

# Jongeren in onzekere banen

**Fabian Dekker**

**Arbeidssocioloog en werkzaam bij de vakgroep Sociologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam**

*Zowel in Nederland als in België doen zich een aantal in het oog springende ontwikkelingen voor op de arbeidsmarkt (met de flexibilisering van de arbeidsrelatie en de oplopende werkloosheid als belangrijkste), maar in Nederland treft deze transitie tegen de achtergrond van een terugtrekkende overheid vooral de positie van jongeren. Deze bijdrage leest als een waarschuwing: in het uitstippen van het Belgische arbeidsmarktbeleid van morgen dient het Nederlandse pad vooral niet te worden bewandeld.*

18

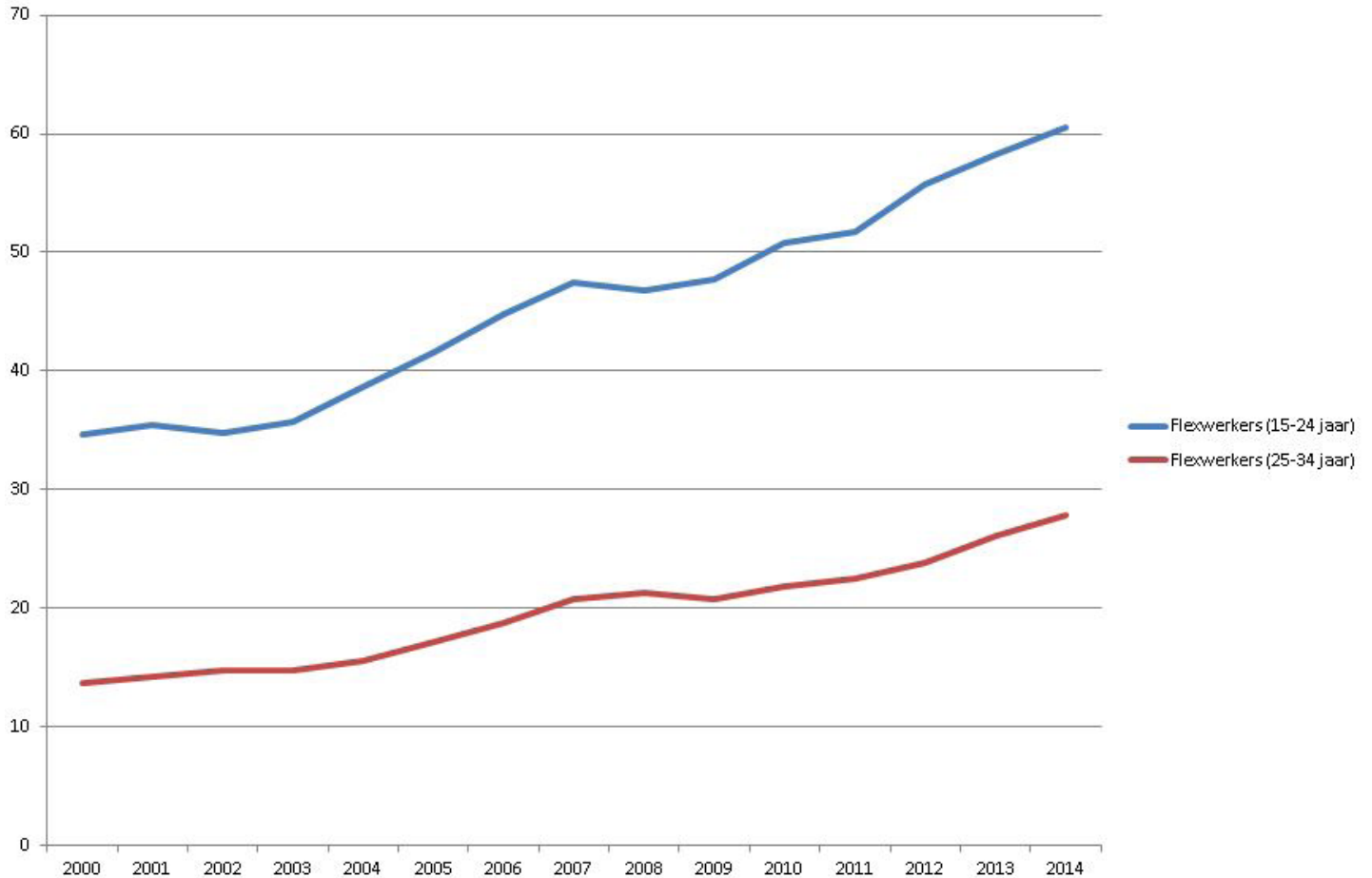
## MEER FLEXIBILISERING, MINDER WERKZEKERHEID

Sinds het uitbreken van de economische crisis in 2008 kampen Europese landen met oplopende werkloosheidscijfers. Dat er hierbij verschillen bestaan tussen zowel landen als groepen werkenden is vanzelfsprekend. Toch wordt de scheidslijn in werkzekerheid tussen jongeren en andere groepen werkenden steeds saillant. Dit heeft alles te maken met een toegenomen flexibilisering van de arbeidsrelatie, die onder andere haar oorsprong vindt in een combinatie van processen van globalisering, nieuwe technologie en een verzwakking van de positie van vakbonden (Kalleberg 2011).

In deze bijdrage zal ik specifiek stilstaan bij de positie van jongeren in Nederland aangezien dit land bij uitstek behoort tot de landen in Europa met een relatief grote aanwas van flexibele arbeidsrelaties (Muffels 2013). In Nederland zien we dat vooral jongeren steeds eerder in de loopbaan een tijdelijk dienstverband krijgen aangeboden (CBS 2015; De Beer 2013) die zeker in een periode van economische teruggang niet snel verlengd wordt. Figuur 1 laat de ontwikkeling zien van het aandeel flexibel werkenden onder jonge werknemersgroepen.

Nu zijn er onderzoekers en beleidsmakers die hier tegenin brengen dat ook vaste arbeidscontracten

**Figuur 1. Flexibele werknemers in Nederland (15-24 en 25-34 jaar) 2000-2014.**



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS StatLine).

steeds meer onder druk staan en dat flexibele banen wel degelijk uitkomst kunnen bieden aan groepen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit neemt echter niet weg dat werkenden in vaste arbeidsrelaties nog altijd een hogere baan zekerheid, autonomie, werktijdflexibiliteit en leermogelijkheden in het werk ervaren ten opzichte van flexwerkers (Dekker en Van der Veen 2015). Bovendien weten we dat onzekerheid in het werk gepaard gaat met een lager welzijn (Van der Meer en Wielers 2014). Jongeren in flexibele banen hebben dus een serieus probleem. Zeker de jongens en jongeren met een relatief laag opleidingsniveau. Een groot deel van de jongens dat zonder werk zit, kiest immers eerder voor beroepen in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de bouw, ICT en transport. Het zal duidelijk zijn dat het niet hebben van een (hoog) diploma ook al niet bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast ligt er steeds meer bewijs dat niet alleen laagopgeleide jongeren zijn aangewezen op flexibele banen maar ook steeds vaker hogeropgeleiden. Een afnemende werkzekerheid voor de jonge beroepsbevolking is (zeker in crisistijd) een logisch gevolg. Maar flexibilisering brengt ook een aantal andere economische en sociale gevolgen met zich mee die de positie van jongeren raakt.

## **ECONOMISCHE EN SOCIALE GEVOLGEN**

Naast het afzwakken van de werkzekerheid heeft het ontbreken van een duurzame arbeidsrelatie een aantal nadelige gevolgen voor de kennisopbouw van werkenden. Over het algemeen wordt er in flexibel werkenden minder geïnvesteerd door werkgevers, wat weer nadelig is voor de kansen in de

latere loopbaan. Daarnaast verwerven flexibel werkenden minder goede posities op de woning- en pensioenmarkt. Ondanks een aantal lopende pilots die het gemakkelijker moet maken om een hypotheek af te sluiten is een flexibel contract geen pluspunt bij het aanvragen van een lening voor een koopwoning. Wat de pensioenopbouw betreft zullen jongere generaties langer door moeten werken en is in Nederland de algehele verwachting dat jongeren in de toekomst mede door een gefragmenteerde pensioenopbouw een lager pensioen ontvangen (Vermeij et al. 2014). Ten slotte zijn er vermoedens dat een flexibel dienstverband nadelig zou zijn voor het aangaan van relaties en het besluiten tot gezinsuitbreiding (Mills en Blossfeld 2005), maar hoogstwaarschijnlijk houden deze beslissingen eerder verband met de macro-economische situatie in plaats van het type dienstverband (De Lange 2013). Toch is het algemene beeld duidelijk. Hoewel flexibele banen een belangrijke opstap kunnen betekenen voor een succesvolle arbeidscarrière, vallen een groot aantal nadelen wel degelijk samen met een flexibel dienstverband. Een type arbeidsverbintenis die, zoals al eerder is aangegeven, met name de positie van jongeren raakt.

## ‘DO IT YOURSELF’

De vraag is vervolgens wat het betekent als je als jonge flexwerker onverhoopt je baan verliest. Allereerst valt op dat de overheid zich in Nederland langzaam terugtrekt en een groot vertrouwen etaleert in de kracht van het individu. In het stelsel van sociale zekerheid zien we dit bijvoorbeeld terug in de versoeringen rondom werkloosheidsuitkeringen. Ook in het denken over risico's van de arbeid zien we veranderingen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateert dat we strenger zijn gaan oordelen over vrijstelling van sollicitatieverplichtingen (Van Echtelt en Josten 2012). Tevens zijn meer burgers van mening dat werkloosheid (deels) individueel beïnvloedbaar is (Achterberg et al. 2010). Voor

20

jonge baanzoekers betekent dit dat ze meer dan ooit op zichzelf zijn aangewezen. Tijdens het veldwerk voor mijn eigen boek over jeugdwerkloosheid (Dekker 2013) viel me in dit verband op dat de jonge werklozen die ik sprak ontzettend optimistisch in het leven staan. Er waren onder mijn respondenten geen aanhangers van negativisme en doemdenken. Dit leek op het eerste gezicht niet voor de hand te liggen, werkloosheid leidt immers tot veel onzekerheid. Ik kwam erachter dat dit optimisme een vorm van individuele coping ten aanzien van het werkloosheidsrisico betreft, maar ook dat het onderdeel uitmaakt van een ruimer gedeeld ideaal van vooruitgang en het niet bij de pakken neerzitten. Er komt een beeld naar voren dat ‘mislukken’ een synoniem is voor *persoonlijk* falen. De optimistische bewoordingen van werkloze jongeren die tijdens de gesprekken komen bovendrijven, passen bij de huidige tijd waarin het publieke discours zich meer lijkt te richten op een individualistisch mensbeeld, waarbij persoonlijk falen geen optie is. Over het algemeen is een optimistische omgang met werkloosheid natuurlijk aan te raden, maar het roept wel vragen op of dit optimisme uiteindelijk blijft bestaan bij aanhoudende werkloosheid en hoe jongeren met relatief minder vaardigheden en niet genoeg sociale hulpbronnen hun weg kunnen vinden op een meer dan ooit dynamische arbeidsmarkt.

## NEDERLAND GEEN GIDSLAND

Als we kijken naar de toekomst wordt duidelijk dat een vast arbeidscontract geen vanzelfsprekendheid meer is. Sterker nog, de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt in de toekomst eerder toe dan af te nemen (Verbiest et al. 2014). Dit zorgt voor scheidslijnen tussen ‘insiders’ en ‘outsiders’ op de

arbeidsmarkt waarbij vooral de lageropgeleide jonge flexwerkers en niet-westerse allochtonen tot de risicogroepen behoren. Om een flexibele onderlaag in de toekomst te voorkomen zijn wat mij betreft drie wegen te bewandelen.

*Allereerst* is het een serieuze overweging om het verschil in ontslagbescherming tussen werkenden met vaste en flexibele contracten verder te verkleinen. Iedereen eenzelfde arbeidscontract, zoals vorig jaar is gesuggereerd door de OESO (2014) is hier een concrete uitwerking van. *Ten tweede* vraagt het werken op een flexibele arbeidsmarkt om institutionele structuren om met veranderingen om te kunnen gaan. Dit geldt overigens voor jong én oud. De ontwikkeling van individuele scholingsbudgetten die 'op maat' kunnen worden ingezet en zo bijdragen aan een verkorting van fricties op de arbeidsmarkt verdient veel meer aandacht in toekomstig beleid. Een *derde* lijn richt zich op het bedrijfsleven. Nog altijd investeren bedrijven minder in flexwerkers. Het wel investeren in flexibel werkenden vergroot echter niet alleen het menselijk kapitaal van flexwerkers maar kan ook wel eens bijzonder lonend blijken voor het bedrijf (Dekker en De Beer 2015).

Dit zijn aanbevelingen die ook voor collega's in België relevant zijn. Het aandeel flexibele werknemers schommelt er weliswaar al jaren 'slechts' tussen de 8 en 9% (bron: Eurostat Database) en ook het aandeel parttimers is niet te vergelijken met Nederland. Toch zijn ook in België steeds meer stemmen te vinden die zich richten op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Hoewel flexibiliteit *a priori* niet slecht is, wordt ze dit wel zodra instituties rondom werk, woningmarkt en pensioen onvoldoende meebewegen om een tweedeling tussen (jonge) flexwerkers en andere groepen te voorkomen. Wat dat betreft is Nederland misschien niet het beste gidsland.

## Referenties

- Achterberg, P., Veen, R. van der, & Raven, J. (2010). *Omstreden solidariteit*. Amsterdam: Aksant.
- Beer, P. de, (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers, *ESB*, 98(4667): pp. 512-514.
- CBS (2015). *Het werkende leven van twintigers*. Den Haag: CBS.
- Dekker, F. (2013). *Bankzitten*. Den Haag: Boom Lemma.
- Dekker, F. & Beer, P. de, (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers, *Tijdschrift voor HRM*, 2: pp. 1-14.
- Dekker, F. & Veen, R. van der, (2015). Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets?, *Economic and Industrial Democracy*, <http://eid.sagepub.com/content/early/2015/01/21/0143831X14563946.abstract>.
- Echtelt, P. van, & Josten, E. (2012). Werken voor je geld, in: SCP (2012). *Een beroep op de burger*. Den Haag: SCP.
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage.
- Lange, M. de, (2013). *Causes and consequences of employment flexibility among young people*. Nijmegen: academisch proefschrift.
- Meer, P. van der, & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2): pp. 141-157.
- Mills, M. en Blossfeld, H-P. (2005). Globalization, uncertainty and the early life course. A Theoretical framework. In: Blossfeld, H-P. et al. (eds). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London: Routledge.
- Muffels, R. (2013). Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt, *TPEdigitaal*, 7(4): pp. 79-98.
- OECD (2014). *Employment Outlook 2014*. Paris: OECD.
- Verbiest, S., Goudswaard, A. & Van Wijk, E. (2014). *De toekomst van flex*. Hoofddorp: TNO.
- Vermeij, L., Sonck, N. & Van den Broek, A. (2014). Jong versus oud? In: Vrooman, C. et al. (eds). *Verskil in Nederland*. Den Haag: SCP.

(Deze bijdrage verscheen in het aprilnummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)