

Paul de Beer en Wieteke Conen

# De waarde van werk staat in Nederland onder druk

Kort & Bondig

# 1

**Paul de Beer en Wieteke Conen**

# **De waarde van werk staat in Nederland onder druk**

GOLDSCHMEDING  
FOUNDATION  
MENS • WERK • ECONOMIE

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT  
DOOR DE  
GOLDSCHMEDING  
FOUNDATION

Oktober 2019

© P. de Beer , W. Conen, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

P. de Beer & W. Conen & (2019). De waarde van werk staat in Nederland onder druk, *AIAS-HSI Kort & Bondig I*.

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 eerste 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 eerste 'Kort & Bondig' schetst veranderingen in de waarde(ring) van werk in Nederland en is 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 eerste 'Kort & Bondig' is gebaseerd op de analyse van gegevens die eerder verzameld zijn in het kader van International Social Survey Programme (ISSP). Een uitgebreidere rapportage van deze analyse is te vinden in AIAS-HSI working paper 4, 'The value of work in a changing labour market. An analysis of workers' surveys 1997-2015' (te downloaden van: <https://aias-hsi.uva.nl/binaries/content/assets/subsites/hugo-sinzheimer-institute/working-papers/wp-4-defin.pdf>).*

*In volgende afleveringen in de reeks 'Kort & Bondig' zullen onder meer de resultaten worden gepresenteerd van een enquête over de waarde(ring) van werk die in het voorjaar van 2019 onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking is gehouden en van een aantal diepte-interviews met mensen over (hun) werk. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de relatie tussen de bestaande regelgeving rond werk en inkomen en de waarde van verschillende soorten werk.*

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

---

# Inhoud

Veranderende waarden van werk?.....	5
Niet alleen werken voor het geld.....	8
Nederlanders hechten veel belang aan zekerheid en aan interessant werk..	10
Nederlanders steeds minder tevreden met hun werk .....	11
Werk biedt minder zekerheid en wordt minder interessant.....	12
Wijkt Nederland af van andere landen? .....	16
Conclusie: de waarde van werk staat onder druk .....	19

## Veranderende waarden van werk?

De arbeidsmarkt verandert snel. Het aantal flexibele banen en zzp'ers is sterk toegenomen. Inmiddels werkt de helft van de werkenden in deeltijd. Vrouwen hebben in de afgelopen decennia een indrukwekkende opmars op de arbeidsmarkt gemaakt. Door technologische ontwikkelingen en globalisering verdwijnen veel banen en zelfs hele beroepen, maar komen er ook weer nieuwe banen en beroepen bij. De kloof tussen de veelverdieners en de werkende armen wordt steeds groter.

Betekent dit nu ook dat de opvattingen over en de waardering van het werk veranderen? Hechten mensen tegenwoordig minder aan zekerheid in werk dan vroeger? Geeft de groei van het aantal zzp'ers uitdrukking aan een groeiende behoefte aan autonomie en zelfstandigheid, ook als dit ten koste gaat van de werkzekerheid? Staan millennials heel anders tegenover werk dan de babyboomers? Hechten vrouwen nog steeds vaker waarde aan leuk en zinvol werk en mannen aan een goed loon en status? Zijn er steeds meer 'bullshit jobs' die de werkenden zelf zinloos vinden?

In de (sociale) media worden regelmatig stellige uitspraken gedaan over de waardering van werk. 'Werk krijgt een steeds dominantere rol in ons bestaan', meldde NRC Handelsblad op 5 januari 2018.<sup>1</sup> Verzekeraar Achmea stelde eind 2018 in een boek over de waarde van werk: 'De conclusie is helder: de waarde van werk gaat sterk veranderen. (...) de verwachting [is] dat de komende jaren de vraag 'doet mijn werk ertoe?' steeds belangrijker wordt.'<sup>2</sup> Veel van dergelijke uitspraken zijn meer gebaseerd op persoonlijke indrukken dan op gedegen onderzoek. In het onderzoeksproject 'Waarde van werk' gaan onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam na hoe het nu werkelijk is gesteld met de opvattingen over en de waardering van werk en hoe deze opvattingen en waardering veranderen.

---

<sup>1</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/01/05/laat-werk-niet-je-identiteit-bepalen-a1587283>

<sup>2</sup> <https://nieuws.achmea.nl/maatschappelijke-waarde-van-werk-steeds-belangrijker/>

Deze Policy Brief presenteert de eerste resultaten van dit onderzoek. Deze zijn gebaseerd op een groot en lang lopend internationaal onderzoek, het International Social Survey Programme (ISSP), waarin periodiek ook vragen over de waarde(ring) van werk worden gesteld. We gebruiken de antwoorden van werkenden in de leeftijdscategorie 18 tot 59 jaar om vast te stellen hoe de waardering van werk in Nederland tussen 1997 en 2015 is veranderd en of de veranderingen in Nederland parallel lopen met die in andere landen of daar juist van afwijken.

Bij de waarde en waardering van werk kan het om heel uiteenlopende zaken. Het kan gaan om het belang dat mensen in het algemeen aan werk toekennen, maar ook aan het belang dat zij hechten aan specifieke aspecten van het werk, zoals het loon, de baan zekerheid en de arbeidstijden. Hierbij gaat het dus om de *normatieve* opvatting van mensen over wat zij belangrijk en minder belangrijk vinden van werk.

Daarnaast kunnen we denken aan de waardering van mensen van hun eigen werk. Ook daarbij kunnen we weer kijken naar hoe ze hun werk als geheel waarderen (zijn zij tevreden met hun werk?) en hoe ze bepaalde aspecten van het werk waarderen (bijv. loon, baan zekerheid, arbeidstijden). Het gaat hier dus om een *evaluatief* oordeel over de kwaliteit van het werk dat men daadwerkelijk doet.

Al deze verschillen betekenen dat het niet zinvol is om over ‘de’ waarde van werk in het algemeen te spreken, maar dat we het altijd hebben over een bepaalde interpretatie van de waarde van werk.

In deze Policy Brief kijken we naar alle vier benaderingen van de waarde van werk die we hier hebben genoemd. Bij de afzonderlijke aspecten van werk onderscheiden we ook weer verschillende mogelijkheden. Concreet besteden we aandacht aan de volgende ‘waarden van werk’.

### 1. *Waardering van werk in het algemeen*

- a. Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen en niets meer dan dat.
- b. Ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs als ik het geld niet nodig had.

2. *Waardering van specifieke aspecten van werk*

- a. Hoe belangrijk is een baan die zekerheid biedt?
- b. Hoe belangrijk is een hoog inkomen?
- c. Hoe belangrijk is een interessante baan?
- d. Hoe belangrijk is een baan die nuttig is voor de samenleving?

De eerste twee worden vaak geïnterpreteerd als het belang dat men hecht aan de extrinsieke opbrengsten van een baan en de laatste twee als het belang van de intrinsieke opbrengsten.

3. *Oordeel over het eigen werk in het algemeen*

- a. Hoe tevreden bent u met uw huidige (belangrijkste) baan?

4. *Oordeel over specifieke aspecten van het eigen werk*

- a. Mijn baan biedt zekerheid.
- b. Ik heb een hoog inkomen.
- c. Ik heb een interessante baan.
- d. Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving.

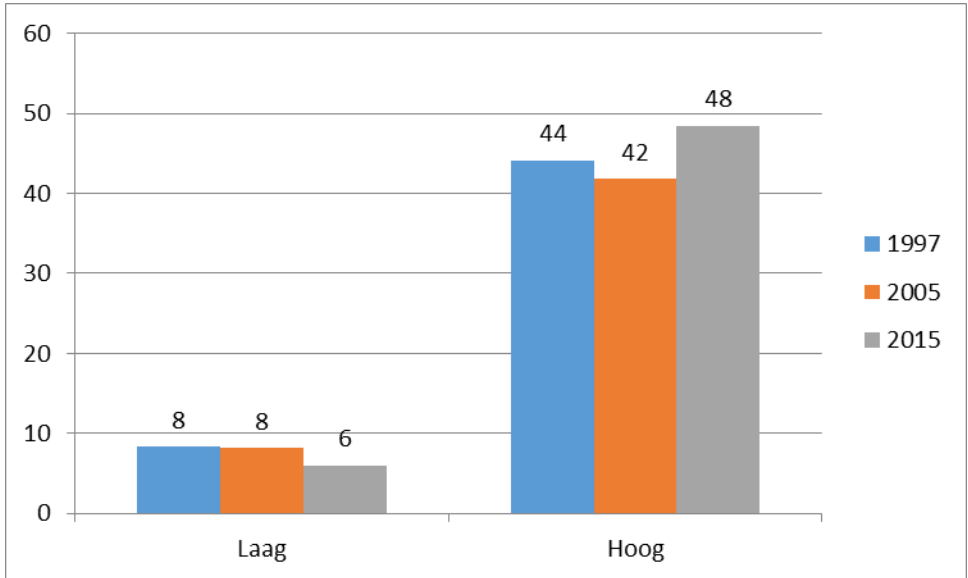
We bekijken eerst hoe de waardering van werk in Nederland tussen 1997 en 2015 is veranderd. We hebben ook informatie uit het jaar 2005, zodat we kunnen nagaan of er van een trendmatige ontwikkeling sprake is of dat zich juist een omslag in de ontwikkeling heeft voorgedaan. Daarna vergelijken we de trends in Nederland met die in een aantal andere landen.



## Niet alleen werken voor het geld

De algemene waarde van werk meten we door te vragen of een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen en of mensen ook graag een betaalde baan zouden hebben als ze het geld niet nodig hadden. Door deze twee vragen te combineren kunnen we onderscheid maken tussen mensen met een hoge niet-financiële werkmotivatie (die de eerste vraag ontkennend beantwoorden en de tweede vraag bevestigend) en mensen met een lage niet-financiële werkmotivatie (die de eerste vraag bevestigend beantwoorden en de tweede vraag ontkennend). Figuur 1 laat zien dat in Nederland veel meer mensen een hoge dan een lage niet-financiële motivatie hebben. In 2015 was bijna de helft van de werkenden het niet eens met de stelling dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen en wel eens met de stelling dat zij ook graag zouden werken als het voor het geld niet nodig was. Anders gezegd, bijna de helft van de werkenden vindt werken op zich belangrijk, los van de beloning. Slechts een op de 17 werkenden vindt werken juist alleen belangrijk vanwege de beloning en zou stoppen met werken als het financieel mogelijk was.

**Figuur 1. Niet-financiële werkmotivatie (% van de werkenden)**



**Bron: ISSP 1997, 2005, 2015**

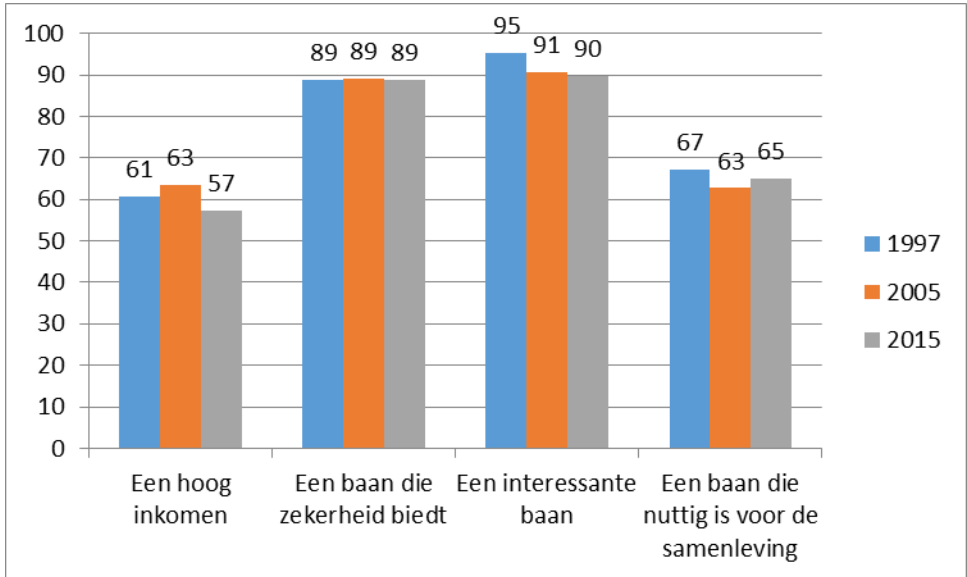
Het percentage van de bevolking dat niet primair vanwege het geld betaald werk verricht, is tussen 1997 en 2015 per saldo toegenomen, terwijl de groep die juist wel voornamelijk om financiële overwegingen werkt, is afgenomen. Nederlanders zijn werken dus sterker als een betekenisvol in zichzelf gaan zien. Dit was echter geen rechtlijnige ontwikkeling, want in 2005 was de groep met een sterke niet-financiële motivatie om te werken, juist iets kleiner dan in 1997. Op basis van slechts drie waarnemingen kunnen we dan ook niet concluderen dat er sprake is van een trendmatige toename van de waardering van werk, los van de beloning.

## Nederlanders hechten veel belang aan zekerheid en aan interessant werk

Vinden Nederlanders vooral de extrinsieke aspecten van het werk (inkomen en zekerheid) belangrijk of eerder de intrinsieke aspecten (interessant en nuttig werk)? Figuur 2 laat zien dat deze vraag niet eenduidig kan worden beantwoord. Negen op de tien werkenden vinden een baan die zekerheid biedt belangrijk of zeer belangrijk, maar ook een interessante baan. Zes à zeven op de tien werkenden vinden een hoog inkomen en een baan die nuttig is voor de samenleving van belang. Een ruime meerderheid van de werkenden hecht dus zowel aan de extrinsieke als aan de intrinsieke aspecten van een baan.

Soms wordt gesuggereerd dat werkenden steeds meer belang gaan hechten aan de intrinsieke aspecten van werk en minder aan de extrinsieke aspecten. Dit zou komen doordat we steeds welvarender worden, waardoor de aandacht zou verschuiven van materiële behoeften naar immateriële of postmateriële behoeften. Figuur 2 biedt daarvoor echter geen aanwijzingen. Terwijl het belang van baanzekerheid tussen 1997 en 2015 gelijk is gebleven, zijn de werkenden een interessante baan juist iets minder belangrijk gaan vinden – al blijft dit wel het belangrijkste aspect van werk. Het belang dat werkenden hechten aan een hoog inkomen is sinds 2005 wel iets afgenomen, terwijl het belang van nuttig werk iets meer wordt benadrukt. Alles tezamen genomen kunnen we echter niet zeggen dat er een verschuiving is opgetreden van een waardering van extrinsieke naar intrinsieke werkaspecten.

**Figuur 2. Welke aspecten zijn (zeer) belangrijk in een baan? (% van de werkenden)**



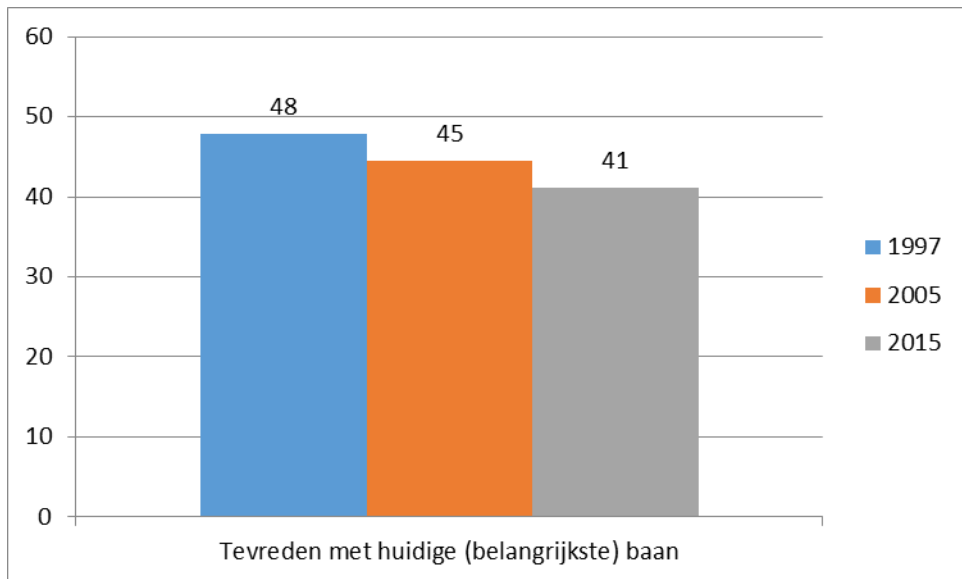
Bron: ISSP 1997, 2005, 2015

## Nederlanders steeds minder tevreden met hun werk

Hoe waarderen Nederlanders hun eigen werk? Uit Figuur 3 blijkt dat het percentage werkenden dat zeer of uitermate tevreden is met hun huidige baan, terugloopt. In 1997 was bijna de helft (48%) tevreden, in 2015 was dit nog maar iets meer dan twee op de vijf (41%). Dit is een significante afname in een periode van nog geen twintig jaar.

Dit roept de vraag op waarom het percentage werkenden dat zeer tevreden is, afneemt. Je zou verwachten dat dit te maken heeft met de aspecten van het werk die zij het belangrijkste vinden. Of dit het geval is onderzoeken we in de volgende paragraaf.

**Figuur 3. Percentage werkenden dat zeer of uitermate tevreden is met de huidige baan**



Bron: ISSP 1997, 2005, 2015

## **Werk biedt minder zekerheid en wordt minder interessant**

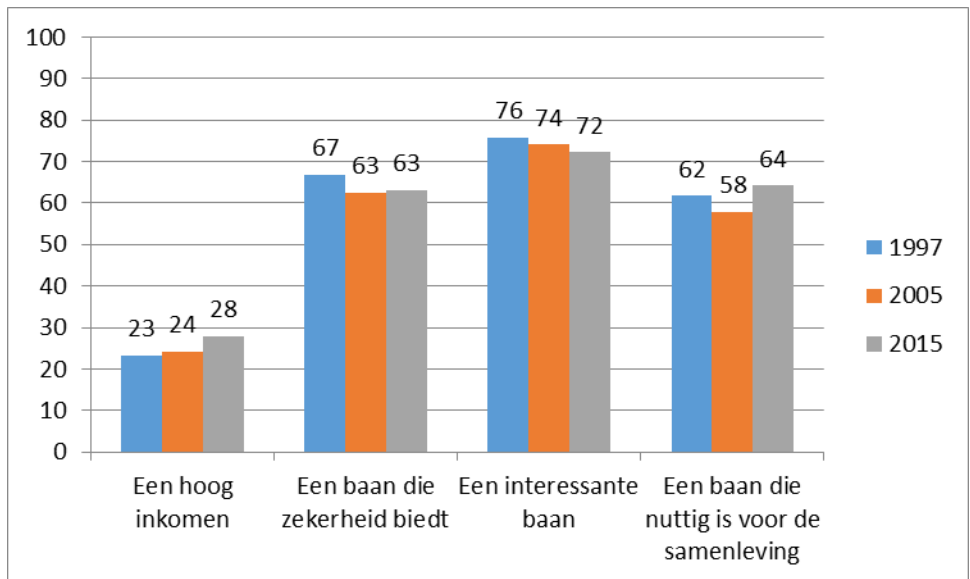
Figuur 4 laat zien dat een ruime meerderheid van de werkenden vindt dat hun baan zekerheid biedt, dat zij een interessante baan hebben en dat hun baan nuttig is voor de samenleving. Slechts iets meer dan een op de vier werkenden vindt dat men een hoog inkomen heeft.

Sinds 1997 zijn de werkenden wel minder positief geworden over de zekerheid die hun baan biedt en vinden zij ook minder vaak dat zij een interessante baan hebben. Weliswaar gaat het nog steeds om een ruime meerderheid, maar het aandeel loopt wel terug. Tegelijkertijd vonden in 2015 meer werkenden dan in 1997 dat zij een hoog inkomen hebben en dat

hun baan nuttig is voor de samenleving. Het laatste is interessant in het licht van recente discussies over ‘zinloos werk’ of zogenaamde ‘bullshit jobs’.<sup>3</sup> Dat steeds meer werkenden hun baan zinloos zouden vinden, wordt door deze cijfers geenszins bevestigd. Zowel in 1997 als 2005 vond 15% van de werkenden zijn of haar werk niet nuttig; in 2015 was dit nog maar 11%.

Op grond van Figuur 4 kunnen we geen eenduidige conclusie trekken of de kwaliteit van het werk naar het oordeel van de werkenden hoger of lager is geworden: op twee aspecten is er sprake van verbetering en op twee andere van verslechtering.

**Figuur 4. Percentage van de werkenden dat zegt dat de huidige baan bepaalde kenmerken heeft**



Bron: ISSP 1997, 2005, 2015

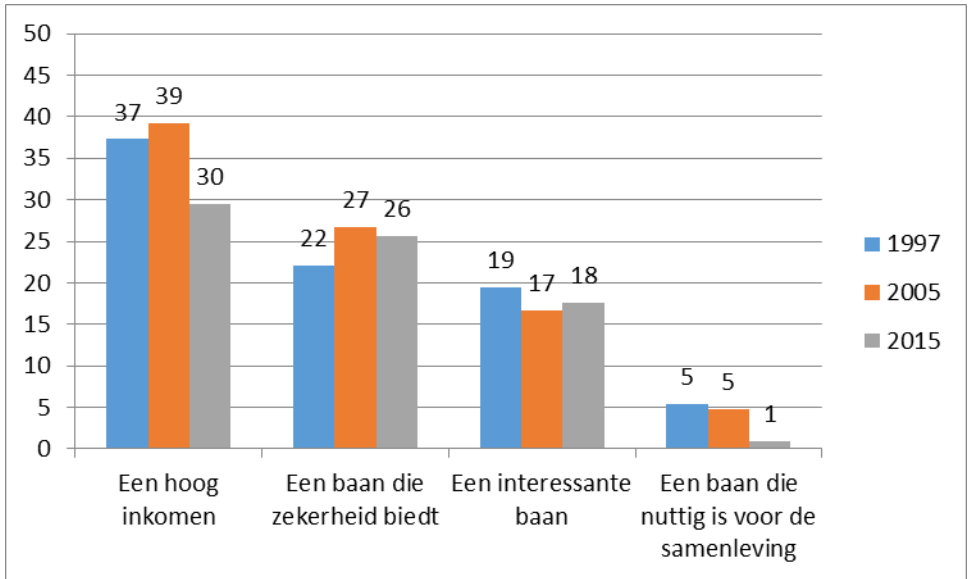
<sup>3</sup> Vgl. David Graeber (2018). *Bullshit jobs*. Business Contact.

Het is interessant om deze waardering van het eigen werk af te zetten tegen het belang dat men aan deze werkaspecten hecht. In Figuur 5 geven we het verschil weer tussen het percentage van de werkenden dat een bepaald aspect van het werk (zeer) belangrijk vindt en het percentage dat zegt dat het betreffende aspect geldt voor de huidige baan. Dit verschil is een indicatie voor de ontevredenheid over verschillende werkaspecten. Deze ontevredenheid is het grootst voor het inkomen: ongeveer drie op de vijf werkenden vinden een hoog inkomen belangrijk, terwijl slechts ruim een kwart vindt dat men een hoog inkomen heeft. Wel is deze kloof sinds 2005 fors kleiner geworden. Dat komt zowel doordat men een hoog inkomen wat minder belangrijk is gaan vinden als doordat meer werkenden zeggen dat zij een hoog inkomen hebben.

Bij de baan zekerheid is de kloof ook vrij groot: het aandeel dat zekerheid belangrijk vindt, is ongeveer een kwart (van alle werkenden) groter dan het aandeel dat zegt dat de eigen baan zekerheid biedt. Hier is de kloof tussen wens en werkelijkheid iets groter geworden, al gold dat alleen voor de periode tussen 1997 en 2005. De sterke toename van flexibel werk in de laatste tien jaar heeft dus niet geleid tot een steeds grotere discrepantie tussen het belang dat men aan zekerheid hecht en de zekerheid die de huidige baan biedt.

Bij interessant werk is er geen eenduidige ontwikkeling in de kloof tussen het belang en de realiteit. Tot slot is de kloof opmerkelijk klein bij nuttig werk. Het aandeel dat zegt dat het werk nuttig is voor de samenleving is bijna even groot als het aandeel dat dit belangrijk vindt. Bovendien is het verschil sinds 2005 kleiner geworden. Ook dit biedt allerminst ondersteuning voor de opvatting dat een groeiende groep werkenden het eigen werk als zinloos zou ervaren.

**Figuur 5. Verschil tussen het percentage van de werkenden dat een bepaald werkaspect (zeer) belangrijk vindt en het percentage dat zegt dat dit geldt voor de huidige baan**



**Bron: ISSP 1997, 2005, 2015**

De trends in de verschillende werkaspecten en de kloof tussen wens en werkelijkheid bieden niet direct houvast om te verklaren waarom Nederlanders steeds minder tevreden zijn met hun werk, zoals we hiervoor constateerden. Alleen bij de zekerheid die het werk biedt is er sprake van een groeiende kloof tussen het belang dat men eraan hecht en de werkelijke situatie. Aangezien Nederlanders aan baan zekerheid zeer veel belang hechten, zou dit aspect de meer positieve ontwikkeling ten aanzien van de hoogte van het inkomen en de nuttigheid van het werk mogelijk kunnen overschaduw.



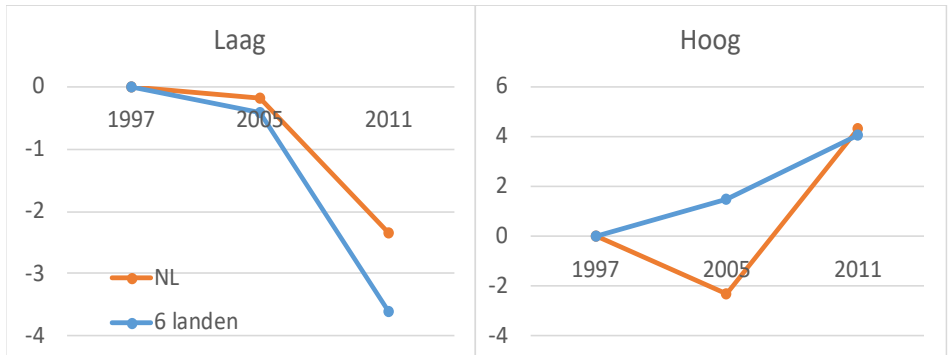
## Wijkt Nederland af van andere landen?

Zijn de trends in de waardering van werk die we hiervoor hebben geschetst, uniek voor Nederland of hebben zich in andere landen vergelijkbare ontwikkelingen voorgedaan?

We vergelijken in deze paragraaf de veranderingen in Nederland met die in zes andere Westerse landen die ook in alle drie jaren aan het ISSP-onderzoek hebben deelgenomen. Het gaat om Frankrijk, Duitsland, Groot-Brittannië, Noorwegen, Zweden en de Verenigde Staten. We vergelijken Nederland simpelweg met het gemiddelde van deze zes landen. Daarbij dient men zich te realiseren dat deze landen natuurlijk niet allemaal dezelfde trends laten zien. We vergelijken hier alleen de trends tussen deze landen en niet de verschillen in absolute niveaus, omdat deze tussen landen lastig te vergelijken zijn. Dit komt doordat mensen in sommige landen meer geneigd zijn extreme antwoorden te geven dan in andere landen, zonder dat dit veel zegt over het feitelijke belang dat men aan (bepaalde aspecten van) werk toeschrijft.

Als het gaat om de niet-financiële motivatie om te werken, vertoont Nederland een patroon dat vergelijkbaar is met de andere landen (Figuur 6). Het aandeel van de werkenden dat primair vanwege het geld werkt, neemt af, vooral na 2005 (linker figuur), en het aandeel dat juist niet primair door geld wordt gemotiveerd, neemt toe (rechter figuur). In het laatste geval zien we wel een afwijkende ontwikkeling in Nederland ten opzichte van de andere landen tussen 1997 en 2005, maar over de gehele periode 1997-2015 neemt de niet-financiële werkmotivatie in Nederland even sterk toe als in de andere zes landen.

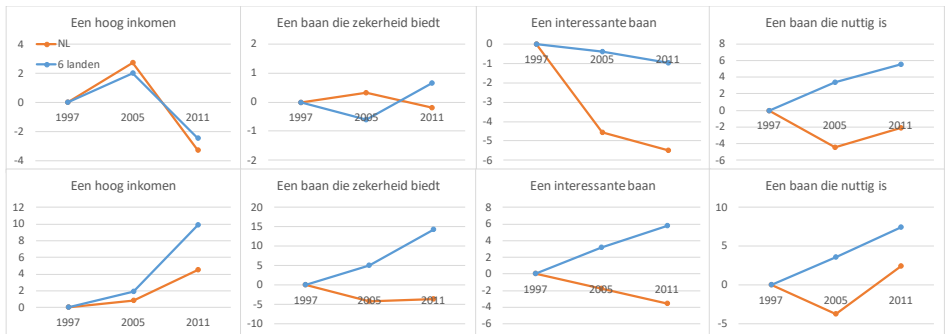
**Figuur 6. Verandering in de niet-financiële werkmotivatie in Nederland en 6 andere landen (procentpunten), lage werkmotivatie (links) en hoge werkmotivatie (rechts)**



**Bron: ISSP 1997, 2005, 2015**

Richten we ons op de vier verschillende aspecten van het werk, dan is er minder overeenkomst tussen Nederland en de andere landen. In het bovenste gedeelte van Figuur 7 wordt het belang dat werkenden aan verschillende baanaspecten hechten, weergegeven en in het onderste gedeelte in welke mate de huidige baan die aspecten heeft. Alleen bij een hoog inkomen komen de trends in Nederland ten aanzien van zowel het belang als het hebben van een hoog inkomen overeen met die in de andere landen. Tussen 1997 en 2005 nam het belang van een hoog inkomen toe, terwijl ook iets meer werkenden aangaven een hoog inkomen te hebben. Tussen 2005 en 2015 gingen de werkenden juist minder belang hechten aan een hoog inkomen, terwijl juist meer werkenden zeiden dat zij een hoog inkomen hadden. Wellicht hangen de veranderingen in de laatste periode samen met de diepe economische crisis. Door die crisis vonden werkenden behoud van hun baan wellicht belangrijker dan een hoog inkomen. Omgekeerd was men hierdoor in 2015, toen de economie uit de crisis was gekomen, wellicht eerder geneigd het eigen inkomen als hoog aan te merken.

**Figuur 7. Verandering in het aandeel van de werkenden dat een bepaald werkaspect belangrijk vindt (boven) en dat zegt dat het werkaspect geldt voor het huidige werk (onder), in Nederland en zes andere landen (procentpunten)**

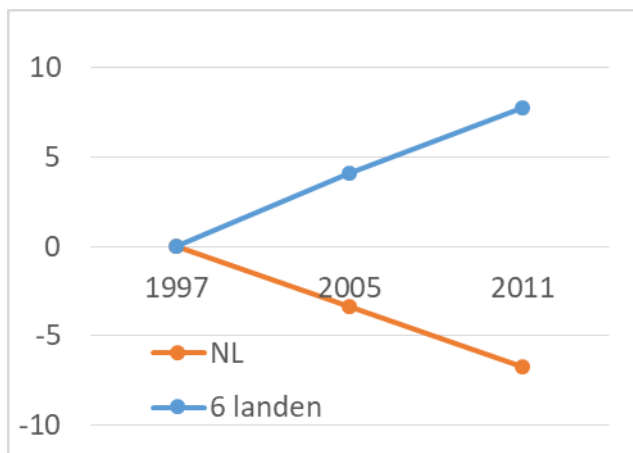


Bron: ISSP 1997, 2005, 2015

Bij de andere werkaspecten wijkt de trend in Nederland meestal af van die in de andere landen. In de meeste gevallen is in Nederland zowel het belang van een bepaald aspect als het vóórkomen van dat aspect gedaald ten opzichte van de andere landen. Vooral de intrinsieke werkaspecten (een interessante baan en een nuttige baan) zijn Nederlanders minder belangrijk gaan vinden in vergelijking met de werkenden in andere landen. In de andere landen zijn die intrinsieke werkaspecten ook daadwerkelijk sterker geworden, terwijl dit in Nederland niet of nauwelijks is gebeurd. Ook de zekerheid die de baan biedt, is in Nederland achtergebleven bij die in andere landen. In het algemeen hebben de waardering en de kwaliteit van het werk zich in Nederland dus minder gunstig ontwikkeld dan in de andere landen.

Zo gezien is het niet zo verwonderlijk dat ook de tevredenheid met het werk in Nederland een veel minder gunstige ontwikkeling laat zien dan in de andere landen (Figuur 8). Terwijl in de andere landen het aandeel tevreden werkenden met zo'n acht procentpunten is toegenomen, is het in Nederland juist met zo'n zeven procentpunten afgenomen. Terwijl van deze zeven landen de Nederlanders in 1997 nog het meest tevreden waren met hun werk, waren zij in 2015, op de Fransen na, juist het minst tevreden.

**Figuur 8. Verandering in het percentage werkenden dat zeer of uitermate tevreden is met de huidige baan, in Nederland en zes andere landen**



Bron: ISSP 1997, 2005, 2015

## **Conclusie: de waarde van werk staat onder druk**

De trends die in deze Policy Brief zijn beschreven, bieden geen basis voor al te stellige uitspraken over veranderingen in de waarde van werk, zoals die in discussies soms worden gedaan. De ontwikkelingen die zich tussen 1997 en 2015 hebben voorgedaan zijn niet altijd eenduidig en niet simpel onder één noemer te brengen. De meest stellige uitspraken die we kunnen doen zijn eigenlijk juist ontkenningen. Er lijkt geen sprake van dat Nederlanders in algemene zin de intrinsieke aspecten van het werk (interessant en nuttig werk) steeds belangrijker gaan vinden ten koste van de extrinsieke aspecten (loon en zekerheid). Er is ook geen eenduidige toename (of juist afname) van de kwaliteit van het werk. Wel kunnen we constateren dat de twee werkaspecten die Nederlanders het belangrijkste vinden, namelijk zekerheid en interessant werk, onder druk staan: zowel het aandeel werkenden dat vindt dat de baan zekerheid biedt als het aandeel dat een interessante baan

heeft, is afgenomen. Tegelijkertijd is er geen sprake van, zoals recent wel wordt beweerd, dat steeds meer werkenden hun werk niet nuttig vinden; het omgekeerde is juist het geval. Wel blijkt het aandeel werkenden dat zeer of uitermate tevreden is met haar/zijn huidige baan in Nederland aanzienlijk te zijn afgenomen.

Als we de ontwikkelingen in Nederland vergelijken met die in een aantal andere landen - Frankrijk, Duitsland, Groot-Brittannië, Noorwegen, Zweden en de Verenigde Staten – blijkt Nederland in een aantal opzichten negatief af te steken. Terwijl in die andere landen het percentage van de werkenden dat zegt een hoog inkomen, een baan die zekerheid biedt, een interessante baan of een nuttige baan te hebben, fors is toegenomen, is dit in Nederland minder toegenomen of zelfs afgenomen. Tegelijkertijd zien we ook dat de tevredenheid met de huidige baan in die andere landen stevig is gegroeid, maar in Nederland flink is gedaald. Zo bezien staat de waarde van werk in Nederland, vergeleken met andere landen, wel degelijk onder druk. Waardoor Nederland zich op deze punten ongunstig onderscheidt van de andere landen, is moeilijk vast te stellen. In vervolgonderzoek hopen we meer licht te kunnen werpen op de achtergronden van de waarde van werk in Nederland.

## 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](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### Postadres

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

