

teken van een gelijkwaardige relatie. Een contract is een *manier waarmee je met elkaar afsprekt 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 in kunnen delen 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 flexen 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.

### Nauwelijks keuze in crisistijd

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.

### Hoe nu verder?

Wie clichépatronen op de arbeidsmarkt ziet moet ervoor waken om die als de wens van een generatie te beschouwen. Hoewel jongere mensen vaker in flexibele contracten terecht komen 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 en net zo goed als het een misverstand is dat dat werkgevers liefst kiezen voor flexibel personeel omdat dat goedkoop is. Zowel werkgevers als werkenden

hebben behoefte aan zekerheid in het bestaan: zekerheid over inkomsten, zekerheid over het voortbestaan van het bedrijf en zekerheid over de kansen van het huishouden/de levensvorm waarin zij willen wonen. Daar dienen beleidsmakers rekening mee te houden als zij een sociaal verantwoord arbeidsmarktbeleid rond flexibilisering willen bewerkstelligen.

In Nederland is de zekerheid waar werkenden behoefte aan hebben vooral geregeld in de vaste contracten, en een beetje in de tijdelijke. Geen wonder dat iedereen op vast koerst. Voor flexers is er weinig compensatie van bestaansonzekerheid. Een enkeling in ons onderzoek noemt een groot bedrijf dat hier wel werk van maakt: een meubelgigant of een groot uitzendbureau dat werkt aan hypotheekmogelijkheden voor uitzendkrachten. Dat zijn incidentele praktijkvoorbeelden, maar structureel is er weinig aanbod. Dat is jammer en ook teleurstellend in een arbeidsmarkt die al jaren aan het flexibiliseren is in een samenleving die met werk (en contracten) ook gezinsinkomsten, woonmogelijkheden, erkenning van vaardigheden en eigen regie wil creëren.

Het is hoog tijd om te werken aan oplossingen die rekening houden met de wensen van werkenden en de mogelijkheden van werkgevers. In de kleine letters van arbeidsrecht en cao's, maar ook in een bredere infrastructuur. Flexibilisering van de arbeidsmarkt is gebaat bij de organisatie van mobiliteitscentra, collectieve scholingsfondsen, en regionale en intersectorale werknaar-werk transitie. Maar ook bij flexibilisering van hypotheekvormen en inkomens-back up voor werkende alleenstaande ouders. De komende tijd zullen sociale partners de dialoog aan moeten gaan over hoe en waarin ze willen investeren om de onzekerheid van flexwerkers op het gebied van arbeid en de andere gebieden van het leven te beperken. Eén ding is zeker: er is een gedeeld belang bij zekerheid over beschikbare expertise en betrokkenheid.



### Verder lezen over het onderzoek

- M. van der Klein, 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.
- M. Stavenuit, M. van der Klein, en C. Aussems (2016), *Vast en flex in vele vormen. Werkgevers, bedrijven en sectoren aan het woord over flexibele arbeidscontracten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

### COLOFON

Auteurs: Dr. M. van der Klein & Dr. M.M.J. Stavenuit  
Foto's: Hollandse Hoogte  
Ontwerp: Ontwerppartners, Breda  
Uitgave: Verwey-Jonker Instituut  
Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 07 99  
E [secr@verwey-jonker.nl](mailto:secr@verwey-jonker.nl)  
I [www.verwey-jonker.nl](http://www.verwey-jonker.nl)

De publicatie kan gedownload worden via onze website.  
ISBN 978-90-5830-772-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



## Zoeken naar zekerheid in vast en flexibel werk

Marian van der Klein  
Monique Stavenuit

**Verwey-Jonker**  
Instituut

VERWEY-JONKER INSTITUUT  
Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht

T 030 230 07 99  
F 030 230 06 83  
E [secr@verwey-jonker.nl](mailto:secr@verwey-jonker.nl)

  
**instituut gak**

**Verwey-Jonker**  
Instituut



# Zoeken naar zekerheid in vast en flexibel werk

De afgelopen tijd is de arbeidsmarkt geflexibiliseerd. Maar in hoeverre is dat de wens geweest van werknemers en werkgevers? Wat willen werkgevers en werkenden eigenlijk als je in hun hart kijkt? En wat hebben deze wensen met conjunctuur, bedrijfsgrootte, sector en generatie te maken? Met deze vragen zijn twee onderzoeken bij het Verwey-Jonker Instituut uitgevoerd, mogelijk gemaakt door Instituut Gak. Nu presenteren wij de resultaten.

## Twee onderzoeken: werkenden en werkgevers aan het woord

De onderzoekers gingen op zoek naar wensen, verwachtingen en motieven ten aanzien van vast en flexibel werk – van werkgevers én werkenden (in spe). Over de eerste groep is uit eerder onderzoek veel meer bekend dan over de tweede. Werkgevers laten zich bij het inhuren van personeel in verschillende contractvormen leiden door verwachte werkvoorraad, die weer gebonden is aan pieken en dalen in een jaar (seizoensgebonden) en fluctuaties in de conjunctuur. Werkgevers laten zich leiden door financiële ruimte, door de behoefte aan kwalitatief hoog, laag of gespecialiseerd personeel en door specifieke tradities in de sectoren of de bedrijfscultuur. Zo blijkt ook uit ons onderzoek.

De (semi-)publieke sector heeft de afgelopen jaren rekening gehouden met bezuinigingen en zet flexibel personeel in om de uitval op te vangen. De marktsector heeft te maken met de opvang van pieken en dalen in de markt en met een zo efficiënt mogelijke bedrijfsvoering. Dat vertaalt zich in de inzet van zzp-ers en freelancers – in de bouw, kunst en cultuur, ICT –, van payrollers en uitzendkrachten – in de horeca en de schoonmaak –, in de 0-uren contracten in de zorg. Die inzet van de flexibele schil heeft dus een achtergrond die al wat langer door onderzoekers van CBS en TNO wordt signaleerd.



Ook het willen beperken van arbeidsrechtelijke risico's en het omzeilen van administratieve lasten en handelingen speelt bij de werkgevers een rol. Daarbij gaat het vooral om het vermijden van de verplichtingen van doorbetaling bij ziekte – *dat is een groot risico voor bedrijven, ze kunnen je de kop kosten* – en de verschillende onderdelen van de Wet werk en zekerheid (Wwz). *Als werkgever heb je geen invloed op de gezondheid van je werknemer, je draait er echter wel voor op als het misgaat. Het risico is niet in te schatten en niet te verzekeren.* Als het misgaat moeten

veel werkgevers vanwege de cao-afspraken het ziekengeld van vaste werknemers aanvullen tot 100%. Voor kleine bedrijven is langdurig ziekteverzuim bedreigend. De werkgevers hebben het gevoel dat ze zowel voor een zieke als voor een nieuwe werknemer moeten betalen.

De Wwz, die vooral bedoeld is om werknemers met een contract van bepaalde tijd eerder naar vast te loodsen, lijkt op een andere manier uit te werken. Veel werkgevers proberen de transitievergoeding te vermijden door maximaal twee contracten binnen 24 maanden te geven. *Personeel aannemen en ontslaan indien nodig (als de werkvoorraad daar aanleiding toe geeft) is niet meer mogelijk, zeggen zij of in elk geval erg lastig want je moet rekening houden met gevolgen.* Een werkgever zegt: *Ik geef liever geen vaste contracten, maar tijdelijke contracten voor langere tijd, maar wettelijk gezien kan dat niet meer.*

## Wat willen werkgevers eigenlijk?

Werkgevers willen dat hun bedrijf blijft bestaan, dat het werk goed wordt uitgevoerd en dat zij er winst of in elk geval geen verlies mee draaien. Vast en flexibel personeel spelen daar beiden een rol in. Het adaptatievermogen van werkgevers en bedrijven wordt aanzienlijk vergroot door het inzetten van een flexibele schil. Maar liefst 35% van de werkgevers maakt gebruik van tijdelijke contracten, bijna 32% werkt met zzp-ers en freelancers en circa 16% geeft 0-uren contracten. Rond de 23% van de werknemers in Nederland heeft een flexibel contract (in dit percentage zitten geen zzp-ers). Werkgevers kiezen voor deze contracten juist vanwege de *flexibiliteit* die ze bieden. Als we hen vragen of ze hun flexibele werknemers op de een of andere manier compenseren voor het gebrek aan zekerheid, zeggen velen 'nee'. Er is ook maar een hele kleine groep die vindt dat compensatie voor een onzeker bestaan een taak van werkgevers is. Terwijl uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer driekwart

van de geïnterviewde *werknemers* vindt dat werkgevers flexers meer zekerheden moeten (kunnen) aanbieden dan nu het geval is.

Ondanks alle discussie over flexibilisering is het vaste contract toch nog steeds de meest voorkomende contractvorm. Dit geldt voor de samenstelling van de werkzame bevolking (CBS 2015: 60% vast, 40% flexers – inclusief zzp-ers) en voor het gedrag van werkgevers: 74% van de werkgevers geeft vaste contracten aan personeel. Zij willen graag (ook) vast personeel. Dat heeft te maken met de behoefte aan gekwalificeerd vertrouwd personeel. Werkgevers benoemen dat zo: *Ik geef vaste contracten vanwege behoud van kennis, deskundigheid en ervaring, maar ook om de betrokkenheid, binding en motivatie van die werknemers te stimuleren.* Tijdelijke contracten worden vaak gegeven als voorschot: als 'proeftijd' zo zeggen de HR-managers of als een aanloopperiode naar een vast contract.

Er is wat betreft de samenstelling van personeel in relatie tot vast-flex verdeling weinig verschil tussen de publieke en de private sector. Publieke werkgevers hebben iets vaker dan de private de intentie om hun arbeidskrachten een vast contract te geven, maar in hun gedrag maakt dat nauwelijks verschil. Er is wel verschil tussen grote en kleine werkgevers. Wie minder dan 10 werknemers in dienst heeft geeft ook minder vaak vaste contracten. Kleine bedrijven zijn veel minder uitgesproken in hun HRM-beleid en lijken weinig tijd en energie te hebben om zich met wetgeving en thema's rond flexibilisering bezig te houden.

## Wat willen werknemers eigenlijk?

Over de beweegredenen van werkenden is veel minder bekend dan over de motivaties van werkgevers. Instituut Gak vroeg om deze voorkeuren van werkenden voor typen contractvormen naar leeftijdsgroepen uit te zoeken: tot 30 jaar, van 31 tot 50 jaar en van 51 tot en met de pensioenleeftijd. Het Verwey-Jonker Instituut enquêteerde een representatieve groep van 1100 werkenden, al



dan niet in spe (15-67 jaar), verdeeld over verschillende opleidingsniveaus, inkomenscategorieën en gezinssamenstellingen. We vroegen hen over heden, verleden en toekomstverwachtingen ten aanzien van werk in het algemeen en contractvorm in het bijzonder. En wat blijkt? 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 contract-

vorm zegt meer dan tweederde van de respondenten '*werk met zekerheid*'. Op de vraag wat een reden zou zijn om naar een andere baan over te stappen geven flexibele werknemers zoveel vaker de optie '*werk met zekerheid*' dat het geen toeval meer is. Tijdelijke contracten, oproepcontracten, uitzendwerk en freelance contracten: maar weinig mensen zitten er echt om te springen en leeftijd blijkt geen voorspellende invloed op de prevalentie van de waardering van zekerheid dan wel flexibiliteit te hebben.



De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (liefst een vaste baan) is vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en dan vooral zekerheid van een inkomen dat een goede woon-situatie en een goede opgroeisituatie van kinderen kan garanderen. Daarnaast beïnvloeden andere factoren de wensen ten aanzien van contractvorm.

## Niet generatie, maar levensfase en huishoudinkomen bepalend

Of men nu tot generatie babyboom, X of Z behoort, niet leeftijd, maar levensfase, woonplaats en huishoudinkomen blijken de wensen van mensen rond het toekomstige contract te bepalen. 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. Veel bepalender dan leeftijd, zo blijkt uit onze statistische analyses. Mensen zonder kinderen en zonder hypotheek kiezen – ook na de opleiding en bijbaanfase – vaker voor flexibiliteit in hun arbeidzame leven en dat vertaalt zich ook naar een hogere prevalentie van flexibeler contractvormen.

In de interviews die de onderzoekers met de drie leeftijdscategorieën hebben gehouden zijn citaten aan te treffen als: *Als ik dertig ben verwacht ik wel dat ik een gezin met kinderen heb. Dan wil ik wel een goede toekomst voor hen hebben, dan wil ik dus wel een vast bedrag per maand verdienen.*

## Psychologische factoren

Aanvullende interviews hebben ook duidelijk gemaakt dat bij het verlangen naar vast werk naast sociaal economische 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