nog werk is. Jeroen (tjl), die twee kinderen heeft, zegt:

“Ik heb het bij iedereen gezien, een verscheuring van de mindset. Absoluut, zeker weten. Bij iedereen, denk ik. Tien jaar terug ging je voor een vast contract, maar tegenwoordig is het zo dat je moet overleven. De bedrijven zijn harder geworden, de banken zijn eigenlijk op hun achterste gevallen en dat heeft zich eigenlijk doorspeeld naar elk ander bedrijf. (...) Eerst was er dat romantische idee dat je van school uit meekrijgt. Je maakt je school af, krijgt je diploma, je gooit dat hoedje omhoog, dan ontmoet je een vrouw en heb je werk, je maakt promotie als je je eerste kindje krijgt. Dat Amerikaanse ideaalbeeld. Dat zit bij iedereen erin in mijn generatie. Maar op het moment dat je gaat werken en dat je je school af hebt dan zie je dat heel anders is. Je mag blij zijn als je werk hebt.”

De hogeropgeleide jongvolwassenen hebben een minder vaststaand beeld over hun levenspad. Sommigen stellen hun levenskeuzes nog graag even uit ('het lijkt me verschrikkelijk om nu al te weten waar ik volgend jaar ben'). Anderen weten dat ze geen kinderen willen omdat "hun werk hun kindje is en al veel voldoening geeft", zoals bij Jannah aan het begin van dit hoofdstuk. Toch geeft het leeuwen-deel van de hogeropgeleide jongvolwassenen ook aan dat vooral voor het krijgen van kinderen vastigheid in werk cruciaal is (zie ook Van der Klein et al. 2016). De norm lijkt te zijn dat ten minste een van de twee partners een vast contract moet hebben voordat er kinderen kunnen komen. Ook hogeropgeleide jongvolwassenen worstelen dus met hun levenskeuzes door de flexibele arbeidsmarkt. Sommigen zeggen zelfs dat ze om een kind te krijgen weer in loondienst zouden moeten gaan. Tom (zjh):

“Het zou fijner zijn als mijn bijdrage hoger en stabiel is. Dus het zou kunnen dat ik op een gegeven moment uit deze constructie stap als ondernemer en misschien toch ergens in dienst ga. Het is gewoon niet handig om allebei te ondernemen. Er zijn natuurlijk heel veel mensen bij wie het goed gaat, maar het is gewoon een risico. Voor jezelf kun je dat misschien wel dragen, maar als je moet zorgen voor iemand anders dan is dat gewoon niet heel verstandig.”

Mensen die onzeker zijn over hun toekomst, blijkt uit veel studies, zullen niet snel allerlei langetermijnverbintenissen aangaan, zoals het krijgen van kinderen (Oppenheimer 1988; Scherer 2009). Studies uit Duitsland laten zien dat lageropgeleide vrouwen met tijdelijke banen wel geneigd waren kinderen te krijgen – als hun partner wel een stabiel inkomen had – maar vrouwen met hogere

opleidingsniveaus waren geneigd het krijgen van kinderen uit te stellen (Kreyenfeld 2009; Kreyenfeld et al. 2012). Voor langetermijnbeslissingen, ook in de privé-sfeer, is de positie op de arbeidsmarkt heel belangrijk.

Voor jou tien anderen: onzekerheid als gebrek aan erkenning

Onzekerheid wordt, ten slotte, ook in een adem genoemd met gebrek aan erkenning voor het verrichte werk (zie ook Van der Klein et al. 2016). Respect verdienen via betaald werk is voor veel mensen heel belangrijk en dat wordt door de dominante plek die werk inneemt in de samenleving alleen maar belangrijker (zie ook Elshout 2016). Het niet verlengd zien van een contract wordt soms als gebrek aan waardering en respect gezien. Tegen beter weten in denken sommigen, ook hogeropgeleiden, ‘ben ik niet goed genoeg?’. Zoals Minke (tjh), een jonge dierenarts:

“Je wordt soms best wel onzeker door tijdelijke contracten. Als je een vast contract krijgt aangeboden, weet je dat het goed hebt gedaan. Maar met een tijdelijk contract weet je dat niet. En als je dan weg moet wel weg....Dat je die bevestiging krijgt van werkgever... dan ga je toch denken: heb ik het wel goed gedaan? Ook al weet je van tevoren dat het tijdelijk is en dat het daar dus misschien niet echt mee te maken heeft.”

Fleur, (tjl): “Als je een vast contract hebt, heb je een ander gevoel. Ze hebben het je natuurlijk niet voor niets gegeven. Dus je staat wat sterker in je schoenen, en je bent zekerder over je doen en laten. Het is een blijk van waardering.”

Vooral lageropgeleiden hekelen de arbeidsorganisatie waar ze voor werken. Ze zeggen dat door de manier waarop er met hun wordt omgegaan ze het gevoel krijgen dat ze weinig individuele waarde hebben. “Met een vast contract heb je gewoon respect. Dan ben je gewoon wat meer bij de club”, zegt Jeroen (tjl). Omdat er vaak weer een nieuwe werknemer wordt aangesteld op precies hun post krijgen mensen het gevoel dat ze vervangbaar zijn. ‘Voor jou tien anderen’ is een uitdrukking die geregeld valt. Hun werkgever geeft ze het idee dat ‘je niet moet denken dat je bijzonder bent’. Patricia (tjl), die op basis van tijdelijke contracten in de zorg heeft gewerkt:

“Het is voor mij heel duidelijk geworden dat ik een poppetje ben... Ik dacht eerst dat ik onmisbaar was, en dat mensen mij echt nodig hadden. Maar nu heb ik zoiets van: ik ben een poppetje, en als ik ziek ben, of ik kan er niet zijn, dan is er wel iemand anders. Dat heeft mijn ogen wel geopend.”

De emoties lopen vaak hoog op. Veel mensen met een tijdelijk contract geven aan dat ze ‘boos’ zijn en ‘woede’ of ‘frustraties’ voelen. Abdullah (tjl), werkzaam in de schoonmaakbranche, zegt het zo:

“Wij zijn geen producten, wij zijn mensen. Ga mij niet vergelijken met een product dat je op de einddatum kan weggoien... Ik zie altijd de deuren dicht. En als dat iedere keer zo is, wat is het? Is het mijn karakter dat jullie niet bevalt, mijn uiterlijk? Dat mag je mij altijd zeggen om mijzelf te verbeteren. Maar gebruiken en weggoien? Mijn woede neemt toe, alleen door hoe ik word behandeld.”

Op de werkvloer is soms sprake van ‘flexisme’ (zie Das in deze verkenning): mensen met een tijdelijk contract worden anders behandeld dan mensen met een vast contract. Onder hogeropgeleiden is die uitsluiting vaak subtiel van aard: “Je merkt het als je weggaat na afloop van een project. Een vaste collega krijgt bij zijn afscheid een uitgebreide borrel en feestje en zo, maar tijdelijke krachten mogen het zelf regelen” (Ben, tmh). Hoe lager het opleidingsniveau, hoe schrijnender de voorbeelden van ongelijke behandeling. Een bouwvakker vertelt dat alleen de mensen met een vast contract ‘het mooie werk’ deden, terwijl de tijdelijke krachten het zware hak- en sloopwerk voor hun rekening moesten nemen (John, zjl). Een zorgverlener vertelt dat mensen geen tijd willen besteden om de nieuwe uitzendkracht even uit te leggen waar ze moet zijn en wat er moet gebeuren (Mieke, tml). Een beveiligers zegt dat mensen met een vast contract de kantjes ervan aflopen, “degenen met een vast contract lachen je in principe gewoon uit” (Jeroen, tj). “Je wordt behandeld als een hond”, vertelde Ilias in het begin van dit hoofdstuk al.

Tegelijkertijd zijn er ook veel mensen met een tijdelijk contract die zeggen geen enkel verschil te ervaren. Anderen laten weten dat ze zich juist erg gesteund voelen door collega’s. Ze ervaren die steun niet van hun baas maar wel van hun collega’s. Een voorbeeld van solidariteit geeft Tineke (tml), taxichauffeur speciaal vervoer, die vertelt dat een collega met een vast contract soms een zondagdienst aan haar geeft zodat ze meer kan verdienen. Sennets waarschuwing dat lossere arbeidsrelaties minder gemeenschapszin en betrokkenheid tonen is dus geen wet van Meden en Perzen: er zijn ook arbeidsorganisaties waar juist een vorm van onderlinge betrokkenheid ontstaat als reactie op de ontrechte bejegening van de werkgever.

Uit de interviews komt naar voren dat het gebrek aan erkenning en waardering ertoe leidt dat mensen met een tijdelijk contract minder geneigd zijn zich te uiten op de werkvloer. Ze voelen wantrouwen en ervaren een groot machtsverschil. “Je hebt niets te willen, je hebt niets te zeggen”, meent Krissy (tj). Maikel (tj):

“Dingen durven zeggen tegen de baas? In principe stel je je onderdanig op als je een tijdelijk contract hebt. A omdat je je baan niet kwijt wil en B omdat je weet dat hij je bij elke scheet eruit kan gooien. Dus je doet gewoon je werk, je zegt ja en amen. That’s it.”

Onderzoeker: Neem je geen initiatief?

“Nee daar heb je dan ook helemaal geen zin in. Waarom zou je dat doen voor die paar euro’s. Snap je wat ik bedoel? De mensen die voor vast zitten die hebben wel een grote bek, en die weten dat ook, die werken al tien jaar met die baas samen, en die weten wat ze kunnen zeggen en wat niet. Die weten ook als ik ziek word dan moet hij doorbetalen, terwijl als jij ziek wordt kan hij je eruit gooien. Dan verandert de machtsbalans een beetje.”

Veel geïnterviewden zeggen dat ze veel minder durven zeggen dan de mensen met een vast contract. Simone (tml) merkt op dat nu ze op uitzendbasis werkt ze anders tegen de dingen aankijkt dan toen ze nog een vast contract had:

“Tegenwoordig doe ik voorzichtig om dingen te zeggen tegen mijn baas, want je bent bang dat je morgen niet meer hoeft te komen....Als ik wat zou zeggen, helpt het?... Ik ga nu echt voor mijn geld....Iemand met een vast contract kan meer zeggen dan jij als uitzendkracht. Toen ik bij de post werkte en een vast contract had, dat was mijn thuis. Ik kon zeggen als iets me niet aan stond tegen de baas. Maar nu moet ik toch tien keer nadenken, want ...dan gaat het uitzendbureau je bellen met een of andere smoes van, we hebben geen werk meer, maar dan sturen ze wel iemand anders in je plaats.”

Hogeropgeleiden, vooral zzp’ers, zeggen eveneens dat ze weinig (durven) in te brengen in de bestaande werkprocessen. Ze komen helemaal niet toe aan innovatie. Opdrachtgevers, of dat nu bedrijven zijn of particulieren, willen vaak het onderste uit de kan. Dat leidt niet tot vernieuwing maar tot herhaling, zeggen ze. Bovendien hoeven ze de veranderingen die zzp’ers voorstellen helemaal niet over te nemen. Walter (zml) vertelt:

“Ze zeggen vaak: ‘als je consultant bent dan moet je gewoon je uurtjes schrijven en precies doen wat ze vragen, verzin niks zelf, dan kun je het langer volhouden, en zeg elke keer hoe fijn ze zijn, dan kun je langer meedraaien’. Maar zo zit ik niet in elkaar. Je ziet dingen die fout gaan en dan zeg je luister, dat kan je gewoon anders aanpakken, dat kan zo. Maar dan gebeurt het niet. En als je het dan de tweede keer zegt, dan kom je toch in een situatie terecht dat je opdracht niet wordt verlengd. Je kunt eigenlijk weinig zeggen, tenzij ze erom vragen. Ik merk wel dat een bedrijf niet staat te springen om fundamenteel advies.”

Dat veel tijdelijk werkenden zich niet uiten op het werk en dus ook weinig innovatief werkgedrag tonen, komt ook naar voren in andere wetenschappelijke studies (zie De Spiegelaere in deze verkenning). Opvallend is dat sommige zzp’ers in de gesprekken aangeven niet denken bij te dragen aan verbeteringen en innovatie op en van het werk (zie ook Stam 2013).

Tussenconclusie: de ongelijke prijs van flexibiliteit

Flexibel werkenden hebben verschillende vertalingen van onzekerheid, afhankelijk van arbeidsrelatie, opleiding en leeftijd. Zzp'ers, en dan vooral de hogeropgeleide en jongere leeftijdscategorie, zien onzekerheid ook als verwachtingsvolle spanning, ze omarmen de vrijheid en zoeken verandering en ontwikkeling liever buiten de starre, hiërarchische arbeidsorganisatie. Zzp'ers hebben ook te maken met een tweede vertaling van onzekerheid: financiële onrust en stress. Ze zien deze onzekerheid echter als de prijs die betaald moet worden voor vrijheid en werk dat ze zelf hebben gekozen. Uiteindelijk hebben ze dat er graag voor over. Maar tijdelijk werkenden, die ook veel onrust en stress ervaren, vinden de prijs van onzekerheid echter te hoog: "Ze hebben de flexibiliteit ingeroepen", wordt gezegd. Het is niet hun eigen keuze – een gevoel dat het sterkst aanwezig is onder de geïnterviewde lageropgeleiden.

Mensen met tijdelijke contracten vertalen onzekerheid bovendien vaak als een gebrek aan erkenning en waardering. 'Voor jou tien anderen' is het gevoel dat ze krijgen. Gevoelens van boosheid en teleurstelling zijn sterk aanwezig. Lageropgeleide jongvolwassenen ervaren onzekerheid ten slotte ook als onvoorspelbare levensloop, ze kunnen niet vooruitkijken en bouwen aan hun toekomst. Ze hechten, meer nog dan hogeropgeleiden, aan het lineaire pad van 'huisje, boompje, beestje' en daarvoor is een vast contract een voorwaarde, zeker om bijvoorbeeld kinderen te krijgen. Hogeropgeleide jongvolwassenen ervaren niet dat ze 'gevangen zijn in het heden', zoals de sociologe Silva dat noemt. Toch durven zij ook pas kinderen te krijgen als er meer vastigheid is in het werk. Flexibiliteit en toekomstdenken gaan maar lastig samen.

4.3 VERZEKEREN TEGEN ONZEKERHEID: FAMILIE EN DE VERZORGINGSSTAAT

In de omgang met onzekerheid die voortkomt uit hun flexibele positie op de arbeidsmarkt proberen mensen financiële buffers en vangnetten op te bouwen. Hoe gaan zij om met risico's en onzekerheid? Veel flexibel werkenden wijzen op het bestaan van 'informele sociale zekerheid' die de familie hun biedt, hoewel mensen daar liever niet op leunen. Dat geldt ook voor de 'formele sociale zekerheid', de voorzieningen en verzekeringen van de verzorgingsstaat. Hoe kijken flexibel werkenden aan tegen de (sociale) risico's en wat is hun visie op sociale zekerheid?

De informele sociale zekerheid van familie

Veel flexibel werkenden wijzen op hun informele sociale zekerheid. Ze hebben vaak (maar niet altijd) een partner die inkomenszekerheid biedt. Een groot deel van de flexibel werkenden heeft, zo blijkt uit CBS-statistieken, een partner met een vast contract (zie De Leeuw in deze verkenning). Bij onze respondenten hebben vooral

veel ondervraagde vrouwen in de oudere leeftijdscategorie een goed verdienende man. Bij de jongere leeftijdscategorie zzp'ers vinden mannen en vrouwen even vaak steun aan elkaar, zoals ook naar voren komt uit de CBS-gegevens. Sommigen zzp'ers zeggen dat ze zonder een partner met een vast contract de keuze voor het ondernemerschap niet zouden hebben kunnen maken. Ze kunnen het zich veroorloven om niet veel te verdienen en geen vaste inkomsten te hebben omdat de partner dat wel kan bieden. Dat blijkt ook uit onderzoek van Van der Klein et al. (2016) waar gesteld wordt dat een partner met een vast contract de ander de mogelijkheid biedt om te experimenteren met flexibel werk, zoals het zelfstandig ondernemerschap.

Desondanks hebben de meeste respondenten die baat hebben bij het, al dan niet stabiele, inkomen van hun partner, grote moeite om er echt op te moeten leunen. Het maakt daarbij niet uit of mensen jong of oud, een tijdelijke kracht of zzp'er, of hoger- of lageropgeleid zijn. Waarom willen mensen dat liever niet? In ieder geval niet omdat er een reële kans bestaat op echtscheiding – veertig procent van de relaties houdt geen stand (CBS 2016). Dat is een risico dat, zoals bekend, zelden wordt erkend. Maar waar vooral vrouwen op hameren is dat ze een eigen inkomen willen hebben (Elshout 2016). Het maakt daarbij niet uit of ze hogeropgeleid of lageropgeleid zijn:

“Ik kan op hem terugvallen maar dat wil ik niet. Ik wil het liefste onafhankelijk zijn en mijn eigen inkomen verdienen. Eerst alles zelf oplossen, en als ik echt in nood zit dan kan ik er wel samen uitkomen” (Fleur, tj).

Daarnaast benadrukken vooral jongere mensen dat de ideale relatie gebaseerd is op gelijkwaardigheid: “We zijn beiden heel geëmancipeerd. Dus vinden we allebei dat we ook vijftig procent moeten bijdragen aan het huishouden” (Mees, zjh). Hoewel de partner dus vaak wordt gezien als een belangrijke buffer tegen onzekerheid, wordt helemaal terugvallen op het inkomen van de ander vaak als onwenselijk gezien. Veel jongvolwassenen, zowel hoger- als lageropgeleiden, wijzen er bovendien op dat ze altijd nog bij hun ouders terecht kunnen. Ze zien dat als een van de meerdere buffers die ze hebben. Angélique (zjh) somt op welke buffers ze allemaal heeft als het mis zou gaan:

“Een beetje geld in het bedrijf van mijn vriend; zelf nog een paar duizend euro spaargeld; en daarnaast hebben we ouders bij wie we aan kunnen kloppen als het echt mis zou gaan, en dan heb ik het weer over een paar duizend euro.”

Of, zoals Mees (zjh) antwoordt op de vraag wat hij zou doen als er onvoldoende inkomsten zouden zijn uit werk: “Ik heb hele lieve ouders” (lachend). Tegelijkertijd geven mensen aan dat er grenzen zijn aan wat de familie voor je kan doen. Mees zegt ook: “Maar dat is ook geen oneindige bron”. Bovendien vinden veel jonge mensen terugvallen op hun ouders niet wenselijk. Patricia (tjl) vertelt dat toen ze het echt even financieel moeilijk had: “mijn moeder zei ‘kom maar naar huis’, maar dat wilde ik echt niet doen (lacht).”

Soms wordt gedacht dat in andere culturen families een vanzelfsprekende buffer tegen onzekerheid zijn. De intenties om geld te geven en te lenen zijn er vaak wel, ook van zussen en broers, maar evengoed in migrantenkringen bestaat veel weerstand tegen het vragen en aannemen van geld. Simone (tml), van Surinaamse afkomst, zit financieel aan de grond. Ze kan met haar tijdelijke banen, vaak afgewisseld met een uitkering van het UWV, haar hypotheek nauwelijks betalen. Haar zussen stoppen haar af en toe wat toe, maar ze zegt ook vaak ‘nee’. Want: “Ik wil echt niet afhankelijk zijn”. Ilias vertelt dat vrienden soms helpen door hem geld te geven of te lenen, maar hij legt uit dat je van je familie *juist* niets wil aannemen:

“We zijn echt behulpzaam met elkaar, maar ik durf niet zomaar om geld te vragen bij mijn broers. Ik vraag het liever aan een vreemde dan aan mijn broer. Het is iets dat ik geleerd en meegemaakt heb. Ze denken dat het goed gaat met mij. Ik wil ook niet aan mijn familie laten weten dat het niet goed gaat met mij. Als ik een probleem heb, los ik het altijd buiten de familie op.”

Informeel en formeel sociale zekerheid: omgang en visies

Maar wat als mensen niet in staat zijn om het inkomensverlies op te vangen, ondanks familie of partner? Op dat moment komt de formele sociale zekerheid in beeld. We hebben aan iedere respondent gevraagd een rangorde te maken over welk ‘risico’ men zich het meest en het minst zorgen maakt: is dat werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid, zorgverantwoordelijkheden, wegvallen van een partner of scholing? We hebben ook gevraagd wie daar verantwoordelijkheid voor zou moeten zijn. Van belang daarbij is dat zzp’ers niet dezelfde rechten en plichten hebben als mensen met een tijdelijk contract. Zzp’ers zijn niet automatisch verzekerd bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, en betalen daar dus ook geen premies voor. Ook bouwen ze geen aanvullend pensioen op. Wat opvalt is dat zzp’ers een andere perceptie hebben van hun risico’s dan tijdelijk werkenden.

Het is een mythe dat zzp’ers zich geen zorgen zouden maken over de risico’s die voor werknemers (deels) in de verzorgingsstaat worden opgevangen. Ze zijn zich ervan bewust dat de klassieke sociale zekerheid niet op hen is toegesneden. Dat geldt vooral voor het risico op ziekte en dan met name arbeidsongeschiktheid, zoals Wil dat ook verwoordde in het begin van het hoofdstuk. Het risico hierop staat met stip bovenaan. Veel zzp’ers geven aan dat je niet wordt toegelaten tot de

particuliere verzekeringen, zeker als je chronisch ziek bent (geweest) tenzij je erg veel premie betaalt. De meeste ondervraagde zzp'ers hebben dan ook geen verzekering afgesloten, een enkeling is lid van een broodfonds. Dat strookt met CBS-gegevens (zie hoofdstuk 2, in deze verkenning).

Over welke risico's maken zzp'ers zich nog meer zorgen? Eerst komt lange tijd niets, en dan zeggen mensen 'pensioen'. Ook jongeren zeggen dat. Zij weten heel goed dat het pensioen voor zzp'ers niet goed geregeld is: "Ik weet heel goed hoe belangrijk het is. Maar zorgen maken? Niet genoeg misschien (lacht)" (Tom, zjh). Ook hebben ze moeite om te sparen: "Ik moet eerst zorgen dat ik mijn eigen rekeningen kan betalen, en gewoon je primaire levensbehoeften en daarna komt denk ik pas pensioen. Dus die fase ben ik nog helemaal niet ingegaan" (Mees, zjh). Over andere risico's maken de meeste zzp'ers zich relatief weinig zorgen, ook niet over het risico op werkloosheid.

"Ik ben daar misschien naïef in, maar als je wil is er altijd wel wat te doen. Er is altijd wel iets te ondernemen of er zijn handeltjes die je kan opzetten of wat dan ook. Dan ga je gewoon burgers bakken" (Mees, zjh).

Hoewel de oudere leeftijdscategorie wel bezorgder is over het vinden van werk, denken ze heus wel werk te kunnen vinden, al is dat niet op het niveau waar ze nu op werken. Dan gaan ze wel 'achter de kassa zitten'. Ze vertrouwen erop dat ze wat kunnen. "Ik heb handen", zegt Jolanda (zjh). En als dat niet lukt, dan kunnen ze ook met minder inkomsten doen, dan passen ze gewoon hun leefstijl aan. "Dan heb ik geen rosbief meer op brood maar pindakaas", zegt John (zlm).

De ondervraagde zzp'ers maken zich ook weinig zorgen over scholing, oftewel het risico om onvoldoende kennis en vaardigheden te hebben voor de arbeidsmarkt van morgen. De meeste zzp'ers vinden dat ze door hun werk zich juist iedere dag scholen. "Mijn leercurve is veel steiler sinds ik zzp'er ben", zegt Angélique (zjh). En als ze cursussen willen doen, regelen ze dat zelf wel. "De scholing ligt op straat, zeg ik altijd maar. Op internet. Alles wat je wilt leren, kun je leren" (Walter, zlm).

Zorg voor naasten of kinderen wordt ten slotte ook maar zelden als risico benoemd. Wie dat soms wel doen zijn vrouwelijke zzp'ers uit de oudere leeftijdscategorie. Flexibel werk maakt juist veel zorgtaken makkelijker, zeggen ze (zie ook het hoofdstuk van Plantenga in deze verkenning). Maar zware zorgtaken kunnen het zzp-schap ook de das omdoen. Dat overkwam Paula (zlm), die net haar eigen bedrijf in grafische vormgeving opzette toen haar moeder ernstig ziek werd. Ze voelde zich voor de keus gesteld: of haar ernstig zieke moeder bijstaan in de laatste maanden voor haar dood of haar onderneming goed op poten zetten. Ze koos voor het eerste. Haar onderneming is nooit goed van de grond gekomen.

Als je zzp'ers vraagt wie er verantwoordelijk is voor risico's zoals werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of pensioenvoorziening zeggen ze 'ik, ik, ik'. Dat ze zelf hun zaakjes moeten regelen, hoort erbij. Veel zzp'ers vinden het niet prettig dat ze veel administratieve rompslomp hebben, zoals verzekeringen en belastingen maar nog minder willen ze dat de overheid zich met hen bemoeit. Het hameren op de eigen verantwoordelijkheid gaat vaak samen met weerstand tegen de overheid. Wil, de architect uit het begin van dit hoofdstuk, zegt: "Ik ben nooit iemand geweest die graag zijn hand ophoudt, voor geen enkele uitkering. Huursubsidie heb ik nooit aangevraagd. Ik denk: krijg de tering. Ik wil het graag zelf doen." Veel zzp'ers bepalen liever zelf wat ze met hun geld doen. Zo zegt een jonge zzp'er: "Ik hoef al die rechten niet. Ik wil gewoon het recht om mijn eigen hachje te kunnen regelen" (Jannah, zjh). Metaalbewerker Rob (zml) vat zijn visie over de rol van de overheid bondig samen: "Bemoei je met je eigen zaken."

Toch vinden veel zzp'ers tegelijkertijd dat juist de overheid hen ertoe in staat zou moeten stellen sociale risico's af te dekken, en soms ook de premies te betalen van slecht verdienende zzp'ers. Ze hebben namelijk niet het idee dat andere partijen een bijdrage kunnen of willen leveren aan sociale zekerheid; er is simpelweg geen alternatief. Van opdrachtgevers verwachten ze niets, want "dat is gewoon een eerlijke ruil. Ik geef mijn tijd en kennis en zij geven mij geld" (Jannah, zjh). Ze zien het sowieso niet gebeuren, "die gaan dat echt niet doen" (Wil, zmh). Ook geloven zzp'ers niet dat marktpartijen goede sociale zekerheid aanbieden. "Verzekeraars zijn niet te vertrouwen. Heb ik zelf meegemaakt. De financiële sector is gewoon niet te vertrouwen", zegt Walter (zml). Daarom is het toch de overheid die de toegang tot sociale zekerheid moet faciliteren, wordt vaak gezegd. Veel zzp'ers willen graag toegang krijgen maar wel op zo'n manier dat ze zelf kunnen kiezen of ze mee willen doen. Zzp'ers verplichten werkt als een rode doek op een stier, want "dat ligt niet in de aard van zzp'ers", zegt Jannah (zjh). "Dan krijg je als zelfstandig ondernemer weer zo'n afhankelijkheidsrelatie met de overheid", zegt Angélique (zjh). "Je kan mensen niet verplichten daarin mee te gaan, dat zou de regering niet doen. Maar je kan het wel aanbieden." Daarmee vat ze samen wat veel zzp'ers zeggen.

Mensen met een tijdelijk contract hebben duidelijk andere prioriteiten dan zzp'ers, hoewel ze veel minder uitgesproken zijn over de risico's die ze ervaren. Desgevraagd maken ze zich het meeste zorgen over werkloosheid. Dat is niet vreemd: hun contract loopt immers in de nabije toekomst ten einde. Hoewel bij de meeste tijdelijk werkenden de werkloosheidsverzekering wel degelijk van kracht is, geeft de gedachte aan werkloosheid hun veel stress, ook door hun ervaringen met het UWV. Is het wel verstandig om opnieuw tijdelijk werk aan te nemen met een uitkering? Weten ze zeker dat er geen financieel gat komt tussen uitkering en nieuwe baan?

Over pensioenen maken vooral de mensen met een lager opleidingsniveau zich veel zorgen. Ze sparen in verschillende pensioenpotjes, en dat levert, zeggen ze, op den duur minder op. Marjolein (tjl) zegt dat het opbouwen van een pensioen een belangrijke reden voor haar is om een vast contract te wensen: “als ik geen vast contract heb, of iedere keer van baan naar baan hop, dan bouw ik ook op een heel andere manier pensioen op.”

Scholing, ten slotte, is anders dan voor zzp'ers voor tijdelijk werkenden een grote zorg. Een aanzienlijk deel van de tijdelijk werkenden vertelt dat ze zelfs geen korte cursus mogen doen. Jeroen (tjl): “Er is gewoon geen geld voor scholing. Ik ben erom gaan vragen. Toen zeiden ze dat nog nooit iemand dat gedaan had. Ik mag het wel, zei hij. Ik ga het regelen. Maar het lukt niet. Als je een vast contract hebt, kun je je beter ontwikkelen. Maar als ze je een opleiding geven wil je omhoog en dan moeten ze je meer betalen.” Vooral de lager en middelbaar opgeleiden die nog een stap willen zetten in hun onderwijsloopbaan, bijvoorbeeld door een mbo- of hbo-opleiding te willen liggen het meest wakker over scholing. Ze willen wel weer naar school, maar wie gaat dat betalen?

Tijdelijk werkenden, ook de lageropgeleiden, benadrukken dat ze wel degelijk zelf ook verantwoordelijk zijn. Zoals in de SCP-studie (Veldheer et al. 2012) *Een beroep op de burger* al duidelijk werd, is de terminologie rond eigen verantwoordelijkheid bij iedere burger ingedaald, niet alleen bij zzp'ers. Toch vinden veel tijdelijk werkenden het wel vanzelfsprekend dat de overheid en ook werkgevers een rol hebben te vervullen in het verbeteren van de dekking van de sociale risico's. En dan vooral de overheid, want in werkgevers is weinig vertrouwen: ‘werkgevers veranderen niet’ (Jeroen, tjl).

4.4 ONZEKERHEID ALS PRIJS VAN FLEXIBILITEIT: CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is onlosmakelijk verbonden met onzekerheid. Dit hoofdstuk laat zien dat onder dit paraplu-begrip verschillende ervaringen en vertalingen vallen. Naar gelang de arbeidsrelatie, leeftijd en het opleidingsniveau ervaren en benadrukken mensen verschillende varianten van onzekerheid, vaak tegelijkertijd. Zzp'ers benoemen vaker onzekerheid als ‘verwachtingsvolle spanning’, de eerste vertaling ervan. Ze koesteren de vrijheid en verlangen naar verandering. De socioloog Giddens wijst hier ook op. Tijdelijk werkenden vertalen onzekerheid eerder als (financiële) onrust en stress, en zijn op zoek naar zekerheid. Ze zijn zoals Sennet dat noemt ‘op drift’. Ook ervaren ze vaker de derde vertaling van onzekerheid: een gebrek aan erkenning op het werk. Een vast contract geeft die persoonlijke waardering wel. De jonge leeftijdscategorie ervaart onzekerheid ten slotte ook als ‘onvoorspelbare levensloop’. Lageropgeleiden vinden dat over het algemeen

problematischer omdat ze een vast contract zien als de eerste stap in het lineaire levenspad van 'huisje, boompje, beestje'. Kortom, onzekerheid is onlosmakelijk verbonden met flexibel werken maar kent vele gezichten.

De financiële onzekerheid die samengaat met flexibiliteit wordt vaak gecompenseerd door het gevoel dat mensen kunnen terugvallen op een partner of familielid, al wordt 'informele sociale zekerheid' vaak als onwenselijk ervaren. Flexibel werkenden zijn zich ook bewust van het feit dat de formele sociale zekerheid niet helemaal op hen is toegesneden. Zzp'ers maken zich vooral zorgen over het risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid, waar zij, anders dan werknemers, niet automatisch tegen verzekerd zijn. Hoezeer veel zzp'ers hun eigen verantwoordelijkheid benoemen en weerstand tegen de overheid uiten, vinden ze toch dat de overheid een verzekering tegen dit risico moet faciliteren, maar zonder dat die verplicht wordt; ze willen graag kunnen kiezen. Mensen met een tijdelijk contract maken zich vooral zorgen over werkloosheid en scholing. Ze ervaren dat er weinig door werkgevers in hen geïnvesteerd wordt. Hoewel eigen verantwoordelijkheid als motto ook door hen wordt genoemd, vinden ze vooral dat de overheid meer zou moeten doen om de risico's van flexibel werk te dekken, want van werkgevers verwachten ze weinig. Bij beide categorieën komt naar voren dat onzekerheid als prijs van flexibiliteit wel degelijk wordt gezien als een overheidszaak.

De uiteenrafeling van de betekenis van onzekerheid brengt bovendien nog drie thema's aan het licht die van belang zijn voor het politieke en maatschappelijke debat. Ten eerste is er het thema van innovatie en modernisering van arbeidsorganisaties. Veel zzp'ers roemen vrijheid en autonomie op het werk en zijn blij om eigen baas te zijn. Zzp'er worden is voor hun vooral een keuze tegen de reguliere arbeidsorganisaties die in hun ogen te star en te hiërarchisch zijn en te weinig openstaan voor vernieuwing en ondernemerschap. Mensen met een tijdelijk contract hebben het idee dat ze inwisselbaar zijn en vertrouwen hun werkgever onvolgende waardoor ze zich nauwelijks uiten op het werk, ook niet als dat het werk ten goede komt (zie ook De Spiegelaere in deze verkenning). Dit geldt niet alleen voor mensen met een tijdelijk contract: ook zzp'ers menen soms dat hun aanwezigheid helemaal niet leidt tot innovatie maar tot herhaling. Flexibilisering van werk, kortom, zet ook het vraagstuk van innovatie en modernisering van de arbeidsorganisatie op de agenda.

Ten tweede komt naar voren hoe onzekerheid op de arbeidsmarkt doorwerkt in andere levenssferen, zoals het privéleven en het (potentiële) gezinsleven. De scheiding tussen werk en privé is voor veel zzp'ers poreus. Ze hebben ook in hun 'vrije tijd' het idee dat ze altijd meer omzet kunnen genereren. Bovendien 'loopt het werk steeds door'. De levensloonzekerheid die vooral de jonge leeftijdscategorie ervaart kan leiden tot uitstel of afstel van het krijgen van kinderen, zoals dat ook naar voren komt in allerlei wetenschappelijke studies (zie daartoe hoofdstuk 2 in

deze verkenning). Flexibel werkenden van 25-35 jaar hebben veelal moeite om op eigen benen te staan, ze hebben vaak 'rugdekking' van hun ouders, dus laat staan dat zij zelf een gezin kunnen starten. Flexibilisering van het werk, kortom, zet ook het vraagstuk van gezinsvorming en de scheiding tussen werk en privé op de agenda.

Frustraties ten aanzien van het 'opbouwen van een bestaan' en 'gebrekkige erkenning' zijn gevoelens die veel sterker leven bij lageropgeleiden dan bij hogeropgeleiden. Dit is het derde thema: er zijn pregnante – en sterk emotionele – verschillen tussen hoger- en lageropgeleiden als het gaat om flexibiliteit en onzekerheid. Zeker als mensen een aaneenschakeling hebben gehad van tijdelijke contracten klinkt teleurstelling en soms ook boosheid door; ze hadden van het werk en het leven meer verwacht. Niet onderschat moet worden dat een vast contract voor mensen ook een belangrijke symbolische waarde kan hebben. Veel lageropgeleiden dachten dat eenmaal aan het werk ze aan een gezinsleven konden beginnen. Nu zijn ze al blij dat ze überhaupt werk hebben. Ook dachten veel lageropgeleiden dat eenmaal aan het werk ze erbij zouden horen. Maar ze krijgen in hun ogen weinig waardering; ze voelen zich door werkgevers behandeld als 'een product' of 'een poppetje'. Meer dan hogeropgeleiden zeggen lageropgeleiden dat de prijs van flexibiliteit – de onzekerheid – voor hen te hoog is. Zij willen vooral zekerheid.

NOOT

- 1 De auteur dankt alle geïnterviewden voor hun bereidheid en tijd en Fabian Dekker (Erasmus-universiteit) en Godfried Engbersen (WRR/Erasmusuniversiteit) voor commentaar op dit hoofdstuk.

BIJLAGE

Voor het onderzoek naar de voor- en nadelen van flexibel werk werden 36 mensen geïnterviewd. Zij werden geselecteerd op basis van drie kenmerken. Ten eerste is onderscheid gemaakt naar het soort contract: in tijdelijke dienst en zzp. Uit de literatuur komt naar voren dat beide categorieën hun positie anders waarderen (Echteld et al. 2016; Van der Aa et al. 2015). Ten tweede is onderscheid gemaakt naar leeftijdscategorieën. We hebben gekozen voor de leeftijdscategorie 25 tot en met 35 jaar omdat dit de levensfase is waarin mensen zich doorgaans op zichzelf (willen) vestigen, relatievorming plaatsvindt en kinderen geboren worden. We hebben gekozen voor de leeftijdscategorie 50 tot 60 jaar omdat in deze fase het werkzame leven meer is uitgekristalliseerd, eventuele kinderen vaker uit huis zijn en het pensioen dichterbij komt. Ten derde maken we onderscheid naar opleidingsniveau. De positie op de arbeidsmarkt van hoger en lageropgeleiden is zeer verschillend. Onder lageropgeleiden vallen in onze studie ook mensen met een afgeronde MBO1 en MBO2 diploma, de hogeropgeleiden hebben een HBO of universitaire opleiding. Daarnaast hebben we ernaar gestreefd om een afspiegeling te hebben naar gender, en ook mensen met een immigratieachtergrond (4) en met kinderen te interviewen.

Tabel 4.1 De geselecteerde respondenten

Educatie	Leeftijd	Tijdelijk	Zzp	*	totaal
Laag	25-35	8	1		9
	50-60	5	3		8
Hoog	25-35	5	5		10
	50-60	3	6		9
	totaal	21	15		36

Tabel 4.2 Sociaal-economische kenmerken van de respondenten

Contract	Leeftijd	Totaal	Geslacht (aantal mannen)	Leeftijd (gemiddeld)	Gewerkte uren (gemiddeld)	Inkomenscategorie (Gemiddeld)
Tijdelijk	25-35	13	6	29	35	1000 - 1500
	50-60	8	4	54	33	1500 - 2000
ZZP	25-35	6	3	32	45	2000 - 2500
	50-60	9	6	57	32	2500 - 3000
	Totaal	36	19			

De respondenten zijn op verschillende manieren geworven. Verschillende organisaties in de wereld van werk hebben ons wervingsverzoek aan hun leden doorgegeven, zoals de ABU, de FNV en Zzp- Nederland. Omdat dit in onvoldoende respondenten resulteerde hebben we via verschillende personen in het onderzoeksteam informele netwerken aangeboord en de 'sneeuwbalmethode' gebruikt.

In het onderzoek is gebruikt gemaakt van diepte-interviews, waarbij een checklist is gebruikt die ontwikkeld is door Monique Kremer, Fabian Dekker en Milanne Mulder. De belangrijkste thema's betroffen de arbeidsloopbaan, de voor- en nadelen van flexibel werk, waarbij ingegaan werd op het werk zelf en het privéleven. Ook kwam aan bod welke (financiële) buffers mensen hebben opgebouwd en hoe ze aankeken tegen sociale zekerheid. Voor dat laatste werd gebruik gemaakt van 'kaartjes met sociale risico's' waarvan respondenten werd gevraagd ze te ordenen naar mate van belangrijkheid.

De interviews werden gehouden in de periode mei tot en met juli 2015. Het grootste deel van de interviews is afgenomen door Monique Kremer en Milanne Mulder. Ook Philip Post en Fabian Dekker hebben enkele interviews afgenomen. De interviews met de jongere leeftijdscategorie zijn grotendeels afgenomen door de jongere interviewer (Mulder), de oudere leeftijdscategorie door Kremer. De interviews duurden 1,5 tot 2 uur. De interviews zijn opgenomen en getranscribeerd. Een deel van de analyse heeft plaatsgevonden in het kader van de MA scriptie van Milanne Mulder getiteld *Jong & hoogopgeleid: een reflexief bestaan op een flexibele arbeidsmarkt?* (USBO, UU). Bovendien zijn alle interviews opnieuw geanalyseerd door Monique Kremer. De respondenten hebben geen nummers maar namen gekregen, het gaat om werkelijk bestaande mensen van vlees en bloed. De namen zijn vanwege privacyredenen wel gefingeerd.

LITERATUUR

- Aa, R. van der, D. van Buren en T. Viertelhuizen (2015) 'Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen', in K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (2015) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bauman, Z. (1998) *Leven met veranderlijkheid, verscheidenheid en onzekerheid*, R. Munters (red.), Amsterdam: Boom.
- Beer, P. de (2016) *Meritocratie. Op weg naar een nieuwe klassensamenleving*, Amsterdam: AUP.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Het dynamische leven van twintigers*, CBS: Heerlen.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) *Relatieontbinding in Vinex-wijken. Methodologische toelichting*, paper, Den Haag: CBS.
- Echtelt, P. van, S. Croezen, J.D. Vlasblom, M. de Voogd-Hamelink en L. Mattijssen (2016) *Aanbod van Arbeid 2016*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Elchardus, M. en W. Smits (2007) 'Dimmende flexibiliteit. Loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23, 2: 147-161.
- Elshout, J. (2016) *Roep om respect. Ervaringen van werklozen in een meritocratiserend samenleving*, Amsterdam: De Driehoek.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2000) *Runaway World. How globalisation is reshaping our lives*, Londen: Routledge.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014) *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klein, M. van der, C. Aussems, A. Jansma, M. de Gruijter, K. Piets (2016) *Een nieuwe generatie een nieuw geluid? Werkenden (in spe) over vaste en flexibele contracten*, Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.
- Kreyenfeld, M. (2009) 'Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany', *European Sociological Review* 26, 3: 351-366.
- Kreyenfeld, M., G. Andersson en A. Pailhé (2012) 'Economic uncertainty and family dynamics in Europe: introduction', *Demographic Research* 27, 28: 835-852.
- Oppenheimer, V.K. (1988) 'A theory of marriage timing', *American Journal of Sociology*, 94, 1: 563-591.
- Scherer, S. (2009) 'The social consequences of insecure jobs', *Social Indicators Research*, 93, 3: 469-488.
- Sennet, R. (1986) *De flexibele mens. Psychochram van de moderne samenleving*, Byblos Boeken.
- Stam, E. (2013) 'De Nederlandse ondernemerschap paradox', *TPEdigitaal* 7, 4: 21-40.
- Silva, J. M. (2013) *Coming up short: working-class adulthood in an age of uncertainty*. Oxford University Press.

TNO (2015) *ZEA: Zelfstandigen Enquête Arbeid*, Leiden: TNO.

Veldheer, V., J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (2012) *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid?*, Den Haag: SCP.