

Beschermd of kwetsbaar? Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers over flexibele arbeidscontracten

Lin Rouvroye - Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (KNAW-NIDI) -
Rijksuniversiteit Groningen (RUG)

ABSTRACT

Het aandeel flexibele arbeidsrelaties binnen de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen decennia flink toegenomen. Over het geheel genomen zijn vooral mensen jonger dan 35 jaar aan het werk op basis van een flexibel contract. Recentelijk is er meer maatschappelijke aandacht voor het thema bestaanszekerheid onder Nederlandse jongeren. De flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt in deze discussie regelmatig genoemd als complicerende factor. Het (promotie)onderzoek dat we in deze bijdrage bespreken, richt zich op het in kaart brengen van de betekenis van toegenomen onzekerheid in de werkrelatie tussen jongere werknemers en werkgevers voor de mogelijkheden van jongvolwassenen om op eigen benen te gaan staan. Hierin komen de volgende deelvragen aan bod: Hoe kijken jonge volwassenen naar hun eigen toekomst? Hoe worden verschillende typen arbeidscontracten door jongeren gewaardeerd? En in hoeverre zijn werkgevers zich bewust van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten? De antwoorden op deze vragen zijn gebaseerd op nieuw verzamelde kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksgegevens. Hieruit blijkt dat de ervaringen en voorkeuren van jongvolwassenen en werkgevers ten aanzien van flexibele contracten niet op elkaar aansluiten. Met het oog op de toekomst en volwassen verantwoordelijkheden, geven jongeren de voorkeur aan de bescherming die een vaste arbeidsrelatie biedt. Werkgevers tonen echter een meer ambivalente houding ten opzichte van flexwerk. Hoewel zij de nadelige gevolgen van flexwerk voor jongvolwassenen onderschrijven, houden zij zich afzijdig wat betreft de vraag wie hier iets aan dient te veranderen.¹

In Nederland stond het thema bestaanszekerheid de afgelopen maanden vol in de aandacht. Zowel in de media als vanuit de politiek werd de economische positie van verschillende groepen in de samenleving tegen het licht gehouden. Vanuit de Sociaal Economische Raad, belangenorganisaties en de wetenschap klinken al een aantal jaren zorgen over de onzekere bestaanspositie van jongvolwassenen, mensen tussen de 18 en 35 jaar. Onderzoek door onder andere het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), heeft laten zien dat geijkte mijlpalen in de overgang naar volwassenheid, zoals samenwonen met een partner of het krijgen van een kind pas op latere leeftijd worden bereikt (CBS, 2019). Er bestaat inmiddels twijfel over of de Nederlandse maatschappij alle jongeren voldoende perspectief biedt om economische zelfstandigheid op te bouwen en zorg te dragen voor hun eigen leven en (mentale) gezondheid. Een ontwikkeling die in dit debat regelmatig als problematisch wordt aangemerkt, is de gestage groei in het aantal flexibele arbeidsverbanden.

¹ Dit onderzoek werd financieel mogelijk gemaakt door de KNAW en het NIDI.

Dit artikel bespreekt de belangrijkste bevindingen uit een onderzoek onder Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers dat in de periode van 2019 tot 2021 heeft plaatsgevonden. Het onderzoek richtte zich op het in kaart brengen van hun ervaringen en voorkeuren ten aanzien van flexibele arbeidscontracten en de gepercipieerde relatie met het proces van volwassenen worden. Vragen die hierbij aan bod kwamen zijn: hoe kijken jongvolwassenen naar hun leven in de toekomst? Hoe worden verschillende typen arbeidscontracten door jongvolwassenen gewaardeerd? En in hoeverre zijn werkgevers zich bewust van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten?

Data en methodologie: een vragenlijst, vignet-studie en de NIDI-Werkgeversenquête

De gepresenteerde bevindingen zijn gebaseerd op nieuw verzamelde data. Om zicht te krijgen op de percepties en ervaringen van jongvolwassenen heeft het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) tussen april en mei 2021 een vragenlijst en een apart beoordelingsonderzoek (vignet-studie) uitgezet binnen het Longitudinal Internet Studies for the Social sciences (LISS) Panel (Rouvroey et al., 2022). Het LISS panel is representatief voor de Nederlandse bevolking. Panelleden van 18 tot en met 35 jaar werden uitgenodigd om aan deze onderzoeken deel te nemen. De inzichten over werkgevers zijn gebaseerd op nieuwe vragen over het gebruik van flexibele arbeidscontracten uit de NIDI Werkgeversenquête 2019. In datzelfde jaar deed de auteur van dit artikel ook een serie diepte-interviews met leidinggevenden, hr-professionals en directeuren (n=26), werkzaam in Nederland. Deze gesprekken gingen over het thema 'flexibele contracten en de jonge werknemer'.

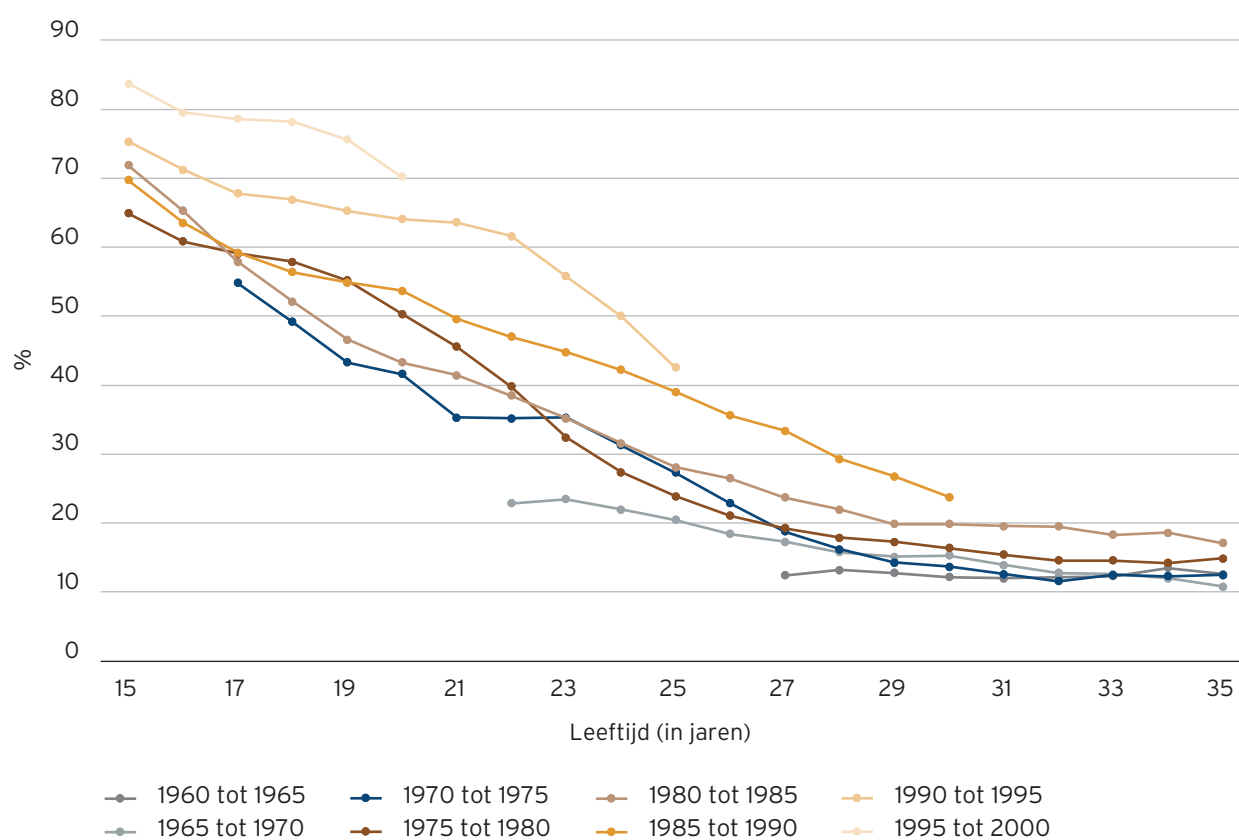
Nederlandse arbeidsmarkt koploper in flexwerk

De arbeidsmarkt in Nederland is de afgelopen decennia sterk geflexibiliseerd. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2023) houdt gegevens bij over het aantal flexibele arbeidsrelaties onder de beroepsbevolking. Deze telling is gebaseerd op het type arbeidsovereenkomst waarop de arbeidsrelatie stoelt. Alle arbeidsovereenkomsten die afwijken van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden beschouwd als flexibele arbeidsrelaties. Het aantal mensen dat als zelfstandig ondernemer opereert, hetzij als (kleine) ondernemer met personeel, hetzij als zelfstandige zonder personeel (zzp), wordt apart geregistreerd. In 2022 had 28 procent van de werkzame beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie (in totaal 2 692 000 werkenden). Daarnaast was 12 procent van de werkzame beroepsbevolking actief als zelfstandige zonder personeel (in totaal 1 176 000 werkenden). In Europees vergelijkend perspectief was Nederland hiermee koploper in het aandeel flexibele arbeidsrelaties (OECD, 2023).

Het geheel aan arbeidsrelaties op basis van een flexibel arbeidscontract wordt in Nederland ook wel 'flexwerk' genoemd. De meest voorkomende vormen van flexwerk zijn: een tijdelijk contract voor bepaalde tijd (al dan niet met de afspraak dat het contract na afloop van die termijn zal worden omgezet in een 'vast' contract voor onbepaalde tijd), een arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau en een oproepcontract zonder een vaststaand aantal werkuren. Over het geheel genomen komt flexwerk het vaakst voor onder mensen jonger dan 35 jaar. Binnen deze groep werkenden had in 2022 iets meer dan de helft, 52 procent, een flexibel contract. Nederlandse wetgeving stelt grenzen aan de duur waarop werkgevers een werknemer op basis van een flexibele arbeidsrelatie kunnen aanstellen. Volgens de wet 'Arbeidsmarkt in Balans', die sinds 1 januari 2020 van kracht is, mag een werkgever eenzelfde werknemer maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten aanbieden, dit gedurende een periode van maximaal drie jaar. Zodra deze termijn verstreken is, dient er een vast contract te worden aangeboden. Een werkgever kan op dit moment ook besluiten de arbeidsrelatie (voor ten minste zes maanden) te beëindigen.

Een flexibele start van het werkzame leven is een relatief nieuw gegeven. **FIGUUR 1** toont het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie per leeftijd in jaren, uitgesplitst naar verschillende geboortecohorten. Van de mensen die tussen 1965 en 1970 zijn geboren, had iets minder dan een kwart (24%) op 23-jarige leeftijd een flexibel arbeidscontract. Als we vervolgens kijken naar diegenen die tussen 1990 en 1995 geboren zijn, slechts een paar decennia later, dan valt op dat de meerderheid op 23-jarige leeftijd (56%) een flexibele arbeidsrelatie had. Binnen het jongste hier gepresenteerde geboortecohort, geboren tussen 1995 en 2000, werkte ruim twee derde (70%) op hun twintigste in een bepaalde vorm van flexwerk. In Nederland is de loopbaan beginnen op basis van een flexibel arbeidscontract in relatief korte tijd een nieuwe norm geworden.

FIGUUR 1 \ Aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie per leeftijd, uitgesplitst naar geboortecohort (1960-2000) in Nederland



Noot: Figuur toont het procentuele aandeel flexibele arbeidsrelaties onder alle werknemers.
Bron: CBS (2021), gebaseerd op de meest recente versie van de dataset, 26-3-2021.

Objectieve en subjectieve onzekerheid

Dient het hoge aandeel flexibele arbeidsrelaties onder jongvolwassenen als een probleem te worden gezien? Bestaande wetenschappelijke kennis over de nadelige consequenties van flexwerk voor werknemers wijst wel in die richting. Banen op basis van een flexibel dienstverband zijn gemiddeld genomen van een lagere kwaliteit dan vaste banen. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben gemiddeld genomen een lager loon en beperktere toegang tot training- en opleidingsmogelijkheden. Bovendien kan een opeenvolging van flexibele arbeidsrelaties op den duur de toegang tot beoogde carrièrepaden verhinderen. Vergeleken met een dienstverband voor onbepaalde tijd, bieden flexibele arbeidsverbanden juridisch gezien een lagere mate van bescherming van werk en inkomen. Het tijdelijke karakter van de arbeidsrelatie vergroot immers de kans op werkloosheid en salarisverlies. Gelet op deze objectieve indicatoren, kan gesteld worden dat flexibele arbeidsverbanden jongvolwassenen minder zekerheid bieden.

Een relevante vervolgvraag is in hoeverre deze meer onzekere arbeidspositie door jongvolwassenen ook als problematisch ervaren wordt. Hierover bestaan tegenovergestelde hypothesen. Enerzijds bestaat er een in de literatuur over flexwerk regelmatig terugkerende rationele redenering (bijvoorbeeld Wielers, 2023). Deze stelt dat de bepaalde duur van een tijdelijk dienstverband werknemers juist zekerheid biedt. Aangezien het tijdelijke karakter van de arbeidsrelatie vanaf de start bekend is en de einddatum is vastgesteld, biedt dit type dienstverband werknemers duidelijkheid. Deze “verzekerde tijdelijkheid” zou subjectieve gevoelens van onzekerheid in de kiem smoren. Het zou ook kunnen dat er door het veelvuldig gebruik van flexibele contracten aan het begin van de loopbaan inmiddels gewenning is opgetreden. Mogelijk letten jongvolwassenen niet zo sterk op het type arbeidsverband waarbinnen zij werken. De subjectieve ervaringen van jongvolwassenen in flexwerk en jongvolwassenen in een vast dienstverband zouden volgens deze hypothese niet al te sterk van elkaar verschillen. Anderzijds bestaat er in de literatuur over jongvolwassenen en hun levensloop een redenering die stelt dat een meer onzekere arbeidspositie door flexwerk, gevoelens van subjectieve onzekerheid stimuleert. Het begin van het volwassen leven is altijd al een spannende periode geweest waarin een aantal aspecten nog ongewis zijn. Een vaste arbeidsovereenkomst met een stabiel inkomen vormt voor jongvolwassenen een economische bouwsteen op basis waarvan een eigen bestaan kan worden opgebouwd. Toegenomen onzekerheid in het werk betekent minder economische stabiliteit en mogelijk een beperkter perspectief op vervolgstappen in het eigen leven. In dit geval zouden de subjectieve ervaringen van jongvolwassenen in flexwerk afwijken van die van jongvolwassenen in een vast dienstverband.

Naar de subjectieve ervaring van onzekerheid onder (jonge) werknemers in relatie tot flexwerk is tot op heden nog niet veel kwantitatief onderzoek gedaan. Veel van de bestaande studies kijken specifiek naar gevoelens van onzekerheid over het behoud van de huidige baan of over de kansen om nieuw werk te vinden. Een breder perspectief op het eigen leven in de toekomst werd nog niet eerder onderzocht.

Troebel toekomstperspectief

Om het toekomstperspectief van jongvolwassenen in kaart te brengen werd een grote groep 18- tot 35-jarigen gevraagd om na te denken over hun eigen leven en de mate waarin zij zich zorgen maken over een aantal mogelijke levensuitkomsten. Het uiten van zorgen over de toekomst wordt in deze studie geïnterpreteerd als een signaal van subjectieve onzekerheid (Rouvroye & Liefbroer, 2023). Praktisch gezien werden de mogelijke levensuitkomsten in de vragenlijst in willekeurige volgorde ter beoordeling aangeboden. Inhoudelijk hebben de voorgelegde uitkomsten echter betrekking op vier verschillende domeinen van het volwassen leven. Uiteraard ging een deel van de vragen over het thema ‘werk’. Jongvolwassenen werd onder andere gevraagd naar hun zorgen over het maken van de juiste loopbaankeuzes. Daarnaast waren er vragen over ‘financiën’. Zo werd jongvolwassenen gevraagd of zij zich zorgen maakten op den duur hun rekeningen niet meer te kunnen betalen. Ook privé-aspecten van het leven kwamen aan bod. In de vragen over ‘partner en gezin’, ging het onder meer over zorgen omtrent het krijgen van het gewenste aantal kinderen. Als laatste waren er vragen die betrekking hadden op ‘vrije tijd en ontwikkeling’. Aan jongvolwassenen werd bijvoorbeeld gevraagd of zij zich zorgen maakten leuke dingen in het leven mis te lopen.

Naast vragen over hun perspectief op de toekomst, werd er ook bevraagd welk soort arbeidsverband dat jongvolwassenen hadden in hun (belangrijkste) beroep of functie. Op basis van deze informatie kon er vervolgens onderscheid gemaakt worden tussen een groep jongvolwassenen in een vast dienstverband, een groep jongvolwassenen in flexwerk (zonder uitzicht op een vast contract) en een groep jongvolwassenen zonder werk. Deze uitsplitsing maakt het mogelijk jongvolwassenen met een verschillende werkstatus met elkaar te vergelijken wat betreft hun onzekerheid over verschillende domeinen van het leven. Deze vergelijking schijnt licht op de vraag in hoeverre een meer onzekere arbeidspositie iets uitmaakt voor de ervaring van subjectieve onzekerheid onder jongvolwassenen.

TABEL 1 geeft een beknopt overzicht van de relatie tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren onzekerheid in verschillende levensdomeinen. Deze tabel is gebaseerd op uitkomsten van een rekenkundig model. De kolommen staan voor ervaren onzekerheid in de hierboven genoemde domeinen van het volwassen leven. De tweede rij in de tabel heeft betrekking op jongvolwassenen zonder werk en de derde rij op jongvolwassenen in een vorm van flexwerk (zonder uitzicht op een vast contract). De ervaren onzekerheid van beide groepen is vergeleken met die van jongvolwassenen met vast werk. Uit **TABEL 1** valt op te maken dat jongvolwassenen zonder werk meer subjectieve onzekerheid ervaren dan jongvolwassenen met vast werk. Dit verschil geldt voor alle vier de levensdomeinen. Het verschil in ervaren onzekerheid is naar verwachting het grootst voor het domein ‘werk’. Hoe zit het dan met jongvolwassenen in flexwerk? Ook deze groep ervaart meer subjectieve onzekerheid dan jongvolwassenen met een vast contract. Jongvolwassenen met een flexibel arbeidscontract zonder uitzicht op een vast dienstverband ervaren meer onzekerheid over hun financiën, hun werk en hun (partner en) familieleden. Opnieuw is het verschil in ervaren onzekerheid binnen het domein ‘werk’ het grootst. De gegevens uit **TABEL 1** ondersteunen dus de hypothese dat een meer onzekere arbeidspositie door flexwerk, gevoelens van subjectieve onzekerheid stimuleert. Het is opmerkelijk dat de sterker ervaren onzekerheid onder jongvolwassenen in flexwerk niet alleen betrekking heeft op het werkzame leven en het aan arbeid gekoppelde domein van financiën, maar ook op een privé-domein als partner en familie.

TABEL 1 \ Overzicht relatie tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren onzekerheid in verschillende levensdomeinen

	Ervaren onzekerheid			
	Financiën	Werk	Partner & Familie	Vrije tijd & ontwikkeling
WERKSTATUS (VERGELIJKINGSGROEP = VAST WERK)				
Geen werk	+	++	+	+
Flexwerk (zonder uitzicht op vast)	+	++	+	^

+ = positieve relatie, klein verschil, ++ = positieve relatie, groter verschil, ^ = geen relatie

Noot: De gegevens in deze tabel zijn gebaseerd op vragenlijstonderzoek onder 1087 Nederlandse jongvolwassenen in de leeftijd 18 tot 35 jaar en SEM-model schattingen van de samenhang tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren levensloponzekerheid. In het model is er gecontroleerd voor kenmerken van de respondent, namelijk het geslacht, het opleidingsniveau, de levensfase (18 tot 24 jaar versus 25 tot 35 jaar) en de score op het persoonlijkheidskenmerk neuroticisme. Zie Rouvroye en Liefbroer (2023) voor een preciezere beschrijving van het onderliggende rekenmodel.

Voorkeur voor vast, differentiatie binnen flexwerk

Flexibele arbeidsrelaties verschillen van dienstverbanden voor onbepaalde tijd qua objectief geboden en subjectief ervaren zekerheid. Wegen deze verschillen door in de voorkeuren van jongvolwassenen wanneer zij op zoek gaan naar een nieuwe baan? En hoe worden verschillende typen arbeidscontracten gewaardeerd? Dit soort vragen kunnen op een betrouwbare manier worden bestudeerd middels een beoordelingsonderzoek.

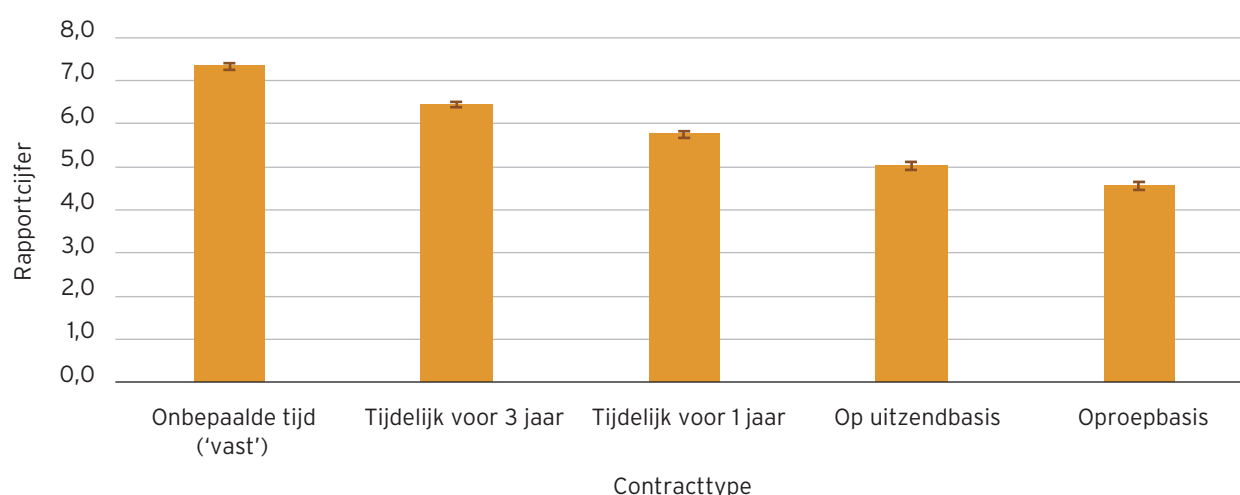
In het door het NIDI uitgezette beoordelingsonderzoek werd aan meer dan duizend jongvolwassenen gevraagd om zich voor te stellen dat zij op zoek waren naar nieuw betaald werk (Rouvroye et al., 2023a). Vervolgens kregen deelnemende jongvolwassenen een aantal schematische beschrijvingen van banen voorgelegd. Telkens werd hen gevraagd hoe aantrekkelijk zij een bepaalde baan voor zichzelf vonden. Zij konden hun beoordeling aangeven op een schaal van 0 tot 10. De beoordeelde banen verschilden van elkaar naargelang een aantal kenmerken. Het kenmerk dat hier wordt uitgelicht is het geboden arbeidscontract. Het type arbeidscontract kende vijf opties: een contract voor onbepaalde tijd ('vast'), een tijdelijk contract voor drie jaar, een tijdelijk contract voor één jaar, een contract op uitzendbasis en een contract op oproepbasis.

Zodra alle data verzameld waren, kon met behulp van een rekenmodel worden bepaald of het geboden type arbeidscontract van invloed was op de uiteindelijke beoordeling van een mogelijke baan. Er kon ook worden geschat hoe groot eventuele verschillen tussen contracttypes zijn.

FIGUUR 2 toont de door jongvolwassenen gepercipieerde aantrekkelijkheid van een potentiële baan naargelang het type arbeidscontract. Het rapportcijfer voor de beoordeelde baan staat op de y-as, de vijf verschillende opties voor contracttypes op de x-as. Wat als eerste opvalt is dat jongvolwassenen duidelijk de voorkeur geven aan een contract voor onbepaalde tijd. Banen op basis van een vast contract kregen gemiddeld meer dan 7. Zodra een baan op basis van een flexibel arbeidscontract werd aangeboden, nam de waardering van jongvolwassenen af. Die afname is sterker wanneer het type flexwerk een lagere mate van bescherming van werk en inkomen biedt. Een tijdelijk contract voor drie jaar werd gezien als onaantrekkelijker dan een vast contract, maar kreeg met een score van 6,4 nog wel een voldoende. Dat geldt ook voor een baan op basis van een tijdelijk contract voor één jaar, zij het met een magere 5,7. Banen op uitzendbasis en zeker banen met een oproepcontract worden door jongvolwassenen als zeer onaantrekkelijk gezien. Beide contracttypes kregen een onvoldoende, respectievelijk een 5 en een 4,6.

Vervolanalyses lieten zien dat de afkeer van flexibele arbeidscontracten sterker was onder respondenten die ouder waren. Uit de vervolganalyses bleek ook dat de afkeer van flexibele arbeidscontracten groter was onder jongeren die reeds belangrijke gebeurtenissen in de overgang naar volwassenheid hadden meegemaakt. Bijvoorbeeld onder jongeren die al op zichzelf woonden of jongeren die een romantische partner hadden. Het is bekend dat de overgang naar volwassenheid samenhangt met leeftijd. Het populaire idee dat jongeren het vandaag de dag niet meer zo een probleem vinden om op basis van een flexibel contract te werken, lijkt op basis van de bevindingen in **FIGUUR 2** niet te kloppen. Jongvolwassenen werken het liefst op basis van een vast contract. Indien er geen vast contract geboden wordt en jongvolwassenen een flexibel dienstverband voor de kiezen krijgen, tonen zij zich bewust van de verschillen tussen typen flexwerk. Deze differentiatie in de beoordeling van flexwerk lijkt gebaseerd op de mate van bescherming van werk en inkomen die het flexibele dienstverband biedt.

FIGUUR 2 \ Voorspelde gepercipieerde aantrekkelijkheid van een potentiële baan door jongeren (18-35 jaar) naargelang type arbeidscontract



Noot: Gegevens gebaseerd op een beoordelingsstudie onder 1025 Nederlandse jongvolwassenen in de leeftijd 18 tot 35 jaar en multi-level model schattingen van de relatie tussen verschillende baankenmerken en de gerapporteerde beoordeling van een mogelijke baan. Zie Rouvroye et al. (2023a) voor een preciezere beschrijving van het onderliggende rekenmodel.

Ambivalente houding werkgevers

Nederlandse organisaties kennen een hoge mate van keuzevrijheid ten aanzien van het type arbeidsrelatie dat zij met hun medewerkers wensen aan te gaan. Het perspectief van werkgevers op de inzet en de gevolgen van flexwerk werd tot voor kort echter minder vaak belicht. Dat is opmerkelijk, want de ervaringen en voorkeuren van werkgevers ten aanzien van flexibele arbeidscontracten kunnen worden geïnterpreteerd als een indicatie van wat jonge werkenden wel en niet van hun werkgever kunnen verwachten.

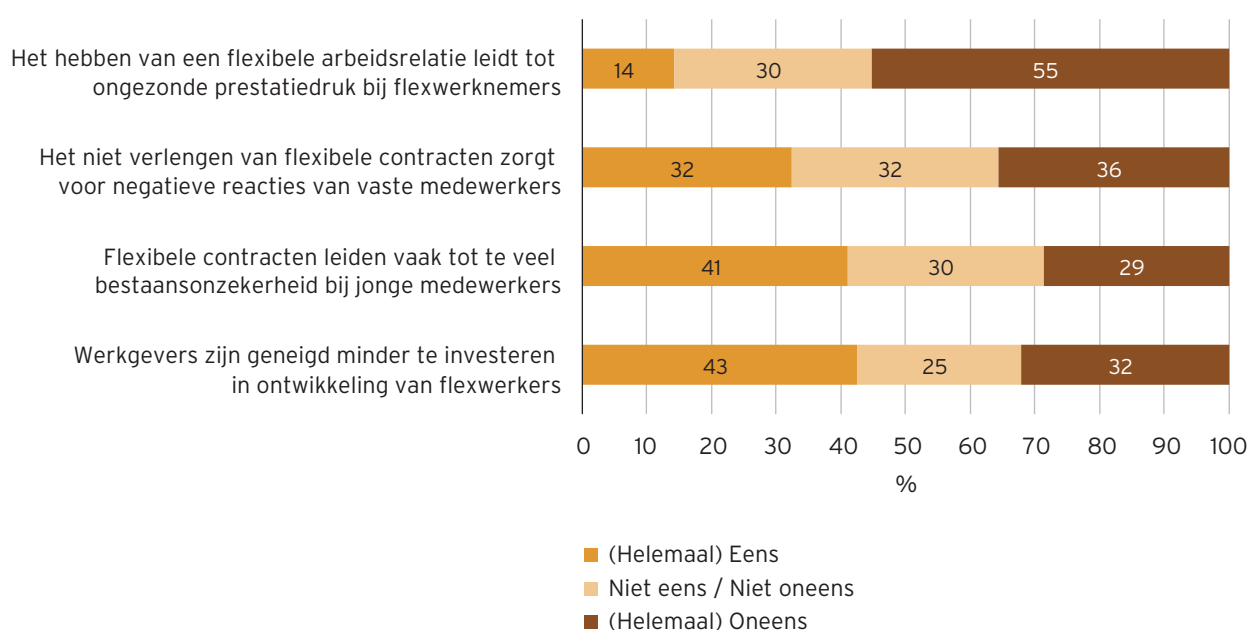
De werkgevers die in het kader van het huidige onderzoek werden geïnterviewd, toonden duidelijk waardering voor het gebruik van flexibele arbeidscontracten (Rouvroye et al., 2022). Zij zagen de inzet van flexwerk als een veelzijdig strategisch instrument, dat kan worden ingezet om een verscheidenheid aan uitdagingen binnen organisaties aan te gaan. Er bestaan verschillende redenen voor het gebruik van flexibele arbeidscontracten (Houseman, 2001; Rouvroye et al., 2023b). Ten eerste bieden flexibele arbeidscontracten werkgevers de mogelijkheid om de omvang van het personeelsbestand snel aan te passen aan fluctuaties in de vraag naar producten of diensten. Zo kunnen financiële risico's worden afgedekt via een mogelijke besparing op personeelskosten. Dit wordt numerieke flexibiliteit genoemd. Ten tweede worden flexibele contracten gebruikt om nieuwe werknemers gedurende langere tijd te screenen op geschiktheid voor een baan. In deze gevallen kan een tijdelijk contract worden gezien als een verlengde proefperiode, waarna al dan niet tot een vaste arbeidsovereenkomst wordt overgegaan. Een bijkomende reden waarom leidinggevenden en managers graag met flexibele contracten werken, is het feit dat dit de mate van controle over de sturing op prestaties van werknemers vergroot. De nog onbeantwoorde vraag of de arbeidsrelatie uiteindelijk vast wordt, biedt hen een stok achter de deur om verwachtingen ten aanzien van het door de werknemer geleverde werk duidelijk neer te zetten. Ten derde gebruiken organisaties flexibele arbeidsverbanden om op tijdelijke basis specifieke kennis binnen te halen. Dit geldt vooral voor hoger geschoold werk waarvoor een organisatie de expertise niet structureel in huis heeft. Tezamen genomen vormen deze strategische werkgeversoverwegingen mogelijk een verklaring voor het hoge aandeel flexibele arbeidsverbanden op de huidige Nederlandse arbeidsmarkt.

Het hier besproken onderzoek onder werkgevers richtte zich ook op de vraag in hoeverre zij zich bewust zijn van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten voor jongvolwassenen. Tijdens de diepte-interviews werd gesprekspartners gevraagd naar hun visie op riskante gevolgen van een sterk geflexibiliseerde arbeidsmarkt, zoals structurele bestaansonzekerheid onder jongvolwassenen. Op deze vraag volgden bespiegelingen op de mate van baan- en inkomensonzekerheid onder jongeren in flexwerk. Deze bespiegelingen vielen in twee typen uiteen. Enerzijds was er een kleinere groep geïnterviewden die het geschetste probleem in twijfel trok. Zij zetten vraagtekens bij het idee dat de huidige generatie jongvolwassenen in een meer precare arbeidspositie verkeert dan vorige generaties. Anderzijds was er een groep geïnterviewden die het geschetste probleem beaamde. Deze werkgevers gaven duidelijk aan zich bewust te zijn van het feit dat een deel van de jongvolwassenen een hoge mate van economische onzekerheid ervaart. Beide groepen geïnterviewden beschouwden werkgevers echter niet als de aangewezen partij om iets aan de precare positie van jongvolwassenen te doen. Dan wel omdat het hen niet nodig leek, dan wel omdat men hiertoe in de dagelijkse praktijk te weinig mogelijkheden zag. Op het thema bestaanszekerheid onder jongvolwassenen toonden werkgevers zich dus redelijk ambivalent.

Een zekere mate van ambivalentie spreekt ook uit gegevens op basis van de NIDI werkgeversenquête 2019. In deze vragenlijst kregen werkgevers een aantal stellingen over het gebruik van flexibele arbeidscontracten voorgelegd, met daarbij de vraag in hoeverre zij het met deze stellingen (on)eens waren. **FIGUUR 3** toont de procentuele verdeling van de antwoorden op stellingen die gingen over de gevolgen van flexwerk voor werknemers. Hoewel werkgevers, zoals eerder genoemd, flexibele arbeidscontracten graag inzetten als verlengde proefperiode, was de meerderheid van de geënquêteerde werkgevers (55%) het oneens met de stelling dat het hebben van een flexibele arbeidsrelatie tot ongezonde prestatiedruk bij flexwerknemers leidt. Deze strategische handelswijze wordt door werkgevers, in termen van de belasting voor (jonge) werknemers, dus waarschijnlijk als aanvaardbaar gezien.

Het werkgeversperspectief op de gevolgen van het niet verlengen van flexibele contracten voor vaste werknemers blijft wat onduidelijk, aangezien de antwoorden ongeveer gelijk over alle categorieën verdeeld zijn. De enquêtegegevens tonen wel iets meer duidelijkheid wat betreft werkgevers hun kijk op de mate van onzekerheid onder jongvolwassenen. Ruim twee op de vijf (41%) ondervraagde werkgevers was van mening dat flexibele contracten vaak tot te veel bestaansonzekerheid bij jonge medewerkers leiden. Slechts een kleinere groep (29%) was het oneens met die stelling. Daarnaast was een ruim deel van de ondervraagde werkgevers (43%) het eens met de stelling dat werkgevers minder geneigd zijn te investeren in de ontwikkeling van flexwerkers. Deze bevinding sluit aan bij het eerder besproken gegeven dat jongere flexwerkers onzekerheid ervaren over hun werkzame leven in de toekomst.

FIGUUR 3 \ Nederlandse werkgevers over nadelige gevolgen van flexwerk voor werknemers (n=776)



Bron: NIDI Werkgevenquête 2019

Conclusie

De ervaringen en voorkeuren van Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers ten aanzien van flexibele arbeidscontracten sluiten niet op elkaar aan. Het besproken onderzoek naar flexwerk binnen de Nederlandse arbeidsmarktcontext legt duidelijk een aantal mismatches bloot. Ten eerste werkt ongeveer de helft van de Nederlanders jonger dan 35 jaar in een flexibel dienstverband, terwijl dit in de meeste gevallen niet hun voorkeur heeft. Samen met leeftijd speelt het proces van volwassen worden, geleidelijk langdurige verantwoordelijkheden aannemen, een belangrijke rol in de manier waarop 18- tot 35-jarigen flexwerk bezien. Ten tweede denkt een substantieel deel van de Nederlandse werkgevers dat jongvolwassenen in een flexibel dienstverband nauwelijks druk of onzekerheid ervaren, terwijl de mate van subjectieve onzekerheid onder jongvolwassenen in flexwerk wel degelijk verschilt met die van jonge werknemers met een vaste baan. Bovendien heeft ervaren onzekerheid onder jongvolwassenen niet alleen betrekking op het eigen carrièrepad en de persoonlijke financiën, maar ook op aspecten van het privéleven. Ten derde erkennen werkgevers, tot op zekere hoogte, dat flexwerk nadelig kan uitpakken voor de bestaanszekerheid onder jongvolwassenen. Maar zodra gevraagd wie iets aan deze situatie zou kunnen veranderen, cijferen zij zichzelf weg. Werkgevers zijn invloedrijke actoren wiens strategische besluiten omtrent het gebruik van verschillende typen dienstverbanden een hogere mate van zekerheid voor jongvolwassenen zouden kunnen ontsluiten. Eventueel zou aangescherpte wetgeving over het gebruik van flexibele arbeidscontracten een gedragsverandering in de hand kunnen werken.

BIBLIOGRAFIE

- CBS. (2019). *Mijlpalen twintigers schuiven op*. Geraadpleegd op 18 oktober 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op>
- CBS. (2021). *Arbeidsdeelname; kerncijfers geboortegeneratie vanaf 1910 tot 1915* [dataset statline]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83294NED>
- CBS. (2023). *Arbeid en Sociale Zekerheid, Bevolking, Onderwijs* [dataset statline]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>
- Houseman, S. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *ILR Review*, 55(1), 149-170. <https://doi.org/10.2307/2696191>
- OECD. (2023). *Temporary Employment* [indicator]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>
- Rouvroye, L., Henkens, K., & Centerdata. (2022). *Young people in the labor market* [LISS Panel Data Archive Dataset no. 301]. Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://doi.org/10.17026/dans-x2g-v3rz>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. J. (2022). Employers' views on flexible employment contracts for younger workers: Benefits, downsides and societal outlook. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1934-1957. <https://doi.org/10.1177/0143831X211053378>.
- Rouvroye, L., & Liefbroer, A.C. (2023) Life-course Insecurity among Young Adults: Evidence for Variation by Employment Status? *Advances in Life Course Research*, 57 (September). <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2023.100562>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J.J. (2023a). A Distaste for Insecurity: Job preferences of Young People in the Transition to Adulthood. *European Sociological Review*, jcad041, <https://doi.org/10.1093/esr/jcad041>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H.P., Henkens, K. & Schippers, J.J. (2023b). Employers, perception of downsides to flexible staffing arrangements: exploring the role of strategic motives. *International Journal of Manpower*, 44(9), 72-90. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2021-0341>.
- Wielers, R. (2023). Allemaal precair? Arbeid en gevoelens van onzekerheid en angst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1), 22-36. <https://doi.org/10.5117/TVA2023.1.003.WIEL>