

ZOEKEN NAAR ZEKERHEID, INKOMEN EN EIGEN REGIE: DE WENSEN VAN WERKENDEN

Marian van der Klein

Onlangs publiceerde de *Harvard Business Review* de resultaten van een internationale meta-studie over generaties. Een van de conclusies op basis van twintig studies: de jongste generaties verschillen in hun wensen over werk niet zo gek veel van de oudere. Millennials – leeftijdsgenoten die zijn geboren tussen 1985 en 2000 – willen dezelfde dingen van hun werk en hun baas, als ‘*the rest of us*’, concludeert Bruce Pfau (2016). Betekenisvolle verschillen tussen generaties bestaan, maar waarschijnlijk niet op het werk. Eenzelfde conclusie geldt ook voor Nederland, zo blijkt uit een omvangrijk, uniek en representatief onderzoek dat het Verwey-Jonker Instituut uitvoerde naar wensen van werkenden (in spe) (Van der Klein et al. 2016). Hoewel jongere mensen vaker in flexibele contracten terechtkomen dan 30-plussers is dat niet direct hun eigen wens. Het is een mythe dat jongeren zelf zo graag flexibiliseren. Net zo goed als het een mythe is dat ouderen altijd liever kiezen voor vastigheid. Wie clichépatronen op de arbeidsmarkt ziet moet ervoor waken om die als de wens van een generatie te beschouwen. In het vervolg van deze bijdrage komen de voornaamste bevindingen uit het onderzoek aan de orde.

Jongeren: dezelfde wensen, optimistische verwachtingen

In het onderzoek enquêteerde het Verwey-Jonker Instituut een representatieve groep van 1100 werkenden, al dan niet in spe (15 tot en met 67 jaar), verdeeld over verschillende leeftijdscategorieën, opleidingsniveaus, huishoudinkomen en huishoudsamenstellingen et cetera. Daarnaast interviewden we zestig mensen. We vroegen de respondenten over heden, verleden en toekomstverwachtingen ten aanzien van werk in het algemeen en contractvorm in het bijzonder. En wat bleek? Het gros van de mensen heeft behoefte aan zekerheid, vastigheid of zoals ze het zelf soms noemen: een *basis in het bestaan*. Die wens komt in alle leeftijdsgroepen evenveel voor. Op de vraag naar de reden achter hun huidige contractvorm zegt meer dan twee derde van de respondenten ‘werk met zekerheid’ te willen. Om tijdelijke contracten, oproepcontracten, uitzendwerk en freelancecontracten zitten weinig mensen echt te springen en leeftijd blijkt geen voorspellende invloed op de prevalentie van de waardering van werkzekerheid – wel flexibiliteit te hebben.

Wel kunnen we concluderen dat jongeren een flexibele arbeidsmarkt meer als gegeven lijken te beschouwen, anders dan vele collega’s van 50 jaar en ouder. Zo zegt een van de respondenten over de introductie van de Wet werk en zekerheid: “Soms is werk nou eenmaal flexibel werk. Daar moet je niet een regel of een wet op schrijven die ervan uitgaat dat het op een gegeven moment vast wordt” (zzp’er, jong, vrouw, hoogopgeleid). Ook wijst de enquête uit dat jongeren tussen 15 en 30 jaar relatief optimistisch – en dus vaak onrealistisch – zijn over de vastigheid van hun toekomstige werk. Hoewel jongeren vaker dan ouderen (50-plussers) en middelbaren

(30-50-jarigen) in flexibele uitzend- en oproepcontracten terechtkomen (zie de CBS-data over de arbeidsmarkt), verwacht een derde van de jongeren (< 30 jaar) een vast contract te krijgen binnen 12 maanden na het afronden van hun opleiding; en meer dan een derde (37%) verwacht een tijdelijk contract. Slechts 4 procent denkt werkloos te worden in die termijn.

Verklarende factoren

Of men nu tot generatie babyboomers, de generatie-X of -Z behoort, het zijn de levensfase, de woonplaats en het huishoudinkomen die bepalend zijn voor de wensen van mensen rond het toekomstige contract, niet de leeftijd.

Qua levensfase zijn het hebben van kinderen of het hebben van een hypotheek – beide gaan gepaard met vaste lasten en verplichtingen – het meest bepalend in het zoeken naar zekerheid. Dergelijke factoren zijn veel bepalender dan iemands leeftijd, zo blijkt uit onze statistische analyses. Mensen zonder kinderen en zonder hypotheek kiezen – ook na de opleiding en bijbaan-fase – vaker voor flexibiliteit in hun arbeidzame leven en dat vertaalt zich ook naar een hogere prevalentie van flexibele contractvormen. De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (lieft een vaste baan) is derhalve vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en dan vooral zekerheid van een inkomen dat een goede woonsituatie en een goede opgroeisituatie van kinderen kan garanderen.

In de interviews die de onderzoekers hebben gehouden zijn citaten aan te treffen als: “Als ik dertig ben verwacht ik dat ik een gezin met kinderen heb. Dan wil ik wel een goede toekomst voor hen hebben, dus dan wil ik een vast bedrag per maand verdienen.” Niet voor niets stelde de Duitse minister van Gezinszaken, Manuela Swesig, in 2014 op basis van onderzoek van het Max Planck Instituut (Goldstein et al. 2013) dat tijdelijke contracten in het huidige tijdsgewricht de beste anticonceptiepil zijn. Vanwege economische onzekerheid bleken twintigers in Europa hun besluit om kinderen te krijgen de afgelopen jaren uitgesteld te hebben. Ook in Nederland is dat volgens het CBS (2015) het geval geweest.

Naast de levensfase waarin men verkeert beïnvloeden andere factoren de wensen ten aanzien van contractvorm. De meest intrigerende in dat rijtje factoren is de woonplaats binnen Nederland. Wie buiten de Randstad woont noemt vaker zekerheid als reden voor het huidige contract of de overstap naar een andere baan, dan wie binnen de Randstad woont. Hoe dat komt is nog niet duidelijk, maar een combinatie van traditionelere waarden (een vaste baan is goed, een flexibele baan niet) en een kleiner aantal beschikbare banen in de regio ligt voor de hand. In tijden van crisis – het instituut bevroeg de respondenten vooral over de periode 2007-2014 – is dit verschil tussen gebieden waar veel en minder economische activiteit is wellicht nog sterker aanwezig dan wanneer de economie aantrekt. Respondenten buiten de Randstad motiveren hun baan vaker dan de Randstedelijken met woorden als “ik wil een degelijke baan bij een solide instantie of ik hou van duidelijkheid, zekerheid en structuur”. Ze krijgen dichtbij huis geen vastigheid en zijn “in deze tijd van werkloosheid erg blij met een vast contract”.

Daarnaast is het huishoudinkomen een belangrijke voorspeller voor de behoefte aan zekerheid, maar dat heeft te maken met andere factoren en het is niet zo voorspelbaar als men zou denken. Mensen met minder dan het modale inkomen hebben namelijk minder behoefte aan zekerheid, maar dat zijn nu net ook de mensen met een bijbaan. Van eenmaal tot tweemaal het modaal inkomen blijken mensen juist weer meer behoefte aan zekerheid te hebben, maar dat zijn nu juist ook de respondenten met hypotheekverplichtingen.

Opleiding en voorkeur voor vast of flex-contract

Opleidingsverschillen doen er gek genoeg nauwelijks toe bij wensen van contractvorm. Als men de hele groep werkenden (in spe) bekijkt, zijn er qua opleidingsniveau geen significante verschillen in contractwens. Maar *binnen* de leeftijdsgroepen zijn er wel degelijk relevante verschillen tussen opleidingsgroepen. Hogeropgeleide jongeren onder de 30 jaar kruisen vaker flexibiliteit aan als reden voor hun keuze voor het huidige arbeidscontract dan leeftijdsgenoten met een lager opleidingsniveau. Goed om je te realiseren dat juist deze groep van hogeropgeleiden het meest aanwezig is in de publieke discussie over werk. De jongeren van het Reflexlab (van CNV en FNV) hebben dat al vaker spijtig geconstateerd. Het gros van middelbaar- en laagopgeleide jongeren hecht aan werk met zekerheid, maar heeft vaak het gevoel geen keuze te hebben. Dat laatste geldt trouwens in nog veel hogere mate voor ouderen met een tijdelijk contract. Binnen de groep 31- tot 50-jarigen is bij hogeropgeleiden de combinatie van arbeid en zorg veel populairder dan andere redenen voor het huidige contract. Lager- en middelbaaropgeleiden zijn minder met deze combinatie bezig.

Belang van combinaties in een huishouden

Bij ouderen zien we een enorm verschil in behoefte aan werkzekerheid tussen de eenoudergezinnen en paren met kinderen. Wie alleen zorgt voor kinderen, voelt de verantwoordelijkheid voor inkomenszekerheid zwaarder. Binnen partnerhuishoudens waar beiden betaald werk hebben (390 van de 654 respondenten uit partnerhuishoudens) *kan* er meer gevarieerd worden met contractvormen, maar dat komt niet zo vaak voor. Vast-vast is in Nederland nog steeds de meest voorkomende combinatie (76%, zie tabel 1). Van de respondenten met een tijdelijk contract heeft bijna 60 procent een partner met een vast contract. Maar heel, heel zelden durven partners voor flex-flex te kiezen binnen één huishouden en als ze dat doen hebben ze vaak werk met een hoog inkomen. Bij de flex-flex-huishoudens komt de combinatie tijdelijk-tijdelijk en de combinatie zelfstandige-zelfstandige het vaakst voor bij de respondenten.

Tabel 1 Type arbeidscontract van respondent en partner

Soort contract respondent*	Partner met vast contract	Partner met tijdelijk contract	Partner met uitzend-, oproep- of invalkracht	Partner is zelfstandige of freelancer
Vast contract (n = 287)	76,0%	10,5%	1,7%	11,8%
Tijdelijk contract (n = 48)	58,3%	20,8%	4,2%	16,7%
Uitzend-, oproep- of invalkracht (n = 16)	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Zelfstandige of freelancer (n = 54)	51,9%	3,7%	3,7%	15,8%

* Bij meerdere contracten gaat het hier om de vorm van het contract behorende bij de baan waaraan iemand de meeste uren besteedt.

In een van de interviews zegt een man het zo: “Ik vind dat stukje zekerheid heel belangrijk. Ik heb nu toevallig net een huis gekocht en ik heb een vriendin die wel betaald werk heeft maar geen vast contract. Misschien willen we ooit nog wel eens kinderen en dat soort dingen. [...] Dus mijn inkomen is daarin best wel belangrijk.”

De psychologie van de voorkeur voor contractvorm

Het onderzoek naar wensen en verwachtingen van leeftijdsgroepen in Nederland heeft vooral duidelijk gemaakt dat bij het verlangen naar vast werk naast sociaaleconomische factoren, ook psychologische mechanismen van doorslaggevend belang zijn. Mensen blijken op zoek naar vast werk vanwege een verlangen naar erkenning van capaciteiten: een vast contract is voor velen nog steeds de “bevestiging dat je goed functioneert” of een teken van een gelijkwaardige relatie. Een contract is “een manier waarmee je met elkaar afspreekt hoe je gaat werken”. Sommigen merken op dat een vast contract in feite “misschien een schijnzekerheid is – voor burger en bank –, maar het geeft wel psychologische zekerheid”.

Degenen die op zoek zijn naar flexibel werk, zijn niet per se op zoek naar een flexibele contractvorm – met minder verplichtingen voor werkgevers en werknemers –, maar hebben behoefte aan eigen regie op arbeid of op de verdeling van arbeid en zorg. Ze willen zelf hun uren kunnen indelen of bepalen wanneer ze thuis werken. Voor sommigen is uitzendwerk of een freelance-opdracht gekoppeld aan afwisseling van werkgever en van type werk. We zien dat de behoefte aan flexibiliteit gemotiveerd wordt met een behoefte aan vrijheid om meer je eigen gang te kunnen gaan, om eigen netwerken op te bouwen, of te zoeken wat bij je past (jongeren). Voor ouderen die hun schaapjes op het droge hebben (vaak zzp’er, de hypotheek is afbetaald, de kinderen zijn zelfstandig, hun expertise verdient goed) is flex een manier om met leuk werk in korte tijd geld te verdienen naast het pensioen. De behoefte aan zekerheid wordt geassocieerd met inkomen en vaste lasten kunnen betalen.

Een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid dat rekening wil houden met wensen van werkenden heeft dus te maken met verschillende wensen van verschillende groepen. En dan te bedenken dat dit onderzoek nog maar een minimale variëteit aan wensen en verlangens blootlegt, omdat wij de respondenten bevroegen in een specifieke periode: een periode waarin iedereen met enige ervaring op de arbeidsmarkt doordrongen was van de economische crisis. De respondenten hadden vaak helemaal niet het gevoel dat ze zoveel te wensen hadden. Uit hun toelichtingen spreekt opluchting over het feit dat ze überhaupt werk hebben. Of ze nu vast of flexibel aan het werk waren, de optie dat ze geen keuze hebben gehad in hun contractvorm werd veelvuldig aangekruist. Zelfs een groot deel (30%) van de groep die werkgever en werknemer tegelijk is en die in de krant vaak naar voren komen als vrije jongens – de zzp'ers – gaf in dit onderzoek aan geen keuze te hebben gemaakt voor dit bestaan. Eerdere cijfers gaven aan dat rond 12 procent min of meer gedwongen een stap naar het zelfstandigenbestaan maakte (CBS 2013). Ergo: het onderzoek laat zien dat de ervaringen en wensen op de arbeidsmarkt eerder conjunctuur- dan generatiegebonden zijn.

LITERATUUR

CBS (2013) *Zelfstandigen Enquête Arbeid voor 2012*, Den Haag: CBS.

CBS (2015) *Twintigers minder huisje boompje beestje dan eerdere generatie*, beschikbaar op: www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/10/twintigers-minder-huisje-boompje-beestje-dan-eerdere-generatie.

Goldstein, J.R., M. Kreyenfeld, A. Jasilioniene en D. Karaman Örsal (2013) 'Fertility reactions to the "Great Recession" in Europe: recent evidence from order-specific data', *Demographic Research* doi: 10.4054/DemRes.2013.29.4.

Klein, M. van der, C. Aussems, A. Jansma, M. de Gruijter en K. Piets (2016) *Een nieuwe generatie een nieuw geluid? Werkenden (in spe) over vaste en flexibele contracten*, Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Pfau, Bruce N. (2016) 'What do millennials really want at work? The same things the rest of us do', *Harvard Business Review* April 07, beschikbaar op: <https://hbr.org/2016/04/what-do-millennials-really-want-at-work>.

Reflexlab van CNV en FNV Jongeren (2015) *Skills & chillen – 50 jongeren bedenken 5 nieuwe visies op de arbeidsmarkt van morgen*, beschikbaar op: www.dewerkmkt.nl/skillen-chillen-50-jongeren-bedenken-5-nieuwe-visies-op-de-arbeidsmarkt-van-morgen/.