

Waarde van werk in Nederland

Wieteke Conen

WRR

De serie ‘Working Papers’ omvat studies die in het kader van de werkzaamheden van de WRR tot stand zijn gekomen. De verantwoordelijkheid voor de inhoud en de ingenomen standpunten berust bij de auteurs. Een overzicht van alle Working papers is te vinden op www.wrr.nl.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

Buitenhof 34
Postbus 20004
070-356 46 00
info@wrr.nl
2500 EA Den Haag
wrr.nl

Vormgeving binnenwerk: Ontwerpwerk, Den Haag
Working Paper nummer 38

E-IBSN 978 94 901 86 84 5

© Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid,
Den Haag 2020

De inhoud van deze publicatie mag (gedeeltelijk) worden gebruikt en overgenomen voor niet-commerciële doeleinden. De inhoud mag daarbij niet veranderen. Citaten moeten altijd aangegeven zijn.

Waarde van werk in Nederland

Wieteke Conen

WRR

Ten Geleide

WRR Working Paper 38 *Waarde van werk in Nederland* is geschreven door Wieteke Conen, postdoctoraal onderzoeker aan het Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS-HSI) van de University of Amsterdam.

In dit Working Paper is onderzocht wat op basis van analyses van nationale en internationale data gezegd kan worden over: de waarden die mensen in Nederland hechten aan het werk; in hoeverre deze waarden veranderd zijn in de afgelopen decennia; en hoe mensen van elkaar verschillen in termen van belangrijke kenmerken, zoals gender, leeftijd, opleidingsniveau of contractvorm.

Dit Working Paper is een van de achtergrondstudies die zijn uitgevoerd voor het WRR-rapport *'Het betere werk: de nieuwe maatschappelijke opdracht'*, dat op 15 januari 2020 is gepubliceerd.

De serie 'Working Papers' omvat studies die in het kader van de werkzaamheden van de WRR tot stand zijn gekomen. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij de auteur.

Prof. mr. J.E.J. (Corien) Prins
Voorzitter WRR

Prof. dr. F.W.A. (Frans) Brom
Directeur WRR

Inhoudsopgave

| | | |
|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 1. | Inleiding | 9 |
| 2. | Waarde van werk in Nederland | 12 |
| 2.1 | Werkcentraliteit | 12 |
| 2.2 | Arbeidsoriëntaties | 14 |
| 3. | Ontwikkelingen in de tijd | 17 |
| 4. | Verschillen tussen groepen | 22 |
| 5. | Conclusie en discussie | 31 |
| | Literatuur | 33 |

1. Inleiding

Hoe belangrijk is werk in het leven van Nederlanders? Welke aspecten vinden zij met name belangrijk in hun werk? En zijn de waarden die mensen in Nederland hechten aan het werk, in de loop van de tijd verschoven? Staan jongeren heel anders tegenover werk dan ouderen? En hechten vrouwen (nog steeds) vaker waarde aan leuk en zinvol werk en mannen aan een goed loon? In de media worden regelmatig uitspraken gedaan over de waardering van werk, maar niet altijd is duidelijk of deze uitspraken berusten op feiten of op beelden.

In dit working paper gaan we na wat we op basis van analyses van nationale en internationale data kunnen zeggen over:

- De waarden die mensen in Nederland hechten aan het werk;
- De mate waarin deze waarden in de afgelopen decennia zijn veranderd;
- En hoe mensen van elkaar verschillen in termen van belangrijke kenmerken, zoals gender, leeftijd, opleidingsniveau of contractvorm (zoals tijdelijke contracten of ZZP-schap).

Om meer licht te werpen op deze vragen hebben we verschillende bronnen gebruikt. Data uit de European Values Study (EVS) en het International Social Survey Programme (ISSP) maken het mogelijk om veranderingen over een relatief lange periode te bekijken en om Nederlandse bevindingen in internationaal vergelijkend perspectief te plaatsen. Data uit de Waarde van Werk Monitor (WWM) bieden juist meer inzicht in verschillende typen arbeidsoriëntaties (dat wil zeggen: welke aspecten werkenden belangrijk vinden in hun werk) en in de vraag hoe waarden van werk verschillen tussen mensen. In bijgaand kader staat meer informatie over de gebruikte bronnen.

Toelichting gebruikte bronnen

European Values Study (EVS): EVS is een grootschalig, crossnationaal surveyonderzoek naar ideeën, voorkeuren en waarden op verschillende terreinen – waaronder werk – dat periodiek wordt gehouden onder de Europese bevolking. Voor Nederland bevat EVS voor de verschillende rondes die in dit onderzoek zijn gebruikt (1990, 1999, 2008 en 2018), ten minste 1.000 respondenten van 18 jaar en ouder. In de analyses is weging toegepast om te corrigeren voor verschillen in sociodemografische kenmerken in de steekproef ten opzichte van de doelpopulatie. Meer informatie is te vinden op: <https://europeanvaluesstudy.eu>

International Social Survey Programme (ISSP): ISSP is een crossnationaal samenwerkingsprogramma dat jaarlijks surveyonderzoek verricht op verschillende terreinen die relevant zijn voor de sociale wetenschappen. Een van de modules die periodiek wordt gehouden in verschillende landen wereldwijd, is de module over arbeidsoriëntaties. Voor de analyses is, tenzij anders vermeld, alleen gebruik gemaakt van antwoorden van respondenten die deel uitmaken van de werkzame beroepsbevolking (18-60 jaar). Voor de Nederlandse werkzame beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie bevat ISSP voor de verschillende rondes (1997, 2005 en 2015) ten minste 530 respondenten. In de analyses is weging toegepast om te corrigeren voor verschillen in sociodemografische kenmerken in de steekproef ten opzichte van de doelpopulatie. Meer informatie is te vinden op: <http://w.issp.org>

Waarde van Werk Monitor (WWM): WWM is een grootschalig, nationaal surveyonderzoek naar de waarde(ring) van werk in Nederland. De survey heeft als doel na te gaan op welke wijze de waarde(ring) van werk in Nederland samenhangt met kenmerken van het werk, de context waarin het werk wordt verricht en persoonskenmerken, en hoe instituties rond werk en inkomen van invloed zijn. De eerste meting van deze monitor is in het voorjaar van 2019 gehouden onder bijna 3.500 Nederlanders van 18-70 jaar. In de analyses is weging toegepast om te corrigeren voor verschillen in sociodemografische kenmerken in de steekproef ten opzichte van de doelpopulatie. Meer informatie is te vinden op: <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/projects>

In dit working paper staat de vraag centraal wat de betekenis is van werk in het leven van Nederlanders – vroeger en nu, man en vrouw, jong en oud, flexibel en vast contract. We beginnen met een algemene beschrijving van de waarde van werk in Nederland. Analyses vinden plaats aan de hand van twee concepten die een prominente rol spelen in onderzoek naar de waarde(ring) van werk: werkcentraliteit en arbeidsoriëntaties. Werkcentraliteit geeft uitdrukking aan de plaats die betaalde arbeid inneemt in het leven van mensen ten opzichte van andere domeinen, zoals gezin of vrije tijd. Arbeidsoriëntaties hebben betrekking op wat werkenden *belangrijk* vinden in hun baan. Dit kunnen intrinsieke en extrinsieke waarden zijn, maar ook ‘sociale’ of ‘maatschappelijke’ waarden die zijn verbonden aan werk. Tegen deze achtergrond kijken we naar de waarde van werk voor Nederlanders en hoe deze zich verhoudt tot de waarde van werk in andere Europese landen. Vervolgens gaan we na in hoeverre deze waarden in de loop van de afgelopen decennia zijn veranderd. Hierna stellen we de vraag welke achtergrondkenmerken een belangrijke rol spelen bij de waarde(ring) van werk. In het laatste deel van het working paper bespreken we de belangrijkste bevindingen.

2. Waarde van werk in Nederland

Hoe belangrijk is werk in het leven van Nederlanders? En welke aspecten vinden zij met name belangrijk in hun werk? Deze vragen staan centraal in dit deel van het working paper. We werken deze vragen nader uit aan de hand van de concepten *werkcentraliteit* en *arbeidsoriëntatie*.

2.1 Werkcentraliteit

Werkcentraliteit geeft uitdrukking aan de plaats die betaalde arbeid inneemt in het leven van mensen ten opzichte van andere domeinen, zoals gezin of vrije tijd. In de European Values Study (EVS) kunnen respondenten aangeven hoe belangrijk zes levensdomeinen zijn in hun leven. De antwoordmogelijkheden (4-puntschaal) variëren van ‘zeer belangrijk’ tot ‘helemaal niet belangrijk’. Werk komt na ‘gezin’, ‘vrienden en bekenden’ en ‘vrije tijd’ op een vierde plaats in het leven van Nederlandse respondenten (tabel 2.1). In Nederland is het ‘gezin’ voor vrijwel alle respondenten ‘zeer’ of anders toch ‘tamelijk’ belangrijk (totaal 95 procent). Hoewel in verschillende landen ‘werk’ op een tweede plaats komt, komt dit in Nederland dus pas ná ‘vrienden en bekenden’ en ‘vrije tijd’. ‘Politiek’ en ‘godsdienst’ zijn voor de minste respondenten van belang.

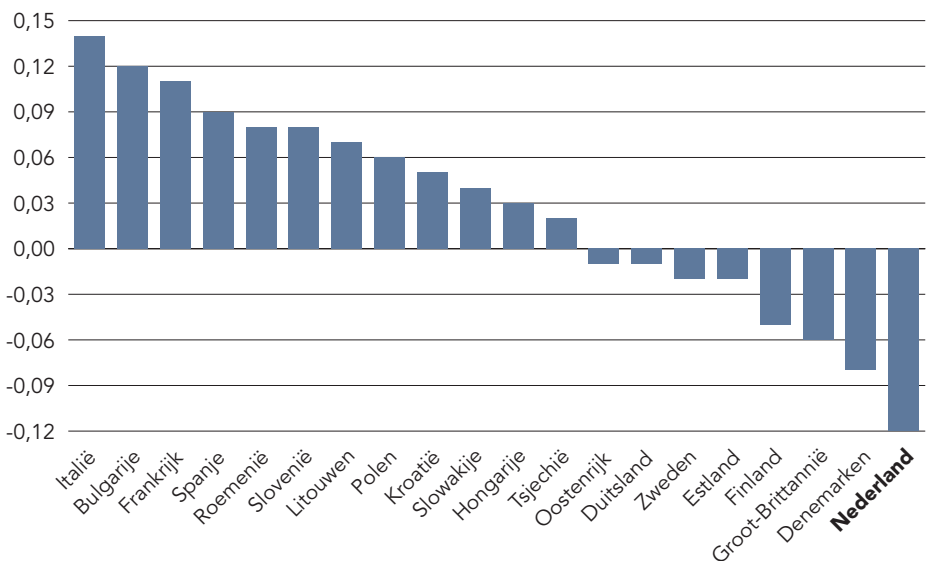
Tabel 1. Werkcentraliteit in Nederland, totale bevolking, 18 jaar en ouder (in %)

| | | Zeer belangrijk (4) | Tamelijk belangrijk (3) | Niet erg belangrijk (2) | Helemaal niet belangrijk (1) | Gemiddelde (4 = zeer belangrijk) |
|---|-----------------------------|------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Gezin | 80 | 15 | 4 | 1 | 3,72 |
| 2 | Vrienden en bekenden | 53 | 43 | 4 | 0 | 3,49 |
| 3 | Vrije tijd | 53 | 42 | 4 | 0 | 3,48 |
| 4 | Werk | 35 | 48 | 11 | 6 | 3,12 |
| 5 | Politiek | 6 | 47 | 39 | 8 | 2,51 |
| 6 | Godsdienst | 14 | 17 | 34 | 35 | 2,09 |

Bron: EVS 2017/2018, eigen berekeningen, gewogen data.

Deze resultaten impliceren overigens niet dat alle respondenten het gezin belangrijker vinden dan werk; het is immers mogelijk dat ze beiden als ‘zeer belangrijk’ aanmerken. Daarom geven we in figuur 2.1 de verhouding weer tussen het belang dat respondenten hechten aan ‘werk’ versus ‘vrije tijd’; gegeven het belang dat deze twee aspecten hebben binnen de neoklassieke economische arbeidsaanbodmodellen, kiezen we voor een relatieve maat tussen deze twee aspecten. De resulterende relatieve mate van werkcentraliteit varieert van ‘+1’ (werk is relatief belangrijk) tot ‘-1’ (vrije tijd is relatief belangrijk). Figuur 2.1 toont een vergelijking van de relatieve werkcentraliteit tussen landen. Hieruit blijkt dat voor Italianen en Bulgaren werk relatief belangrijk is in hun leven (sterk positieve werkcentraliteit) en dat Nederlanders juist een relatief sterk belang hechten aan vrije tijd (negatieve werkcentraliteit).¹

Figuur 2.1 Relatieve werkcentraliteit in internationaal perspectief, totale bevolking, 18 jaar en ouder (index)



Bron: EVS 2017/2018, eigen berekeningen, gewogen data.

1

Nemen we alleen de ‘werkenden’ mee, dan is de relatieve werkcentraliteit in de verschillende landen in de regel hoger, maar ook dan geldt dat Nederland – samen met Finland – tot de hekkensluiters behoort.

2.2 Arbeidsoriëntaties

Arbeidsoriëntaties zijn aspecten van werk die de één wel en de ander niet belangrijk vindt in zijn of haar werk. De literatuur over arbeidsoriëntaties onderscheidt verschillende hoofddimensies.² In de eerste plaats is er het onderscheid tussen ‘extrinsieke’ en ‘intrinsieke’ arbeidsoriëntaties. Mensen met een extrinsieke oriëntatie vinden waarden op het gebied van inkomen, omstandigheden, voorwaarden en zekerheid van belang; mensen met een intrinsieke oriëntatie beklemtonen het belang van inhoudelijk interessant werk en het kunnen benutten en ontplooiën van de eigen capaciteiten. Naast deze twee basisdimensies zijn er meer ‘sociale’ en ‘maatschappelijke’ aspecten van werk die inhoudelijk noch tot de ene, noch tot de andere dimensie kunnen worden gerekend en daarom in sommige onderzoeken als op zichzelf staande dimensies worden opgenomen. In de Waarde van Werk Monitor kunnen respondenten aangeven welke aspecten zij belangrijk vinden. De antwoordmogelijkheden (4-puntschaal) variëren van ‘zeer belangrijk’ tot ‘helemaal niet belangrijk’.

Tabel 2.2 Arbeidsoriëntaties in Nederland, werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar (in %)

| | Ze er bel ang rijk (4) | Ta me lijk be lang rijk (3) | To taal 'be lang rijk' (4 en 3 te za men) | Ge mid de de (4 = ze er be lang rijk) |
|---|---------------------------------------|---|---|---|
| Extrinsiek | | | | |
| Goed loon/salaris | 34 | 59 | 93 | 3,27 |
| Goede werktijden | 35 | 51 | 86 | 3,19 |
| Zekerheid | 37 | 48 | 85 | 3,19 |
| Goede vakantieregeling/ veel vakantie | 23 | 53 | 76 | 2,97 |
| Intrinsiek | | | | |
| Inhoudelijk leuk werk | 69 | 29 | 98 | 3,67 |
| Werk waarin je jezelf kunt ontplooiën of ontwikkelen | 37 | 52 | 88 | 3,26 |
| Een werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken | 27 | 52 | 79 | 3,06 |

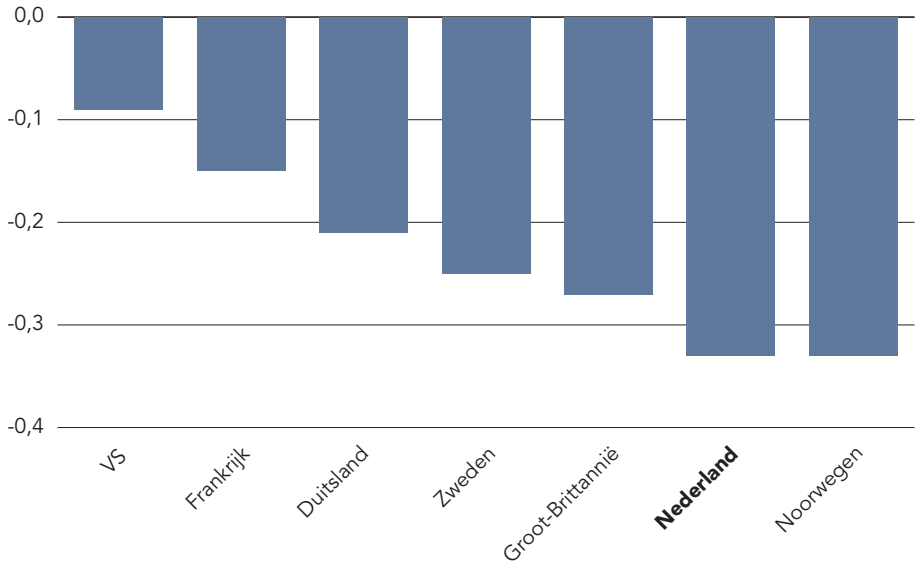
| | Zeer belangrijk (4) | Tamelijk belangrijk (3) | Totaal 'belangrijk' (4 en 3 tezamen) | Gemiddelde (4 = zeer belangrijk) |
|--|------------------------------------|--|---|---|
| Sociaal en maatschappelijk | | | | |
| Prettige mensen om mee te werken | 63 | 35 | 97 | 3,6 |
| Werk waarin je andere mensen kunt helpen | 27 | 47 | 73 | 2,97 |
| Een baan die nuttig is voor de samenleving | 20 | 46 | 65 | 2,82 |
| Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen | 15 | 38 | 51 | 2,57 |

Bronnen: WWM 2019, eigen berekeningen, gewogen data.

Met name het hebben van inhoudelijk leuk werk en de sociale dimensie ('prettige mensen om mee te werken') is voor een groot deel van de Nederlandse werkenden 'zeer belangrijk' of anderszins 'tamelijk belangrijk' (tabel 2.2). Ook extrinsieke aspecten van werk als 'een goed loon', 'goede werktijden' en 'zekerheid' vindt een overgrote meerderheid van de respondenten belangrijk, al merken ze deze aspecten beduidend minder vaak als 'zeer belangrijk' aan. Maatschappelijke waarden zoals het hebben van een baan die nuttig is voor of bijdraagt aan de samenleving, worden het minst belangrijk gevonden, maar zijn nog steeds van belang voor een meerderheid van de werkenden.

Ook hier geldt dat deze resultaten in principe weinig zeggen over het relatieve belang van arbeidsoriëntaties; het is mogelijk dat respondenten zowel intrinsieke als extrinsieke aspecten als belangrijk aanmerken. Daarom geven we in figuur 2.2 de verhouding weer tussen het belang dat wordt gehecht aan 'goed loon' versus het belang dat wordt gehecht aan 'een interessante baan'. De resulterende relatieve mate van arbeidsoriëntatie varieert van '+1' (een goed loon is relatief belangrijk) tot '-1' ('interessant werk' is relatief belangrijk). Figuur 2.2 toont een vergelijking van deze relatieve arbeidsoriëntatie tussen landen. Uit de figuur blijkt dat – voor Westerse samenlevingen – Amerikanen en Fransen een goed loon relatief belangrijk vinden en dat Nederlanders en Noorwegen juist een relatief sterk belang hechten aan interessant werk.

Figuur 2.2 Relatieve arbeidsoriëntatie (extrinsiek – intrinsiek) in internationaal perspectief, werkzame beroepsbevolking, 18-60 jaar (index)



Bron: ISSP 2015/2016, eigen berekeningen, gewogen data.

3. Ontwikkelingen in de tijd

Zijn de waarden die mensen in Nederland hechten aan het werk, in de loop van de tijd verschoven? Socio-economische theorieën over de waarde van werk stellen dat in moderne postindustriële samenlevingen mensen het ‘overleven’ meer als vanzelfsprekend zijn gaan beschouwen en hierdoor minder belang hechten aan de waarden die betrekking hebben op economisch welbevinden (extrinsieke waarden, zoals inkomen en zekerheid); dit ten gunste van de waarden die zelfexpressie bevorderen (intrinsieke waarden, zoals inhoud en ontwikkeling).³ Dit komt neer op de aanname dat de materialistische werkwaarden vooral belangrijk zijn voor mensen in minder welvarende omstandigheden, hetgeen goeddeels wordt bevestigd door crossnationaal empirisch onderzoek op dit terrein.⁴ Echter, in veel nationale en internationale arbeidsmarktdiscussies binnen zowel de media als de wetenschap (bijvoorbeeld rond flexibilisering en werkonzekerheid) is in recenter jaren weer een sterkere nadruk komen te liggen op het toenemend belang van werk en extrinsieke waarden zoals inkomen en zekerheid – in ieder geval voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt.

Conen schetste een beeld van veranderingen in de waardering van werk – deze analyses hadden betrekking op de periode vanaf begin jaren ’80 tot aan de crisis van 2008.⁵ Hieruit kwam naar voren dat Nederlanders in deze periode in hun waardering van werk leken te voldoen aan wat de theorie over moderne post-industriële samenlevingen voorspelt. De bevindingen toonden een relatief lage en dalende werkcentraliteit. Bovendien bleken Nederlandse werkenden zich sinds de jaren ’80 sterker te zijn gaan richten op het realiseren van ‘hogere behoeften’, zoals sociaal contact, erkenning en zelfrealisatie ten opzichte van het belang zij hechten aan extrinsieke waarden. Een belangrijke vraag die rest, is of en hoe de crisis van invloed is geweest op de waarde van werk.

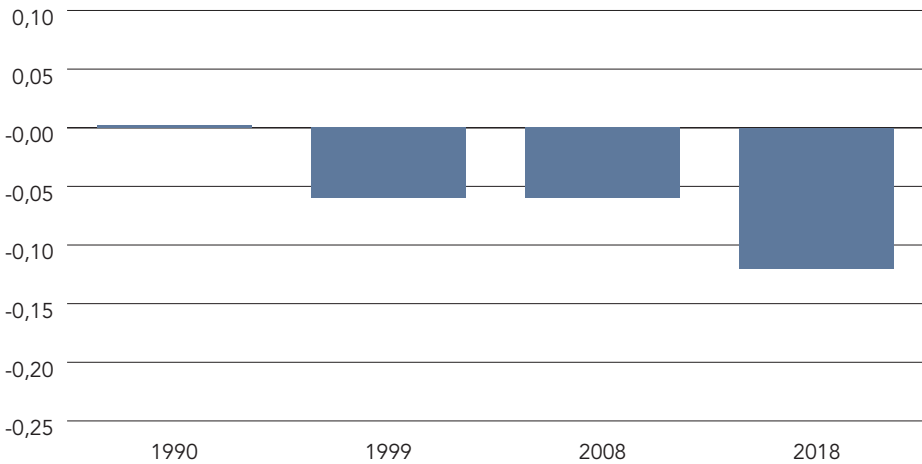
3 Inglehart 1977.

4 Vecerník 2003; Kaasa 2011; Lu et al. 2016.

5 Conen 2018.

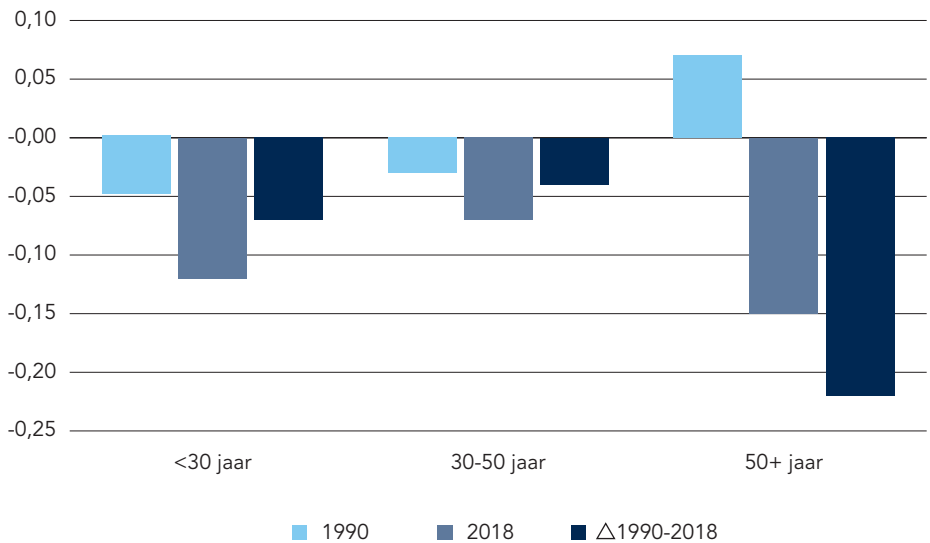
Figuur 3.1 toont de relatieve werkcentraliteit in historisch-comparatief perspectief onder de Nederlandse bevolking in de periode tussen 1990 en 2018. De figuur (links) laat in de eerste plaats zien dat tussen 1990 en 2018 de relatieve werkcentraliteit onder de Nederlandse bevolking is gedaald – en dat deze daling ook na de crisis doorloopt.⁶ Dit komt overeen met het beeld dat het belang van werken opzichte van vrije tijd in de loop van de tijd is afgenomen.

Figuur 3.1 Relatieve werkcentraliteit in de tijd, totale Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder (links) en naar leeftijdscategorie (rechts) (index)



6

Nemen we alleen 'werkenden' mee, dan is de relatieve werkcentraliteit ook in de verschillende jaren weer hoger, maar ook dan geldt dat de werkcentraliteit in de periode tussen 1990 en 2018 is gedaald.



Bron: EVS, eigen berekeningen, gewogen data.

Waar soms wordt aangenomen dat de werkcentraliteit onder met name jongeren vandaag de dag veel lager zou zijn dan enkele decennia geleden, laat de figuur 3.1 (boven) zien dat a) de werkcentraliteit in alle leeftijdsgroepen in 2018 aanzienlijk lager is ten opzichte van 1990, en b) dat deze teruggang vooral sterk is in de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder. Was voor ouderen in 1990 werk nog relatief belangrijk in hun leven (sterk positieve werkcentraliteit), in 2018 lijken zij een beduidend sterker belang te hechten aan vrije tijd (negatieve werkcentraliteit).

Mogelijk meet de rechterfiguur overigens deels een effect van een groeiend aandeel gepensioneerden in deze groep, voor wie werk niet (meer) centraal staat. Perken we de analyses echter in tot de werkzame beroepsbevolking (niet getoond), dan geldt ook dan dat de werkcentraliteit onder werkenden in de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder relatief sterk is gedaald (van een positieve naar een negatieve werkcentraliteit). Voor werkenden ligt de werkcentraliteit in het algemeen op een hoger niveau dan voor de Nederlandse bevolking als geheel.

Tabel 3.1 toont vervolgens in hoeverre de waardering van *verschillende aspecten* van werk in de loop van de tijd is veranderd.⁷ Significante dalingen (▼) of stijgingen (▲) zijn hier aangegeven ten opzichte van de waardering in het beginjaar. Uit de resultaten lijkt een relatief stabiel beeld naar voren te komen als het gaat om extrinsieke waarden zoals inkomen en zekerheid, sociale en maatschappelijke waarden. Bezien we de resultaten voor deze waarden echter over de gehele periode, dan lijken ze doorgaans eerder te fluctueren rond een bepaalde waarde dan dat ze een duidelijke trend omhoog dan wel omlaag vertonen. Hoewel de financiële crisis na 2008 bijvoorbeeld een toenemend belang van extrinsieke waarden als inkomen en zekerheid had kunnen inluiden, of een afnemend belang van maatschappelijke waarden, is hierin geen eenduidige verandering waarneembaar. Intrinsieke waarden leken tot 2008 in toenemende mate van belang te zijn voor werkenden, maar het is lastig om op basis van deze data te bepalen wat het effect van de crisis hierop is geweest.

Wellicht de meest duidelijke veranderingen doen zich voor op het gebied van extrinsieke waarden, en dan in het bijzonder als het gaat om het belang van goede werktijden (van 45 procent in 1990 naar 60 procent in 2018) en goede vakantie-regelingen voor werkenden (van 36 procent in 1990 naar 45 procent in 2018). Beide waarden nemen in de loop van de tijd significant toe, hetgeen mogelijk duidt op een toenemend belang van het kunnen combineren van arbeid met activiteiten in hetzelfde levensdomein dan wel in andere levensdomeinen (zoals combinatiebanen, combinatie arbeid en zorg of combinatie arbeid en vrijetijdsbesteding). Mogelijk hangt deze bevinding ook samen met de eerder gevonden teruglopende centraliteit van werk.

7 In de dataverzameling van 2017/2018 heeft evs het aantal items dat betrekking heeft op arbeidsoriëntaties, sterk gereduceerd. Hierdoor zijn waarden zoals het belang van werken in een interessante functie en het belang van zekerheid niet meer voorgelegd aan respondenten. Onder andere deze wijziging maakt het lastig antwoord te geven op de vraag hoe de crisis van invloed is geweest op de waarde van werk in Nederland, en of bepaalde groepen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld werkenden met een vaste dan wel flexibele baan) mogelijk verschillende arbeidsoriëntaties zijn gaan ontwikkelen.

Tabel 3.1 Arbeidsoriëntaties in Nederland in de tijd, werkzame beroepsbevolking (in %)

| | EVS 1990-2018 | | | | | ISSP 1997-2016 | | | |
|--|---------------|------|------|------|------|----------------|------|--|--|
| | 1990 | 1999 | 2008 | 2018 | 1997 | 2005 | 2016 | | |
| Extrinsiek | | | | | | | | | |
| Goed loon/hoog inkomen | 75 | 76 | 77 | 78 | 61 | 63 | 57 | | |
| Goede werktijden | 45 | 35▼ | 57▲ | 68▲ | | | | | |
| Zekerheid | 38 | 24▼ | 42 | | 89 | 89 | 89 | | |
| Goede vakantierегeling/ veel vakantie | 36 | 26▼ | 47▲ | 45▲ | | | | | |
| Intrinsiek | | | | | | | | | |
| Een functie waarin je je capaciteiten kunt benutten | 74 | 75 | 85▲ | | | | | | |
| Een interessante functie/baan | 67 | 63 | 77▲ | | 95 | 91▼ | 90▼ | | |
| Een werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken | 44 | 41 | 67▲ | 63▲ | | | | | |
| Sociaal en maatschappelijk | | | | | | | | | |
| Prettige mensen om mee te werken | 94 | 92 | 96 | | | | | | |
| Werk waarin je andere mensen kunt helpen | | | | | 76 | 73 | 73 | | |
| Een baan die nuttig is voor de samenleving | 44 | 37 | 56▲ | | 67 | 63 | 65 | | |

Noot: ▲▼ p < 0.01; ten opzichte van 1990 (EVS) respectievelijk 1997 (ISSP)

Bron: EVS en ISSP, eigen berekeningen, gewogen data

4. Verschillen tussen groepen

Staan jongeren heel anders tegenover werk dan ouderen? En hechten vrouwen (nog steeds) vaker waarde aan leuk en zinvol werk en mannen aan een goed loon? In dit deel gaan we na in hoeverre verschillende groepen – naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en type arbeidsrelatie – er verschillende waarden op na houden. Aangezien uit de literatuur naar voren komt dat waarden van werk samenhangen met inkomen en de financiële situatie van mensen, de samenstelling van het huishouden, hun gezondheid en godsdienst/levensovertuiging⁸, hebben we in de analyses gecontroleerd voor deze achtergrondkenmerken.

Tabel 4.1 geeft de resultaten weer van een regressieanalyse, aan de hand waarvan we de verschillen tussen mensen in hun relatieve werkcentraliteit in meer detail kunnen bekijken. De tabel laat zien in hoeverre geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsdeelname samenhangen met relatieve werkcentraliteit. Een hogere werkcentraliteit betekent dat respondenten werk relatief belangrijk vinden ten opzichte van vrije tijd. Uit de tabel komt naar voren dat voor Nederlanders tussen de 18 en 70 jaar werk relatief centraal staat in het leven van mannen, mensen jonger dan 30 jaar en zelfstandigen met personeel. De werkcentraliteit is relatief laag onder ouderen, mensen met een middelbaar opleidingsniveau, oproepkrachten, zzp'ers en mensen die geen deel uitmaken van de werkzame beroepsbevolking.

Tabel 4.1 Verschillen tussen mensen in relatieve werkcentraliteit, 18-70 jaar, totale bevolking (N=3,224) (regressieanalyse)

| | Relatieve werkcentraliteit ^a |
|--|---|
| Sociodemografische kenmerken | |
| Geslacht (vrouw ^b) | |
| Man | .05** |
| Leeftijd (<30 jaar ^b) | |
| 30-49 jaar | -.05* |
| 50-70 jaar | -.07** |
| Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b) | |
| Middel | -.04* |
| Hoog | -.01 |
| Arbeidsdeelname (vast contract^b) | |
| Werknemer | |
| Tijdelijk dienstverband, uitzicht op vast | -.04 |
| Tijdelijk dienstverband, geen uitzicht op vast | -.02 |
| Vast dienstverband, variabele uren | -.00 |
| Oproep/inal/uitzendkracht | -.07* |
| Zelfstandig | |
| Zonder personeel | -.04* |
| Met personeel | .11** |
| Werkloos | -.07** |
| Niet-beroepsbevolking | -.26** |

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, een (werkende) partner, thuiswonenden kinderen, inkomen en vermogen (huishouden).

a) Weergegeven zijn regressiecoëfficiënten, * significant bij $p < 0.05$; ** significant bij $p < 0.01$.

b) Referentiecategorie.

Bron: WWM 2019, eigen berekeningen.

Het hebben van inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken en verschillende extrinsieke aspecten van werk zijn belangrijk voor een groot deel van de Nederlandse werkenden. Tabel 4.2 geeft de resultaten weer van een ordinale logistische regressie aan de hand waarvan we de verschillen tussen mensen op het gebied van waarden van werk in meer detail kunnen bekijken: panel a toont bevindingen voor de extrinsieke waarden en panel b voor de intrinsieke, sociale en maatschappelijke waarden. In tabel 4.2 zijn odds ratio's weergegeven.

Wanneer de odds ratio significant groter is dan '1', is er een positieve samenhang tussen de desbetreffende factor en het belang van de betreffende waarde voor werkenden. Een odds ratio tussen '0' en (significant) kleiner dan '1' wijst op een negatieve samenhang.

In het algemeen geldt dat het onwaarschijnlijk is dat waarden van werk gender-neutraal zijn. Genderideologie, sociale rollen en gepercipieerde consequenties van werkende vrouwen (bijvoorbeeld het idee dat jonge kinderen eronder lijden als de moeder (veel) werkt) hebben een verschillend effect op de waarden van werk die spelen in het leven van mannen dan op de waarden die voor vrouwen van belang zijn. Hierbij varieert het karakter en de houding ten aanzien van rolpatronen substantieel tussen landen.⁹ Hoewel er in Westerse landen eerder een structurele trend leek te zijn in de richting van meer egalitaire genderrollen, komt uit onderzoek in sommige landen nu een uitvlakking of zelfs tegengestelde beweging naar voren.¹⁰ De vraag die hierbij rijst, is of er in moderne samenlevingen mogelijk een nieuw cultureel raamwerk aan het ontstaan is als het gaat om vrouwen op de arbeidsmarkt, waarbij aspecten van feminisme verweven raken met weer meer traditionele familierelaties en patronen.¹¹ Hoe ziet dit beeld er Nederland uit?

De bevindingen in panel a van tabel 4.2 geven aan dat mannen vaker een goed loon en de zekerheid om niet te worden ontslagen of zonder werk te komen belangrijk vinden, en vrouwen relatief vaak goede werktijden en een goede vakantieregeling/veel vrije dagen. De bevindingen in panel b tonen hiernaast dat vrouwen vaker waarde hechten aan inhoudelijk leuk en zinvol werk en aan de sociale dimensie van werk. Mannen lijken daarmee (nog steeds) sterker te hechten aan fundamentele waarden als inkomen en zekerheid, die ook het meest samenhangen met het voldoen aan de basisbehoeften. Deze resultaten komen goeddeels overeen met bevindingen uit een studie onder jongeren tot 35 jaar, waaruit blijkt dat jonge mannen meer belang hechten aan de financiële

9 Zie bijvoorbeeld Scott et al. 1996; Treas en Widmer 2000; Crompton et al. 2005.

10 Scott et al. 1996; Brewster en Padavic 2000; Brooks en Bolzendahl 2004; Van Egmond et al. 2010; Cotter et al. 2011.

11 Cotter et al. 2011.

aspecten van werk dan jonge vrouwen.¹² In lijn met de preferentietheorie van Hakim¹³, die stelt dat voorkeuren voor een carrière of voor een gezin al vroeg in de levensloop ontstaan en bepalend zijn voor het latere arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen, laten zij tevens zien dat veel van deze voorkeuren van jongeren al lijken te zijn gevormd *voordat* ze de arbeidsmarkt opgaan. Merens en Bucx laten zien dat de grotere waardering van mannen voor een hoog inkomen en promotie maken al zichtbaar is onder studenten en scholieren, terwijl vrouwelijke studenten en scholieren al meer belang hechten aan gunstige werktijden, mogelijkheden om in deeltijd te kunnen werken en het kunnen combineren van werk en kinderen. Zij vinden overigens geen verschil in intrinsieke aspecten, zoals waardering voor de sociale dimensie en zelfontplooiing tussen jonge mannen en vrouwen. De resultaten uit tabel 4.2 komen verder overeen met ander onderzoek op basis van ISSP-data¹⁴, waaruit naar voren kwam dat in de periode 1997-2015 verschillen tussen mannen en vrouwen in extrinsieke en intrinsieke waarden in geavanceerde economieën niet lijken te convergeren maar eerder constant blijven.

Tabel 4.2 laat verder zien dat werkenden die jonger zijn dan 30 jaar, geen heel andere waarden hebben dan werkenden uit andere leeftijdscategorieën. Wanneer wordt gecontroleerd voor andere variabelen, lijken jongeren bijvoorbeeld niet vaker of minder vaak belang te hechten aan maatschappelijke nut, vakantie, loon of zekerheid. Werkenden tussen de 30 en 50 jaar vinden goede werktijden relatief vaak belangrijk, hetgeen mogelijk samenhangt met het combineren van arbeid en zorgtaken. Ouderen geven minder vaak aan belang te hechten aan intrinsieke en sociale waarden van werk. Op basis van deze gegevens is echter niet aan te geven waarom dit zo is – of dit bijvoorbeeld een generatie-, een leeftijds- of een transitie-effect is.

Kijken we naar opleidingsniveau, dan geldt dat hoger opgeleiden over de gehele linie minder vaak belang hechten aan extrinsieke waarden en relatief vaak aan inhoudelijk leuk werk en maatschappelijke waarden.

12 Merens en Bucx 2018.
13 Hakim 2000.
14 Conen 2019.

Tabel 4.2 Verschillen tussen mensen in waarden, 18-70 jaar, werkzame beroepsbevolking (N=2,204) (ordinale logistische regressie)

Panel a Extrinsieke waarden

| | Loon ^a | Zekerheid ^a | Werktijden ^a | Vakantie ^a |
|--|-------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Socio-demografische kenmerken | | | | |
| Geslacht (vrouw ^b) | | | | |
| Man | 1.44** | 1.21* | 0.57** | 0.80** |
| Leeftijd (<30 jaar ^b) | | | | |
| 30-49 jaar | 1.12 | 0.87 | 1.51* | 1.18 |
| 50-70 jaar | 0.80 | 0.87 | 1.21 | 0.90 |
| Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b) | | | | |
| Middel | 0.61** | 0.78 | 0.80 | 0.74* |
| Hoog | 0.44** | 0.59** | 0.74* | 0.63** |
| Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract^b) | | | | |
| Werknemer | | | | |
| Tijdelijk, uitzicht op vast | 1.20 | 1.05 | 0.88 | 0.96 |
| Tijdelijk, geen uitzicht op vast | 0.69 | 0.63* | 0.75 | 0.65* |
| Vast dienstverband, variabele uren | 0.97 | 0.91 | 0.61** | 0.93 |
| Oproep/invaliditeit/uitzendkracht | 0.83 | 0.35** | 0.85 | 1.21 |
| Zelfstandig | | | | |
| Zonder personeel | 0.58** | 0.22** | 0.45** | 0.57** |
| Met personeel | 0.86 | 0.30** | 0.26** | 0.23** |

Panel b Intrinsieke, sociale en maatschappelijke waarden

| | Inhoudelijk leuk werk ^a | Werk zelf trots op bent ^a | Sociale dimensie ^a | Maatschappelijke dimensie ^a |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--|
| Socio-demografische kenmerken | | | | |
| Geslacht (vrouw ^b) | | | | |
| Man | 0.75** | 0.75** | 0.57** | 0.74** |
| Leeftijd (<30 jaar ^b) | | | | |
| 30-49 jaar | 0.95 | 0.82 | 0.93 | 0.87 |
| 50-70 jaar | 0.65* | 0.70* | 0.67* | 1.10 |
| Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b) | | | | |
| Middel | 1.10 | 0.74 | 0.81 | 0.89 |
| Hoog | 1.75** | 0.96 | 0.97 | 1.66** |
| Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract^b) | | | | |
| Werknemer | | | | |
| Tijdelijk, uitzicht op vast | 1.18 | 1.12 | 1.36 | 1.23 |
| Tijdelijk, geen uitzicht op vast | 1.18 | 0.86 | 1.29 | 0.99 |
| Vast dienstverband, variabele uren | 0.86 | 1.01 | 1.26 | 1.14 |
| Oproep/inval/ uitzendkracht | 1.43 | 1.37 | 1.20 | 1.21 |
| Zelfstandig | | | | |
| Zonder personeel | 1.18 | 1.27* | 1.04 | 0.96 |
| Met personeel | 1.25 | 1.86** | 1.21 | 0.69 |

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, een (werkende) partner, thuiswonenden kinderen, inkomen en vermogen (huishouden).

a) Weergegeven zijn odds ratio's, * significant bij $p < 0.05$; ** significant bij $p < 0.01$.

b) Referentiecategorie.

Bron: WWM 2019, eigen berekeningen.

De resultaten die betrekking hebben op de samenhang tussen de positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring en verscheidene waarden van werk, laten in de eerste plaats zien dat er nauwelijks verschillen zijn als het gaat om intrinsieke, sociale en maatschappelijke waarden. Het enige dat in dit opzicht opvalt, is dat zelfstandigen – ten opzichte van de referentiegroep van werknemers met een vast contract – het vaker belangrijk vinden dat ze werk doen waar ze zelf trots op zijn. Als het gaat om extrinsieke waarden, laat de tabel zien dat werkenden met verschillende vormen van een flexibele arbeidsrelatie het minder vaak dan werknemers met een vast contract belangrijk vinden dat hun werk goede werktijden (werknemers met variabele uren of zelfstandigen), een goede vakantie-regeling (werknemers zonder uitzicht op een vast contract of zelfstandigen) of zekerheid (werknemers zonder uitzicht op een vast contract, oproepkrachten of zelfstandigen) biedt.

Het is interessant om het belang dat werkenden hechten aan verschillende werk-aspecten, af te zetten tegen de beleving van deze aspecten binnen het eigen werk. In figuur 4.1 is daarom het verschil weergegeven tussen werkenden die een bepaald aspect van het werk belangrijk vinden en zeggen dat het betreffende aspect geldt voor de huidige baan. Dit verschil is een indicatie voor de tevredenheid dan wel ontevredenheid over verschillende werkaspecten. De score is negatief als een respondent aangeeft een bepaald aspect belangrijk te vinden, terwijl dit in het eigen werk niet aanwezig is. De score is positief als een respondent aangeeft een aspect niet belangrijk te vinden, terwijl dit in het eigen werk toch aanwezig is. De score is in 'balans' als een respondent aangeeft een bepaald aspect belangrijk te vinden terwijl dit in het eigen werk ook aanwezig is, of juist niet belangrijk te vinden terwijl dit ook niet aanwezig is.

De kloof tussen wens en werkelijkheid is opmerkelijk klein als het gaat om het belang en het hebben van werk in de vorm van 'prettige mensen om mee te werken', 'werk waar je zelf trots op bent' en 'inhoudelijk leuk werk'. Circa 95 procent van de werkenden lijkt een zekere mate van balans te kunnen vinden in het belang dat zij hechten aan deze aspecten en aan de beleving binnen het eigen werk.

Bij het belang en het hebben van een goede vakantie-regeling is een sterkere onbalans zichtbaar; in totaal geeft 77 procent aan dat wens en werkelijkheid overeenkomen. Op dit aspect is enerzijds een relatief grote positieve score zichtbaar, wat wil zeggen dat een relatief groot deel van de werkenden aangeeft een goede vakantie-regeling niet erg belangrijk te vinden terwijl ze deze wel hebben (14 procent). Tegelijkertijd ervaart een aanzienlijk deel juist een gat: werkenden die een goede vakantie-regeling wel belangrijk vinden, maar deze niet terugzien in het eigen werk (9 procent).

De negatieve score is het grootst als het gaat om inkomen en zekerheid: respectievelijk 13 en 11 procent van de werkenden geeft aan een goed loon en zekerheid belangrijk te vinden, terwijl deze aspecten niet van toepassing zijn op het eigen werk. Tabel 4.3 toont dat deze kloof tussen wens en werkelijkheid in mindere mate geldt voor werkenden jonger dan 30 jaar en sterk samenhangt met verschillende vormen van flexibel werk.

Figuur 4.1 Verschil tussen waarden en kenmerken van (eigen) werk



Tabel 4.3 Verschil tussen het belangrijk vinden en het hebben van een goed loon en voldoende zekerheid in het eigen werk, 18-70 jaar, werkzame beroepsbevolking (N=2,204) (logistische regressie)

| | Goed loon | Zekerheid |
|--|---|---|
| | (belangrijk, aspect niet van toepassing huidige werk) | (belangrijk, aspect niet van toepassing huidige werk) |
| Sociodemografische kenmerken | | |
| Geslacht (vrouw ^b) | | |
| Man | 0.82 | 1.21 |
| Leeftijd (<30 jaar ^b) | | |
| 30-49 jaar | 2.06** | 1.84 |
| 50-70 jaar | 1.87* | 2.51** |
| Hoogst voltooide opleidingsniveau (laag ^b) | | |
| Middel | 1.21 | 1.31 |
| Hoog | 1.25 | 1.33 |
| Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract^b) | | |
| Werknemer | | |
| Tijdelijk, uitzicht op vast | 2.65** | 5.34** |
| Tijdelijk, geen uitzicht op vast | 2.89** | 24.42** |
| Vast dienstverband, variabele uren | 2.40** | 1.59 |
| Oproep/inval/uitzendkracht | 3.21** | 22.05** |
| Zelfstandig | | |
| Zonder personeel | 2.25** | 6.67** |
| Met personeel | 0.95 | 2.11 |

Gecontroleerd voor: gezondheid, het hebben van een beperking, godsdienst/ levensovertuiging, een (werkende) partner, thuiswonenden kinderen, inkomen en vermogen (huishouden).

a) * Significant bij $p < 0.05$; ** significant bij $p < 0.01$.

b) Referentiecategorie.

Bron: WWM 2019, eigen berekeningen.

5. Conclusie en discussie

In hun waardering van werk lijken Nederlanders grotendeels te voldoen aan wat de theorie over moderne postindustriële samenlevingen voorspelt: de data tonen sinds de jaren '90 een relatief lage en dalende werkcentraliteit – dit geldt niet alleen voor jongeren, maar voor alle leeftijdscategorieën. Bovendien zijn Nederlandse werkenden gericht op het realiseren van 'hogere behoeften', zoals sociaal contact, erkenning en zelfrealisatie. In de loop van de tijd hebben de meest duidelijke veranderingen zich wellicht voorgedaan in het belang van goede werktijden (van 45 procent in 1990 naar 60 procent in 2018) en goede vakantie-regelingen voor werkenden (van 36 procent in 1990 naar 45 procent in 2018). Beide waarden tonen een significante toename in de loop van de tijd, hetgeen mogelijk duidt op een toenemend belang van het kunnen combineren van arbeid met activiteiten in hetzelfde levensdomein dan wel in andere levensdomeinen (zoals combinatiebanen, combinatie arbeid en zorg of combinatie arbeid en vrijetijdsbesteding).

Kijken we in hoeverre mensen verschillen in hun waarden van werk, dan valt een aantal zaken op. Zo lijken de waarden voor werkenden jonger dan 30 jaar niet heel anders te zijn dan die voor werkenden uit andere leeftijdscategorieën; ze hechten bijvoorbeeld niet vaker of minder vaak belang aan maatschappelijk nut, vakantie, loon of zekerheid. Werkenden tussen de 30 en 50 jaar vinden goede werktijden relatief vaak belangrijk, hetgeen mogelijk samenhangt met het combineren van arbeid en zorgtaken. Werkenden van 50 jaar en ouder geven minder vaak aan belang te hechten aan intrinsieke en sociale waarden van werk.

Vrouwen hechten vaker waarde aan leuk en zinvol werk, maar ook aan goede werktijden en een goede vakantieregeling, terwijl mannen een goed loon en zekerheid vaker belangrijk vinden. Mannen lijken daarmee (nog steeds) sterker te hechten aan fundamentele waarden als inkomen en zekerheid, die ook het meest samenhangen met het voldoen aan basisbehoeften. Deze resultaten komen overeen met ander onderzoek op basis van ISSP-data¹⁵, waaruit bleek dat in de periode 1997-2015 verschillen tussen mannen en vrouwen in extrinsieke en intrinsieke waarden in geavanceerde economieën niet zozeer lijken te convergeren maar eerder constant blijven.

En in hoeverre houden werkenden in de flexibele schil er nu heel andere waarden op na dan werkenden met een vaste betrekking? De resultaten laten in de eerste plaats zien dat er nauwelijks verschillen zijn als het gaat om intrinsieke, sociale en maatschappelijke waarden. Het enige dat in dit opzicht opvalt, is dat zelfstandigen – ten opzichte van de referentiegroep van werknemers met een vast contract – het vaker belangrijk vinden dat ze werk doen waar ze zelf trots op zijn. Als het gaat om extrinsieke waarden, lijken werkenden met verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties het minder vaak dan werknemers met een vast contract belangrijk te vinden dat hun werk goede werktijden, een goede vakantieregeling of zekerheid biedt.

Wanneer het belang dat iemand hecht aan verschillende werkaspecten, wordt afgezet tegen de beleving van deze aspecten binnen het eigen werk, dan valt op dat de ontevredenheid het grootst is voor inkomen en zekerheid; respectievelijk 13 en 11 procent van de werkenden geeft aan een goed loon en zekerheid belangrijk te vinden, terwijl deze aspecten niet van toepassing zijn op het eigen werk. Deze kloof tussen wens en werkelijkheid geldt in mindere mate voor werkenden jonger dan 30 jaar en hangt sterk samen met verschillende vormen van flexibel werk.

De resultaten die we in dit working paper beschreven, bieden geen basis voor al te stellige uitspraken over verschillen in de waarde van werk, zoals deze in discussies soms worden gedaan. Waarden veranderen in de loop van de tijd en verschillen tussen mensen, maar verschuivingen in de verdeling naar belangrijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd en type arbeidsrelatie lijken toch vaak redelijk bescheiden. In het algemeen lijkt er vooral een beeld te ontstaan van een tijdsbesteding waarin mensen steeds meer rollen en domeinen (proberen) te combineren, waarbij (betaald) werk (in één baan) voor Nederlanders niet per se nog de hoofdrol speelt en het belang van goede werktijden en goede vakantieregelingen toeneemt. Flexibilisering wint terrein – ook in termen van waarden van werk. Tegelijkertijd kunnen we constateren dat twee extrinsieke werkaspecten die mensen belangrijk vinden, namelijk een goed loon en zekerheid, in Nederland onder druk staan: het aandeel werkenden dat deze waarden belangrijk vindt en niet terugvindt in de eigen baan, is aanzienlijk, met name onder werkenden met een flexibel contract. Als Nederland zich wil blijven ontwikkelen als een moderne postindustriële samenleving, lijkt het belangrijk dat werknemers – ongeacht type arbeidsrelatie – een goed fundament ervaren in termen van deze basiswaarden.

Literatuur

- Brewster, K. L. en I. Padavic (2000) 'Change in gender-ideology, 1977-1996: The contributions of intracohort change and population turnover', *Journal of Marriage and Family* 62(2): 477-487.
- Brooks, C. en C. Bolzendahl (2004) 'The transformation of US gender role attitudes: Cohort replacement, social-structural change, and ideological learning', *Social Science Research* 33(1): 106-133.
- Conen, W.S. (2018) 'Waarden van werk', *Economisch Statistische Berichten* 103 (4760): 186-189.
- Conen, W.S. (2019) *The value of work in a changing labour market: an analysis of workers' surveys 1997-2015*, AIAS-HSI Working Paper 4, Amsterdam: AIAS-HSI.
- Cotter, D., J.M. Hermsen en R. Vanneman (2011) 'The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008', *American Journal of Sociology* 117(1): 259-289.
- Crompton, R., M. Brockmann en C. Lyonette (2005) 'Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves', *Work, employment and society* 19(2): 213-233.
- Egmond, M. van, J. Baxter, S. Buchler en M. Western (2010) 'A stalled revolution? Gender role attitudes in Australia, 1986-2005', *Journal of Population Research* 27(3): 147-168.
- Gallie, D., A. Felstead en F. Green (2012) 'Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992-2006', *Work, Employment and Society* 26(5): 806-821.
- Hakim, C. (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st Century: Preference theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Harpaz, I. en X. Fu (2002) 'The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change', *Human relations* 55(6): 639-667.
- Hauff, S. en S. Kirchner (2015) 'Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics', *International Journal of Manpower* 36(2): 151-168.
- Inglehart, R. (1977) *The silent revolution: changing values and political styles amongst western publics*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kaasa, A. (2011) 'Work values in European countries: Empirical evidence and explanations', *Review of International Comparative Management* 12(5): 852-862.
- Kalleberg, A.L. en P.V. Marsden (2013) 'Changing work values in the United States, 1973-2006', *Social Science Research* 42(2): 255-270.
- Lu, Q., X. Huang en M.H. Bond (2016) 'Culture and the Working Life: Predicting the Relative Centrality of Work Across Life Domains for Employed Persons', *Journal of Cross-Cultural Psychology* 47(2): 277-293.

- Merens, A. en F. Bucx (2018) *Werken aan de start: Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Scott, J., D.F. Alwin en M. Braun (1996) 'Generational changes in gender-role attitudes: Britain in a cross-national perspective', *Sociology* 30(3): 471-492.
- Treas, J. en E.D. Widmer (2000) 'Married women's employment over the life course: Attitudes in cross-national perspective', *Social Forces* 78(4): 1409-1436.
- Turunen, T. (2011) 'Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries', *European Societies* 13(5): 641-662.
- Vecerník, J. (2003) 'Skating on thin ice: a comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries', *International Journal of Comparative Sociology* 44(5): 444-471.
- Warr, P. (2008) 'Work values: Some demographic and cultural correlates', *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81(4): 751-775.
- Yeganeh, H. (2015) 'Religiosity, socio-economic development and work values: a cross-national study', *Journal of Management Development* 34(5): 585-600.

Waarde van werk in Nederland

WRR

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

