University of Amsterdam

ASHSI



Paul de Beer en Wieteke Conen

Welke prijs voor zekerheid?

Kort & Bondig

2

Paul de Beer en Wieteke Conen

Welke prijs voor zekerheid?

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR DE GOLDSCHMEDING FOUNDATION

Maart 2020
© P. de Beer , W. Conen, Amsterdam
Contact: aias-hsi@uva.nl
Bibliografische informatie:
P. de Beer & W. Conen & (2020). Welke prijs voor zekerheid?, *AIAS-HSI Kort & Bondig 2*.
Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.
Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.
Publicaties in de reeks *Kort & Bondig* zijn te downloaden op de website http://aias-hsi.uva.nl/ onder “Publicaties”.
ISSN online: 2666-5476

Dit is de tweede publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.

Deze tweede 'Kort & Bondig' presenteert de eerste resultaten van de Waarde van Werk Monitor (WWM), een onderzoek onder de Nederlandse bevolking dat in 2019 heeft plaats gevonden als onderdeel van het onderzoeksproject 'De waarde van werk'. Dit onderzoek heeft tot doel om vast te stellen op welke wijze de waarde(ring) van (betaald en onbetaald) werk in Nederland samenhangt met de kenmerken van het werk, de context waarin het werk wordt verricht en de kenmerken van de personen. Daarnaast wordt onderzocht in welke mate de bestaande instituties rond werk en inkomen mensen ondersteunen of juist belemmeren bij het realiseren van een maximale waarde(ring) van hun werk.

Deze 'Kort & Bondig' richt zich op de waardering van mensen voor verschillende soorten arbeidsrelaties. In de volgende afleveringen in de reeks 'Kort & Bondig' zullen andere aspecten van de WWM worden geanalyseerd, waaronder verschillen tussen vrouwen en mannen in de waardering van werk, de rol van de werkgever en de waardering van onbetaalde arbeid.

In het najaar van 2020 verschijnt een uitgebreid onderzoeksrapport met een nadere toelichting op de opzet van de Waarde van Werk Monitor en uitgebreidere en meer diepgravende analyses (zie hiervoor de website: https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/working-papers/working-papers.html).

Het onderzoek naar de waarde van werk wordt mogelijk gemaakt door steun van de Goldschmeding Foundation

Inhoud

De Waarde van Werk Monitor 5
Een rapportcijfer voor verschillende baanprofielen 7
Hoe beïnvloeden de baankenmerken het rapportcijfer? 10
Verschilt de waardering van werk tussen groepen? 13
Welk rapportcijfers geven we aan verschillende soorten banen? 24
Hoe verschillen de rapportcijfers tussen groepen? 26
Literatuur 30

De Waarde van Werk Monitor

Er is recent veel aandacht voor de verschillen in aanspraken en zekerheid tussen werkenden met en zonder een vast arbeidscontract. De Commissie Borstlap (2020) heeft recent voorgesteld om alle werkenden, inclusief zelfstandigen, te verzekeren tegen het risico van arbeidsongeschiktheid door een basisverzekering in te voeren. Tevens stelt de Commissie voor om het verschil in baanzekerheid tussen werknemers met een vast contract en werknemers met een tijdelijk contract te verkleinen door het gemakkelijker te maken om 'vaste' werknemers te ontslaan. Ook het rapport *Het betere werk* van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR 2020) besteedt veel aandacht aan de grote verschillen in werk- en inkomenszekerheid tussen mensen met een verschillende arbeidsrelatie en pleit voor een basisverzekering. In discussies over verschillende contractvormen, ontslagbescherming en sociale zekerheid wordt vaak gewezen op vermeende verschillen in opvattingen en preferenties tussen bijvoorbeeld jongeren en ouderen en tussen werknemers en zelfstandigen. Zo wordt vaak verondersteld dat jongeren en zelfstandigen minder aan baan- en inkomenszekerheid hechten dan ouderen en werknemers. Feitelijk is er over deze verschillen in preferenties echter weinig bekend. In deze Kort & Bondig presenteren we de resultaten van een nieuw onderzoek onder de Nederlandse bevolking, de Waarde van Werk Monitor (WWM), waarin we de voorkeuren voor verschillende arbeidsrelaties en de mate van baan- en inkomenszekerheid in beeld hebben gebracht.

Terwijl een halve eeuw geleden de vaste baan in loondienst in Nederland de standaard was, is er tegenwoordig een breed scala aan uiteenlopende arbeidsrelaties naast de vaste baan. Meestal gaan deze zogenaamde niet-standaard arbeidsrelaties gepaard met minder zekerheid in termen van werk en/of inkomen. Zo kunnen werknemers met een tijdelijk contract of een uitzendbaan gemakkelijker hun werk verliezen en maken zelfstandigen geen aanspraak op een minimumloon of op een uitkering in geval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (tenzij zij dat risico zelf hebben verzekerd).

Doorgaans hechten mensen veel waarde aan zekerheid en mijden zij risico's, maar op de huidige arbeidsmarkt is het voor werkenden lang niet altijd mogelijk om die zekerheid te realiseren. Omdat de mate waarin arbeidsrelaties baanzekerheid en inkomenszekerheid bieden variëren, moeten mensen vaak kiezen tussen verschillende vormen van (on)zekerheid. Bijvoorbeeld tussen een goed betaalde tijdelijke baan en een minder goed betaalde vaste baan. Of tussen een tijdelijk contract met aanspraak op een werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering en beter betaald werk als freelancer zonder recht op een uitkering.

Als onderdeel van een groot onderzoek naar de waarde van werk hebben we in het voorjaar van 2019 een enquête gehouden onder een steekproef van de Nederlandse bevolking. Met deze Waarde van Werk Monitor (WWM) kunnen we een representatief beeld schetsen van de opvattingen over en de ervaringen van de Nederlandse bevolking met betaald en onbetaald werk. In deze enquête hebben we ook gevraagd hoeveel belang de respondenten hechten aan werk- en inkomenszekerheid en welke aspecten hiervan zij het belangrijkst vinden. In deze Kort & Bondig presenteren we enkele resultaten hiervan.

In de volgende paragraaf leggen we kort uit hoe we het belang dat mensen hechten aan verschillende aspecten van werk hebben gemeten door hen een rapportcijfer te laten geven aan verschillende soorten banen. Vervolgens laten we zien hoe dit rapportcijfer wordt bepaald door verschillende kenmerken van het werk. Dit geeft aan hoe belangrijk mensen verschillende vormen van baan- en inkomenszekerheid vinden. Nadat we een beeld hebben geschetst voor de gehele bevolking, gaan we na of de waardering van verschillende kenmerken van de arbeidsrelatie uiteenloopt tussen groepen. Vinden jongeren andere aspecten van belang dan ouderen? Hebben mannen andere voorkeuren dan vrouwen? Hechten hoog opgeleiden waarde aan andere baankenmerken dan laag opgeleiden? Tot slot laten we zien hoe de variatie in waardering van verschillende baankenmerken en tussen groepen zich vertaalt in verschillende rapportcijfers voor verschillende arbeidsrelaties.

We concluderen dat alle groepen een vaste baan zonder risico op ontslag hoger waarderen dan een onzekere arbeidsrelatie. Alleen zelfstandigen werken, onder verder gelijke voorwaarden, liever als zelfstandige dan in loondienst. Maar ook zelfstandigen hechten veel belang aan inkomenszekerheid in de vorm van een sociale verzekering. De verschillen tussen jongeren en ouderen zijn over het algemeen klein, maar jongeren blijken baanzekerheid nog belangrijker te vinden dan ouderen.

Een rapportcijfer voor verschillende baanprofielen

Als we aspecten als baanzekerheid, sociale zekerheid en inkomensniveau in een enquête aan respondenten voorleggen, kunnen zij gemakkelijk aangeven alles belangrijk te vinden, zonder een prioriteit te hoeven aanbrengen. Dit biedt weinig inzicht in hoe belangrijk zij verschillende aspecten ten opzichte van elkaar vinden. Bovendien kunnen zijn in de verleiding komen om sociaal wenselijke antwoorden te geven. In de praktijk moeten mensen bij het zoeken van werk vaak wel een afweging maken tussen verschillende aspecten die zij van belang vinden. In de Waarde van Werk Monitor hebben wij dit keuzeproces nagebootst door aan de respondenten vier profielen van banen of functies voor te leggen en hen te vragen daaraan een rapportcijfer te geven. Doordat we de combinatie van de kenmerken van die banen of functies tussen respondenten willekeurig hebben laten variëren, kunnen we vaststellen welk gewicht de respondenten impliciet aan die verschillende werkaspecten hechten, zonder hen daar direct naar te vragen.

De kenmerken van ieder profiel of vignet hebben alleen betrekking op de formele arbeidsrelatie en dus niet op de aard of de inhoud van het werk, zoals ontplooiingmogelijkheden, interessant of zinvol werk. Ieder baanprofiel is in beginsel samengesteld uit vijf kenmerken, te weten:

- Type werk:
    - Een baan bij een commercieel bedrijf;
    - Een baan bij een sociale onderneming;

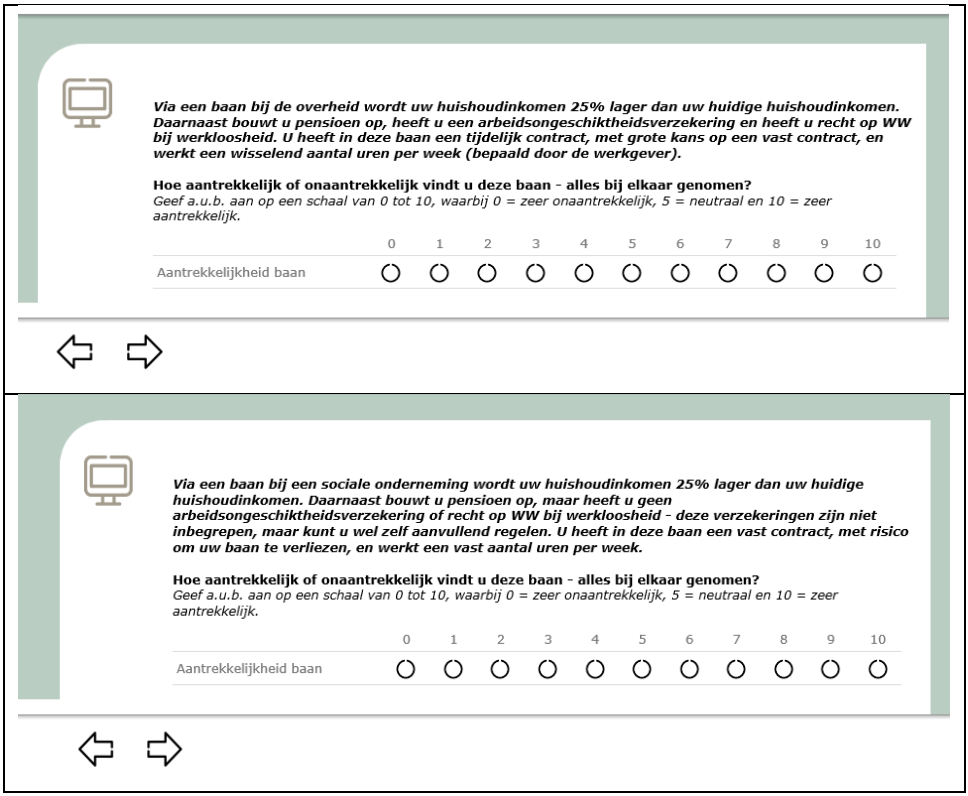
    - Een baan bij de overheid;
    - Werk als freelancer of zelfstandige.
- Beloning ten opzichte van het huidige huishoudinkomen:
    - 25% lager;
    - 10% lager;
    - blijft gelijk;
    - 10% hoger;
    - 25% hoger;
    - 50% hoger).
- Sociale zekerheid:
    - U bouwt pensioen op, heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering en heeft recht op WW bij werkloosheid;
    - U bouwt pensioen op, maar heeft geen arbeidsongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid - deze verzekeringen zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen;
    - U bouwt geen pensioen op en heeft geen arbeidsongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid - deze zaken zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen.
- Type contract:
    - Vast contract, nauwelijks risico om baan te verliezen;
    - Vast contract, met risico om baan te verliezen;
    - Tijdelijk contract, grote kans op vast contract;
    - Tijdelijk contract, geen uitzicht op vast contract;
    - Uitzendcontract.
- Vaste/variabele uren:
    - Een vast aantal uren per week;
    - Een variabel aantal uren per week (bepaald door de werkgever of opdrachtgever).

Een baan bij een sociale onderneming is nader omschreven als: een commercieel bedrijf, maar een waarbij een maatschappelijk doel centraal staat (waarbij mensen kunnen denken aan bijvoorbeeld Tony's Chocolonely of FairPhone). In profielen waarin het type werk 'freelancer of zelfstandige' was,

zijn het type contract en het onderscheid vaste/variabele uren *niet* opgenomen, omdat deze voor zelfstandigen niet van toepassing zijn.

Om een indruk te geven hoe zo'n profiel eruit ziet, tonen we in figuur 1 twee voorbeelden van de keuzes die de respondenten werden voorgelegd.

Figuur 1. Twee voorbeelden van baanprofielen in de Waarde van Werk Monitor



In totaal hebben 3.541 respondenten 14.140 profielen beoordeeld. Het gemiddelde cijfer voor een profiel was 4,8. 41,3% van de profielen kreeg een 6 of meer. De respondenten waren dus behoorlijk kritisch en vonden een meerderheid van de getoonde profielen niet voldoende. Er was een grote

spreiding in de rapportcijfers, hetgeen erop duidt dat de profielen voldoende onderscheidend waren om op basis hiervan het relatieve gewicht van verschillende baankenmerken te kunnen vaststellen.

Hoe beïnvloeden de baankenmerken het rapportcijfer?

Om na te gaan hoe de verschillende baankenmerken het rapportcijfer van een profiel beïnvloeden, is een zogenaamde 'multilevel' regressieanalyse uitgevoerd. Simpel gezegd betekent dit dat we schatten hoe sterk de verschillende baankenmerken het rapportcijfer beïnvloeden dat mensen aan een baanprofiel geven. Hierbij houden we rekening met het feit dat sommige mensen geneigd zijn in het algemeen wat hogere of lagere cijfers te geven dan anderen.

Tabel 1 geeft de resultaten van deze analyse. Hierbij wordt het effect van variatie in afzonderlijke baankenmerken steeds afgezet tegen een referentiecategorie. Deze referentiecategorieën zijn respectievelijk een vast contract zonder risico met nauwelijks risico om de baan te verliezen, werk bij een commercieel bedrijf, dezelfde beloning als nu, geen aanspraak op sociale zekerheid en een vast aantal uren.

Het vaste contract met nauwelijks risico om de baan te verliezen blijkt, bij verder gelijke kenmerken, het meest geprefereerde contract te zijn. Als er bij een vast contract wel een risico op ontslag is, daalt het cijfer met 1,6 punten. Een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoort beduidend beter, maar een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast weer slechter. Dit laat zien dat mensen een baan niet alleen beoordelen op grond van het contract zelf, maar ook op grond van de baanzekerheid die dat contract biedt. Opmerkelijk is dat een uitzendcontract iets hoger wordt gewaardeerd dan een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Wellicht komt dit doordat veel respondenten menen dat een uitzendbaan toch enig perspectief op vast werk biedt of doordat zij een uitzendbaan meer associëren met eigen controle over het werk, omdat er geen directe werkgever is. Werk als freelancer of zelfstandige wordt iets hoger

gewaardeerd dan een vast contract met risico op ontslag, maar beduidend lager dan een vast contract met nauwelijks risico op ontslag en ook lager dan een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Men dient zich te realiseren dat het hierbij uitsluitend om de voorkeur voor een bepaalde contractvorm gaat. Of werken als freelancer bijvoorbeeld gepaard gaat met meer autonomie, is in de profielen bewust niet aangegeven.

Tabel 1. Effect van verschillende baanmerken op het rapportcijfer van een baanprofiel

Kenmerken arbeidsrelatie	Effect op rapportcijfer
type contract (ref.=vast contract met nauwelijks risico)	
vast contract met risico	-1,59
tijdelijk contract met uitzicht op vast	-0,47
tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	-2,57
uitzendcontract	-1,82
freelancer of zelfstandige	-1,35
type bedrijf (ref.=commercieel bedrijf)	
sociale onderneming	0,28
overheid	0,29
beloning (ref.=gelijk)	
25% lager	-2,44
10% lager	-1,28
10% hoger	0,47
25% hoger	0,93
50% hoger	1,20
sociale zekerheid (ref.=geen)	
pensioen, aov en ww	2,64
alleen pensioen	0,95
arbeidsduur (ref.=vast aantal uren)	
wisselend aantal uren	-1,00

Bron: AIAS-HSI (WWM 2019)

Er zijn, gemiddeld genomen, geen grote verschillen tussen de waardering van werk bij een commerciële onderneming, bij een sociale onderneming of bij de overheid. Over het geheel waarderen de respondenten werk bij een sociale onderneming en bij de overheid ruim een kwart punt hoger dan werk in een puur commerciële onderneming. Het verschil in waardering tussen een sociale onderneming en de overheid is verwaarloosbaar klein.

Niet verrassend is dat het rapportcijfer van een baan hoger is naarmate de beloning hoger is. Wel valt op dat de respondenten een daling van het inkomen veel zwaarder laten wegen dan een stijging. Gemiddeld verlaagt 10% inkomensdaling het rapportcijfer met 1,3 punt, terwijl een 50% hoger inkomen het rapportcijfer met niet meer dan 1,2 punt verhoogt. Dit is in overeenstemming met eerdere onderzoeken die laten zien dat de meeste mensen sterk 'verliesmijdend' zijn (Kahneman & Tversky, 1979).

Sociale bescherming wordt hoog gewaardeerd. Aanspraak op pensioenopbouw, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een werkloosheidsverzekering verhoogt het rapportcijfer met 2,6 punten. Dit betekent dat men een baan met deze vormen van sociale bescherming én een 25% lager loon hoger waardeert dan een baan zonder deze sociale bescherming en met het huidige inkomen. Anders gezegd: gemiddeld zijn de respondenten bereid ruim 25% van hun inkomen in te leveren voor volledige sociale zekerheid. Een pensioenregeling alleen, zonder andere vormen van sociale zekerheid, verhoogt het cijfer met bijna 1 punt. Dit komt erop neer dat men voor een pensioenregeling bereid is iets minder dan 10% van het inkomen in te leveren. Om deze uitkomsten enigszins in perspectief te plaatsen: de gemiddelde pensioenpremie die werknemers en werkgevers in Nederland in 2018 betaalden, bedroeg 11,2% van het loon. Dat ligt dus dicht bij wat de respondenten in ons onderzoek bereid zijn te betalen. De uitgaven aan werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bedroegen zo'n 5% van het loon. Daarvoor zijn onze respondenten dus bereid aanzienlijk meer te betalen.

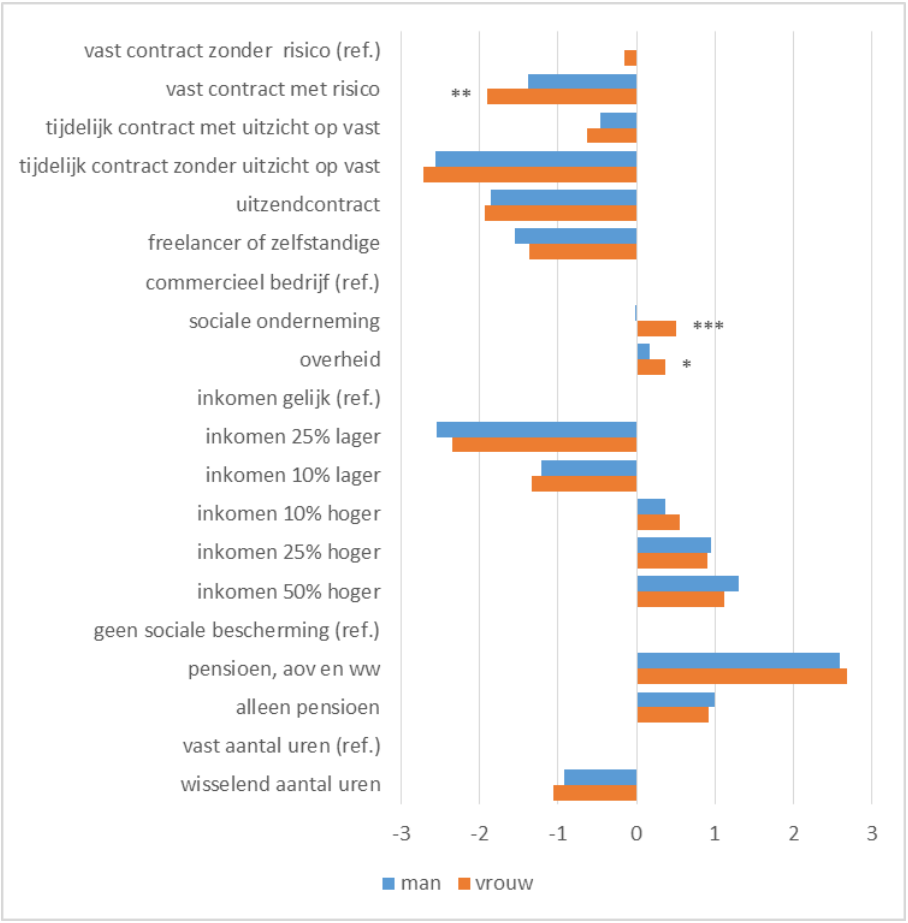
Aan een baan met een wisselend aantal uren geeft men gemiddeld 1 punt minder dan aan een overeenkomstige baan met een vast aantal uren. Wie nu een wisselend aantal uren heeft, zou dus bereid zijn een inkomensachteruitgang van 10% te accepteren in ruil voor een vaste arbeidsduur.

Verschilt de waardering van werk tussen groepen?

Het is aannemelijk dat niet alle bevolkingsgroepen de verschillende aspecten van werk op dezelfde wijze waarderen. Zo zouden er verschillen kunnen zijn tussen vrouwen en mannen, tussen jongeren en ouderen, tussen lager en hoger opgeleiden, tussen werkenden en niet-werkenden, tussen werknemers en zelfstandigen en tussen respondenten met een hoger en met een lager inkomen. In deze paragraaf onderzoeken we in welke mate de waardering van verschillende typen werk tussen deze groepen uiteenloopt. Significante verschillen tussen groepen worden gemarkeerd met een of meer asterisken.

Figuur 2 laat zien dat de cijfers die mannen en vrouwen aan verschillende baankenmerken geven over het algemeen niet significant verschillen. Vrouwen geven wel een (significant) lager rapportcijfer dan mannen aan een vast contract met risico om de baan te verliezen. Vrouwen waarderen werk als freelancer hoger dan een vast contract met risico om de baan te verliezen, terwijl mannen het risicovolle vaste contract hoger waarderen. Verder verschilt de waardering van verschillende contractvormen niet significant tussen vrouwen en mannen. Terwijl mannen bijna indifferent zijn tussen werken bij een commercieel bedrijf, een sociale onderneming en de overheid, hebben vrouwen een duidelijke voorkeur om bij een sociale onderneming of de overheid te werken: daarvoor geven zij bijna een halve punt extra. Met betrekking tot het inkomen, de sociale bescherming en vaste versus wisselende uren verschilt de waardering van mannen en vrouwen niet significant.

Figuur 2. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen mannen en vrouwen

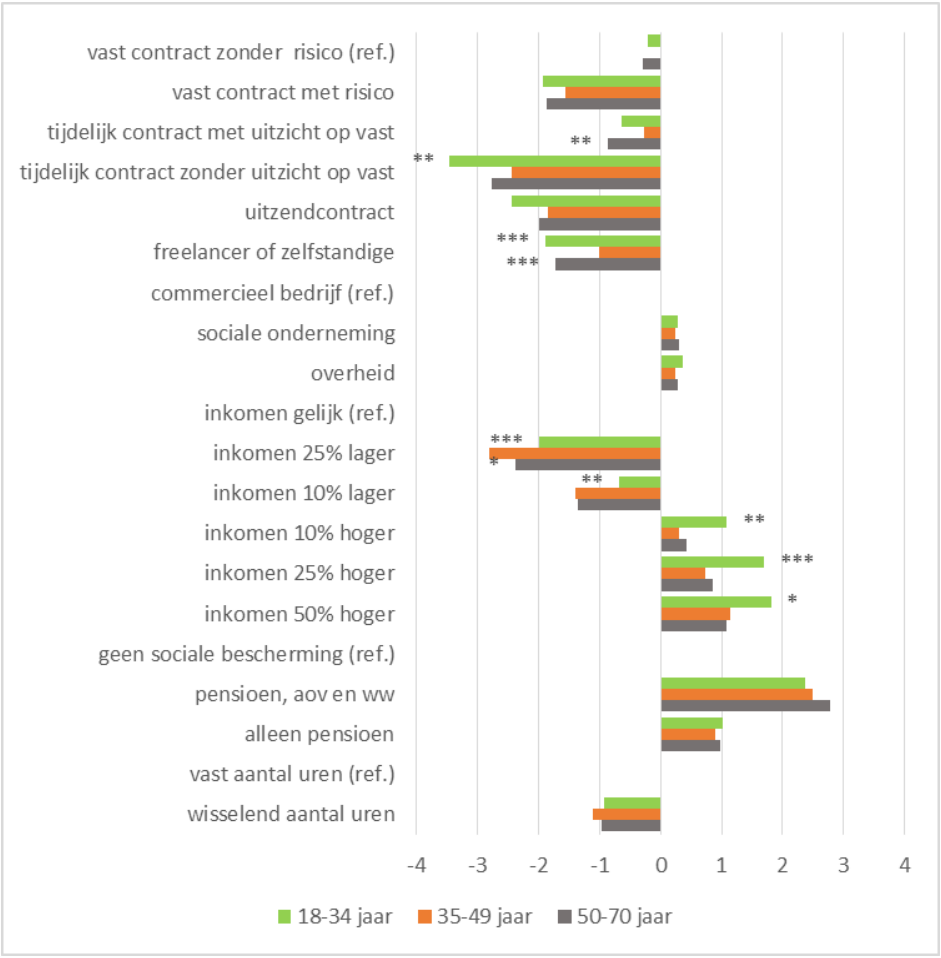


Noot: significantie van verschil mannen-vrouwen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Uit Figuur 3 blijkt dat de waardering voor verschillende baankenmerken tussen jongeren en ouderen soms aanzienlijk uiteenloopt. Jongeren onder 35 jaar geven een lager cijfer aan onzekere arbeidsrelaties dan met name de midden leeftijdsgroepen (35-49 jaar). Dit geldt in het bijzonder voor een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en voor werk als freelancer en zelfstandige. De voorkeur van oudere respondenten (50 jaar en ouder) verschilt minder van die

van de midden leeftijdsgroep, al geven ook zij een lager cijfer aan werk als freelancer of zelfstandige en tevens een lager cijfer aan een tijdelijk contract met uitzicht op vast.

Figuur 3. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken naar leeftijdsgroep



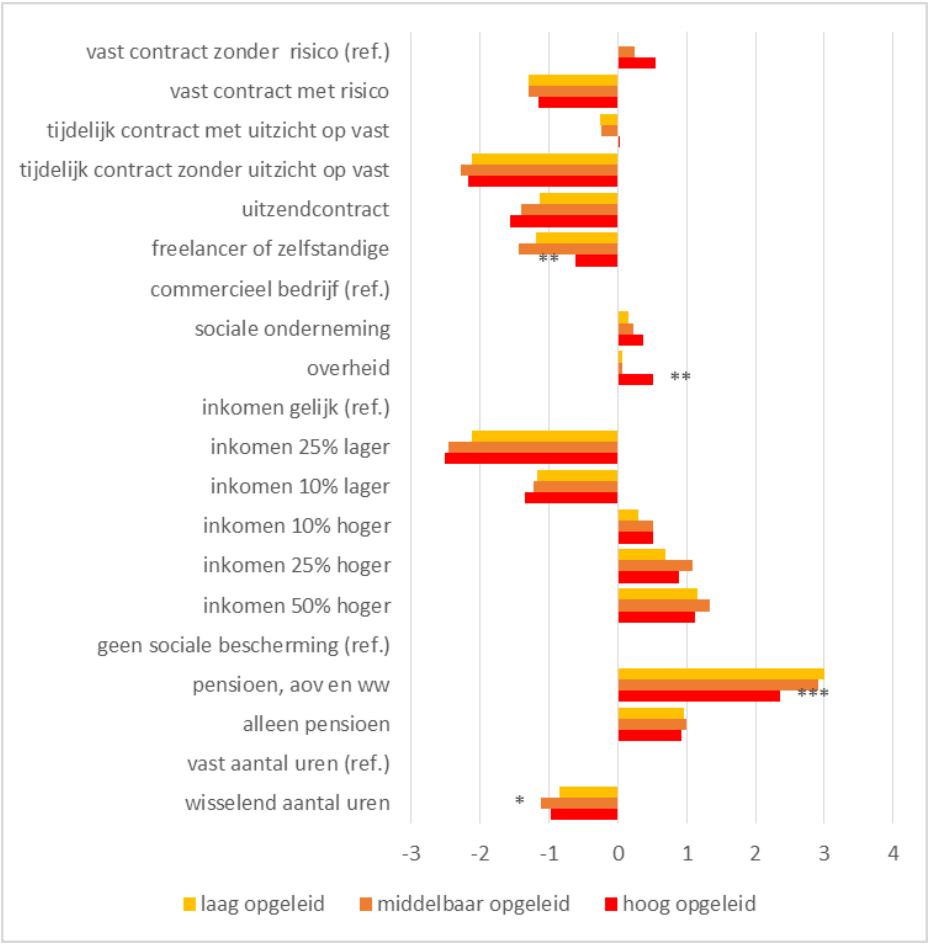
Noot: significantie van verschil t.o.v. 35-49 jaar: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

De leeftijdsgroepen verschillen ook in hun waardering van een verandering in het inkomen. Jongeren zijn minder afkerig van een lager inkomen en waarderen een inkomensstijging juist hoger dan respondenten van 35 jaar en ouder. Jongeren blijken niet of nauwelijks verliesmijdend te zijn. Een inkomensachteruitgang met respectievelijk 10% en 25% leidt bij hen tot ongeveer dezelfde verlaging van het cijfer als een overeenkomstige inkomensstijging leidt tot een verhoging van het cijfer. Respondenten van 35 jaar en ouder wegen een inkomensdaling daarentegen ruwweg vier keer zo zwaar als een overeenkomstige inkomensstijging.

De waardering van het soort onderneming (commercieel, sociaal, overheid), sociale zekerheid en vaste of wisselende arbeidsuren verschilt niet significant naar leeftijd.

Figuur 4 laat zien in hoeverre de rapportcijfers voor verschillende baankenmerken variëren met het opleidingsniveau van de respondenten. De verschillen zijn over het geheel genomen klein en meestal niet significant. De volgende verschillen zijn wel significant. Hoger opgeleiden (hbo en wo) geven een wat hoger cijfer aan werk als freelancer of zelfstandige. Zij hebben ook een wat sterkere voorkeur voor werken bij de overheid en hechten minder belang aan volledige sociale zekerheid dan de lager opgeleiden. Verder geven de middelbaar opgeleiden, vergeleken met de laag opgeleiden, een significant lager cijfer aan werk met wisselden arbeidsuren. Er zijn geen significante verschillen tussen de opleidingsniveaus in de waardering van een inkomensverandering.

Figuur 4. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken naar opleidingsniveau

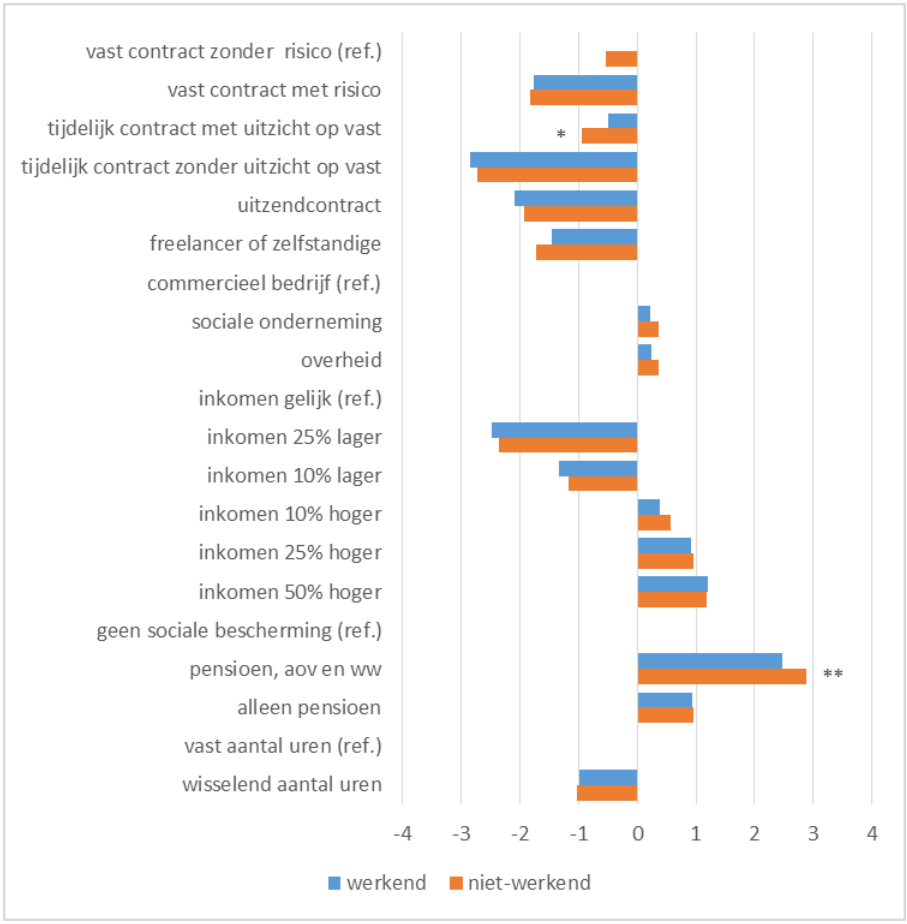


Noot: significantie van verschil t.o.v. laag opgeleid: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Werkenden en niet-werkenden verschillen opmerkelijk weinig in hun waardering van de verschillende baankenmerken, zo laat Figuur 5 zien. Niet-werkenden waarderen een tijdelijk contract met uitzicht op vast iets lager dan werkenden en zij hechten iets meer waarde aan verzekering van werkloosheid,

arbeidsongeschiktheid en pensioen. Maar verder is geen van de verschillen tussen de werkenden en de niet-werkenden significant.

Figuur 5. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen werkenden en niet-werkenden

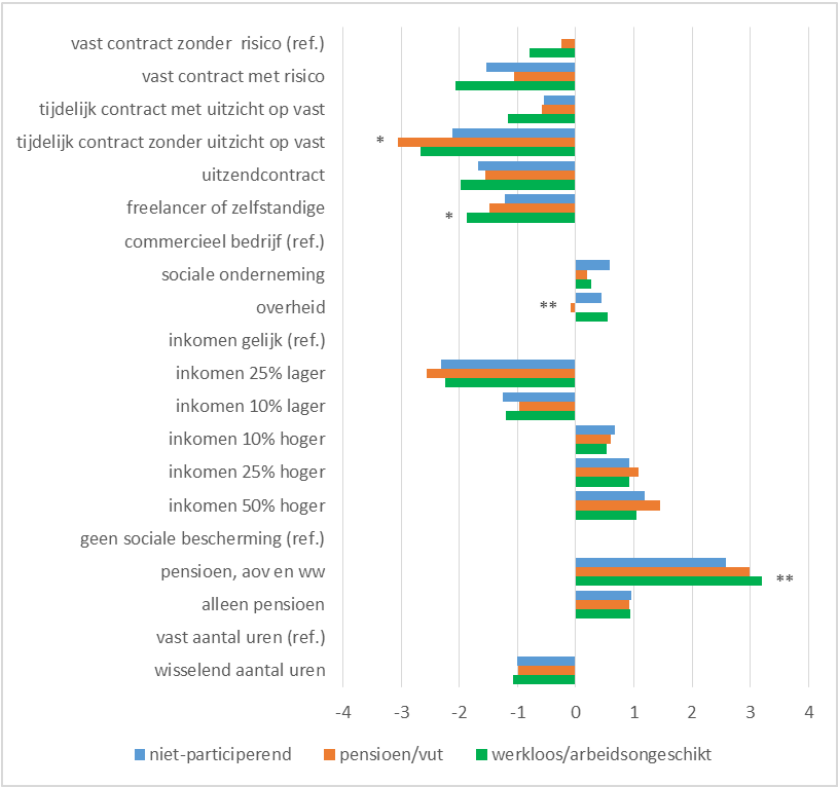


Noot: significantie van verschil tussen werkenden en niet-werkenden: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Nu zijn zowel de groep werkenden als de groep niet-werkenden verre van homogeen. Het is dus denkbaar dat er binnen beide groepen wel aanzienlijke verschillen in de waardering van de baanprofielen bestaan. Daarom bekijken we in Figuur 6 en Figuur 7 verschillen binnen beide groepen.

Figuur 6 vergelijkt werklozen en arbeidsongeschikten met (vervroegd) gepensioneerden en overige niet-participerenden (waaronder huisvrouwen en studerenden). De verschillen tussen deze drie groepen zijn over het algemeen klein.

Figuur 6. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen verschillende groepen niet-werkenden



Noot: significantie van verschil met niet-participerenden: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

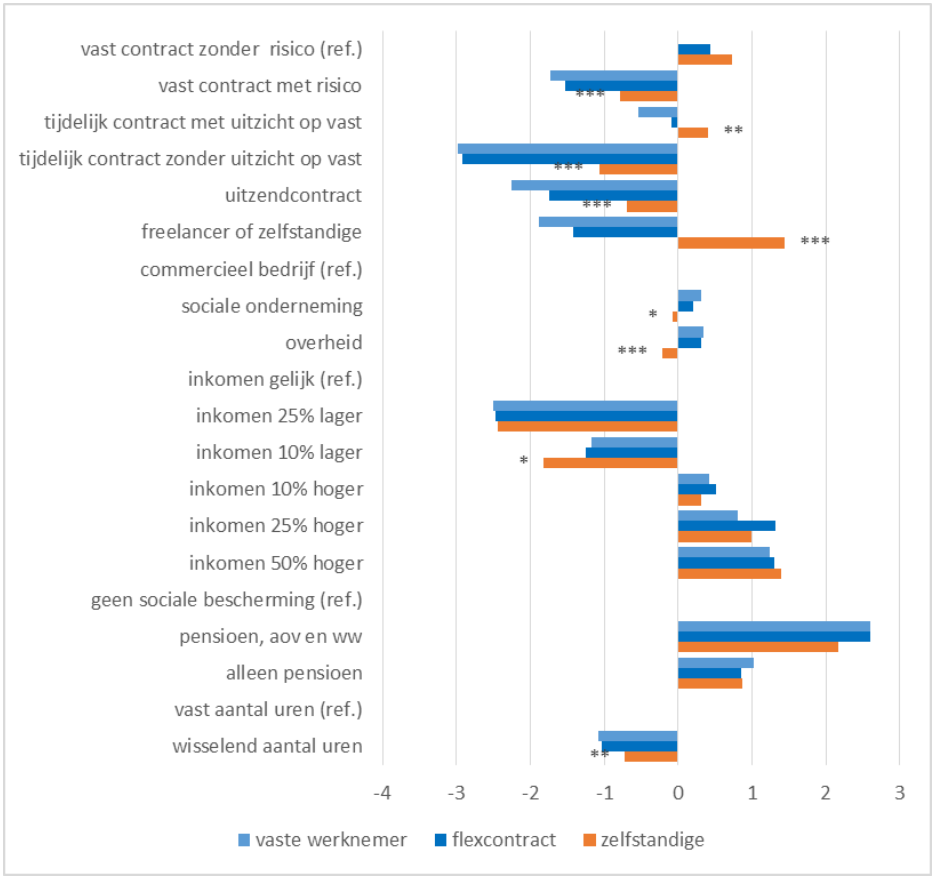
Gepensioneerden waarderen een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast wat lager dan de niet-participerenden, terwijl werklozen en arbeidsongeschikten een wat lager cijfer geven aan werk als freelancer of zelfstandige. Gepensioneerden zijn wat minder positief over werk bij de overheid. Werklozen en arbeidsongeschikten hechten meer waarde aan een volledig pakket van sociale zekerheid dan de andere niet-werkenden. De drie groepen niet-werkenden verschillen niet (significant) in hun waardering van een inkomensverandering en van wisselende arbeidsuren.

In Figuur 7 vergelijken we de rapportcijfers die werknemers met een vast contract, flexibele werknemers en freelancers en zelfstandigen aan de verschillende baankenmerken geven. Werknemers met een vast contract en met een flexibel dienstverband verschillen bij geen enkel baankenmerk significant van elkaar. Deze resultaten duiden er allerminst op dat flexibele werknemers het liefst flexibel *willen* werken: ook zij hebben een sterke voorkeur voor een vast contract zonder risico op ontslag. Freelancers en zelfstandigen verschillen wel aanzienlijk van de werknemers in hun waardering van verschillende baankenmerken. Zelfstandigen en freelancers hebben een duidelijke voorkeur voor werk als zelfstandige of freelancer. Daarnaast waarderen zij de verschillende soorten flexibele arbeidsrelaties ook beduidend minder negatief dan de werknemers. Zelfstandigen en freelancers werken minder graag bij een sociale onderneming of bij de overheid dan werknemers, al zijn de verschillen vrij klein (maar wel significant).

Verder valt op dat zelfstandigen en freelancers een beperkte inkomensachteruitgang van 10% negatiever beoordelen dan de werknemers. Aangezien zij bovendien een inkomensvooruitgang wat minder positief waarderen (al is het verschil hier niet significant) duidt dit erop dat zij sterker risicomijdend zijn dan werknemers. Dit is een verrassende uitkomst, omdat zelfstandigen juist vaak met forse inkomensschommelingen worden geconfronteerd, zodat te verwachten was dat zij daarmee minder moeite zouden hebben dan werknemers in loondienst. Een mogelijke verklaring is dat veel zelfstandigen in de afgelopen periode inderdaad een forse

inkomensachteruitgang hebben meegemaakt en hierdoor beduchter zijn voor nog een terugval in hun inkomen.

Figuur 7. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen verschillende groepen werkenden



Noot: significantie van verschil met vaste werknemers: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Een ander opvallend resultaat is dat de drie groepen niet verschillen in de waarde die zij hechten aan sociale zekerheid. Zelfstandigen en freelancers

waarderen een verzekering tegen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen net zo hoog als de werknemers. Tot slot zijn zelfstandigen wel minder negatief dan de werknemers over wisselende arbeidsuren.

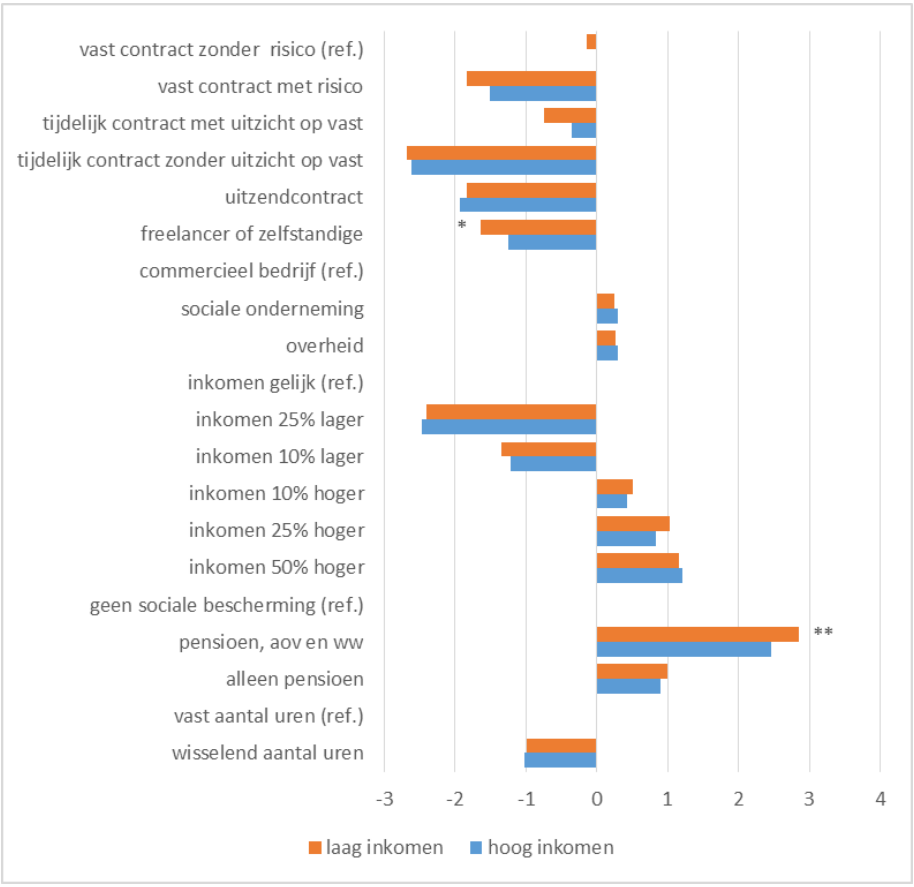
Als laatste bekijken we in Figuur 8 verschillen tussen inkomensgroepen. We hebben de respondenten op basis van hun huishoudensinkomen ingedeeld in twee groepen: een met een relatief laag huishoudensinkomen (tot € 50.000) en een met een relatief hoog inkomen (boven € 50.000). 46% van de respondenten behoort tot de groep lage inkomens en 34% tot de groep hoge inkomens. 20% van de respondenten heeft geen huishoudensinkomen opgegeven; deze groep is hier buiten beschouwing gelaten. De waardering van baankenmerken verschilt maar weinig tussen beide inkomensgroepen. De lage inkomensgroep is iets negatiever over werk als freelancers of zelfstandige en hecht wat meer waarde aan een uitgebreid pakket van sociale zekerheid. De overige verschillen zijn niet significant. Opmerkelijk is dat ook de waardering van een inkomensvooruitgang of -achteruitgang niet verschilt tussen de inkomensgroepen.

Overzien we de bovenstaande resultaten, dan kunnen we constateren dat de verschillen in waardering van de verschillende baanaspecten tussen de verschillende categorieën doorgaans niet groot zijn. Slechts een beperkt aantal verschillen is statistisch significant.

Vrouwen onderscheiden zich vooral van mannen doordat zij werk bij een sociale onderneming of bij de overheid hoger waarderen. Jongeren onder 35 jaar waarderen onzekere arbeidsrelaties nog lager dan de oudere leeftijdsgroepen. Wel zijn zij beduidend minder verliesmijdend. De verschillen tussen personen met uiteenlopend opleidingsniveau zijn ook klein. Hoog opgeleiden geven vergeleken met laag opgeleiden een iets hoger cijfer aan werk als zelfstandige en aan werk bij de overheid, terwijl zij wat minder waarde hechten aan een uitgebreid pakket van sociale zekerheid. Ook de verschillen tussen werkenden en niet-werkenden zijn opmerkelijk klein. Niet-werkenden, en dan vooral werklozen en arbeidsongeschikten, hechten wat meer belang

aan sociale zekerheid in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdom.

Figuur 8. Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen personen met een laag inkomen en met een hoog inkomen



Noot: significantie van verschil t.o.v. een hoog inkomen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

De grootste verschillen vinden we tussen zelfstandigen en werknemers in loondienst. Zelfstandigen en freelancers hebben een duidelijke voorkeur voor

werk als zelfstandige of freelancer en zijn ook minder negatief over onzekere arbeidsrelaties. Verder werken zij minder graag bij de overheid of een sociale onderneming. Opmerkelijk is dat zij meer verliesmijdend zijn dan werknemers en even veel waarde hechten aan sociale bescherming tegen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom als werknemers. Zij hebben wat minder moeite met wisselende arbeidsuren dan werknemers.

Tot slot zijn ook de verschillen tussen inkomensgroepen klein. Mensen met lagere inkomens waarderen werk als freelancer of zelfstandige wat minder en goede sociale zekerheid juist wat meer dan mensen met hogere inkomens.

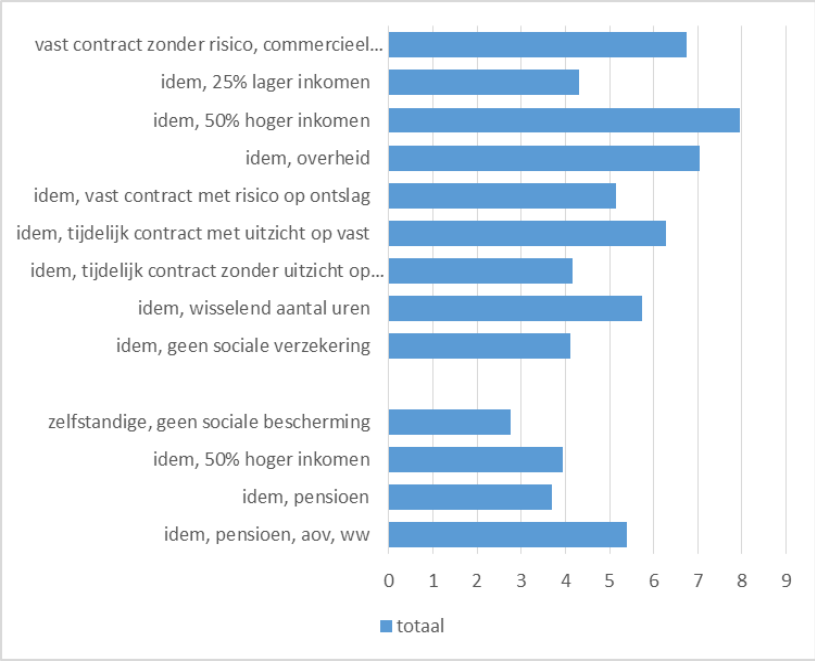
Welk rapportcijfers geven we aan verschillende soorten banen?

Door de rapportcijfers voor verschillende baankenmerken te combineren kunnen we het cijfer voor uiteenlopende profielen berekenen. Aangezien het aantal mogelijke profielen zeer groot is (namelijk 558) beperken we ons hier tot een selectie van baanprofielen. Hierbij maken we allereerst onderscheid tussen een baan in loondienst en werk als freelancer of zelfstandige (resp. het bovenste en onderste deel van Figuur 9). Als referentiecategorie voor een baan in loondienst wordt een profiel genomen met een vast contract met nauwelijks risico om de baan te verliezen bij een commercieel bedrijf met het huidige inkomen, volledige sociale zekerheid en een vast aantal uren. Vervolgens wordt in Figuur 9 steeds één kenmerk gevarieerd om te laten zien wat het effect hiervan is op het rapportcijfer. Voor werk als zelfstandige wordt als referentie genomen dat het inkomen gelijk blijft en dat er geen sociale bescherming is; vervolgens wordt ook steeds een van deze kenmerken veranderd.

Uit Figuur 9 blijkt dat een vaste baan zonder risico op ontslag bij een commercieel bedrijf, volledige sociale zekerheid en een 50% hoger inkomen, het hoogst wordt gewaardeerd. Toch krijgt deze baan gemiddeld iets minder dan een 8. Het laagst gewaardeerd is een baan als zelfstandige of freelancer

met het huidige inkomen en zonder sociale bescherming: gemiddeld iets minder dan een 3. Bijna alle profielen van een baan in loondienst worden hoger gewaardeerd dan de profielen van werk als zelfstandige, zelfs als het inkomen lager is, het contract onzekerder is of er minder sociale bescherming is. Alleen als een zelfstandige volledige sociale bescherming geniet, wordt dit profiel gemiddeld, met iets meer dan een 5, hoger gewaardeerd dan deze onzekere banen in loondienst. Werken als zelfstandige is voor de meeste respondenten dus geen aantrekkelijk alternatief voor werken in loondienst.

Figuur 9 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen



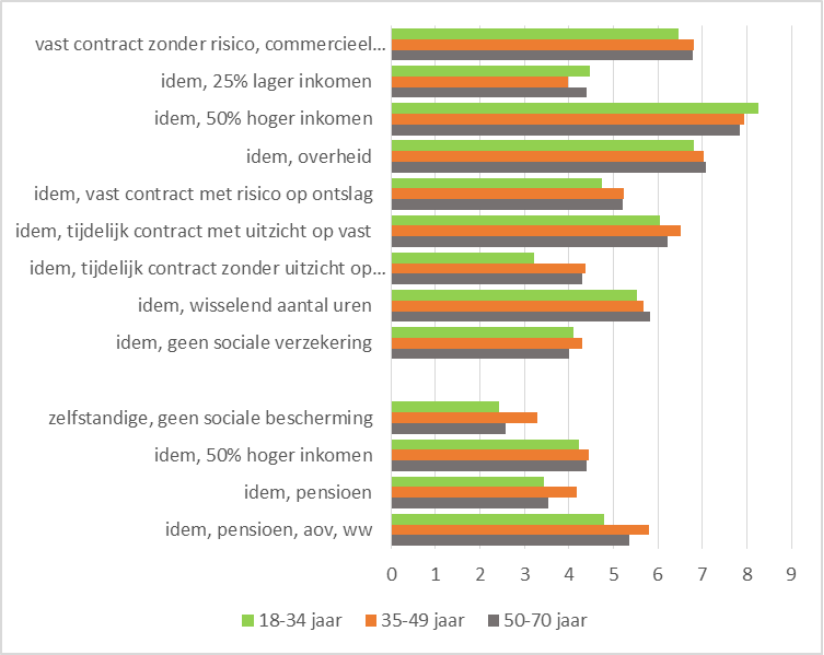
Verder laat Figuur 9 duidelijk zien dat zowel variaties in het inkomen als in de contractvorm en in de mate van sociale bescherming forse effecten hebben op het rapportcijfer.

Hoe verschillen de rapportcijfers tussen groepen?

Voor de groepen die op grond van bovenstaande analyses het meest van elkaar verschillen vergelijken we in deze paragraaf de rapportcijfers die zij aan de profielen in Figuur 9 geven. Het gaat achtereenvolgens om verschillen tussen leeftijdsgroepen en tussen werkenden met een verschillende arbeidsrelatie.

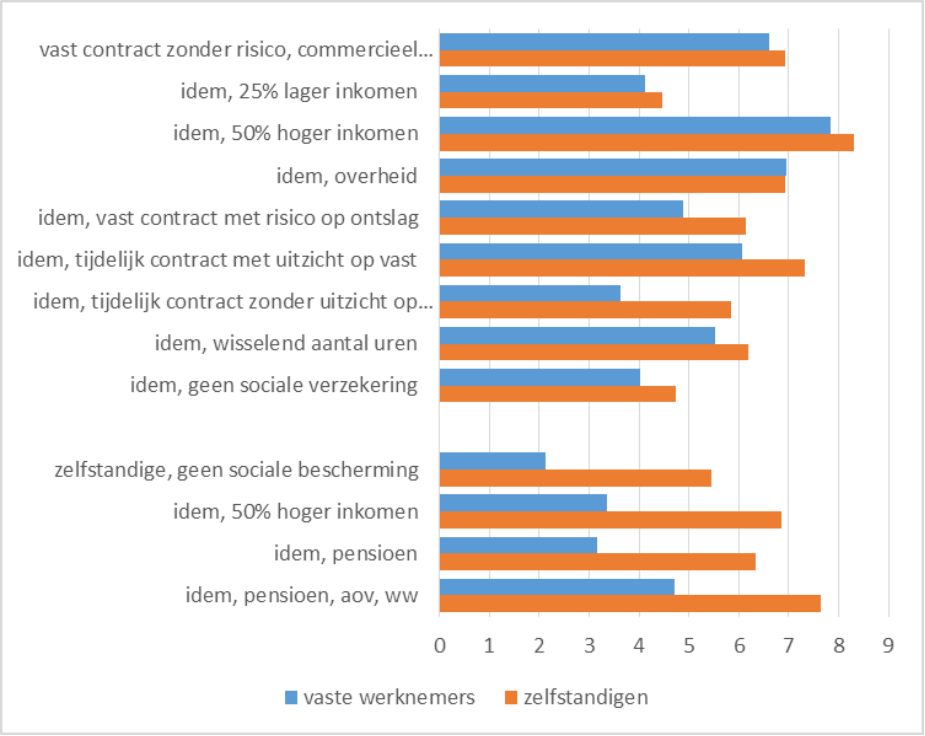
In Figuur 10 vergelijken we de rapportcijfers voor drie leeftijdscategorieën: 18-34 jaar, 35-49 jaar en 50-70 jaar. Hoewel we eerder vaststelden dat er vrij veel significante verschillen zijn in de waardering van verschillende baankenmerken tussen jongeren en ouderen, laat Figuur 10 zien dat dit niet tot een compleet andere waardering van verschillende banen leidt. Jongeren geven wat lagere cijfers aan de onzekere banen in loondienst; dit geldt vooral voor een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Verder zijn de middenleeftijdsgroepen wat minder negatief over werken als freelancer of zelfstandige dan zowel de jongeren als de ouderen. De jongeren en ouderen verschillen nauwelijks van elkaar als het gaat om de waardering van werk als zelfstandige.

Figuur 10 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen naar leeftijdsgroep



In Figuur 11 vergelijken we de rapportcijfers die werknemers met een vast contract en zelfstandigen aan verschillende baanprofielen geven. (We zagen eerder dat flexibele werknemers nauwelijks verschillen van werknemers met een vast contract; daarom zijn zij niet in Figuur 11 opgenomen.) Over het algemeen zijn de verschillen tussen de rapportcijfers voor een baan in loondienst niet bijzonder groot. Zelfstandigen geven een wat hoger cijfer aan onzekere banen, vooral aan een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Zelfstandigen zijn ook wat minder negatief over het geheel of gedeeltelijk ontbreken van sociale zekerheid. Opvallend is dat zelfstandigen de vaste baan zonder risico om de baan te verliezen iets hoger waarderen dan de vaste werknemers.

Figuur 11 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen naar arbeidsrelatie



Bij de rapportcijfers voor werk als zelfstandige zien we echter een groot verschil tussen de werknemers in loondienst en de zelfstandigen. De zelfstandigen waarderen deze profielen zo'n 3 punten hoger dan de werknemers. Toch is opmerkelijk dat ook de zelfstandigen een baan als zelfstandige zonder enige sociale zekerheid slechts met een 5½ waarderen. Als zij echter 50% meer gaan verdienen, geven zij hieraan ongeveer hetzelfde cijfer als aan een vaste baan in loondienst, namelijk een 7. Alleen als een baan als zelfstandige gepaard gaat met een pensioenvoorziening en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en werkloosheid waarderen zelfstandigen deze met ruim 7½ hoger dan een vaste baan in loondienst met dezelfde sociale bescherming.

Conclusie: de prijs voor zekerheid

Nederlanders blijken over het algemeen veel waarde te hechten aan zekerheid, zowel baanzekerheid als inkomenszekerheid. Een baan met weinig risico op verlies van werk wordt over het algemeen zo'n 2 tot 3 punten hoger gewaardeerd dan een onzekere arbeidsrelatie. Volledige sociale bescherming in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom wordt ruim 2,5 punt hoger gewaardeerd dan het ontbreken van deze inkomensbescherming. Dit betekent dat men voor zowel werkzekerheid als inkomenszekerheid bereid is zo'n 25% van het inkomen in te leveren. Mensen zijn dus inderdaad bereid een forse prijs te betalen voor meer zekerheid.

Over het algemeen varieert de waardering van verschillende kenmerken van de arbeidsrelatie niet sterk tussen verschillende groepen. Hoewel jongeren op een aantal aspecten significant verschillen van ouderen, waarderen zij niet geheel andere kenmerken van een baan. In het algemeen hechten jongeren nog meer dan ouderen waarde aan baanzekerheid en vinden zij ook een hoge(re) beloning belangrijker dan ouderen.

Het grootste verschil dat we vonden betreft het verschil in waardering tussen werknemers en zelfstandigen voor werken als zelfstandige of freelancer. Zelfstandigen geven aan hun eigen arbeidsrelatie ongeveer een 3 punten hoger rapportcijfer dan werknemers in loondienst. Dit vormt een sterke aanwijzing dat zelfstandigen daadwerkelijk zelfstandige zijn omdat zij dit meer waarderen dan werken in loondienst. Tegelijkertijd is opvallend dat ook zelfstandigen veel waarde hechten aan sociale bescherming. Zij zijn bereid daarvoor zo'n 15 à 20% van hun inkomen in te leveren. Bovendien zijn zij wat hun inkomen betreft meer verliesmijdend dan werknemers in loondienst. Zelfstandigen hechten dus minder belang dan werknemers aan baanzekerheid, maar zij hechten niet minder belang aan inkomenszekerheid. Als zij moeten kiezen tussen een vaste baan *met* sociale bescherming en overeenkomstig werk als zelfstandige *zonder* sociale bescherming, geven zij toch de voorkeur aan de eerste optie.

Literatuur

- Commissie Borstlap (2020). *In wat voor land willen wij werken?. Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. [https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissie-regulering-van-werk]
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica, 47* (4): 263–291.
- WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-Rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website www.aias-hsi.uva.nl.

Postadres

Postbus 15966
1001 NL Amsterdam

Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam

AIAS-HSI

+31 20 525 3400 | aias-hsi@uva.nl | aias-hsi.uva.nl