



Meer zekerheid voor meer mensen

Focusgroepen over maatregelen op terrein van flexibele
arbeid – voorjaar 2023

16 MEI 2023

Projectnummer P0300

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Youri ten Hoeve, Mirjam Engelen, Ruben Wienema (De Beleidsonderzoekers)

© 16 Mei 2023 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Achtergrond van het onderzoek	4
1.2	Doel - en vraagstelling	5
1.3	Onderzoeksverantwoording	5
1.4	Leeswijzer	6
2.	Een vast contract voor structureel werk?	7
2.1	Waardering van flexibiliteit door werknemers	7
2.2	Behoeftte aan zekerheid van werknemers	8
2.3	Verwachtingen voor de toekomst	9
2.4	Conclusie	10
3.	Maatregelen voor tijdelijke contracten	11
3.1	Welke maatregelen wil het ministerie nemen?	11
3.2	Visie werknemers op maatregelen	13
3.3	Visie werkgevers op maatregelen	16
3.4	Tussenconclusie	17
4.	Maatregelen voor oproepcontracten	18
4.1	Welke maatregelen wil het ministerie nemen?	18
4.2	Visie van werknemers op maatregelen	19
4.3	Visie van werkgevers op maatregelen	20
4.4	Tussenconclusie	21
5.	Maatregelen voor uitzendcontracten	22
5.1	Welke maatregelen wil het ministerie nemen?	22
5.2	Visie van werknemers op maatregelen	23
5.3	Visie van werkgevers op maatregelen	25
5.4	Tussenconclusie	25
6.	Samenvatting en conclusies	27
6.1	Inleiding en opzet van het onderzoek	27
6.2	Conclusies maatregelen tijdelijke contracten	28
6.3	Conclusies maatregelen oproepcontracten	28
6.4	Conclusies maatregelen uitzendcontracten	29
6.5	Overkoepelende bevindingen	29

Inleiding

Om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen heeft de minister van SZW in de zomer van 2022 een brief naar de Tweede Kamer gestuurd met haar voornemens over de hervormingen op de arbeidsmarkt. Deze brief kreeg een nadere uitwerking in april 2023. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hecht eraan om de doelgroep (de werknemers en werkgevers) te betrekken in de uitwerking van deze maatregelen. In april 2023 zijn daarom acht focusgroepen gehouden waarbij met werkgevers en werknemers over de maatregelen rondom tijdelijk werk, oproepwerk en uitzendwerk is gesproken.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

De Commissie Regulering van werk (ook wel de Commissie Borstlap) stelde aan de hand van het door hen opgesteld eindrapport de vraag: "In wat voor land willen wij werken?"¹ Dit rapport beschreef de bouwstenen voor hervormingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Sociale partners hebben het rapport van de Commissie-Borstlap aangegrepen en verder uitgewerkt in hun middellange termijnadvies (hierna: SER MLT-advies). Een van de pijlers van dit advies is het vergroten van bestaanszekerheid voor werkenden in Nederland.² Het ministerie van Sociale

¹Borstlap, H. e.a. (2020). *In wat voor land willen wij werken*. Commissie Regulering van Werk

²SER. (2021). *Sociaaleconomisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*. Den Haag.

Zaken en Werkgelegenheid heeft in april 2023 een brief aan de Kamer gestuurd met een concretere uitwerking van de adviezen voor hervormingen op de arbeidsmarkt³.

Veel mensen in Nederland zijn afhankelijk van een tijdelijke contracten. Dit kan voor deze mensen voor onzekerheid zorgen. Zekerheid in werk geeft werkenden grip op het werkende leven, zorgt ervoor dat zij stappen kunnen zetten in levensloopfasen en werk en privé kunnen combineren. Het kabinet beschreef, in navolging van Borstlap in de hoofdlijnenbrief in juli 2022⁴, dat de huidige flexibilisering van de arbeidsmarkt is doorgeschoten. Werknemers met een flexibel contract lopen meer risico's en hebben minder zekerheden dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Werknemers in de flexibele schil verkeren meestal in een minder sterke positie op de arbeidsmarkt en blijven daar langduriger in vastzitten.

In lijn met het SER MLT-advies wil het ministerie oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter reguleren. Hoe burgers (werkenden en werkgevers) reageren op de maatregelen die het ministerie uitwerkt heeft het ministerie een aantal online focusgroepen uit laten voeren. Onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers heeft deze focusgroepen uitgevoerd.

1.2 Doel - en vraagstelling

Doel van het onderzoek was te toetsen hoe werknemers en werkgevers reageren op de concrete maatregelen die door het ministerie momenteel nader worden uitgewerkt. Het betreft maatregelen rondom tijdelijk werk, werken op oproepbasis en uitzendwerk. Daarom heeft het ministerie focusgroepen laten uitvoeren om te onderzoeken bij werknemers en werkgevers hoe zij de in de Kamerbrief van april 2023 voorgestelde concrete maatregelen ervaren.

Specifiek richten wij de aandacht op werknemers die een contract voor bepaalde tijd of een oproepcontract hebben en werknemers die werken voor een uitzendbureau. Met werkgevers spreken we integraal over deze onderwerpen en lopen we de verschillende maatregelen op het gebied van flexibele arbeid een voor een langs.

1.3 Onderzoeksverantwoording

Doel van de acht gesprekken was in kaart te brengen hoe werknemers en werkgevers denken over flexibele arbeid en bestaanszekerheid. Er zijn zes gesprekken gevoerd met werknemers en twee gesprekken met werkgevers (dit waren vooral HR-medewerkers of medewerkers van een uitzendbureau). De zes gesprekken met werknemers betroffen werknemers die werken of werkten op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst. Specifiek hebben wij gesprekken gevoerd met drie typen werkenden:

- 1. Werkenden met een tijdelijk contract (een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd):** Er zijn twee groepsgesprekken gevoerd met dit type werkende. De gesprekken vonden online plaats en hadden ofwel vier of vijf deelnemers. Het opleidingsniveau van

³ Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, 3 april 2023.

⁴ Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1112.

de deelnemende werkenden liep uiteen van mbo niveau 3 tot wo en de deelnemers waren tussen de 23 en 60 jaar oud en werkzaam in diverse sectoren.

2. **Werkenden met een oproepcontract:** Er zijn twee gesprekken gevoerd met mensen die een oproepcontract hebben of hadden. Deze online gesprekken hadden in totaal negen deelnemers. De deelnemers waren 23 tot 55 jaar, werkzaam in diverse sectoren en hadden middelbare school afgerond (havo), hbo of wo afgerond of waren nog aan het studeren.
3. **Werkenden met een uitzendcontract:** In totaal is gesproken met 8 mensen die werkten of werken als uitzendkracht of die gedetacheerd worden of werden. De leeftijden in deze groep liepen uiteen van 19 tot 49 jaar. De sectoren waarin men werkzaam is zijn uiteenlopend. Sommige deelnemers studeerden nog (meestal hbo), anderen hadden mbo of hbo afgerond.

Voor de aanwezige **werkgevers** gold het volgende:


- In totaal waren er 9 mensen aanwezig die een rol als leidinggevende, rayon-manager, HR-medewerker, management assistent of intercedente hebben of hadden. De opleidingen in deze groep liepen uiteen van mbo tot wo niveau. De meesten hadden hbo afgerond.

Tijdens de gesprekken waren er twee mensen vanuit De Beleidsonderzoekers aanwezig, één persoon modereerde het gesprek en de ander maakte aantekeningen. Eén of twee medewerkers vanuit het ministerie van SZW waren aanwezig als toehoorder en konden aanvullende vragen stellen tijdens het gesprek en aan het einde van het gesprek.

Een deel van de aanwezigen was op de hoogte van de brief van de minister, een ander deel had er nog niet over gehoord en is tijdens het gesprek op de hoogte gebracht van de plannen die in april naar de Tweede Kamer zijn gestuurd.

1.4 Leeswijzer

In dit rapport zijn de uitkomsten van de acht focusgroepen beschreven. Na dit achtergrondhoofdstuk is in het tweede hoofdstuk beschreven wat de algemene ideeën van werknemers en werkgevers zijn over flexibele arbeid en bestaanszekerheid. De daaropvolgende hoofdstukken lopen de maatregelen één voor één langs. In hoofdstuk 3 gaan wij in op de maatregelen gericht op tijdelijke contracten en de aanscherping van de ketenbepaling. In hoofdstuk 4 gaan wij nader in op de maatregelen omtrent oproepcontracten en in hoofdstuk 5 komen de maatregelen gericht op uitzendcontracten aan bod. In hoofdstuk 6 vatten we onze bevindingen samen, trekken we conclusies en beschrijven we andere opvallende zaken die we in de gesprekken hebben opgehaald.



Een vast contract voor structureel werk?

De maatregelen van het kabinet zien erop dat structureel werk zo veel mogelijk binnen een duurzame arbeidsrelatie wordt uitgevoerd: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tijdens alle gesprekken is aan de orde geweest hoe werknemers en werkgevers dit zien. Wat is de waardering voor flexibiliteit? En in hoeverre zoeken mensen naar zekerheid? In dit hoofdstuk beschrijven we de reacties van respondenten op onze vragen naar hun behoefte aan zekerheid en flexibiliteit.

2.1 Waardering van flexibiliteit door werknemers

Bij tijdelijk werk, of werkzaamheden waarvoor specifieke tijdelijke expertise vereist is, is het van belang dat de contractvorm daarop aansluit. Er zal bij werkgevers altijd behoefte zijn aan flexibele contracten. Flexibiliteit maakt immers ondernemerschap mogelijk en geeft bedrijven de mogelijkheid in te spelen op veranderingen in de economie. Daarnaast moeten ondernemers kunnen inspelen op fluctuaties in het werkaanbod zoals die zich in de praktijk van iedere dag aandienen. Het kabinet meent tegelijkertijd dat structureel werk moet plaatsvinden binnen duurzame arbeidsrelaties.

Tijdens de focusgroepen is met deelnemende werknemers gesproken over hun behoefte aan flexibiliteit. We werken in deze paragraaf uit wat een flexibel dienstverband betekent voor werknemers.

Tijdens de gesprekken waren zowel studenten aanwezig die een baan als oproepkracht naast hun studie hebben, als mensen die bezig waren met hun eerste serieuze baan (al dan niet met een tijdelijke of oproepaanstelling of soms als uitzendkracht). Ook spraken we mensen die al wat verder waren in hun carrière.

De studenten die we spraken waardeerden de flexibiliteit die zij ervaren met hun oproepcontract. Ze kunnen een aantal weken van tevoren hun beschikbaarheid doorgeven en daar wordt dan behoorlijk goed rekening mee gehouden bij de planning van hun werkdagen.

Voor mensen die wat verder in hun carrière stonden is flexibiliteit minder van belang. Mensen begrijpen vaak heel goed dat er begonnen wordt met een contract voor bepaalde tijd dat bij gebleken geschiktheid wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

“Ik maak me absoluut geen zorgen over mijn bepaalde tijd contract. Als het niet verlengd wordt, dan vind ik wel wat anders. Het geeft mij de vrijheid om iets anders te zoeken. Op dit moment hoef ik die vastigheid niet, maar misschien later wel met kinderen.”

Een enkeling waardeert juist ook later in de carrière de flexibiliteit en verkiest uitzendwerk of werk als gedetacheerde boven een vast contract. Er zijn ook mensen die een vast contract niet zo belangrijk vinden omdat zij door hun type baan zeker zijn dat zij altijd werk zullen vinden (iemand die werkzaam is als accountant bijvoorbeeld, dit geldt ook (maar in iets mindere mate) voor mensen die als ICT-er werken.

“Het is voor mij normaal om ieder jaar te switchen en iets anders te gaan doen.”

“Ik vind het leuk om bij verschillende bedrijven te werken. Ik raak snel verveeld dus daarom is dit leuk voor mij.”

“Ik zou er niet aan moeten denken om 40 jaar bij één bedrijf te werken.”

Verder zijn er sectoren waar het normaal is om te werken met een flexibel contract, de horeca bijvoorbeeld. Daar is het meer de cultuur. Ook zijn er in deze sector veel studenten en scholieren actief.

2.2 Behoefte aan zekerheid van werknemers

Veruit de meeste werknemers zijn zekerheidszoekers, daarbij maakt het niet uit of mensen jonger of ouder zijn. Slechts een enkeling ambieert ook later in de carrière geen vast contract. Dit type wil zich liever niet binden en maakt dankbaar gebruik van de WW in periodes tussen twee contracten. Wanneer deze persoon zelf ontslag zou nemen (hij is naar eigen zeggen snel verveeld en heeft bindingsangst) zou er geen recht op WW zijn.

Een deel van de werknemers hecht op jongere leeftijd al aan een vast contract. Zeker mensen die komen uit een gezin dat het minder breed had of mensen die een eigen huis of kinderen hebben, hebben en grotere behoefte aan zekerheid.

“Ondanks mijn jonge leeftijd had ik wel behoefte aan een vast contract. Ik had geen financiële steun vanuit familie. Ik waardeer de garantie van het vaste contract.”

“Ik zou er heel blij van worden. Toen ik nog gedetacheerd was wilde ik graag in vaste dienst zijn. Mijn verloofde woont in het buitenland. We zijn bezig om hem hierheen te halen. Dan moet ik een vast contract hebben.”

De behoefte aan zekerheid wordt heel breed gedeeld. We spreken enkele deelnemers die op oudere leeftijd (boven de 50) voor het eerst in hun leven een vaste aanstelling hebben en daar ontzettend gelukkig mee zijn.

“Ik ben heel blij met mijn vaste contract. Ik vind het heel fijn dat ik bij één bedrijf kan blijven en me daar kan ontwikkelen.”

“Ik heb behoefte aan een vast contract. Dat blijft toch de Holy Grail.”

“Sinds kort heb ik een vast contract. Het is geen goeie, want ik heb geen pensioen en er mankeert van alles aan, maar ik heb in ieder geval een vast contract”.

Werknemers zien ook voordelen als de organisatie meer inzet op werken vanuit een vast dienstverband. Dat is voor collega's ook veel fijner, want vaste krachten zijn uiteindelijk duurzamer, goedkoper en daar kun je van op aan, zo wordt gezegd. En zo kun je de kwaliteit van je organisatie verhogen.

Een van de werkgevers zegt:

“Voor mijn gevoel hoort flexibel werken echt meer bij de jeugd. Voor studenten met een bijbaan. Maar voor iemand van mijn leeftijd (51) is het helemaal niets.”

Op een vraag of men wel eens keuzes heeft uitgesteld omdat iemand onvoldoende zekerheid van werk of inkomen heeft antwoorden de meeste respondenten ontkennend. Wel geeft een deel van de werknemers aan dat ze over sommige keuzes meer na hebben moeten denken. Er is ook wel een bewustzijn van het feit dat het hebben van een vast contract ook niet 100% zekerheid biedt.

“Een vast contract van nu is niet meer hetzelfde als een vast contract van toen. Je krijgt geen gouden handdruk meer mee en kan uiteindelijk als men van je af wilt redelijk makkelijk worden ontslagen.”

2.3 Verwachtingen voor de toekomst

Op de vraag of het fijn is om zekerheid te hebben als je afgestudeerd bent, antwoorden de studenten tijdens de gesprekken dat ze dan zeker meer vastigheid willen hebben en dat het ook fijn is om een vast contract te hebben.

“Ik ben volgend jaar hopelijk afgestudeerd. Ik wil dan vaste uren per week werken. Ik snap dat ze zeggen dat de jeugd allemaal verschillende baantjes wil. Dat deed ik ook als student. Maar na mijn opleiding weet ik wel welke kant ik op wil.”

“Na mijn studie wil ik ook een vaste baan, vanwege de zekerheid van inkomen.”

Starten met een contract voor bepaalde tijd vinden jongeren normaal en daarna hopen ze een vast contract te krijgen. Maar ook hier geldt door de krappe arbeidsmarkt dat jonge mensen zich

niet zo veel zorgen maken. Een aantal keer wordt gezegd dat een huis kopen op dit moment toch onmogelijk is, dus heb je het vaste contract niet nodig. En een beetje jobhoppen om veel ervaring op te doen en te kijken in verschillende keukens is voor sommigen een aantrekkelijk perspectief.

“Ik hink een beetje op twee gedachten. Aan de ene kant lijkt het me fijn om vastigheid te hebben. Maar aan de andere kant lijkt het me fijn om na een jaar of vijf iets anders te gaan doen. Maar ik ben een witte man, dus ik denk dat het wel goed komt.”

Niet iedere student heeft deze luxe. In onze gesprekken komt naar voren dat sommige studenten wel liever snel meer zekerheid over hun inkomen hebben. In het bijzonder geldt dit voor jongeren die niet of in mindere mate terug kunnen vallen op hun ouders.

“Stel je bent noodgedwongen afgestudeerd en je moet werken om je huur te betalen. Ik ben bang dat sommige werkgevers dan alsnog gebruik maken van een nulurencontract”.

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we vooral de meningen van werknemers besproken over flexibiliteit en zekerheid. Uit de focusgroepen is duidelijk gebleken dat oproepwerk of uitzendwerk als bijbaantje tijdens de studie zeer gewaardeerd wordt. Na de studie hopen (en verwachten) de meeste werkenden toch een vast contract bij een organisatie te krijgen. Bij sommigen is de behoefte aan zekerheid groter dan bij anderen. Mensen met een grotere behoefte aan een vast contract gaan hier ook actiever naar op zoek, bijvoorbeeld door het gesprek met de werkgever aan te gaan. De huidige gunstige voor werknemers gunstige arbeidsmarkt speelt ook een rol bij de mening die werkenden hebben. Veel mensen verwachten dat ze op dit moment een goede kans maken op een vast contract.

Een enkeling prefereert ook op latere leeftijd (40 jaar) tijdelijk of uitzendwerk boven een vast contract.

Maatregelen voor tijdelijke contracten

Een van de maatregelen van de minister betreft het invoeren van een lange onderbrekingstermijn (ook wel genoemd de tussenpoos) die geldt voor ketens van tijdelijke contracten,. In dit hoofdstuk beschrijven we de voorgenomen maatregelen bij tijdelijke contracten en de reacties daarop.

3.1 Welke maatregelen wil het ministerie nemen?

Het kabinet is voornemens om werkenden in flexibele contracten meer zekerheid te geven. Flexibele contracten hebben nog wel een plek op de arbeidsmarkt, om ondernemerschap te stimuleren en snel in te kunnen spelen op veranderingen in de economie maar niet meer om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Het kabinet, evenals sociale partners, zijn van mening dat de huidige flexibilisering op de arbeidsmarkt is doorgeschoten en dat de positie van flexibele werknemers moet worden verbeterd. Daarom is het volgens het kabinet van belang om te voorkomen dat structureel werk in permanente tijdelijkheid wordt uitgevoerd. Daartoe moeten de volgende maatregelen dienen:

- De huidige onderbrekingstermijn (of tussenpoos) die geldt voor ketens van tijdelijke contracten, een half jaar, komt te vervallen en wordt verlengd naar vijf jaar.
- Bij seizoenswerk blijft het mogelijk om de tussenpoos te verkorten tot drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste negen maanden kan worden verricht.

- Voor scholieren tot 18 jaar met een bijbaan geldt de ketenbepaling niet. Voor hen blijft een tussenpoos van zes maanden bestaan. Dit wordt verruimd met studenten, als het gaat om een bijbaan. Voor hen geldt ook een tussenpoos van zes maanden.
- De mogelijkheid om via de cao af te wijken van de duur van de tussenpoos bij opvolgend werkgeverschap wordt geschrapt.
- De mogelijkheid om via de cao af te wijken van de duur en aantal contracten wordt geschrapt. Er bestaat straks geen afwijkmogelijkheid om van de hoofdregel, te weten: in 3 jaar max 3 jaar contracten af te wijken.

Hieronder lichten wij deze maatregelen een voor een kort toe.

3.1.1 Verlenging van de tussenpoos van zes maanden naar vijf jaar

Het schrappen en vervangen van de huidige tussenpoos van zes maanden naar een administratieve vervaltermijn van vijf jaar is een technische uitwerking van een maatregel die ter doel stelt zogeheten draaideurconstructies tegen te gaan. De administratieve vervaltermijn van vijf jaar zou het moeilijker, of vrijwel onmogelijk, moeten maken om steeds een nieuwe keten te starten waarbij de werknemer permanent op tijdelijke basis werkt. De ketenbepaling zelf blijft in stand, waardoor het dus mogelijk blijft om maximaal drie tijdelijke contracten binnen drie jaar bij dezelfde werkgever af te sluiten.

3.1.2 Uitzonderingen voor seizoenswerk, studenten en scholieren

Op het gebied van seizoenswerk verandert er niet zoveel. De bestaande mogelijkheden blijven het uitgangspunt. Dat betekent dat de tussenpoos nog steeds kan worden verkort naar drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden van het jaar kan worden uitgevoerd. Seizoenswerk krijgt in zekere zin dus een uitzonderingspositie, die het voorheen ook al ten dele had.

- Scholieren en studenten krijgen een uitzonderingspositie. Voor scholieren tot 18 jaar waar het gaat om bijbaan blijft de huidige situatie, te weten dat de ketenbepaling niet geldt, bestaan. Deze uitzonderingspositie wordt verruimd met studenten, als het gaat om een bijbaan. Voor hen geldt straks een tussenpoos van zes maanden.

Door deze uitzonderingspositie beoogt het Kabinet ervoor te zorgen dat de toegang tot de arbeidsmarkt voor scholieren en studenten niet wordt beperkt.

3.1.3 Afschaffen van afwijkmogelijkheden bij cao voor duur en aantal contracten en voor opvolgend werkgeverschap

Op dit moment is het mogelijk om bij cao van de ketenbepaling af te wijken van het aantal en duur van de tijdelijke contracten. Deze mogelijkheid wordt geschrapt. Dat betekent dat er geen afwijkmogelijkheid bestaat van de hoofdregel: in drie jaar maximaal drie jaar contracten.

Ook is het in een aantal cao's mogelijk om bij opvolgend werkgeverschap af te wijken van de ketenbepaling. Zo kan het voorkomen dat een uitzendkracht een gehele keten heeft doorlopen en vervolgens bij de inlener (nogmaals) deze keten doorloopt. Het kabinet is voornemens de mogelijkheid om van de duur bij cao af te wijken te schrappen. Door het schrappen van deze

mogelijkheid beoogt het Kabinet het perspectief voor werknemers op een contract voor onbepaalde tijd te vergroten.

3.2 Visie werknemers op maatregelen

3.2.1 Werkenden zijn vrijwel niet bekend met de ketenbepaling, tenzij ze hier ervaring mee hebben

De meerderheid van de gesproken werknemers is als zodanig niet bekend met de zogenaamde ketenbepaling. Na toelichting van de onderzoekers komt het de werknemers wel bekend voor, bijvoorbeeld omdat ze zelf, of iemand in hun omgeving, een (negatieve) ervaring heeft met de ketenbepaling. Het feit dat iemand de ketenbepaling kent, wil niet zeggen dat men ook volledig inhoudelijk op de hoogte is. In sommige gevallen beschrijven werknemers verouderde regels. Het is opvallend dat een aantal jongere werknemers bekend is met de ketenbepaling, omdat zij dit zijn tegengekomen bij hun bijbaantjes in de horeca of de supermarkt. Deze groep vond het in hun persoonlijke situatie niet vervelend, maar het kwam ook voor dat oudere collega's, voor wie het werk geen bijbaan is, hier ook mee te maken hebben gekregen. Dat voelde gek voor deze werknemers.

Werknemers in bepaalde sectoren hebben meer ervaring met deze regeling, zoals uitzendkrachten (zie daarvoor hoofdstuk 5), werknemers in de zorg of werknemers in de horeca. In sectoren waar dit gebruikelijk is, is het voor de werknemers vanzelfsprekend dat je eerst een aantal tijdelijke contracten krijgt. Dat is hoe het werkt. Een aantal werknemers geeft aan dat je een vast contract moet "verdienen" of iets is wat je "ge Gund moet worden"⁵. Naast het voorkomen in bepaalde sectoren noemen verschillende werkgevers dat deze systematiek samenhangt met de mate waarin je als personeelslid inwisselbaar bent. Ook hierbij wordt regelmatig het voorbeeld van een supermarkt erbij gehaald.

"Als je makkelijk vervangbaar bent, dan zal dat snel gebeuren. Als je een klantenportefeuille hebt opgebouwd, dan ga je niet zomaar weg. Dat zou een risico zijn."

"In de supermarkt bijvoorbeeld. Dat maakt ze niet uit. Al was je wat ouder, zoals collega's toen. Maar die zouden dan alsnog de oudere caissières eruit gooien. In de branche waar ik nu werk gaat dat niet gebeuren. Daar heb je meer werknemers nodig die minder vervangbaar zijn. Die moeten zich binden aan de patiënten en de verpleging."

3.2.2 Huidige systematiek vooral voordelig voor werkgevers

Door werknemers is genoemd dat de huidige systematiek erg werkgeversgericht is. Door de huidige tussenpoos van zes maanden is het mogelijk voor werkgevers om een werknemer aan het lijntje te houden voor zes maanden. De voordelen van de huidige tussenpoos liggen bij de werkgever volgens deze werknemers. Sommige werknemers krijgen het gevoel dat hun functioneren er niet - of minder - toe doet in de afweging van het al dan niet verlengen van het contract. Werkgevers kijken puur naar het risico dat ze lopen als ze iemand een vast contract

⁵ In de gesprekken is gevraagd of mensen - toen zij werden aangenomen met een tijdelijk dienstverband - wisten of het werk *tijdelijk* of *structureel* zou zijn. Het werk was meestal structureel, dat wist de werknemer ook toen het dienstverband begon. Meestal wordt met een tijdelijk dienstverband begonnen (soms direct vast), zodat de werkgever de geschiktheid van de werknemer kan beoordelen.

geven. Volgens werknemers werkt dat demotiverend en krijgen zij het gevoel dat de werkgever het personeel niet wil binden. Dat gaat ten koste van de loyaliteit.

In de gesprekken met werkgevers komt regelmatig naar voren dat het type werkgever van belang is. Enerzijds heb je werkgevers die waarde hechten aan loyaliteit en hun werknemers willen binden, bijvoorbeeld door een vast contract aan te bieden. Anderzijds heb je werkgevers die meer kijken naar de financiële kant van het verhaal. Zij zullen minder geneigd zijn om een werknemer tegen het einde van de keten een vast contract aan te bieden, maar de zes maanden af te wachten.

"Het voelt alsof de werkgever dit in de hand houdt. Je voelt je niet als mens, want je functioneren doet er niet toe."

"Je hebt vaak te maken met een bestuurslaag, die hebben nooit met de poten in de klei gestaan. Die sturen aan op cijfers."

"Je bent eigenlijk een soort kostenpost. Soms is de waarde niet te kwantificeren. De rust in de opvang is mijn waarde in de organisatie."

3.2.3 De verlenging van de tussenpoos van zes maanden naar vijf jaar: 'het mes snijdt aan twee kanten'

De werknemers reageren wisselend op de maatregel. Sommige werknemers reageren uit impuls op het verschil tussen zes maanden en vijf jaar. Daaruit blijkt dat deze maatregel een reactie uitlokt en in eerste instantie als een grote verandering kan worden ervaren. Na een korte nadentijd zijn werknemers aarzelend positief over deze maatregel. Alhoewel vrijwel alle werknemers het een sympathieke maatregel vinden, verwachten sommige werknemers dat deze maatregel in de praktijk ook nadelige gevolgen kan hebben.

Positief is volgens werknemers dat de werkgever voor een duidelijke keuze komt te staan. Óf je kiest voor de verbintenis met de werknemer door middel van een vaste aanstelling, óf niet. Je weet immers na 6 maanden wel hoe iemand functioneert. Daardoor weet de werknemer eerder waar hij/zij aan toe is. Werknemers die minder positief zijn, zijn bang dat dit betekent dat werknemers eerder hun baan kwijtraken. Juist voor werknemers met een wat kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt kan dit betekenen dat zij minder zekerheid ervaren. Immers, het halfjaartje tussenpoos geeft voor sommige werknemers wel de zekerheid dat ze nadien weer bij dezelfde werkgever aan de slag kunnen. In deze situaties kan een werknemer het grijze gebied (van even tijdelijk er 6 maanden uit) als voordeliger ervaren dan de administratieve vervaltermijn van vijf jaar, waarbij de werknemer op zoek moet naar ander werk.

Andere nadelen die werknemers naar eigen zeggen kunnen ervaren hebben te maken met het opnieuw in dienst treden bij dezelfde werkgever na een periode van reizen of een sabbatical. Deze werknemers verwachten dat de maatregel betekent dat zij moeten inboeten aan de eigen flexibiliteit. Bijvoorbeeld wanneer zij voor een lange periode op reis gegaan en bij terugkomst opnieuw in dienst willen treden bij dezelfde werkgever. Vijf jaar is dan een relatief lange periode. Tegelijkertijd heb je niet de zekerheid dat de werkgever in deze situaties een vast contract aan wil gaan. Daardoor kun je je baan verliezen en moet je dus op zoek naar een andere baan. Deze situatie geldt ook voor werknemers die na een korte periode in een nieuwe baan toch heel graag terug willen naar hun voormalige werkgever. In situaties waarbij de

voormalige werkgever hen geen vast contract aan wil bieden lopen deze werknemers het risico tussen wal en schip te raken.

“Het klinkt als een valse belofte. Je wordt dan langer aan het lijntje gehouden.”

“Hoe ik het zie: het muntje kan twee kanten op vallen. Of je krijgt een vast contract, of je gaat niet terug. Ik vind dat een beetje een omslachtige manier om de werknemer te helpen.”

“Het is voor mij normaal om ieder jaar te switchen en iets anders te gaan doen.”

Hoe kijken werknemers naar het schrappen van afwijkmogelijkheden bij cao?

De werknemers zijn vrijwel onbekend met de op dit moment bestaande afwijkmogelijkheden binnen cao's⁶. Dit creëerde in de gesprekken verbazing bij de deelnemers en tegelijkertijd ook bewustzijn dat dus cao's afwijkingsregels mogelijk zijn die voor hen zou kunnen gelden. Desgevraagd vinden werknemers het wel bijzonder dat deze mogelijkheden in het huidige systeem wel bestonden, omdat dit zorgt voor ongelijkheid. Zij vinden het daarom goed als er geen afwijkmogelijkheden in de cao zijn. De wet moet de regel bevatten.

Wat vinden werknemers van de uitzonderingen voor scholieren & studenten en seizoenswerk?

Deze situatie is niet heel expliciet besproken tijdens de gesprekken. Wel bleek dat studenten blij waren dat zij nog wel als oproepkracht zouden kunnen werken, en dus dat het prettig is dat de minister kijkt naar verschillende groepen mensen. Als onderzoekers kunnen we ons goed voorstellen – ook gezien de zaken die besproken zijn in hoofdstuk 2 – dat het verdedigbaar is om meer flexibiliteit toe te staan in contracten voor studenten, scholieren en seizoenswerkers.

3.2.4 De maatregel past in de huidige arbeidsmarkt, maar wat als er iets verandert?

Een deel van de werknemers geeft aan dat het op dit moment een positieve maatregel kan zijn voor werknemers. De werkgever moet hen immers duidelijkheid geven: of ze krijgen een vast contract of niet. Aan de andere kant zijn er ook werknemers die zeggen dat je in het huidige systeem in een half jaar relatief gemakkelijk, met een WW-uitkering, bij kan komen om vervolgens weer aan de slag te gaan bij de voormalige werkgever. Wanneer de onderzoekers vragen of een vaste aanstelling in die situatie dan geen voorkeur geniet, dan noemen deze werknemers dat ze zo weer een nieuwe baan hebben gevonden. Dit geldt met name voor de jongere respondenten, zij zijn doorgaans optimistisch(er) gestemd over hun kansen op de arbeidsmarkt. Zeker als de tussenpoos vijf jaar gaat beslaan kan dit voor deze werknemers een extra prikkel vormen om te zeggen: “ik zoek wel wat anders”. Andere werknemers vragen zich af hoe deze maatregel uit gaat pakken wanneer de situatie op de arbeidsmarkt verandert. Dan kan het voorkomen dat de werknemer zijn of haar baan verliest en niet snel een andere baan kan vinden. Daardoor kan men een lager gevoel van zekerheid ervaren, als (onbedoeld) gevolg van de maatregel.

Veel van de gesproken werknemers zien de gevolgen van veel tijdelijke contracten en flexibiliteit om zich heen. Een deel van hen werkt in organisaties met veel verloop, of ze moeten samenwerken met zzp'ers en uitzendkrachten, naar wisselende tevredenheid. Vrijwel alle werknemers vinden het van belang dat loyaliteit van twee kanten moet komen. Wanneer zij goed functioneren en kwalitatief hun steentje bijdragen aan de organisatie, dan moeten daar,

⁶ En dus de mogelijkheid om binnen cao's af te wijken van de hoofdregel van de duur en het aantal contracten en af te wijken van de duur in het kader van opvolgend werkgeverschap.

volgens de werknemers, goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden tegenover staan, en het liefst ook een vaste aanstelling.

“We zitten nu in een tijd [krappe arbeidsmarkt] dat we als werknemers heel veel te eisen hebben. Maar straks komt er weer een periode dat werkgevers kunnen zeggen: wacht maar vijf jaar. Dat vind ik heel erg lang. Ik houd er rekening mee dat het altijd weer kan veranderen.”

3.3 Visie werkgevers op maatregelen

3.3.1 De langere tussenpoos geeft ook duidelijkheid aan werkgevers

De werkgevers/HR-medewerkers reageren evenals de werknemers op impuls op de verandering van zes maanden in vijf jaar. Duidelijk is dat dit grote verschil een reactie oproept. Daarop volgen wisselende reacties. De ene werkgever vindt de periode van vijf jaar wel erg lang en zou deze wijziging ook liever niet willen zien. De andere werkgever geeft aan het een logische maatregel te vinden omdat het werknemers ook een duidelijkere keuze geeft. Werknemers zullen er minder snel toe geneigd zijn om te wachten op hun werkgever, terwijl sommige werknemers in het huidige systeem vrijwel geen keuze hebben, ze wachten tot ze weer terug kunnen keren bij de werkgever die ze tijdelijk in dienst had.

Op dit moment heeft de werkgever juist wel een keuze wanneer zij doorwillen met de werknemer: de werkgever kan ervoor kiezen om de werknemer over een halfjaar opnieuw in dienst te nemen. Een deel van de gesproken werkgevers/HR-medewerkers verbaast zich over het feit dat er blijkbaar werknemers zijn die na een halfjaar terugkeren naar dezelfde werkgever – of daarop wachten.

“De langere tussenpoos geeft meer duidelijkheid. Je houdt elkaar niet aan het lijntje. In de wereld waarin wij leven is het belangrijk dat je niet alleen maar blijft wachten op je loonstrookje end at je aangespoord wordt om een andere baan te zoeken.”

“Duidelijk voor iedereen. Voor eens en voor altijd weet iedereen dan hoe het werkt”.

3.3.2 Vaste contracten hebben ook voordelen voor werkgevers

Vrijwel alle werkgevers geven aan tijdelijke contracten te gebruiken als een soort proefperiode om iemand te beoordelen op geschiktheid⁷. In het (halve) jaar dat een werknemer aan de slag is bij het bedrijf kun je als werkgever inschatten welk vlees je in de kuip hebt en of je daarmee verder wil of niet. Als het antwoord op die vraag ja is, volgt in veel gevallen een vast dienstverband. Dit is wel afhankelijk van de bedrijfseconomische omstandigheden waarin je verkeert en in welke sector je als werkgever actief bent. Zo zijn er sectoren waarbij tijdelijke contracten gebruikelijker zijn, waardoor men ook meer gebruik maakt van de mogelijkheden van de huidige ketenbepaling. Mogelijk hangt dit samen met de mate waarin personeel inwisselbaar is vanuit het perspectief van de werkgever, bijvoorbeeld bij laaggeschoold werk is het personeel vaak makkelijker inwisselbaar.

⁷ Het gaat dan ook meestal om structureel werk dat er ook in de toekomst zal zijn.

Verschillende HR-medewerkers en werkgevers hebben in het gesprek gezegd dat het voor de werkgever ook belangrijk is om personeel binnen te houden. In het bijzonder in de krappe arbeidsmarkt van nu. Ondanks dat deze werkgevers wel tijdelijke contracten gebruiken om 'kennis te maken' met een werknemer, volgt daarna redelijk snel, na een jaar, of aan het eind van de keten een vast contract.

3.3.3 De kijk van werkgever op veranderende regels en uitzonderingsposities

Werkgevers en HR-medewerkers zeggen regelmatig behoefte te hebben aan duidelijkheid. Dat is ook een van de voordelen die zij noemen bij de voorgenomen maatregelen. Juist de maatregelen gericht op het schrappen van afwijkmogelijkheden bij cao's⁸ lijken in goede aarde te vallen. Het schrappen van de mogelijkheid om per cao af te wijken leidt tot eenduidigheid en uniformiteit in de wet- en regelgeving. Dat vinden de aanwezigen dan ook een goed idee.

Eenzelfde geldt voor de uitzonderingspositie van studenten en scholieren en de uitzondering voor seizoenswerk. Alhoewel deze maatregelen marginaal aan bod zijn gekomen in de gesprekken, hebben werkgevers wel aangegeven het logisch te vinden dat scholieren en studenten met een bijbaan worden uitgezonderd van de (mogelijk) nieuw in te voeren regels. Werkgevers waren positief dat het ministerie ook keek naar de positie op de arbeidsmarkt van verschillende groepen. Voor studenten en scholieren is flexibiliteit ook prettig en voor ouderen die op een flexibel contract werken is een vast contract meer van belang.

3.4 Tussenconclusie

Het verlengen van de tussenpoos bij tijdelijke contracten van 6 maanden naar 5 jaar leidt in eerste instantie tot afwijzende reacties. Maar na wat nadenken zien zowel werknemers als werkgevers wel de voordelen van dit idee. Het zorgt voor meer duidelijkheid en het zorgt ervoor dat werknemers minder aan het lijntje worden gehouden door een werkgever die wel behoefte heeft aan de werknemer maar niet aan hem of haar wil vast zitten. Respondenten zijn enigszins bezorgd of de maatregelen bij een minder krappe arbeidsmarkt averechtse effecten zullen hebben. Dan betekent een 'nee' na een keten van tijdelijke aanstellingen wellicht een definitief 'nee' in plaats van een pauze van 6 maanden. En bovendien kan een termijn van vijf jaar voor sommige werknemers negatief uitpakken wanneer ze bijvoorbeeld na drie jaar een reis zouden willen maken en dan weer terug zouden willen keren naar een werkgever. De uitzonderingen voor scholieren, studenten en seizoenswerk werden positief ontvangen.

De mogelijkheden om bij cao af te kunnen wijken van de duur en het aantal contracten en de mogelijkheid af te wijken van de duur bij opvolgend werkgeverschap was voor de respondenten (werkgevers en werknemers) meestal onbekend. De beoogde wijzigingen (het schrappen van de afwijkmogelijkheden) werden positief ontvangen. Het bevordert de rechtsgelijkheid wanneer afwijken bij cao niet mogelijk is was de mening in de gesprekken.

⁸ Dus het schrappen van de afwijkmogelijkheid om bij cao af te wijken van duur en aantal contracten én het schrappen van de mogelijkheid om bij cao af te wijken van de duur bij opvolgend werkgeverschap.

Maatregelen voor oproepcontracten

Een tweede aanpassing van de minister is het afschaffen van de oproepcontracten, behalve voor scholieren en studenten. De bedoeling daarvan is dat werkenden met een oproepcontract uit moeten kunnen gaan van een hogere mate van inkomens- en roosterzekerheid. In dit hoofdstuk beschrijven we de voorgenomen maatregelen en de reacties daarop.

4.1 Welke maatregelen wil het ministerie nemen?

4.1.1 Afschaffing oproepcontracten invoering basiscontract

Werknemers met een oproepcontract krijgen meer inkomens- en roosterzekerheid. Het is de bedoeling oproepcontracten, zoals nuluren- en de huidige min-/maxcontracten, af te schaffen. Het oproepcontract wordt vervangen door het nieuwe type basiscontract. In dit contract zal het verplicht worden om tenminste een arbeidsomvang af te spreken, niet zijnde nul uren (bandbreedte), voor maximaal een periode van een kwartaal. Wanneer er bij dit type contract gekozen wordt voor een periode van langer dan een maand tot een kwartaal, gaat een verplichting tot gespreide loonbetaling gelden. Dit zal werknemers meer inkomenszekerheid bieden.

Om te voorkomen dat alleen contracten met zeer beperkte aantal uren aangeboden zullen worden, en om werknemers de mogelijkheid te bieden om een hogere arbeidsomvang te krijgen als zij structureel boven hun minimale arbeidsomvang werken, kunnen werknemers een beroep doen op het rechtsvermoeden over de arbeidsomvang (zoals dat reeds in 7:610b BW is

vastgelegd). Bovendien zullen de regels voor de huidige oproepcontracten zoals deze gelden sinds de Wet arbeidsmarkt in balans, waaronder het verplichte aanbod voor een vaste arbeidsomvang na 12 maanden, ook van toepassing zijn op het nieuwe basiscontract.

Bovendien wordt een evenwichtige verhouding tussen gegarandeerde uren en beschikbaarheid via een hard percentage geïntroduceerd. Een werkgever kan een contract aanbieden waarin ten opzichte van de gegarandeerde minimumuren 30 procent meer beschikbaarheid wordt vereist. Hierdoor zal het niet langer mogelijk zijn dat een werkgever bij het aanbieden van een relatief kleine contractsomvang van een werknemer toch grote beschikbaarheid vereist. Om werknemers meer roosterzekerheid te bieden, krijgt de werknemer daarbij het recht om buiten deze vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren de oproep te weigeren. Beide onderdelen kunnen ingezet worden om meer zekerheid en voorspelbaarheid voor de werknemer te creëren, waardoor deze meer grip ervaart op werk, inkomen en het kunnen combineren van werk en privé (mantelzorg, opvang en zorg voor kinderen), en in de praktijk ook meer mogelijkheden krijgt om een combinatiebaan te realiseren.

Een **uitzondering** is er voor scholieren en studenten, zij kunnen met een bijbaan nog wel blijven werken op basis van de huidige oproepcontracten. In de uitvoering zal ook gelet worden op verdringingseffecten, wat via een additioneel urencriterium vormgegeven zou kunnen worden. Hierbij wordt gedacht aan een gemiddelde arbeidsomvang over het jaar van ten hoogste 16 uur per week.

Losstaand van het basiscontract, blijven contracten met **jaarurennormen** mogelijk. Hierbij zal wel meer roosterzekerheid voor werknemers geboden moeten worden, waarbij de beschikbaarheid door het jaar heen kan fluctueren. Met deze roosterzekerheid is beoogd een waterbedeffect van basiscontracten naar contracten met jaarurennormen te voorkomen, en meer zekerheid te bieden aan werknemers met een jaarurennorm.

4.2 Visie van werknemers op maatregelen

4.2.1 Studenten en scholieren zijn blij met oproepcontracten

We spreken veel studenten, van begin of midden 20, met een oproepcontract (soms rechtstreeks in dienst bij de werkgever, soms via een uitzendbureau). Veel van hen zijn heel blij met de flexibiliteit die zij ervaren. Het oproepcontract is voor hen de ideale manier om studie te combineren met een bijbaan. De roosters worden meestal een maand van tevoren gemaakt en mensen worden vaak ingepland op een manier die zij fijn vinden. Soms zijn er wat weinig uren beschikbaar zeggen de respondenten, maar meestal gaat het goed. Het komt wel eens voor dat een dienst op het laatste moment wordt afgezegd of dat mensen eerder naar huis worden gestuurd. Maar dat gebeurt niet vaak en hoort er ook een beetje bij, vinden de respondenten die nog studeren.

“Bij ons wordt vaak in een whatsappgroep gevraagd of je wil aangeven wanneer je kunt. Eerst kwam dat een week van tevoren, nu twee of drie. Ik vind het last minute wel fijn, want dan kan ik mijn andere zaken eerst plannen en dan pas het werk. Mensen die het vast doen vinden dat niet fijn want die doen het eigenlijk andersom.”

De uitzondering voor studenten en scholieren bij het afschaffen van oproepcontracten wordt dan ook gewaardeerd.

4.2.2 **Andere respondenten wisselen in hun reactie, waardering voor flexibiliteit.....**

De respondenten die geen student meer zijn en die een oproepcontract hebben zijn daar soms tevreden mee, vanwege de flexibiliteit en omdat ze behoorlijk goed kunnen regelen dat ze voldoende uren werken (omdat er een afspraak is dat er minimaal 32 uur wordt ingepland of omdat het 'wie het eerst komt wie het eerst maalt' is en dat werkt voor de respondent fijn).

Ze kunnen zich ook voorstellen dat hun werkgevers de huidige flexibiliteit heel fijn vinden en niet willen werken met basiscontract met een bandbreedte qua aantal te werken uren.

"Ik denk dat werkgevers liever gewoon willen betalen voor de uren die gewerkt worden. Als er iets vast wordt afgesproken, kan het zijn dat je wordt betaald voor naar het plafond staren."

"In mijn werk, werk ik veel samen met pensionado's en zij waarderen die flexibiliteit heel erg. Als je een maand op vakantie zou willen, dan kan dat. (...) Dat zou moeilijker worden met dit contract."

4.2.3 **.....Of juist de wens om meer zekerheid te hebben**

Sommigen respondenten zijn juist heel ontevreden en willen helemaal geen oproepcontract hebben.

"Als student was de flexibiliteit misschien fijn. Maar toen ik uit huis ging, vond ik het fijn dat ik wist dat ik de huur kon betalen."

We spreken één respondent die twee zeer flexibele oproepbanen combineerde (de een met werktijden in de avond en de ander juist in de vroege ochtend) en daar zelf bijna aan onderdoor ging.

"Ik had ook dagen dat ik 's middags werkte, even thuiskwam en daarna weer door moest tot 's avonds laat en de dag erna heel vroeg. Dat was heel zwaar. Ik had geen ritme en structuur meer. Ik had helemaal niks."

Wanneer werk noodzakelijk is om rond te komen en een belangrijk deel van de dag beslaat is zekerheid van werk en inkomen voor de meesten belangrijk. Het verbieden van oproepcontracten wordt dan ook als een stap in de goede richting gezien. Het basiscontract met een maximum aantal extra uren wordt gezien als goede manier om te voorkomen dat er veel kleine contracten worden afgesloten waarbij er veel wordt overgewerkt. Aan de andere kant is men ook bang dat werkgevers toch behoefte blijven hebben aan oproepcontracten.

"Ik denk dat het [de ideeën rondom oproep] best wel een goed idee is. Maar bedrijven zullen er vast iets voor bedenken om het te omzeilen."

4.3 **Visie van werkgevers op maatregelen**

Een deel van de werkgevers werkt nooit met oproepcontracten. Een ander deel werkt wel met oproepkrachten (een enkeling alleen met min-max omdat oproep in de sector niet mag (schoonmaakbranche)). Werkgevers zeggen in het algemeen het liefst te willen werken met contracten met een vast aantal uur bij het grootste deel van het personeel. En zeker bij de mensen die ze aan de organisatie willen binden. Dit is natuurlijk wel sectorafhankelijk, want in de

horeca bijvoorbeeld is het werken met oproepcontracten (ook met de krappe arbeidsmarkt in het voorjaar van 2023) heel normaal.

Soms worden oproepcontracten of min-max contracten gebruikt om risico's op hoge kosten te voorkomen. De min-max contracten vinden de werkgevers niet handig. Ook het basiscontract, met een vast aantal uur per periode, dat tijdens het gesprek wordt geïntroduceerd, stuit op weerstand. Het in de gaten houden van maximaal 30 procent meer beschikbaarheid wordt als ingewikkeld gezien.

"Ik vind het min-max-gebeuren echt een ramp. Dat is administratief heel lastig. Stel nou dat iemand 100 uur moet maken, maar dat iemand in de derde week ziek wordt, wat doe je dan?"

"Het is een administratieve rompslomp."

Men heeft de voorkeur voor contracten met vaste aantallen uren (en na een tijdelijk contract om te kijken of iemand voldoet en daarna een vast contract), dat is ook beter vanuit commercieel perspectief. Klanten zijn er - zo zeggen werkgevers - niet bij gebaat wanneer gezichten snel verdwijnen. Min-max contracten worden bijvoorbeeld in de schoonmaaksector gebruikt om grote risico's te voorkomen wanneer personeel een vaste arbeidsovereenkomst heeft en een contract opeens wordt opgezegd omdat er minder kantooruimte is na Covid.

Er zijn ook werkgevers die zeggen dat sommige mensen met een bijbaantje (naast studie of ander werk) blij zijn met het oproepcontract en niet perse meer zekerheid wensen te hebben⁹. Maar voor deze groep biedt het basiscontract misschien ook een mogelijkheid om toch flexibel een baan naast ander werk te hebben. Het afschaffen van oproepcontracten vindt men een grote stap, maar ook wel te begrijpen.

4.4 Tussenconclusie

Er is een specifieke groep werknemers die graag werkt met een oproepcontract. Het betreft voornamelijk studenten, daarnaast zijn we voor dit onderzoek ook andere groepen tegengekomen. Denk bijvoorbeeld aan mensen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben, mensen die als oproepkracht werkzaam zijn naast ander werk en mensen die een garantie hebben van een vast aantal uren in een door hen gewenste periode, waarbinnen dan flexibel wordt gepland op basis van beschikbaarheid. De studenten ervaren de plannen van de minister als goed, zo lang zij nog maar als oproepkracht kunnen werken. Mensen die voor hun inkomen (en hun bestaanszekerheid) afhankelijk zijn van hun werk en het te werken aantal uren willen graag een vaste aanstelling met een vast aantal uren. Het verbod op oproepcontracten vinden zij dan ook een goed idee.

Werkgevers denken dat de basiscontracten met vaste bandbreedte en maximaal 30% overwerk wel administratief ingewikkeld worden, maar kunnen zich ook wel voorstellen dat het verbod op oproepcontracten voor werknemers (die niet meer studeren of scholier zijn) een goede zaak is.

⁹ Het betreft dan bijvoorbeeld mensen die op zaterdag af en toe meehelpen als chauffeur of die een bijbaantje naast vast werk hebben of huisvrouwen die het werk erbij doen en geen behoefte aan zekerheid hebben.



Maatregelen voor uitzendcontracten

Het derde type contracten waar de minister maatregelen voor wil nemen, zijn de uitzendcontracten. De minister zet er op in om mensen die via een uitzendbureau werken ook sneller meer zekerheid te geven.

5.1 Welke maatregelen wil het ministerie nemen?

5.1.1 Verkorten van Fase A en Fase B

In de brief van de minister is te lezen dat uitzendkrachten sneller een contract krijgen met meer zekerheid bij het uitzendbureau waar via zij werken. De werkzekerheid van uitzendkrachten wordt verbeterd door de onzekere fasen binnen uitzendwerk te verkorten. Fase A wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per CAO meer mogelijk zijn. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 contracten.

5.1.2 Het laten vervallen van de onderbrekingstermijn

De huidige tussenpoos van 6 maanden verandert ook voor uitzendkrachten. Het kabinet neemt hierbij het SER-MLT-advies over om permanente tijdelijkheid van werk bij dezelfde werkgever niet meer mogelijk te maken, behoudens uitzonderingen voor scholieren en studenten en de bestaande mogelijkheden die gelden bij seizoenswerk. Het kabinet neemt het SER-MLT-advies over om een lange administratieve vervaltermijn in te stellen en het schrappen van de huidige onderbrekingstermijn (huidige tussenpoos 6 maanden). Deze lange onderbrekingstermijn zal ook gelden bij uitzend(krachten). Hierdoor zal het niet meer mogelijk zijn om werknemers

langdurig in tijdelijke contracten te houden middels een zogenaamde 'draaideurconstructie' waardoor steeds een nieuwe keten start en de werknemer permanent op tijdelijke basis werkt. Het blijft mogelijk maximaal drie tijdelijke contracten binnen drie jaar bij dezelfde werkgever af te sluiten. Dan wel de hierboven genoemde termijnen voor uitzendcontracten.

5.1.3 Uitzendkracht heeft recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten met betrekking tot het loon en overige vergoedingen en geldende regelingen over arbeids- en rusttijden moeten nu al tenminste dezelfde zijn als voor werknemers die in dienst zijn bij het bedrijf waar de uitzendkrachten aan worden uitgeleend. Het kabinet vult dit aan met de voorwaarde dat ook de overige arbeidsvoorwaarden tenminste gelijkwaardig moeten zijn. Aan de cao-tafel kan - in lijn met het voorstel van de SER - een ten minste gelijkwaardig totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden worden afgesproken. Ook het uitzendpensioen wordt onderdeel van dit pakket, dit krijgt een door sociale partners vast te stellen marktconform niveau.

5.2 Visie van werknemers op maatregelen

5.2.1 Het fasesysteem is voor veel uitzendkrachten relatief onbekend

Veel van de gesproken uitzendkrachten hebben wel eens van het fasesysteem gehoord, maar zijn relatief onbekend met het verschil tussen de verschillende fases. Ook zijn er uitzendkrachten die onbekend zijn met het fasesysteem.¹⁰ Ook zijn er een aantal gesproken uitzendkrachten die in dienst zijn bij een detacheringbureau. Niet in alle gevallen wordt de uitzendkracht ingelicht dat ze met een fasewissel te maken krijgen. In deze situaties is de uitzendkracht logischerwijs niet (goed) op de hoogte van het fasesysteem. Tenzij de werknemer zelf initiatief heeft genomen om uit te zoeken hoe de systematiek werkt. Vanuit de werknemers wordt genoemd dat verbeteringen zich ook moeten richten op het vergroten van kennis van (beginnende) uitzendkrachten over hun rechten als uitzendkracht, zodat voor hen duidelijk wordt waar ze precies voor tekenen.

Fase A wordt als prettig omschreven door studenten en jongeren die in dienst zijn van een uitzendbureau. Zij hechten veel waarde aan de flexibiliteit die deze fase hen biedt voor hun bijbaan. Wanneer zij een drukke periode in de studie kunnen zij gemakkelijk en snel minder uren werken. Werknemers die rond moeten komen van het uitzendwerk hechten meer waarde aan enige zekerheid van uren en inkomen.

"Voor studenten is fase A misschien wel prettig, juist die flexibiliteit. Maar als het gaat om een serieuze baan kan het wel heel vervelend zijn."

"Elke manier is prima voor mij (student) om aan de slag te gaan".

¹⁰ Eenzelfde geldt voor oproepkrachten. Veel van hen zijn ook in dienst bij een uitzendbureau.

5.2.2 Ook uitzendkrachten zijn (aanzelend) positief over het laten vervallen van de onderbrekingstermijn

Ten aanzien van het laten vervallen van de onderbrekingstermijn reageren de uitzendkrachten vergelijkbaar met de werknemers die wij hebben uitgelicht in hoofdstuk 3. De uitzendkrachten zijn aanzelend positief, maar vragen zich wel af in hoeverre de positieve effecten van deze maatregelen stand zullen houden in een arbeidsmarkt die minder gunstig is voor werknemers, zoals is beschreven in paragraaf 3.2.4. Doordat de onderbrekingstermijn komt te vervallen moet de werkgever keuze maken over het al dan niet in dienst nemen van de werknemer.

Vijf jaar is een lange tijd. Ik denk dat het misschien goed uit zou kunnen pakken voor de werknemer, omdat je dan de werkgever iets meer druk op kan leggen. Bij twijfel wordt er dan eerder een knoop doorgehakt.

5.2.3 Uitzendkrachten zijn zich bewust van de verschillen tussen henzelf en mensen die in dienst zijn

De uitzendkrachten hebben verschillende verhalen over hun werkzaamheden bij uiteenlopende opdrachtgevers. Een rode lijn daarin is wel dat veel uitzendkrachten zich bewust zijn van de verschillen tussen henzelf en de medewerkers van de inlener. Deze verschillen kunnen gaan over verschillen in salaris, maar ook over verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden als een winstuitkering of bonus of het aantal vakantiedagen. Bovendien waren er een paar uitzendkrachten die erop wezen dat ze onder een andere, minder royale, pensioenregeling vielen. Soms kan het gaan om verschillen op het gebied van informele bijeenkomsten als personeelsuitjes of het al dan niet ontvangen van het kerstpakket.¹¹ Dat voelt gek voor uitzendkrachten, alsof je minder waard bent dan de eigen werknemers.

“Als uitzendkracht voel je je net altijd een buitenbeentje.”

“Ik ben voorstander van de maatregelen. Als je ergens structureel werkt, dat je dan gelijkwaardig loon krijgt en evenveel vakantiedagen.”

In een enkel geval was een uitzendkracht werkzaam met collega's die uiteenlopende dienstverbanden hadden, zoals payrollers, vaste medewerkers en zzp'ers. In onderlinge gesprekken gaat het echter niet over de verschillen in arbeidsvoorwaarden die deze groepen ervaren.

De uitzendkrachten staan positief tegenover de maatregel dat iedere uitzendkracht recht heeft op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Zeker wanneer de uitzendkracht dezelfde werkzaamheden uitvoert als de medewerkers van de inlener wordt dit als een logische maatregel gezien.

¹¹ Al geldt in de meeste gevallen dat uitzendkrachten wel worden uitgenodigd voor personeelsuitjes. Ook zijn er uitzendkrachten die bijvoorbeeld meerdere kerstpakketten ontvangen, zowel van hun werkgever (het uitzendbureau) als de inlener(s).

5.3 Visie van werkgevers op maatregelen

5.3.1 Werkgevers maken gebruik van het fasesysteem

Uit de gesprekken met werkgevers, HR-medewerkers en intercedenten blijkt dat veel werkgevers een voorkeur hebben voor Fase A. Dat is de fase waarin zij over de meeste flexibiliteit beschikken. Sommige werkgevers nemen zelfs liever al afscheid van een uitzendkracht voorafgaand aan fase B. Fase C komt vrijwel niet voor. Als gevolg van deze systematiek blijft een deel van de uitzendkrachten *jobhoppen* in tijdelijke baantjes. Die flexibiliteit is prettig voor de werkgever wanneer er bijvoorbeeld pieken zijn in de werkzaamheden. Soms komt het voor dat een inlener de werknemer in vaste dienst neemt, maar dit is niet de standaard volgens de gesproken intercedenten. Het fasesysteem lijkt mooi, maar in de praktijk leidt het nauwelijks tot meer zekerheid voor uitzendkrachten.

“Als de fase korter wordt, wordt het voor werkgevers ook minder interessant. Die denkt dan: dan moet ik de werknemer na 52 weken wegdoen.”

“Wat zeldzaam is, is dat mensen een vast contract krijgen.”

De maatregelen gericht op de hervorming van het fasesysteem worden positief ontvangen door de werkgevers/HR-medewerkers en intercedenten. Wel vragen zij zich af of de beoogde effecten gerealiseerd kunnen worden. Fase C komt nu al bijna niet voor en ook de overgang van fase A naar fase B vormt nu ook een drempel voor sommige werkgevers. Het is nog onzeker hoe inlenende organisaties met de nieuwe systematiek om zullen gaan.

5.3.2 Werkgevers staan positief tegenover het gelijkstellen van de arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten aan werknemers

De gesproken intercedenten geven aan dat het eerlijk zou zijn als uitzendkrachten ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zouden hebben. Zij werken immers net zo hard als ‘normale’ werknemers. Deze intercedenten geven aan het gevoel te hebben dat sommige werkgevers discrimineren tussen uitzendkrachten en eigen werknemers. Soms leidt dat ook tot bijzondere situaties zoals een uitzendkracht die geen locker krijgt om zijn spullen te bewaren terwijl zijn ‘collega’s’ dat wel krijgen.

“Een uitzendkracht is gelijkwaardig aan een andere werknemer, dus dat zou gelijk getrokken moeten worden. Ik noem het soms wel moderne slavernij.”

“Een van de nieuwe schoonmakers gaf aan dat hij geen locker kreeg. Vast personeel kreeg dat wel, waardoor hij zijn spullen moest opbergen in de openbare ruimte.”

Tegelijkertijd zijn er ook werkgevers die het wel logisch vinden dat er enige verschillen zijn tussen werknemers en uitzendkrachten. Zij geven aan dat een deel van de uitzendkrachten ervoor kiezen om uitzendkracht te zijn.

5.4 Tussenconclusie

De groep uitzendkrachten die wij hebben gesproken zijn in zekere mate vergelijkbaar met de oproepkrachten. Ze zijn vaak jong, student en hebben een bijbaan via een uitzendbureau. Zij waarderen de flexibiliteit en zijn meestal niet bekend met de systematiek van uitzendwerk.

Er zijn ook uitzendkrachten die van dit werk moeten leven. Onder hen lijkt het merendeel behoefte te hebben aan zekerheid en te zoeken naar een vast contract. Een enkeling wil zich niet binden aan een werkgever en hecht veel waarde aan de mogelijkheden die het uitzendbureau biedt om voor veel verschillende opdrachtgevers te werken.

De maatregelen van het ministerie richten zich op het bevorderen van de zekerheid van uitzendkrachten. De gesproken uitzendkrachten reageren positief op dit voornemen. In het bijzonder wordt de maatregel om de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten minimaal gelijkwaardig te laten zijn aan die van de inlener positief ontvangen. Nu kan dit tot situaties leiden waarbij een uitzendkracht zich oneerlijk behandeld voelt. De werkgevers/HR-medewerkers en intercedenten zijn eveneens positief over deze maatregel.

De gesproken werkgevers zijn kritischer over het voornemen tot het hervormen van het fasessysteem. Fase C komt nu al vrijwel niet voor en het is onzeker in hoeverre deze hervormingen inderdaad gaan leiden tot een toename van het aantal uitzendkrachten die onder de fases die meer zekerheid bieden (fase B en fase C) gaan komen te vallen. Sommige werkgevers zullen juist misschien eerder afscheid nemen van een uitzendkracht, om de voordelen van Fase A te behouden.

Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk vatten we dit onderzoek samen en beschrijven we onze belangrijkste conclusies. Tot slot gaan we in op een paar overkoepelende bevindingen.

6.1 Inleiding en opzet van het onderzoek

In april 2023 heeft het kabinet een brief naar de Kamer gestuurd met daarin concrete maatregelen om oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter te reguleren. SZW hecht er aan om burgers (werkenden en werkgevers) te betrekken in de uitwerking van de maatregelen en heeft een aantal online focusgroepen uit laten voeren. De focusgroepen vonden online plaats in april 2023.

Er zijn zes gesprekken gevoerd met werknemers en twee gesprekken met werkgevers (dit waren vooral HR-medewerkers of medewerkers van een uitzendbureau). De zes gesprekken met werknemers betroffen werknemers die werken of werkten op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst (een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een oproepcontract of een uitzendcontract).

Vrijwel alle respondenten spraken expliciet hun waardering uit over hun deelname en vonden het fijn om gehoord te worden en (mee) te kunnen praten het ministerie over voorgenomen beleid. Bovendien gaven een aantal respondenten aan het belangrijk te vinden dat er wordt nagedacht over het bieden van (meer) zekerheid aan werkenden.

6.2 Conclusies maatregelen tijdelijke contracten

Het kabinet wil de tussenpoos, die nu 6 maanden is na drie tijdelijke contracten of na drie jaar met tijdelijke contracten, afschaffen en omvormen tot een administratieve vervaltermijn van 5 jaar. Dit voornemen leidt in eerste instantie tot afwijzende reacties. Maar na wat nadenken zien zowel werknemers als werkgevers wel de voordelen van dit idee. Het zorgt voor meer duidelijkheid en het zorgt ervoor dat werknemers minder aan het lijntje worden gehouden door een werkgever die wel behoefte heeft aan de werknemer maar niet aan hem of haar wil vast zitten. Respondenten zijn enigszins bezorgd of de maatregelen bij een minder krappe arbeidsmarkt averechtse effecten zullen hebben. Dan betekent een 'nee' na een keten van tijdelijke aanstellingen wellicht een definitief 'nee' in plaats van een pauze van 6 maanden. En bovendien kan een termijn van vijf jaar voor sommige werknemers negatief uitpakken wanneer ze bijvoorbeeld na drie jaar een reis zouden willen maken en dan weer terug zouden willen keren naar een werkgever. De uitzonderingen voor scholieren, studenten en seizoenswerk werden positief ontvangen.

De mogelijkheden om bij cao af te kunnen wijken van de duur en het aantal contracten en de mogelijkheid af te wijken van de duur bij opvolgend werkgeverschap was voor de respondenten (werkgevers en werknemers) meestal onbekend. De beoogde wijzigingen (het schrappen van de afwijkingsmogelijkheden) werden positief ontvangen. Het bevordert de rechtsgelijkheid wanneer afwijken bij cao niet mogelijk is was de mening in de gesprekken.

6.3 Conclusies maatregelen oproepcontracten

Het voornemen van het kabinet is het om oproepcontracten en min-max-contracten af te schaffen, met uitzondering van contracten voor scholieren en studenten. In plaats van oproepcontracten of min-max contracten wil de minister een basiscontract met daarin een bandbreedte van een vast aantal uur per periode vastleggen.

Er is een specifieke groep werknemers die graag werkt met een oproepcontract. Het betreft voornamelijk studenten, daarnaast zijn we voor dit onderzoek ook andere groepen tegengekomen. Denk bijvoorbeeld aan mensen die pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben, mensen die als oproepkracht werkzaam zijn naast ander werk en mensen die een garantie hebben van een vast aantal uren in een door hen gewenste periode, waarbinnen dan flexibel wordt gepland op basis van beschikbaarheid. De studenten ervaren de plannen van de minister als goed, zo lang zij nog maar als oproepkracht kunnen werken. Mensen die voor hun inkomen (en hun bestaanszekerheid) afhankelijk zijn van hun werk en het te werken aantal uren willen graag een vaste aanstelling met een vast aantal uren. Het verbod op oproepcontracten vinden zij dan ook een goed idee.

Werkgevers denken dat de basiscontracten met vaste bandbreedte en maximaal 30 procent overwerk wel administratief ingewikkeld worden, maar kunnen zich ook wel voorstellen dat het verbod op oproepcontracten voor werknemers een goede zaak is.

6.4 Conclusies maatregelen uitzendcontracten

Het kabinet is voornemens uitzendkrachten meer zekerheid te bieden bij het uitzendbureau waar via zij werken. Dat wil het kabinet bereiken door fase A en fase B te verkorten en de onderbrekingstermijn te laten vervallen. Naast deze maatregelen is het kabinet van mening uitzendkrachten recht hebben op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de werknemers van de inlenende organisatie.

De groep uitzendkrachten die wij hebben gesproken zijn in zekere mate vergelijkbaar met de oproepkrachten. Ze zijn vaak jong, student en hebben een bijbaan via een uitzendbureau, al dan niet op oproepbasis. Zij waarderen de flexibiliteit en zijn meestal niet bekend met de systematiek van uitzendwerk. Er zijn ook uitzendkrachten die van dit werk moeten leven. Onder hen lijkt het merendeel behoefte te hebben aan zekerheid. Een enkeling wil zich niet binden aan een werkgever en hecht veel waarde aan de mogelijkheden die het uitzendbureau biedt om voor veel verschillende opdrachtgevers te werken.

De maatregelen van het ministerie richten zich op het bevorderen van de zekerheid van uitzendkrachten. De gesproken uitzendkrachten reageren positief op dit voornemen. In het bijzonder wordt de maatregel om de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten minimaal gelijkwaardig te laten zijn aan die van de inlener positief ontvangen. Nu kan dit tot situaties leiden waarbij een uitzendkracht zich oneerlijk behandeld voelt. De werkgevers/HR-medewerkers en intercedenten zijn eveneens positief over deze maatregel.

De gesproken werkgevers zijn kritischer over het voornemen tot het hervormen van het fasessysteem. Fase C komt nu al vrijwel niet voor en het is onzeker in hoeverre deze hervormingen inderdaad gaan leiden tot een toename van het aantal uitzendkrachten die onder de fases die meer zekerheid bieden (fase B en fase C) gaan komen te vallen. Sommige werkgevers zullen juist misschien eerder afscheid nemen van een uitzendkracht, om de voordelen van Fase A te behouden.

6.5 Overkoepelende bevindingen

Dit onderzoek vond plaats in de periode dat de plannen van het kabinet over de hervorming van de arbeidsmarkt werden gepresenteerd. Dat merkten we tijdens de gesprekken. Een deel van de werknemers en werknemers waren op de hoogte van de plannen, al kenden ze niet precies de details. Zo waren er studenten die bang waren dat ze niet meer als oproepkracht mochten werken.

Eén van onze overkoepelende bevindingen is dat niet alle werknemers precies op te hoogte zijn van de rechten die samenhangen met hun arbeidsovereenkomst, die geldt vooral voor mensen met een tijdelijk of een oproepcontract. De meeste mensen weten bijvoorbeeld de ketenbepaling niet goed uit te leggen. En soms weten mensen echt niet waarom ze 6 maanden niet mogen werken voor hun werkgever. Dat hoeft natuurlijk geen probleem te zijn, maar kan in sommige gevallen wel onhandig zijn omdat dit de werknemer soms in een te grote afhankelijkheid ten opzichte van zijn of haar werkgever plaatst. Werkgevers kennen de regels in het algemeen beter dan werknemers.

Verder is ons opgevallen dat een groot deel van de werknemers op dit moment werkt onder voorwaarden die ze als prettig ervaren, dit geldt in ieder geval voor de mensen die oproepwerk als bijbaan hebben. Ook de mensen die tijdelijk werk doen zijn meestal tevreden, al hopen zij wel op een vaste aanstelling na een periode van tijdelijkheid. De uitzendwerknemers die we gesproken hebben werken vaak als oproepkracht, en zijn ook tevreden met hun de vorm van hun contract. Sommige werknemers hebben (heel) lang moeten wachten op een vaste aanstelling en/of een vast aantal uren. Anderen verwachten of hopen dat hun tijdelijke contract binnenkort wordt omgezet in een vast contract, al dan niet na daar (soms met een grapje) om gevraagd te hebben. Het is opvallend dat er aan de andere kant een groep mensen die die veel pech lijkt te hebben in het leven. Het lijkt wel of deze mensen ergens in hun leven een afslag missen en daardoor niet makkelijk uit een serie van flexibele contracten komen. Voor een enkeling is dit een bewuste keuze, maar voor de meesten is dit niet vrijwillig. Zij zijn soms jarenlang op zoek naar de zekerheid van een vaste baan en het lukt dan jarenlang (soms 15 jaar lang) niet om deze vaste baan te vinden. Deze mensen hebben vaak wel werk (via een uitzendbureau of combineren oproepcontracten) maar geen zekerheid van inkomen op de langere termijn. Dit kan behoorlijke effecten hebben op het leven (en de gezondheid) van mensen. Daarom zijn de gesproken werknemers blij dat het ministerie probeert iets te doen om mensen niet jarenlang met een onzeker contract te laten werken.

De meeste werknemers verkiezen een vast contract met vaste uren boven een flexibel contract. Dit geldt voor mensen met een oproep-, tijdelijk- en uitzendcontract. In al onze gesprekken was hierop één uitzondering, een werknemer die flexibiliteit en wisselende werkgevers verkoos boven de zekerheid van een vast contract. Ook werkgevers geven de voorkeur aan vaste contracten, en vaak is al na een half jaar tot een jaar goed te beoordelen of iemand voldoende functioneert. Maar sommige werkgevers vinden het moeilijk om een vast contract te geven vanwege de risico's op loondoorbetaling bij ziekte.

Een aantal van onze respondenten deed oproep- of uitzendwerk naast de studie. Deze groep waardeert het flexibele dienstverband omdat zij het werk goed kunnen combineren met hun opleiding. Dat de flexibiliteit van oproepcontracten voor studenten in de toekomst mogelijk blijft wordt als prettig ervaren. Wel geven de jongeren vrijwel allemaal aan wel behoefte te hebben aan (inkomens)zekerheid in een serieuze baan, na afstuderen. Dan moeten zij er immers van rondkomen. De meerderheid van de jongere respondenten heeft dus wel behoefte aan zekerheid. Wel zien we dat de mate waarin deze behoefte bestaat afhankelijk is van een aantal factoren. We lichten er een tweetal uit. Zo is het afhankelijk van het type werk dat iemand doet. Een aantal respondenten heeft een hoge mate van zekerheid van werk, omdat er veel vraag is naar werkenden zoals zij. Dit geldt bijvoorbeeld voor accountants of ICT'ers waarbij het vinden en hebben van werk altijd een zekerheid is, ongeacht of er ook sprake is van baan zekerheid. Daarnaast zijn jongeren die terug kunnen vallen op hun ouders voor inkomenszekerheid ook minder bezig met het verkrijgen van een vaste aanstelling. Deze groep werkenden is ook eerder geneigd om een vast contract te zien als iets van vroeger.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl