

DE FLEXWET IN DE PRAKTIJK

**MOTIEVEN ONDER FLEXIBELE WERKNEMERS OM FLEXIBELE
ARBEID TE VERRICHTEN EN HOUDINGEN TEN AANZIEN
VAN DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID.**

Stefan F. de Wee

Doctoraalscriptie Sociologie
Erasmus Universiteit Rotterdam
Begeleider: dr. P.Mascini

Rotterdam, 16 mei 2004

VOORWOORD

Sommigen hadden het wellicht niet meer verwacht, maar hier is die dan: 'Het sluitstuk van een opmerkelijke studieloopbaan'. 'Hoe langer je er over doet, hoe beter het zou moeten worden, maar hoe beter iets moet worden, hoe meer tijd het in beslag neemt'. Ik hoop dat ik mijn doel na drie jaar eindelijk heb kunnen realiseren.

Het voorwoord is de mooiste plek voor een bedankwoord. Peter Mascini is de eerste die ik wil bedanken. Hij is mij gedurende het afstudeertraject blijven bijstaan en stond altijd weer paraat met de nodige dosis motivatie, kritieken, commentaren en suggesties. In de tweede plaats wil ik Daniëlle van den Burg bedanken voor haar toestemming om op Uitzendbureau Zorgwerk mijn onderzoek te verrichten en al mijn collega's van Zorgwerk die mij gedurende het dataverzamelingsproces hebben bijgestaan. Mijn vriendin Suzanne Kaldenberg mag ook niet ontbreken in dit rijtje. Zij heeft mij altijd gesteund en waar mogelijk geholpen. Met zo nu en dan een 'harde hand' heeft zij mij geprobeerd te motiveren wanneer het even tegen zat. Verder ben ik de respondenten zeer erkentelijk dat zij de tijd genomen hebben voor een interview. Mijn studiemaat en vriend Paul Braun, die mij op het idee heeft gebracht om te kiezen voor de studie 'sociologie' en waarmee ik samen de studietijd heb doorlopen, verdient ook een goede regel in dit voorwoord. Mijn buurman Bob Kraakman heeft mij met name tijdens het laatste traject van de afstudeerperiode wat goede 'duwtjes' in de rug gegeven en als klap op de vuurpijl tijdens het heetste onderdeel van de strijd gezorgd voor voldoende papier en inktpatronen. Mijn zus Sigrid wil ik bedanken en succes wensen voor haar aankomende afstudeertraject. Tot slot wil ik mijn ouders bedanken die mijn studie mogelijk hebben gemaakt en mij in voor- en tegenspoed hebben gesteund.

Veel leesplezier!

Rotterdam, mei 2004

Stefan de Wee

| | |
|--|------------------|
| VOORWOORD | 1 |
| INHOUDSOPGAVE | 2 |
| INLEIDING | 6 |
| | |
| HOOFDSTUK 1 HISTORISCH OVERZICHT | <u>11</u> |
| 1.1. PREAGRARISCHE SAMENLEVING - TOT 5000 V.CHR. | 12 |
| 1.2. AGRARISCHE SAMENLEVING - 5000 V.CHR | 13 |
| 1.3. AGRARISCH-URBANE SAMENLEVING - 1000 N. CHR | 14 |
| 1.4. INDUSTRIËLE SAMENLEVING - 1780 N.CHR. | 15 |
| 1.5. DE MODERNE SAMENLEVING - 1946 N.CHR. | 18 |
| 1.6. POSTMODERNE SAMENLEVING - HEDEN | 19 |
| 1.6.1. VERANDERINGEN VOOR ARBEIDERS | 20 |
| 1.6.2. GLOBALISERING | 21 |
| 1.6.3. OPLEIDINGSNIVEAU | 21 |
| 1.6.4. EMANCIPATIE | 22 |
| 1.6.5. FLEXIBILISERING | 22 |
| 1.6.5.1. INHOUDELIJKE / INTERNE FLEXIBILITEIT | 22 |
| 1.6.5.2. EXTERNE FLEXIBILITEIT | 22 |
| 1.6.6. MOBILITEIT EN PLAATS WAAR ARBEID WORDT VERRICHT | 24 |
| 1.6.7. TOEKOMST EN FLEXIBILITEIT | 24 |
| 1.7. DEELVRAGEN | 24 |
| 1.8. SAMENVATTING | 25 |
| | |
| HOOFDSTUK 2 DATAVERZAMELING | <u>27</u> |
| 2.1. KWALITATIEF ONDERZOEK | 27 |
| 2.1.1. ASELECTE STEEKPROEF VERSUS SELECTIECRITERIA | 27 |
| 2.2. THEORETICAL SAMPLING | 28 |
| 2.3. SELECTIECRITERIA | 28 |
| 2.3.1. MOTIVATIE SELECTIECRITERIA | 29 |
| 2.4. UITZENDBUREAU ZORGWERK / ZORGSECTOR | 30 |
| 2.5. BESCHRIJVING DATAVERZAMELING / UITVOER ONDEROEK | 31 |
| 2.5.1. METHODES VAN BENADEREN | 31 |
| 2.5.1.1. FACE-TO-FACE BENADERING | 31 |
| 2.5.1.2. ASELECTE BENADERING | 31 |
| 2.5.1.3. BENADERING AAN DE HAND VAN SELECTIECRITERIA | 31 |
| 2.5.1.3.1. BENADERING DOOR INTERCEDENTE | 32 |
| 2.5.1.3.2. TELEFONSICHE BENADERING | 32 |
| 2.6. RESPONS EN BEREIKBAARHEID | 32 |
| 2.7. INTERVIEWMETHODE | 33 |
| 2.8. INTERVIEWTECHNIEKEN | 34 |
| 2.8.1. DOEL VAN HET ONDERZOEK KENBAAR MAKEN | 34 |
| 2.8.2. OP HET GEMAK STELLEN VAN RESPONDENTEN | 34 |
| 2.8.2.1. TIJDSDUUR | 35 |

| | |
|--|------------------|
| HOOFDSTUK 4 DE PRAKTIJK IN DE THEORIE | <u>55</u> |
| 4.1 RICHARD SENNETT | 55 |
| 4.1.1. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID | 55 |
| 4.1.2. OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR HOGER OPLEIDINGSNIVEAU | 56 |
| 4.1.3. SNELLE OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR FLEXIBELE ARBEID | 57 |
| 4.1.4. FLEXIBELE ARBEIDERS VERLIEZEN DE GREEP OP HET LEVEN | 57 |
| 4.1.5. DOOR FLEXIBELE ARBEID MOEIZAME BINDING MET OMGEVING | 57 |
| 4.1.6. AFNAME IN BETROKKENHEID MET WERK | 58 |
| 4.1.7. CONCLUSIE | 59 |
| 4.2. ULRICH BECK | 59 |
| 4.2.1. GEINDIVIDUALISEERDE POSTMODERNE WERKNEMERS | 59 |
| 4.2.2. INVLOED VAN TOEGENOMEN VRIJE TIJD | 60 |
| 4.2.3. KANSEN EN BEDREIGINGEN | 60 |
| 4.2.4. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID | 60 |
| 4.2.5. VERSCHILLEN IN KENNIS DOEN SOCIALE VERSCHILLEN TOENEMEN | 61 |
| 4.2.6. DE GEINDIVIDUALISEERDE FLEXWERKER | 62 |
| 4.2.7. UNDEREMPLOYMENT | 62 |
| 4.2.8. ALTRUISTIC INDIVIDUALISM | 63 |
| 4.2.9. EISEN VAN DE POSTMODERNE SAMENLEVING AAN FLEXIBELE WERKNEMERS | 64 |
| 4.2.10. CONCLUSIE | 64 |
| 4.3. PETER WAGNER | 65 |
| 4.3.1. VERANDERINGEN VAN ONDER UIT DE SAMENLEVING | 65 |
| 4.3.2. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID | 65 |
| 4.3.3. MEER INDIVIDUELE VRIJHEID EN ZELFSTANDIGHEID | 66 |
| 4.3.4. CONCLUSIE | 67 |
| 4.4. WAARNEMING TEN OPZICHTE VAN SENNETT | 67 |
| 4.4.1. INVLOED FLEXIBELE ARBEID OP DE BINDING MET DE SAMENLEVING | 67 |
| 4.4.2. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID | 68 |
| 4.4.3. OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR HOGER OPLEIDINGSNIVEAU | 68 |
| 4.4.4. BEHOEFTE AAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING | 68 |
| 4.4.5. FLEXWET | 69 |
| 4.4.6. CONCLUSIE | 69 |
| 4.5. WAARNEMINGEN TEN AANZIEN VAN BECK | 70 |
| 4.5.1. UNDEREMPLOYMENT | 70 |
| 4.5.2. TOENEMENDE ONGELIJKHEID | 70 |
| 4.5.3. MOGELIJKHEID OM WERK MET ZORG TE COMBINEREN | 70 |
| 4.5.4. HOGER OPGELEIDEN KRIJGEN MEER KANSEN | 71 |
| 4.5.5. HET BELANG VAN VRIJE TIJD VOOR INDIVIDUALISERING | 71 |
| 4.5.6. HET BELANG VAN ANTICIPEREN OP BEDREIGINGEN | 71 |
| 4.5.7. TRADITIONELE HOUDING | 72 |
| 4.5.8. GEEN NOODZAAK VOOR EEN LOYALE HOUDING | 72 |

| | |
|---|-----------|
| 4.5.9. FLEXWET | 72 |
| 4.5.10. CONCLUSIE | 72 |
| 4.6. WAARNEMING TEN OPZICHTE VAN WAGNER | 73 |
| 4.6.1. VERANDERINGEN VAN ONDER UIT DE SAMENLEVING | 73 |
| 4.6.2. KANS OM INDIVIDUELE, SOCIALE IDENTITEIT TE CREËREN | 73 |
| 4.6.3. RISICO VAN VERMINDERDE WERKZEKERHEID WEGNEMEN | 73 |
| 4.6.4. STERKE COLLECTIEVE IDENTITEIT | 74 |
| 4.6.5. FLEXWET | 74 |
| 4.6.6. CONCLUSIE | 74 |
| 4.7. DEELVRAAG | 75 |
| | |
| HOOFDSTUK 5 DE CONCLUSIE | <u>76</u> |
| | |
| 5.1. WERKNEMERS MET EEN POSITIEVE HOUDING TEN AANZIEN VAN FLEXIBELE ARBEID | 76 |
| 5.2. WERKNEMERS MET EEN NEGATIEVE HOUDING TEN AANZIEN VAN FLEXIBELE ARBEID | 78 |
| 5.3. AANBEVELING VOOR VERDER ONDERZOEK NAAR DE FLEXWET | 78 |
| 5.4. DE ROL VAN VAKBONDEN IN DE HUIDIGE POSTMODERNE SAMENLEVING | 79 |
| 5.5. AANBEVELINGEN VOOR DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID | 81 |
| | |
| LITERATUURLIJST | 83 |
| | |
| BIJLAGE | |
| WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID | 85 |

INLEIDING

Honderd zakken chips om uit te kiezen, reisbestemmingen tot aan de maan, driehonderdentwaalf verschillende jeansmodellen van Levi's. De keuzemogelijkheden in het dagelijkse leven lijken onbeperkt en steeds groter te worden. In onze maatschappij neemt het begrip 'flexibiliteit' een steeds prominentere plaats in beslag. Flexibiliteit is 'hot' en vergroot onze keuzemogelijkheden des te meer.

Hoewel de toegenomen keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt en de mogelijkheid om zelf werktijd en werkplaats te bepalen positieve ontwikkelingen lijken te zijn, kent iedere ontwikkeling zijn keerzijde. De flexibiliseringstendens van de arbeidsmarkt kent ook nadelige aspecten.

E. Heery en J. Saldom hebben recentelijk een onderzoek verricht genaamd '*The Insecure Workforce*' en in de hedendaagse arbeidsmarkt een trend waargenomen van afnemende werkzekerheid. De onderzoekers stellen in hun werk vast dat de werkzekerheid, gemeten naar de periode van werkzaamheid, in de laatste tien jaar voor vijfenzeventig procent van de beroepsbevolking is afgenomen.

De nadelige gevolgen van de flexibilisering van de arbeidsmarkt hebben enige tijd geleden de overheid en de vakbonden ertoe aangezet beleid te ontwikkelen om deze gevolgen te beperken. Deze instituties zijn van mening dat flexibilisering zijn grenzen kent en hebben geprobeerd werknemers te beschermen tegen de gevolgen van een te grote mate van flexibilisering. Flexibilisering kan er namelijk toe leiden dat werknemers gedurende lange tijd weinig tot geen werkzekerheid kennen. De beleidsmakers hebben de wet flexibiliteit en zekerheid ook wel Flexwet genaamd in het leven geroepen.

ONDERZOEKSTHEMA

Ik wil onderzoeken welke motieven flexibele arbeiders hebben om flexibele arbeid te verrichten. Door inzicht te krijgen in de verschillende motieven wil ik een groep flexibele werknemers indelen in verschillende typen. Daarnaast wil ik omschrijven welk type werknemer, welke behoeftes heeft ten aanzien van flexibele arbeid. Wanneer ik hier meer inzicht in heb verkregen kan ik nagaan of de Wet Flexibiliteit en Werkzekerheid aansluit bij de behoeften van verschillende typen flexibele werknemers.

HOOFDVRAAG

- Zijn er verschillende motieven bij flexibele werknemers te onderscheiden om een negatieve dan wel positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid in te nemen en wordt er binnen de bestaande collectieve arbeidsregelingen en wetten voor flexibele werknemers voldoende rekening gehouden en ruimte gelaten voor deze verschillende motieven?

DEELVRAGEN

- Welke rol speelde werkzekerheid en individuele vrijheid in historische samenlevingen?
- Hoe ziet de postmoderne samenleving er uit en welke rol speelt flexibele arbeid binnen de postmoderne samenleving?
- Welke motieven hebben flexibele arbeiders om flexibele arbeid te verrichten?
- Welke mate van behoefte aan werkzekerheid en individuele vrijheid zijn er onder de verschillende typen flexibele werknemers?
- In hoeverre bevatten de onderzoeksgegevens overeenkomsten en/of verschillen met de al bestaande theorieën op het gebied van flexibele arbeid?
- Sluit de Wet Flexibiliteit en Werkzekerheid aan bij de behoeften van de verschillende typen werknemers?

ONDERZOEKSMETHODE

Om mijn hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden heb ik een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Kwalitatief onderzoek richt zich op het verkrijgen van inzichten van de aard van een sociaal verschijnsel (Kwalitatief onderzoek, Maso). In mijn onderzoek richt ik mij op het beschrijven van motieven, houdingen en kenmerken van verschillende typen flexibele werknemers.

LITERATUURONDERZOEK

Voordat ik mijn onderzoek heb toegespitst op de motieven van flexibele arbeiders wilde ik weten wat de kenmerken zijn van de postmoderne samenleving en welke rol flexibele arbeid hierin speelt. Om een duidelijk beeld van de postmoderne samenleving te verkrijgen heb ik diverse studies geraadpleegd. Aan de hand van theoretische beschouwingen en verwachtingen van de sociologen: Beck, Wagner en Sennett is door mij een omschrijving opgesteld van de rol die flexibele arbeid in de huidige, postmoderne samenleving speelt.

Ik ben tot de keuze van deze drie auteurs gekomen doordat in hun studies verschillende houdingen naar voren komen, hetzij negatief, positief of zowel positief als negatief ten

opzichte van flexibele arbeid. De opvattingen van deze sociologen verschillen doordat iedere auteur in zijn studie de nadruk legt op andere aspecten en gevolgen van flexibele arbeid.

KWALITATIEF ONDERZOEK

Om erachter te komen welke motieven flexibele arbeiders hebben om flexibel werk te verrichten, welke mate van behoefte aan werkzekerheid en individuele vrijheid er heerst onder de verschillende typen werknemers en of de Flexwet aansluit bij deze behoeften heb ik flexibele arbeiders geïnterviewd. De geïnterviewde respondenten zijn door middel van theoretical sampling uit de onderzoekspopulatie geselecteerd. De genoemde literatuur over flexibele arbeid in de post moderne samenleving gaf mij het inzicht op welke criteria ik werknemers diende te selecteren om een zo compleet mogelijke beschrijving van flexibele werknemers op te kunnen stellen.

DEFINITIES

Ik zal hieronder de door mij gehanteerde definities geven van begrippen die veel voorkomen in deze scriptie:

Flexibilisering:

Een sociaal verschijnsel met als gevolg dat groepen en individuen meer voor hun belangen en behoeftes op kunnen komen, doordat de keuzemogelijkheden toenemen, er korte termijn veranderingen plaatsvinden, de regels verdwijnen en de risico's toenemen. (De flexibele mens, Richard Sennett)

Flexibele arbeid:

Een vorm van arbeid waarin er geen sprake is van een aanstelling in vast dienstverband, waarbij een werknemer als individu het aantal overeengekomen uren arbeid verricht en de vrijheid bezit om aangeboden werk te weigeren (hoofdzakelijk uitzendwerk).

Flexwet:

Wetgeving die een werkgever en werknemers verplicht, die gedurende een bepaalde tijd een flexibele arbeidsrelatie met elkaar onderhouden, om met elkaar overeen te komen of de arbeidsrelatie in de vorm van een contractueel vastgelegde overeenkomst gecontinueerd zal worden al dan niet gecombineerd met overige niet overeengekomen uren of dat de flexibele arbeidsrelatie wordt beëindigd.

Individualisering:

Een sociaal proces waarin de ruimte voor het maken van persoonlijke keuzes, door het vervagen van allerlei traditionele, sociale categorieën zoals klasse, buurt, gezin en geslacht,

zich uitbreidt en de noodzaak toeneemt om een meer bewuste en individuele levensplanning te maken. (Arm Nederland, Engbertsen; Sociaal en Cultureel rapport 1996, SER)

Individuele vrijheid:

De subjectieve beleving van de ruimte die een persoon heeft om persoonlijke keuzes te maken, die de vormgeving van het te leiden leven beïnvloeden.

Werkzekerheid:

De subjectieve beleving van de garantie die een werknemer bezit om arbeid te kunnen verrichten. Werkzekerheid wordt volgens deze definitie gevormd door de werknemers zelf; niet door het type dienstverband (vast of flexibel), maar door het arbeidskapitaal dat bepalend is voor de mate waarin een persoon zichzelf van arbeid verzekerd acht.

Arbeidskapitaal:

De mate waarin het opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, de werkervaring en de sociale vaardigheden van een werknemer een rol spelen in de kans om een gewenste vorm van arbeid te verrichten en zich binnen dit dienstverband te ontwikkelen. Het arbeidskapitaal van een werknemers zal bepalend zijn voor zijn behoefte aan werkzekerheid en individuele vrijheid.

Employability:

Het vermogen om te reageren en te anticiperen op veranderingen in de arbeidsorganisatie en de arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel rapport 1996, SER).

Behoefte ten aanzien van arbeid:

Het takenpakket, de individuele ontwikkelingsmogelijkheden, de arbeidsvoorwaarden, de mate van werkzekerheid en het type dienstverband waarbinnen een werknemers arbeid wenst te verrichten.

Motief om te werken:

De beweegredenen voor een persoon om arbeid te verrichten.

Financiële onafhankelijkheid:

Het bezitten van/ of het uit andere activiteiten dan flexibele arbeid verkrijgen van financiële middelen.

OPBOUW SCRIPTIE

Hoofdstuk 1

In het eerste hoofdstuk zal ik een beschrijving geven van de historische ontwikkeling van werkzekerheid en individuele vrijheid van arbeiders in zes historische en de post moderne samenleving.

Hoofdstuk 2

In het tweede hoofdstuk geef beschrijf ik dataverzamelmethode, de onderzoeksmethode, de onderzoekspopulatie, de selectiecriteria die door mij zijn toegepast.

Hoofdstuk 3

In het derde hoofdstuk beschrijf ik de onderzoeksresultaten, waarin onder andere de houdingen ten opzichte van flexibele arbeid en de motieven om flexibele arbeid te verrichten aan bod zullen komen.

Hoofdstuk 4

In het vierde hoofdstuk zal ik nagaan of mijn onderzoeksresultaten corresponderen met de bestaande theorieën op het gebied van flexibele arbeid in de postmoderne samenleving.

Hoofdstuk 5

In het laatste hoofdstuk zal ik mijn onderzoeksvraag beantwoorden en aanbevelingen doen ten aanzien van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de vakbonden.

HOOFDSTUK 1

HISTORISCH OVERZICHT

Flexibiliteit is hot! In dit eerste hoofdstuk wil ik beschrijven hoe de begrippen 'flexibiliteit, werkzekerheid en individuele vrijheid' zich in de loop van de geschiedenis hebben ontwikkeld tot zeer belangrijke begrippen in het alledaagse leven van de hedendaagse arbeiders. Dit historische overzicht heb ik mijn scriptie opgenomen om tot een beter inzicht te kunnen komen van de flexibele arbeiders in de postmoderne samenleving. Van de vrijheid van het jagen tot en met de vrijheid van het kiezen van eigen werktijden!

In dit hoofdstuk worden op chronologische volgorde de verschillende typen samenlevingen behandeld. In mijn beschrijvingen van de verschillende typen samenlevingen zal ik mij beperken tot het ontstaan en de ontwikkeling van nieuwe arbeidssituaties met bijbehorende behoeftes, normen en waarden ten aanzien van arbeid. Met behulp van dit historisch overzicht zal ik in staat zijn de volgende vragen te beantwoorden:

- *Welke rol speelde werkzekerheid en individuele vrijheid in historische samenlevingen?*
- *Hoe ziet de postmoderne samenleving er uit en welke rol speelt flexibele arbeid binnen de postmoderne samenleving?*

In elke samenleving dienden er zich sociale veranderingen, technologische ontwikkelingen, urbanisatie en arbeidsdeling aan (pagina 5 uit *Syllabus 'Maatschappijgeschiedenis van de 19^e en 20^e eeuw'*, M.H.J. Buiting), die het leven van de werknemers ingrijpend veranderde. De socioloog Wagner geeft voor het begrip 'sociale verandering' de volgende definitie:

'Een aanpassing van de sociale identiteit door een enorm deel van leden uit een samenleving, maken dat de samenleving waar deze leden deel van uitmaken als een nieuw type samenleving omschreven kan worden.' (pagina 34 uit *'A sociology of modernity: Liberty and discipline'*, Peter Wagner).

Uit deze definitie van sociale veranderingen blijkt dat er bij een sociale verandering nooit sprake is van een volledige verandering van de sociale identiteit van alle leden van een samenleving. Historische houdingen met betrekking tot arbeid zullen blijven bestaan. Bij

iedere nieuw te ontstane samenleving zal echter wel een groot deel van de beroepsbevolking de vernieuwde sociale identiteit aannemen.

Ik zal in totaal zes typen samenlevingen beschrijven. De eerste vier te onderscheiden typen samenlevingen worden door sociaalhistorici erkend en veelvuldig beschreven (*pagina 5 uit Syllabus 'Maatschappijgeschiedenis van de 19^e en 20^e eeuw', M.H.J. Buiting*). Naar tijdsorde zijn dat de '*preagrarische samenleving*', de '*agrarische samenleving*', de '*agrarisch-urbane samenleving*' en de '*industriële samenleving*'. Tot slot zal ik de meest recente typen samenlevingen beschrijven, namelijk de: '*moderne samenleving*' en de '*postmoderne samenleving*'.

1.1. PREAGRARISCHE SAMENLEVING - TOT 5000 V.CHR.

In de preagrarische samenleving zijn er geen vormen van arbeid binnen georganiseerde arbeidsmarkten te onderscheiden. Voor het verrichten van arbeid waren alle mensen binnen deze samenleving op zichzelf aangewezen. Hiermee beschikte de mens over de vrijheid om een individuele houding ten aanzien van arbeid te ontwikkelen. De behoeftes die arbeid diende te bevredigen waren eerste levensbehoeften: voedsel, onderdak en kleding. Behoeften die instinctief en impulsief bij de preagrariër opkwamen moesten door middel van eigen inspanning / arbeid worden voorzien. Arbeid ontstond spontaan waardoor de werkzekerheid voor de preagrariër optimaal was. Op individuele, autonome basis kon er in de behoeften worden voorzien door middel van de jacht op dieren en het verzamelen van voedsel. Het leven kon zonder de tussenkomst en sociale invloed van anderen worden ingevuld, de preagrariër was slechts afhankelijk van hetgeen de natuur op dat moment te bieden had.

Klassenverschillen, hiërarchie, uitbuiting en ongelijkheid tussen de leden van de samenleving ontbraken omdat er geen vormen van productie bestonden. Het begrip '*arbeidsdeling*' was een onbekend begrip. De agrariër was in staat om op zelfstandige wijze in de individuele, impulsieve behoeften te voorzien. Het was niet noodzakelijk om rekening te houden met de behoeften en wensen van anderen om daar vervolgens de eigen wensen en behoeften op aan te passen.

| Preagrarische samenleving | |
|--------------------------------------|--|
| <i>motivatie om te werken</i> | voedselvoorziening - eerste levensbehoefte |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | hoog |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | hoog, afhankelijk van natuur en eigen inspanning |
| <i>behoefte t.o.v. arbeid</i> | arbeid moet direct bewerkstelligd kunnen worden |
| <i>keuzemogelijkheden</i> | geen |

1.2. AGRARISCHE SAMENLEVING - 5000 V.CHR

De preagrarische samenleving veranderde ingrijpend, doordat de technologische ontwikkelingen de eerste productiemiddelen, zoals de ploeg en de bemestingsmethode deden ontstaan. Deze nieuwe productiemiddelen maakten het voor het eerst mogelijk om in de voedselbehoefte te voorzien door voedsel eigenhandig te produceren. De veranderde samenleving wordt door de sociaalhistorici als de 'agrarische samenleving' aangeduid.

De mogelijkheid om zelf voedsel te produceren wordt als een belangrijk kenmerk van de agrarische samenleving beschouwd, doordat de preagrariër de keuze kreeg om zijn zwerfende bestaan te beëindigen. De preagrariër kon in plaats van het zoeken van voedsel ervoor kiezen het zelf te produceren.

De primitieve vorm van landbouw was zeer arbeidsintensief en kon alleen worden bedreven wanneer een groep landarbeiders het land bewerkte. Voor deze arbeiders was het noodzakelijk een vaste vestigingsplaats te creëren, waardoor de eerste gemeenschappen ontstonden. Arbeid vervulde niet alleen een individuele behoefte, maar de collectieve behoefte / de behoefte van de gemeenschap.

Het motief om te werken kwam voort uit een sterk gemeenschapsgevoel. Een lid van de gemeenschap leverde met zijn arbeid een vanzelfsprekende bijdrage aan de voedselproductie voor de gehele gemeenschap. Een gemeenschapslid dat geen arbeid verrichtte werd zwaar gestraft in de vorm van sociale uitsluiting. Iemand met een op het collectief gerichte levenswijze zal veel moeite hebben om weer een op het individueel overlevende gerichte bestaan te leiden.

De agrarische samenleving kent voor/ en nadelen ten opzichte van de preagrarische samenleving. De individuele vrijheid werd lager, maar daar stond een hogere werkzekerheid tegenover.

Zowel het deel uitmaken van een gemeenschap als de arbeidsintensieve omstandigheden resulteerden in een laag individueel belang. Bij het deel uitmaken van een gemeenschap was een arbeider niet langer vrij om individuele belangen en wensen te verwezenlijken. De keuzes die een persoon dient te maken binnen een samenleving moeten worden geconformeerd aan het collectieve belang. Daarnaast beschikte de agrariër door het zeer arbeidsintensieve bestaan nauwelijks over vrije tijd, waardoor hij weinig ruimte had voor het verrichten van activiteiten die voorzagen in de individuele behoeften. De lage individuele vrijheid werd niet als negatief ervaren omdat het een hoge werkzekerheid opleverde.

Het zeer arbeidsintensieve karakter (door de nog steeds lage arbeidsproductiviteit) van de agrarische samenleving gaf ieder gemeenschapslid voldoende werkzekerheid. Ten behoeve

van het collectieve belang werken hield in dat arbeiders elkaar in hun werkzaamheden aanvulden, waardoor het werk nooit af was.

| Agrarische samenleving | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| <i>motivatie om te werken</i> | deel uitmaken van gemeenschap |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | laag |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | hoog |
| <i>behoefte t.o.v. arbeid</i> | als collectieve bijdrage |
| <i>keuzemogelijkheden</i> | weinig |

1.3. AGRARISCH-URBANE SAMENLEVING - 1000 N. CHR

Na de ontwikkeling van de ploeg en een bemestingsmethode is de technologische vooruitgang niet stil blijven staan. Dankzij betere bemestingstechnieken en betere landbouwgereedschappen wordt de landbouw minder arbeidsintensief. Door de minder arbeidsintensieve landbouw ontstond er een nieuw type samenleving waarbinnen de keuzemogelijkheden voor werknemers groter werden. Door de verhoging van de arbeidsproductiviteit ontstond er een overschot aan landarbeiders. Deze ontwikkeling ging gepaard met een andere ontwikkeling, namelijk de opkomst van de steden waarbinnen handel en nijverheid (nieuwe productievormen) werden bedreven. Nijverheid werd in kleine collectieven (gilden) verricht. De overtollige agrariërs trokken naar de steden. Urbanisatie en ruimere beroepsmogelijkheden hebben geleid tot het type samenleving genoemd: de *‘agrarisch-urbane samenleving’*.

Door de verruiming van de beroepskeuzemogelijkheden ontstond er een meer gecompliceerde stratificatie in de samenleving. Het werd mogelijk om een trede hoger op de sociale ladder komen. Zo kon een leerling zich opwerken tot leermeester. Het werd mogelijk, maar dat betekent niet dat het makkelijk was. In de praktijk was er op de werkvloer weinig te zien van sociale klassenverschillen. Meester en leerling verrichtten gelijke arbeidshandelingen. De oude machtshebbers konden hun macht uitoefenen op basis van afkomst. De Adel kreeg in de agrarisch-urbane samenleving geduchte concurrentie van een steeds rijker wordend middenkamer. De nieuwe rijken verkregen macht door middel van eigen verdiensten (bourgeoisie of burgerij).

Werknemers in de agrarische sector werden overbodig. Bovendien werden onopgeleide, stedelijke bewoners met een gebrek aan kennis over nijverheid, geconfronteerd met een lage werkzekerheid. Arbeid werd georganiseerd en uitgeoefend binnen de gilden. Het was niet makkelijk om toe te treden tot een gilde. De werkloosheid ten tijden van de agrarisch-urbane samenleving was daardoor hoog, wat gepaard ging met armoede. Echter wanneer je eenmaal was toegetreten tot een gilde was je verzekerd van werk gedurende een lange periode.

In de agrarisch-urbane samenleving ontstond ruimte voor individuele interpretaties binnen een arbeidsproces. Mede dankzij de toegenomen keuzemogelijkheden voor het verrichten van arbeid (diversiteit van gilden). Werknemers waren voor het eerst in staat om zich een eigen identiteit te verschaffen, door middel van het vervaardigen van een specifiek product of de ontwikkeling van een productieproces. Een vakkundig geproduceerde vorm van nijverheid gaf een arbeider, een identiteit waarmee hij zich kon onderscheiden van het collectief. De individuele vrijheid onder de beroepsbevolking groeide ook, omdat een arbeider de mogelijkheid had om doormiddel van schaarse kennis en kunde aanzien te verwerven.

Door de opkomst van de concurrentie en marktwerking nam het belang van kwalitatief goede producten toe. Door middel van kwaliteit kon je, je onderscheiden van de concurrent. Arbeiders moesten een vraag naar hun product creëren. Daarom moesten arbeiders individuele inzichten toe passen en dienen ze hun vaardigheden te verbeteren om een vakkundig product te kunnen vervaardigen. Door de vraag naar eigen producten te vergroten kon men maatschappelijk aanzien en macht verwerven.

| Agrarisch-urbane samenleving | |
|--------------------------------------|---|
| <i>motivatie om te werken</i> | stijgen op sociale ladder; eigen identiteit verwerven |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | hoog |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | over het algemeen laag, maar binnen gilde hoog |
| <i>behoeften t.o.v. arbeid</i> | zelfontplooiing, sociaal aanzien |
| <i>keuzemogelijkheden</i> | divers: agrarisch, nijverheid of handel |

1.4. INDUSTRIËLE SAMENLEVING - 1780 N.CHR.

De ontwikkeling van de stoommachine heeft geleid tot de industriële revolutie. De samenleving veranderde ingrijpend, doordat de stoommachine de basis vormde voor de ontwikkeling van veel nieuwe productiemiddelen, die handwerk konden overnemen of vereenvoudigen. Deze revolutie brengt veel sociale veranderingen met zich mee en heeft geleid tot een nieuw type samenleving, namelijk de '*industriële samenleving*'.

De machinalisering van arbeid leidde tot een polarisatieproces onder de arbeiders. Polarisatie is kenmerkend voor de industriële samenleving. Doordat productieprocessen gemachinaliseerd werden, verloren de arbeiders hun kennis en vaardigheden over productieprocessen. Daardoor werd de in de agrarisch-urbane samenleving verworven autonomie weer weggenomen. Met het verdwijnen van de persoonlijke, specialistische productieprocessen (nijverheid) zagen de werknemers zich genoodzaakt om eenvoudige en monotone arbeidshandelingen te verrichten.

De machinalisering leverde ook zijn bijdrage aan de agrarische sector. Dat leidde wederom tot een overschot aan agrariërs. Deze arbeiders migreerden massaal naar de steden. Urbanisatie is naast polarisatie ook een kenmerkend verschijnsel van de industriële samenleving. Door de urbanisatie ontstond er in de steden een enorm overschot aan arbeiders met geen of weinig arbeidskapitaal. Voor deze arbeiders lag er geen andere keuze voor handen, dan onder erbarmelijke omstandigheden en tegen een laag loon arbeid te verrichten. Deze arbeiders waren gedoemd tot grote armoe. Door overbevolking en het ontbreken aan medische en hygiënische voorzieningen waren de leefomstandigheden in de grote steden slecht.

De reeds in de agrarisch-urbane samenleving ontstane trend, waarbij door middel van het leveren van individuele prestaties, prestige en macht verworven kon worden, zette zich in de industriële samenleving voort. De sociale positie die een persoon innam in de maatschappij werd steeds meer bepaald op basis van individuele kwaliteiten en prestaties.

In de dichtbevolkte steden was het voor de sociale bovenlaag niet langer mogelijk om zich voldoende van de ellende van arbeiders af te schermen. De elite kwam ten tijde van de industriële samenleving tot het inzicht dat het eigen belang erbij gediend was om betere leef- en arbeidsomstandigheden voor de arbeiders te creëren. De elite werd zelf namelijk ook getroffen door de negatieve gevolgen van de omstandigheden waarin de arbeidersklasse verkeerde. In de dichtbevolkte steden kwamen veel epidemieën voor. Wanneer arbeiders door dodelijke ziektes zoals cholera en de pest werden getroffen, eisten deze ziektes ook hun slachtoffers onder de elite. De elite werd er toe gedwongen de stedelijke problemen aan te pakken. Men legde riolering aan ten behoeve van de hygiëne en creëerde medische voorzieningen voor de arbeiders. De elite had niet alleen baat bij de bestrijding van dodelijke epidemieën, want gezonde arbeiders werden door de verbeterde omstandigheden ook productiever.

Kinderarbeid was in de industriële samenleving vanzelfsprekendheid. Kinderen werden door de 'normale arbeiders' gezien als een inkomstenbron en als voorziening voor de oude dag. Ten tijde van de industriële samenleving besloot de elite kinderarbeid onmogelijk te maken door de leerplicht in te voeren.

Met de afschaffing van kinderarbeid (*Kinderwetje uit 1874 zie: pagina 330 uit 'Van agrarische samenleving naar verzorgingstaat', H.A.Diederiks e.a.*) kregen mensen de ruimte om zich (beter) te laten scholen. Dit had tot gevolg dat de beroepsbevolking gezonder en langer leefde. Scholing betekende een hogere mate van individuele vrijheid.

De werkzekerheid onder arbeiders was door de overbevolking en het polarisatieproces zeer laag geworden. Arbeiders kenden weinig tot geen werkzekerheid op hun werkplek en konden als individu geen sociale stijging bewerkstelligen. Een individuele actie van een mondige

werknemer, om betere arbeidsvoorwaarden of omstandigheden af te dwingen, was tot mislukken gedoemd. In de arbeidsmarkt, waar het motto 'voor jou tien andere' gold, maakte dergelijke acties geen enkele kans op slagen.

De voorheen heterogene groepen arbeiders, bestaande uit agrariërs, ambachtslieden, hulppersoneel en laag tot hoog geschoolde werklieden, zagen zich, door de lage werkzekerheid, genoodzaakt een hecht collectief te vormen. Binnen dit collectief namen de arbeiders een nieuwe sociale identiteit aan. De definitie van de socioloog Wagner van het begrip 'sociale identiteit' luidt als volgt:

"Het beeld dat een individu heeft van zichzelf in relatie met zijn of haar ideeën over zelfrealisatie". (pagina 36 uit 'A sociology of modernity: Liberty and discipline', Peter Wagner)

Vanuit de nieuwe gemeenschappelijke, sociale identiteit van de fabrieksarbeiders ontstond een collectief georganiseerde reactie om tot sociale veranderingen te komen (pagina 56 uit 'A sociology of modernity: Liberty and discipline', Peter Wagner). Vanuit het collectieve denken werden de eerste vakbonden opgericht. Deze vakbonden streden voor meer werkzekerheid, hogere honoraria, betere arbeidsomstandigheden en financiële bescherming.

Het lag in de macht van de vakbonden om arbeiders te mobiliseren tot collectieve opstand en stakingen, om op deze manier hogere honoraria en beter arbeidsvoorwaarden af te dwingen bij de werkgevers. Door het innen van contributie onder de leden waren de arbeiderscollectieven in staat de inkomenszekerheid te vergroten. Het stelde de vakbonden in staat, om stakende werknemers financiële bescherming te geven. Door het financieel beschermen van stakende arbeiders deed de angst van de werknemers en het pressiemiddel van de werkgevers 'geen loon' er niet meer toe bij de beslissing tot staken over te gaan.

Arbeiders konden zich tijdens de industriële samenleving niet langer op basis van kennis en kunde van elkaar onderscheiden. Daardoor werd een arbeidskracht een goedkoop en inwisselbaar productiemiddel. Door het individuele arbeidskapitaal te verhogen (scholing) in die mate dat er meer vraag naar dit kapitaal ontstond konden werknemers meer werkzekerheid afdwingen.

De uiteindelijke bereikte verbeteringen op het gebied van arbeid en levensomstandigheden van de beroepsbevolking zijn aan de collectieve pressie van de arbeiders en aan de initiatieven van de toenmalige sociale bovenlaag toe te schrijven.

| Industriële samenleving | |
|--------------------------------------|--|
| <i>motivatie om te werken</i> | levensonderhoud, zelfontplooiing |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | start laag, maar wordt hoger door leerplicht en ontstaan van vakbonden |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | start laag, maar wordt hoger door ontstaan vakbonden |
| <i>behoefte t.o.v arbeid</i> | sociaal aanzien, goede arbeidsomstandigheden, zelfontplooiing |
| <i>keuzemogelijkheden</i> | nauwelijks, homogeen |

1.5. DE MODERNE SAMENLEVING - 1946 N.CHR.

Na de Tweede Wereldoorlog is de verzorgingsstaat zoals wij die nu kennen ontstaan. De opkomst van de verzorgingsstaat heeft het leven van de arbeider ingrijpend doen veranderen. De overheid als 'sociaal vangnet' heeft geleid tot de 'moderne samenleving'.

De overheid had geleerd van de enorme werkloosheid waar Nederland na de Eerste Wereldoorlog door werd getroffen. Om de dreigende sociale gevolgen na de Tweede Wereldoorlog te beperken, nam de overheid een actievere rol aan op het gebied van de economie de werkgelegenheid. Deze actieve rol leidde tot de verzorgingsstaat.

Met de verzorgingsstaat wilde de overheid een gewaarborgd welzijn voor alle leden van de samenleving verschaffen (*pagina 351 uit 'Van agrarische samenleving naar verzorgingstaat', H.A. Diederiks e.a.*). Het Rijk waarborgde het welzijn van haar bevolking door te interveniëren op het gebied van de verdeling van arbeid, inkomen en welzijn. Door middel van een rechtmatige verdeling werd het verrichten van arbeid beschikbaar voor alle sociale lagen van de Nederlandse populatie. Er werd een minimumloon ingesteld en er werden sociale voorzieningen getroffen voor werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Naast de oprichting van collectieve zekerheid werd er actief beleid gevoerd dat zich richtte op onderwijs, huisvesting, werkgelegenheid en de gezondheidssector.

Deze verzorgingsstaat gaf de werknemer de ruimte om zich niet langer te conformeren aan de normen en waarden van de sociale omgeving. Voorheen was men in geval van nood afhankelijk van de hulp die een sociaal netwerk bood. Bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en dergelijke was men aangewezen op de directe omgeving. Door de verzorgingsstaat kon men zich beroepen op het anonieme orgaan 'de overheid'. Voor de werknemers ontstond er meer ruimte om het leven naar eigen inzicht in te richten. Dat deed de individuele vrijheid van de

arbeider flink doen toenemen. De moderne werknemer werd individualistischer en kon zijn eigen normen en waarden vorm geven. De opkomst van deze 'moderne houding' veranderde de op het collectief gerichte samenleving in een meer individualistische samenleving.

In historisch opzicht kan gesteld worden dat de moderne samenleving haar arbeiders een enorme vrijheid en werkzekerheid verschafte.

| Moderne samenleving | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <i>motivatie om te werken</i> | individuele vrijheid |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | hoog |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | zeer hoog |
| <i>behoeften t.o.v. arbeid</i> | individuele vrijheid, zelfontplooiing |
| <i>keuzemogelijkheden</i> | zeer divers |

1.6. POSTMODERNE SAMENLEVING - HEDEN

Technologische innovaties op het gebied van (tele)communicatie, wetenschap (micro elektronica) en computers hebben de structuur van de arbeidsmarkt enorm beïnvloed. Deze paragraaf gaat over de postmoderne samenleving, tevens de samenleving waarin wij vandaag de dag leven.

De technologie en de opkomst van de computer heeft de wereld zowel kleiner, veranderlijker als onzekerder gemaakt. Door de toename van de mobiliteit en de innovaties op het gebied van communicatiemiddelen ervaren we de omvang van de wereld als relatief klein. Geografische barrières vallen steeds meer weg doordat we afstanden steeds sneller en makkelijker kunnen overbruggen. Persoonlijke contacten, kunnen met de huidige communicatiemiddelen vanuit ieder deel van de wereld gelegd en onderhouden worden. De computer is een alledaags gebruiksvoorwerp geworden.

'De computer wordt nu bij bijna alle werk op allerlei manieren door mensen van alle niveaus gebruikt.' (pagina 22 uit *'De flexibele mens'*, Richard Sennett)

Het leveren van informatie en diensten zijn de pijlers waarop de huidige samenleving gegrondvest is. Het grootste deel van de postmoderne arbeid wordt verricht in de dienstensector. Het gaat hier om het leveren van diensten waarvoor een hoge mate van kennis vereist is, als wel het leveren van diensten die een lager kennis niveau vereisen, zoals in de horeca-, schoonmaak- en zorgbranches.

1.6.1. VERANDERINGEN VOOR ARBEIDERS

Het werk van arbeiders wordt in toenemende mate vervangen door computers en robots. Als gevolg van deze technologische innovaties bevindt de lager opgeleide arbeider zich in een polarisatieproces, terwijl de hoger opgeleide arbeider de ruimte heeft gekregen voor verdieping op het gebied van intellect, intuïtie en creativiteit. Door de stijging van het denk- en werkniveau van de arbeider is de kwaliteit van arbeidsverrichtingen toegenomen.

De vraag naar laag geschoolde arbeid blijft echter wel bestaan in de postmoderne samenleving. Maar over het algemeen is het in deze kenniseconomie van belang te beschikken over zowel theoretische kennis van het desbetreffende vakgebied als probleemoplossend vermogen. De socioloog Asselberg schreef het volgende over het toegenomen belang van kennis in de postmoderne arbeidsmarkt:

“Terwijl omstreeks 1960 nog slechts ruim negen procent van de werknemers in loondienst een functie op HBO of universitair uitoefende, was dat percentage in 1995 gestegen tot meer dan drieëntwintig procent.” (Bram Steijn citeert Asselberg, pagina 6 uit Werken in de informatiesamenleving)

De eisen die aan arbeid worden gesteld zijn aanzienlijk toegenomen door de toename van het kennisniveau van de beroepsbevolking. Veranderingen in de vorm, waarin arbeid verricht wordt volgen elkaar in een steeds sneller tempo op. Deze veranderingen hebben het begrip ‘een baan voor het leven’ doen verdwijnen. Daarvoor is een dynamische en een zichzelf steeds weer verbeterende arbeidsmarkt in de plaats terug gekomen. De oorzaak van deze ontwikkeling is tweeledig.

Ten eerste is in de postmoderne samenleving, door het toenemende belang van de dienstensector, de vraag van de consument centraal komen te staan. Niet de producent maar de afnemer (de consument) bepaald welke diensten en producten afgenomen worden. Een standaardproductieproces kan niet langer aan de vraag van de consument voldoen. De consumenten vormen in deze samenleving een pluriforme groep met uiteenlopende, snel aan verandering onderhevige wensen en behoeften ten aanzien van diensten en producten. Om aan de veranderlijke vraag van de consument te voldoen is het productieproces geflexibiliseerd.

Werknemers dienen zich te blijven ontwikkelen en dienen bekwaam te worden in het reageren en anticiperen op de kansen en gevaren van de veranderlijke arbeidsmarkt. Deze vereiste bekwaamheid wordt in de literatuur aangeduid als ‘employability’ (Ser, *Sociaal en Cultureel rapport 1996*). Het opleidingsniveau van een arbeider bepaald in sterke mate zijn employability. Een werknemer met een hoger opleidingsniveau zal op basis van verworven kennis en vaardigheden een sterkere employability kunnen ontwikkelen. Het arbeidskapitaal verandert sneller dan ooit tevoren. Wanneer een werknemer zich daar bewust van is zal hij

begrijpen dat hij niet op basis van zijn huidige kennis en vaardigheden eeuwige, gegarandeerde werkzekerheid heeft. De werknemers zijn genoodzaakt met de ontwikkelingen mee te groeien om een blijvende waarde op de arbeidsmarkt te behouden.

1.6.2. GLOBALISERING

Ten tweede wordt de postmoderne arbeidsmarkt beïnvloedt door een globaliseringproces. Arbeiders en arbeidsmarkten over de gehele wereld komen door dit proces in contact met elkaar. Door de globalisering zijn arbeid en werkgelegenheid niet langer een lokaal, maar een mondiaal begrip geworden. Ook bedrijven beconcurreren elkaar niet langer op lokaal of nationaal niveau maar op mondiaal niveau, daardoor zijn de eisen van de werkgever ten opzichte van haar werknemers sterk toegenomen. Met name laag opgeleide werknemers, met een lage arbeidsproductiviteit hebben door het globaliseringproces te maken met een verslechtering van hun concurrentiepositie, met als gevolg een lagere werkzekerheid.

Bedrijven vestigen hun industrie in lage loon landen (kostenbesparend), waardoor de westerse industriële werknemer nauwelijks meer voorkomt. Niet alleen de industriële werknemer heeft te maken met de negatieve gevolgen van het globaliseringproces. (pagina 4 uit *'Werken in de informatiesamenleving, Bram Steijn*). Doordat de bevolking van een aantal niet-westerse landen een steeds hoger opleidingsniveau kent, terwijl de lonen relatief laag zijn gebleven, worden bepaalde commerciële activiteiten van de dienstensector steeds meer uitbesteedt aan het buitenland.

Een voorbeeld hiervan is de toename van Amerikaanse bedrijven die hun administratie laten verrichten door werknemers in India. Er worden zelfs call-centra in India gevestigd, waar de Amerikaanse consument naartoe belt. De sterk verbeterde en steeds goedkopere communicatietechnieken maken dit mogelijk, zonder dat de Amerikaanse klant dit in de gaten heeft (*'Tegenlicht', Even India bellen, televisie-uitzending uitgezonden op 12 november 2001, VPRO*).

1.6.3. OPLEIDINGSNIVEAU

De waarde die voorheen aan de afkomst van een arbeider werd toegekend kan in deze steeds complexere en veeleisende arbeidsmarkt niet langer voortbestaan. Het verkrijgen van een hoger opleidingsniveau is in de postmoderne samenleving niet alleen voor de elite weggelegd. Werknemers worden op hun individuele capaciteiten beoordeeld, waarvan het scholingsniveau een indicator kan vormen. Opleidingsinstellingen zijn open voor alle bevolkingsgroepen en –lagen.

1.6.4. EMANCIPATIE

Het traditionele onderscheid in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen is verdwenen. Uit recente cijfers blijkt dat de toekomstige, vrouwelijke beroepsbevolking een hoger opleidingsniveau behaalt dan de toekomstige, mannelijke beroepsbevolking. Door de toenemende werkgelegenheid in de dienstensector en de afname van fysiek zware banen, krijgen vrouwen de ruimte voor een inhaalslag op de arbeidsmarkt. Door de groeiende rol van de vrouw op de arbeidsmarkt veranderd de traditionele taakverdeling, waarin de man het kostwinnaarschap op zich nam en de vrouw verantwoordelijk was voor de zorgtaken.

1.6.5. FLEXIBILISERING

De postmoderne arbeidsmarkt is flexibel geworden. De toegenomen flexibiliteit heeft ertoe geleid dat arbeid minder log en constant is geworden. De toegenomen flexibiliteit geldt voor zowel de inhoud als de vorm waarin arbeid wordt uitgeoefend.

1.6.5.1. INHOUDELIJKE / INTERNE FLEXIBILITEIT

Interne flexibiliteit richt zich alleen op de taken die binnen een organisatie uitgevoerd worden. Bij deze vorm van flexibiliteit blijft de werkzekerheid van werknemers gewaarborgd. Wanneer een organisatie kostenbesparing en een verhoging in de arbeidsproductiviteit wil realiseren kan dat door middel van het flexibeler maken van het takenpakket van de werknemer. Een intern flexibele onderneming kan zijn werknemers op ieder moment inzetten op taken die prioriteit hebben. Op deze manier kan een onderneming zijn arbeidskapitaal effectief inzetten.

1.6.5.2. EXTERNE FLEXIBILITEIT

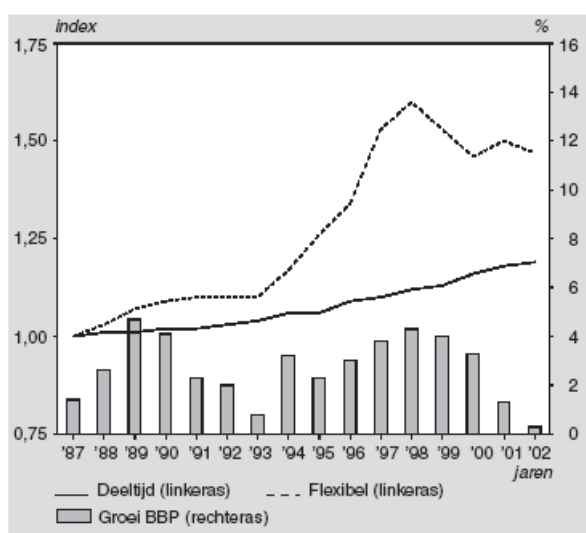
De nadruk in mijn onderzoek zal echter niet op interne flexibiliteit, maar op externe flexibiliteit liggen. Bij deze vorm van flexibiliteit wordt arbeid efficiënt ingezet door werknemers zonder vaste aanstelling (zoals uitzendkrachten) dienstverbanden te laten vervullen. Arbeid wordt flexibel aangetrokken of afgestoten naar gelang de benodigde vraag aan productiecapaciteit. Een bedrijf kan snel inspringen bij veranderende eisen aan het productieproces. Wanneer er minder behoefte is aan arbeid kan op de kostenpost 'personeel' bespaard worden door een deel van het flexibele arbeidersbestand af te stoten. De voordelen van externe flexibiliteit zijn kostenbesparing en een mogelijk goede positie ten opzichte van de concurrentie. Deze vorm van flexibiliteit kent ook nadelen voor een organisatie. Externe flexibiliteit maakt arbeiders minder verbonden, hetgeen minder motivatie en een lagere inzet met zich kan meebrengen. Daarnaast zorgt het hoge verloop ervoor, dat de opgebouwde kennis binnen een organisatie snel verdwijnt.

Ondanks dat de flexibiliteit toeneemt, verricht het merendeel van de Nederlandse beroepsbevolking arbeid binnen een vast dienstverband. Een ruime meerderheid van de beroepsbevolking heeft te maken met een toenemende interne flexibiliteit binnen het vaste dienstverband. Het aantal werknemers dat werkzaam is in een extern flexibel dienstverband is de laatste jaren snel gegroeid. Daar waar interne flexibiliteit de norm is kan mogelijk externe flexibiliteit de trend worden. In de periode van 1988 tot en met 1996 is het aantal werknemers met een extern flexibel dienstverband verdubbeld van 112.000 naar 224.000 werknemers (pagina 73 uit 'Werken in de informatiesamenleving', Bram Steijn). De socioloog Richard Sennett spreekt ook over het toenemende aantal werknemers met een flexibel dienstverband:

"De sector van de Amerikaanse beroepsbevolking die het snelst groeit, is bijvoorbeeld die van mensen die voor een uitzendbureau werken." (Pagina 21 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett).

Het Centraal Bureau van de Statistiek stelt vast dat het aandeel van flexibele banen op de arbeidsmarkt van 11,4 procent in 1998 naar 10,5 procent in 2002 is gedaald door de beëindiging van de conjuncturele opleving van de Bruto Binnenlandse Productie. Ondanks dat het aantal flexibele dienstverbanden beïnvloed wordt door de economie. Laat de onderstaande tabel zien dat er duidelijk spraken is van een stijgende externe flexibilisering op de arbeidsmarkt (pagina 22 uit 'Sociaal economische maandstatistiek', CPB, 2003).

2. Aandeel deeltijdwerk en flexibele arbeid in totaal aantal banen (index 1987=1)



Bron: Macro-economische verkenning 2004 (CPB).

1.6.6. MOBILITEIT EN PLAATS WAAR ARBEID WORDT VERRICHT

De technologische ontwikkelingen op het gebied van de vervoersmogelijkheden heeft de mobiliteit in de postmoderne arbeidsmarkt doen toenemen. Geografische belemmeringen voor arbeiders zijn weggenomen. Afstanden kunnen sneller, makkelijker en goedkoper worden overbrugd waardoor men arbeid buiten de woonplaats kan verrichten. Daarnaast is het makkelijker geworden om ergens anders arbeid te verrichten en je daar te vestigen (bijvoorbeeld in het buitenland). Een arbeider heeft meer vrijheid om arbeid te verrichten dat aansluit bij de persoonlijke voorkeur, zonder belemmert te worden door geografische barrières. De keuzemogelijkheden voor het aangaan van een nieuw dienstverband zijn hevig toegenomen.

De flexibele werknemer kent een grote mate van individuele vrijheid maar slechts een lage werkzekerheid.

1.6.7. TOEKOMST EN FLEXIBILITEIT

De moderne computertechnologie en het internet maakt het mogelijk om bepaalde vormen van arbeid vanuit iedere gewenste plek te verrichten. Een externe pc kan worden aangesloten op het netwerk van een organisatie, waardoor een werknemer niet langer fysiek aanwezig hoeft te zijn om zijn taken te volbrengen. Deze ontwikkeling zal mogelijk in de toekomst grote consequenties hebben voor de flexibilisering van arbeid.

| Postmoderne samenleving | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <i>motivatie om te werken</i> | individuele vrijheid |
| <i>mate van individuele vrijheid</i> | zeer hoog |
| <i>mate van werkzekerheid</i> | Laag |
| <i>behoeften t.o.v arbeid</i> | individuele vrijheid, zelfontplooiing |
| <i>Keuzemogelijkheden</i> | zeer divers |

1.7. DEELVRAGEN

Aan de hand van dit hoofdstuk kan ik twee van de deelvragen beantwoorden. De beschrijvingen van de verschillende, historische samenlevingen stellen mij in staat om de volgende vraag te beantwoorden:

- *Welke rol speelde werkzekerheid en individuele vrijheid in historische samenlevingen?*

Wanneer door technische en sociale veranderingen een nieuwe type samenleving ontstond werden de werknemers geconfronteerd met nieuwe vormen van werkzekerheid en individuele

vrijheid. Werkzekerheid en individuele vrijheid staan in de historische samenlevingen vaak op gespannen voet met elkaar. Ontwikkelingen zoals het ontstaan van de landbouwsector boden de werknemers een hoge mate van werkzekerheid, maar dat ging ten koste van de individuele vrijheid. In de agrarische-urbane samenleving ging de toename van individuele vrijheid voor de werknemers samen met een afname in de werkzekerheid. Wanneer werkzekerheid en individuele vrijheid van elkaar verschilden was dat in een periode van technologische ontwikkelingen en sociale voortgang voor de arbeiders. Ieder nieuw type samenleving dat streeft naar vooruitgang blijkt tot een nieuwe verdeling tussen werkzekerheid en individuele vrijheid te komen.

Er ontstond een onhoudbare situatie toen de werknemers in de industriële samenleving geconfronteerd werden met zowel een lage individuele vrijheid als een lage mate van werkzekerheid. Zoals beschreven staat in paragraaf 1.4. ondernamen zowel de werknemers als de werkgevers actie om deze situatie te veranderen. Mede door hun handelen kunnen we nu spreken over de postmoderne samenleving waarin men een lage werkzekerheid, maar wel een hoge mate van individuele vrijheid kent.

Aan de hand van paragraaf 1.6 beantwoord ik de volgende deelvraag:

- *Hoe ziet de postmoderne samenleving er uit en welke rol speelt flexibele arbeid binnen de postmoderne samenleving?*

De postmoderne samenleving biedt veel ontwikkelingsmogelijkheden en een grote individuele vrijheid voor werknemers. Flexibilisering speelt een belangrijke rol binnen dit proces. De hoge mate van individuele vrijheid gaat binnen de postmoderne samenleving samen met een lage mate aan werkzekerheid.

1.8. SAMENVATTING

In dit eerste hoofdstuk heb ik een beschrijving gegeven de van verschillende historische samenlevingen. De werkzekerheid en individuele vrijheid hadden voor iedere samenleving kenmerkende waarden. In preagrarische samenleving was de mens een volledig autonoom wezen. De mens verrichtte arbeid om persoonlijke behoeftes te bevredigen wat de individuele vrijheid en werkzekerheid optimaal hoog maakte.

In de agrarische samenleving ontstonden de eerste collectieven, de eerste gemeenschappen waarbinnen een arbeidsintensieve vorm van arbeid werd verricht. De dreiging van sociale uitsluiting kon deze collectieve inspanning garanderen. Er was sprake van een gegarandeerde werkzekerheid en een lage individuele vrijheid.

Toen de technologische innovaties ertoe leidden dat agrarische arbeid minder arbeidsintensief en productiever werd ontstonden er in de steden de eerste vormen van nijverheid, waardoor er in historisch opzicht gesproken kan worden over een nieuwe type samenleving: *'de agrarisch-urbane samenleving'*. In deze samenleving ging een afnemende werkzekerheid gepaard met een toename van de individuele vrijheid. De arbeiders ontwikkelden persoonlijke productietechnieken die voor sociale macht en individuele vrijheid zorgden.

In de industriële samenleving leidde de revolutie van de mechanische arbeid tot een lage werkzekerheid en individuele vrijheid voor fabrieksarbeiders. De sociale-, arbeids-, medische- en hygiënische omstandigheden bereikten in de dichtbevolkte steden een historisch dieptepunt. Naar aanleiding van de slechte omstandigheden organiseerden de fabrieksarbeiders zich in een collectief (vakbonden) om betere arbeids- en leefomstandigheden bij de elite af te dwingen. De elite zelf ziet zich door het uitbreken van dodelijke epidemieën en de lage arbeidsproductiviteit van de arbeiders ook genoodzaakt om de arbeiders meer scholing en medische voorzieningen aan te bieden, daarnaast legde men een rioleringsstelsel aan. Beide bewegingen leidden tot een toenemende werkzekerheid en individuele vrijheid voor de arbeiders.

Door de oprichting van de verzorgingsstaat veranderde de samenleving na de Tweede Wereldoorlog zo sterk dat de samenleving veranderde in de *'moderne samenleving'*. Arbeiders konden zich losmaken van de sociale invloed van hun omgeving en zijn door de overheidsondersteuning in staat hun leven op een autonome wijze in te richten. De overheid garandeert een hoge mate van werkzekerheid en verschaft haar burger een grote mate van individuele vrijheid.

In deze, postmoderne samenleving leidt globalisering, de toenemende mobiliteit, het stijgende opleidingsniveau van de beroepsbevolking en de verbetering van productiemiddelen (computer) tot een trend van flexibilisering, waarin de arbeiders in verhouding tot de moderne samenleving een lagere werkzekerheid kennen, maar een hogere mate van individuele vrijheid hebben. Flexibilisering heeft in de huidige samenleving de vrijheid en diversiteit in arbeid verder doen toenemen, maar deze toename van vrijheid gaat ten koste van de werkzekerheid.

HOOFDSTUK 2

DATAVERZAMELING

Geen onderzoek zonder onderzoeksmethode! Ik heb onderzocht wat de motieven om flexibele arbeid te verrichten en de houdingen ten opzichte van flexibele arbeid zijn. In dit hoofdstuk zal ik beschrijven hoe ik mijn onderzoek verricht heb. Dit hoofdstuk start met een beschrijving van de onderzoeksmethode en de selectiecriteria en zal eindigen met de wijze waarop ik mijn data verzameld heb.

2.1. KWALITATIEF ONDERZOEK

Ik heb een kwalitatief onderzoek verricht, waarmee ik heb getracht een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van de voorkomende motieven om flexibele arbeid te verrichten en de verschillende houdingen ten opzichte van uitzendwerk. Door middel van het afnemen van interviews heb ik de onderzoeksdata verzameld.

Er is al veel onderzoek verricht op het gebied van flexibele arbeid. Ten tijde van mijn onderzoek was er sprake van een nieuwe situatie op de flexibele arbeidsmarkt door de komst van nieuwe wetgeving (de Flexwet). Deze nieuwe situatie heeft mij ertoe aangezet om een verkennend onderzoek te verrichten waarin ik geen gebruik heb gemaakt van bestaande hypothesen.

Ik ben mijn onderzoek gestart op uitzendbureau Zorgwerk waar ik zelf werkzaam ben. Nadat ik twee respondenten had geïnterviewd kwam ik na overleg met mijn onderzoeksbegeleider tot de conclusie dat het zinvol zou zijn om een selectiemethode toe te gaan passen.

2.1.1. ASELECTE STEEKPROEF VERSUS SELECTIECRITERIA

Door mijn werkervaring op uitzendbureau Zorgwerk wist ik dat de onderzoekspopulatie voornamelijk uit lager opgeleide vrouwelijke werknemers bestaat.

Wanneer ik op aselecte wijze een steekproef onder de onderzoekspopulatie had getrokken, had ik waarschijnlijk weinig variatie in de te onderzoeken motieven en houdingen verkregen. Mijn doel was echter om een zo compleet mogelijke beschrijving van de voorkomende motieven en houdingen ten opzichte van flexibel arbeid te geven.

Ik heb besloten om een 'scheve' selectie van te benaderen respondenten te maken. Het ging mij er in dit onderzoek niet om, om op kwantitatieve wijze de meest voorkomende motieven en houdingen in kaart te brengen. Ik wilde juist de voorkomende varianten in kaart brengen. Om in de onderzoeksgegevens variatie te verkrijgen heb ik de dataverzamelmethode 'theoretical sampling' toegepast.

2.2. THEORETICAL SAMPLING

Theoretical sampling maakt het mogelijk om een doelgerichte steekproeftrekking uit te voeren. De steekproef is niet representatief in statistische zin, maar representeert de variatie. Door theoretical sampling toe te passen is het mogelijk om binnen een kleine groep respondenten de variatie in voorkomende motieven en houdingen ten opzichte van flexibele arbeid te onderzoeken en te beschrijven (uit 'Objectiviteit in kwalitatief onderzoek', I. Maso en A. Smaling).

Bij theoretical sampling wordt de dataverzameling beëindigd op het moment dat er voor een onderzoeker geen nieuwe motieven in de interviews naar voren komen. Na het afnemen van zestien interviews kon ik de conclusie trekken dat er in de interviews geen nieuwe motieven meer werden genoemd. Bij het afnemen van de laatste interviews benoemden de respondenten houdingen en motieven ten aanzien van flexibele arbeid die reeds door eerder geïnterviewde respondenten genoemd waren. Dit was voor mij het signaal dat ik voldoende informatie had verzameld om over te gaan op het beschrijven van de verkregen onderzoeksgegevens.

De statisticus Smaling stelt dat in er in dit geval 'een verzadigingspunt in de beschrijving van de variatie' optreedt. Waarna mag worden aangenomen dat 'de voorkomende variatie in de populatie voldoende door variatie tussen de onderzochte gevallen in de steekproef wordt gerepresenteerd.' (Praktijkgericht kwalitatief onderzoek, A. Smaling).

2.3. SELECTIECRITERIA

Ik heb de criteria geslacht, leeftijd en opleidingsniveau toegepast om de respondenten te selecteren. Deze kenmerken kwamen niet evenredig voor in de onderzoekspopulatie. De selectie gaf mij de mogelijkheid om minder voorkomende typen flexibele werknemers in mijn onderzoek op te nemen. De zogenaamde 'uitzonderingsgevallen' kunnen een waardevolle bijdrage leveren in het streven naar een zo compleet mogelijke weergave van de verschillende, voorkomende motieven onder flexibele arbeiders. Door de selectiecriteria toe te passen kan ik de motieven en houdingen ten opzichte van verschillende typen flexibele arbeiders beschrijven.

De Algemene bond Uitzendbureaus heeft cijfers gepubliceerd waaruit blijkt hoe de selectiecriteria over de flexibele arbeidsmarkt verdeeld zijn. In de volgende tabellen zal ik deze cijfers schematisch weergeven.

| Leeftijd | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 15-24 | 56% | 54% | 54% | 54% | 54% |
| 25-34 | 28% | 27% | 27% | 26% | 26% |
| 35-44 | 11% | 12% | 13% | 13% | 13% |
| 45 en ouder | 5% | 6% | 7% | 7% | 8% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| Geslacht | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|----------|------|------|------|------|------|
| Man | 51% | 51% | 51% | 50% | 52% |
| Vrouw | 49% | 49% | 49% | 50% | 48% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| Opleiding | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| Lager Onderwijs | 12% | 13% | 13% | 13% | 11% |
| LBO / VBO | 13% | 14% | 12% | 10% | 10% |
| MAVO | 15% | 14% | 15% | 17% | 14% |
| MBO | 25% | 27% | 25% | 25% | 28% |
| HAVO | 10% | 9% | 10% | 12% | 12% |
| VWO | 8% | 7% | 7% | 7% | 8% |
| HBO / WO-kandidaats | 11% | 12% | 14% | 13% | 13% |
| WO-doctoraal | 3% | 2% | 3% | 3% | 3% |
| Anders | 3% | 2% | 1% | 3% | 1% |

(bron: Flex Figures instroomonderzoek, gepubliceerd op de website van de ABU)

2.3.1. MOTIVATIE SELECTIECRITERIA

Bij het bepalen van de selectiecriteria heb ik mij laten inspireren door de sociologen Beck, Wagner en Sennett. Uit de literatuur van deze mannen blijkt dat leeftijd, opleidingsniveau en geslacht invloed uitoefenen op de kansen en bedreigingen van flexibele arbeiders op de arbeidsmarkt. Doordat deze kenmerken leiden tot verschillende kansen en bedreigingen leiden deze ook tot verschil in de mate van behoefte aan werkzekerheid en individuele vrijheid.

Naast deze kenmerken heb ik een groep uitgesloten voor het onderzoek, namelijk de vakantiemedewerkers. Ik heb tijdens de zomervakantie interviews afgenomen. Tijdens deze periode heeft uitzendbureau Zorgwerk een grote groep studenten en scholieren in dienst die

tijdelijk werken voor een bijverdienste. Deze groep is niet relevant voor mijn onderzoek onder flexibele arbeiders en is buiten de onderzoekspopulatie gehouden.

In het onderstaande schema is de door de verschillen in leeftijd, opleiding en geslacht ontstane varianten van geïnterviewde flexibele werknemers weergegeven :

| | Laag opgeleid | | Hoog opgeleid | |
|------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Jong | laag opgeleide, jongere vrouw | laag opgeleide, jongere man | hoog opgeleide, jongere vrouw | hoog opgeleide, jongere vrouw |
| Oud | laag opgeleide, oudere vrouw | laag opgeleide, oudere man | hoog opgeleide, oudere vrouw | hoog opgeleide, oudere vrouw |

2.4. UITZENDBUREAU ZORGWERK / ZORGSECTOR

Naast mijn studie ben ik werkzaam als administratief medewerker voor uitzendbureau Zorgwerk. Na overleg met de directeur van Zorgwerk kreeg ik toegang tot informatie op basis waarvan ik de te benaderen respondenten kon selecteren. Doordat ik toegang kreeg tot deze informatie heb ik mijn gehele onderzoek verricht op uitzendbureau Zorgwerk.

Uitzendbureau Zorgwerk is een aanbieder van personeels- diensten voor de zorg en welzijnssector. Het uitzendbureau werft, selecteert en detacheert en zend flexibele arbeiders uit voor ziekenhuizen, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg, jeugdzorg, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en organisaties binnen de welzijnssector zoals kinderdagverblijven. Zorgwerk biedt haar uitzendkrachten de mogelijkheid om zelf het aantal werkuren te bepalen.

De motivatie om het onderzoek onder flexibele werknemers in de zorgsector te verrichten was praktisch van aard. Naast deze praktische motivatie heb ik kunnen constateren dat alle eigenschappen van flexibele arbeiders die relevant zijn voor mijn onderzoek in het personeelsbestand van Zorgwerk voorkomen. Zowel jongere en oudere, hoger en lager opgeleide en mannelijke en vrouwelijke werknemers komen in het personeelsbestand voor.

Een tweede praktische overweging om mijn onderzoek bij dit uitzendbureau uit te voeren is dat er in de zorgsector een grote mate van werkzekerheid voor arbeiders geldt. Door deze werkzekerheid krijgen werknemers meer ruimte om op flexibele basis arbeid te verrichten. Er kan gesteld worden dat in de zorgsector flexibele arbeid meer voorkomt en meer geaccepteerd is dan in andere sectoren (*tijdschrift: Reflex, augustus 2002, uitgave van de ABU*). Aangezien ik mijn onderzoek niet richt op een bepaalde sector maar op het beschrijven van verschillende motieven om flexibele arbeid te verrichten is het onderzoek onder deze populatie ook praktisch van aard. In een sector waar meer flexibiliteit voorkomt zal eerder een veelvoud aan houdingen ten aanzien van flexibele arbeid voorkomen.

2.5. BESCHRIJVING DATAVERZAMELING / UITVOER ONDEROEK

De interviews hebben plaatsgevonden in de periode van 28 maart tot en met 17 juli op uitzendbureau Zorgwerk B.V. Ik heb de interviews afgenomen in de vestiging aan de Coolensingel te Rotterdam en in de vestiging aan de Kleine Beer in de Alexanderpolder te Rotterdam. Nadat de eerste twee interviews, die op 28 en 30 maart plaatsvonden, heeft er zich een proces van heroverweging van de onderzoeksmethode voorgedaan. Op 22 mei vond het derde interview. Het merendeel van de data heb ik dus in de periode van 22 mei tot 17 juli heeft verzameld.

2.5.1. METHODES VAN BENADEREN

Alhoewel de dataverzameling door het gebruik van selectiecriteria niet aselekt is, heb ik de respondenten op een zo aselekt mogelijke wijze benaderd. Tijdens de periode van dataverzameling bleek dat de benaderingswijze van respondenten aangepast diende te worden. Om de minder voorkomende typen flexwerkers uit de populatie te kunnen interviewen heb ik twee keer de benaderingsmethode aangepast. In de volgende paragrafen zal ik in chronologische volgorde de verschillende benaderingswijzen beschrijven.

2.5.1.1. FACE-TO-FACE BENADERING

Bij een aantal respondenten heb ik de face-to-face benadering toegepast.

2.5.1.2. ASELECTE BENADERING

Bij aanvang van de dataverzameling moesten alle geselecteerde type respondenten nog benaderd worden. Iedere flexibele arbeider die bij uitzendbureau Zorgwerk naar binnen liep kwam in aanmerking voor een interview. Ik vroeg op het moment dat deze potentiële respondenten de vestiging binnenliepen, of men bereid was om zich door mij te laten interviewen. De respondenten één, twee, drie en vier zijn door mij op deze aselekt wijze benaderd. Na de eerste vier interviews kon ik vaststellen dat ik met voldoende jongere, lager opgeleide, vrouwelijke respondenten gesproken had. Na de eerste vier interviews kon ik niet langer zonder rekening te houden met de selectiecriteria, flexibele arbeiders benaderen.

2.5.1.3. BENADERING AAN DE HAND VAN SELECTIECRITERIA

Ik heb de negende respondent ook benaderd toen zij binnen kwam lopen bij Zorgwerk. Ik kon namelijk waarnemen dat het een oudere, vrouwelijke respondent betrof. Op dat moment had ik dit type flexibele arbeider nog maar een keer geïnterviewd.

2.5.1.3.1. BENADERING DOOR INTERCEDENTE

Ik heb een tweede benaderingsmethode gehanteerd toen ik de in de onderzoekspopulatie het meest voorkomende type flexibele arbeider voldoende had geïnterviewd.

Voor de tweede manier van benaderen heb ik in samenwerking met de intercedenten van Zorgwerk flexibele arbeiders benaderd. De intercedenten zijn op de hoogte van de, voor mijn onderzoek relevante, kenmerken van uitzendkrachten. Ik heb hen de opdracht gegeven om uitzendkrachten die binnen kwamen lopen en die aan de selectiecriteria voldeden te benaderen voor het onderzoek. Aan de hand van deze benaderingsmethode heb ik een groot deel van de data kunnen verzamelen. De respondenten vijf, zes, zeven, acht, tien, twaalf en zestien zijn op deze wijze benaderd. De eerste twee benaderingsmethoden waren ondanks het toepassen van selectiecriteria in hoge mate aselectief, doordat het binnen komen lopen van respondenten de benadering willekeurig maakt.

2.5.1.3.2. TELEFONSICHE BENADERING

Om de dataverzameling compleet te maken heb ik de ontbrekende respondenten telefonisch benaderd. In de onderzoekspopulatie komen relatief weinig mannelijke uitzendkrachten voor. Het was efficiënter om dit type flexwerker telefonisch te benaderen. Ik heb deze benaderingsmethode zo aselectief mogelijk uitgevoerd door gebruik te maken van de database van Zorgwerk. Aan de hand van de selectiecriteria kon ik een lijst samenstellen van ontbrekende typen respondenten. Ik heb willekeurige telefoonnummers uit de lijst getrokken en heb afspraken gemaakt met de kandidaten die toestemden mee te werken aan mijn onderzoek. Ik heb vier respondenten geïnterviewd op de vestiging aan de Coolsingel en twee op de vestiging aan de Kleine Beer. De respondenten elf, dertien, veertien, vijftien, zeventien en achttien zijn telefonisch benaderd.

2.6. RESPONS EN BEREIKBAARHEID

Hoewel de respons per benaderingswijze varieerde hebben weinig benaderden geweigerd mee te werken aan mijn onderzoek. De benaderingswijze door de intercedenten van Zorgwerk heeft een optimale respons opgeleverd.

Bij de door mij uitgevoerde face-to-face benadering was er ook een hoge respons onder de benaderden. Van de zes benaderde uitzendkrachten waren er vijf respondenten bereid mee te werken. Een treffend voorbeeld van de bereidwilligheid onder de respondenten was een uitzendkracht die aangaf op dat moment geen tijd te hebben om zich door mij te laten interviewen, maar aangaf op een later tijdstip hiervoor terug te komen. De hoge respons van deze benadering heeft wellicht te maken met de directe aanwezigheid van de potentiële respondent. Bij deze benadering kost het weinig tijd en moeite voor een respondent om mee te werken aan het onderzoek.

De aselectieve benadering via de telefoon verliep moeizamer dan de face-to-face benadering. De benaderde is ad random uit de database getrokken, maar moet dan nog wel bereikt worden. Ondanks meerdere benaderingspogingen op verschillende tijdstippen en dagen, waren drie flexibele arbeiders telefonisch niet bereikbaar. De respons bij deze benaderingsmethode viel laag uit. Vijf benaderden hebben aangegeven niet mee te willen werken aan het onderzoek. Deze benaderden gaven als reden voor de weigering aan gebrek aan tijd te hebben. Deze groep bestond uit: twee jongere, hoger opgeleide mannen; twee jongere, lager opgeleide mannen en één oudere, hoger opgeleide man. Bij de toepassing van theoretical sampling maakt de mannelijke flexibele werknemer ondanks zijn ondervertegenwoordiging en lagere respons een evenredig deel uit van de onderzoekspopulatie.

2.7. INTERVIEWMETHODE

Ik heb de semi-geconstrueerde interviewmethode gehanteerd bij het afnemen van de interviews. Bij deze interviewtechniek stel je voorafgaande aan de interviews een aantal vragen op. Deze vragen vormen de leidraad tijdens de interviews. De vragen die ik vooraf had opgesteld waren:

- Wat vind u ervan om als uitzendkracht te werken?
- Bent u bekend met de Flexwet?
- Kunt u mij vertellen wat u van deze wet vindt?
- Wat zijn voor u, in algemene zin, belangrijke aspecten van werk?

Doordat ik op antwoorden zo veel mogelijk, niet vooraf opgestelde, vervolgvragen stelde kreeg ieder interview een eigen karakter. Het stellen van vervolgvragen was noodzakelijk omdat mijn onderzoek zich richtte op het verkrijgen van nieuwe inzichten. Door op deze wijze mijn respondenten te interviewen kon ik een verkennend onderzoek uitvoeren en een zo compleet mogelijk beeld vormen over *alle voorkomende motieven* om flexibele arbeid te verrichten.

Om een goed inzicht te krijgen in de *belangrijkste motieven* voor een respondent om flexibele arbeid te verrichten, vroeg ik de respondenten om hun antwoorden samen te vatten. In de interviews werden vaak meerdere behoeften en motieven genoemd om flexibele arbeid te verrichten. Doordat de respondenten hun antwoorden samenvatten kon ik inzicht verkrijgen in de kern van hun behoeften en motieven (*Methode voor het afnemen van een semi-geconstrueerd interview beschreven door Zwanenburg, pagina 101 uit syllabus Kwalitatieve onderzoeksmethoden*).

2.8. INTERVIEWTECHNIEKEN

Ik wilde dat de respondenten zo spontaan mogelijk hun oordeel ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet zouden uitspreken. Om dat te bereiken heb ik de volgende interviewtechnieken toegepast:

Om de respondenten te stimuleren dieper op hun antwoorden in te gaan heb ik laten blijken dat ik de antwoorden interessant vond.

Ik liet een korte stilte vallen nadat de respondent was uitgesproken om hem te stimuleren spontaan, dieper op het antwoord in te gaan. Wanneer een respondent niet uit zichzelf verder praatte probeerde ik hem of haar aan te sporen door een deel van het antwoord te herhalen en te vragen of hij of zij hier meer over kon zeggen.

Wanneer een respondent naar mijn idee tegenstrijdige oordelen of meningen uitsprak probeerde ik hier meer duidelijkheid in te verkrijgen, door te vragen of men een voorkeur had voor een van de tegenstrijdige oordelen of houdingen. Eén van de uitzendkrachten benoemde zowel voordelen over het werken binnen een vast dienstverband, als over het werken in een flexibel dienstverband. Ik vroeg deze respondent een voorkeur uit te spreken voor een dienstverband en of de respondent zijn keuze kon beargumenteren.

2.8.1. DOEL VAN HET ONDERZOEK KENBAAR MAKEN

Voorafgaand aan het interview heb ik aan iedere respondent uitgelegd dat men deelnam aan een onderzoek naar de motieven en houdingen van flexwerkers ten aanzien van flexibele arbeid. Ik vertelde dat het in het belang van het onderzoek was om zo uitgebreid en diep mogelijk in te gaan op de vragen. Daarnaast benadrukte ik dat de persoonlijke mening centraal stond en dat er geen goede of foute antwoorden bestaan. Ik zei:

"Alles wat u zegt is goed, het gaat om uw mening over een bepaald onderwerp, als het uw mening is, is het antwoord altijd goed."

2.8.2. OP HET GEMAK STELLEN VAN RESPONDENTEN

Door iedere respondent zo veel mogelijk op zijn gemak te stellen heb ik geprobeerd om zo veel mogelijk bruikbare informatie te verkrijgen.

Ik had een aantal middelen tot mijn beschikking waarmee ik de respondenten op hun gemak kon stellen. Ik kon de interviews in een gesloten ruimte afnemen waar geen derden aanwezig waren. Ik stelde mij voorafgaand aan het interview als student voor, die voor zijn afstuderen een onderzoek op het uitzendbureau verrichte. Vervolgens bood ik de respondenten iets te drinken aan. Op deze manier kon ik een vertrouwelijke sfeer scheppen.

Het feit dat ik als student interviews afnam werd als positief beoordeeld. De respondenten wilden mij graag helpen met het onderzoek. Zij hadden het gevoel dat ze mee werkten aan een onderzoek waarmee ze een student konden helpen waarin zij zich goed konden verplaatsen. De respondenten vertrouwde mij in tegenstelling tot veel interviewers waarbij men het gevoel heeft tijd te steken in het behalen van een commerciële doelstelling.

2.8.2.1. TIJDSDUUR

Voorafgaand aan het interview vertelde ik dat ik slechts op vier vragen een antwoord wilde hebben. Ik vertelde dat zij zelf de mate waarop ze op de vraag in zouden gaan konden bepalen, waarmee de respondenten zelf de duur van het interview in de hand hadden. De respondenten hoefden zich geen zorgen te maken over de tijd die zij aan het interview kwijt zouden zijn.

2.8.2.2. BLIJK VAN WAARDERING

Omdat ik de medewerking van de respondenten op prijs stelde en dat wilde laten blijken vertelde ik voor aanvang van het interview dat zij na afloop een geschenk zouden ontvangen. Op deze manier motiveerde ik de respondenten ook om diep op de vragen in te gaan. Na afloop van het interview gaf ik de respondenten een mooi, dik boek over de geschiedenis van honderd jaar Thuiszorg.

2.8.2.3. GARANDEREN VAN ANONIMITEIT

Het was van belang om de respondenten anonimiteit te garanderen omdat men mogelijk geheel of gedeeltelijk financieel afhankelijk is van uitzendbureau Zorgwerk. Ik heb de respondenten voorafgaand aan het interview verteld dat de namen van de respondenten niet in de onderzoek zouden worden opgenomen en dat de uitspraken alleen gekoppeld zouden worden aan algemene kenmerken. Als ik deze garantie niet had gegeven zouden de respondenten mogelijk 'politiek correcte' antwoorden geven en geen negatief oordeel durven uitspreken over hun houding en motieven om flexibele arbeid te verrichten.

2.9. CONCLUSIE

Na beschreven te hebben op welke wijze ik de voor mijn onderzoek benodigde data heb verzameld, kan ik in overgaan tot het beschrijven van de data. De dataverzameling heeft het mogelijk gemaakt om de voorkomende motieven om flexibele arbeid te verrichten te beschrijven in hoofdstuk drie.

HOOFDSTUK 3

ONDERZOEKSRESULTATEN

HOUDINGEN EN MOTIEVEN

Geen bevindingen zonder onderzoeksresultaten! In dit derde hoofdstuk zal ik de onderzoeksresultaten beschrijven. Ik beschrijf de door mij geconstateerde houdingen ten opzichte van flexibele arbeid en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de motieven om flexibele arbeid te verrichten. Dit hoofdstuk zal starten met een algemene beschrijving van de houdingen, waarna ik de motieven zal beschrijven. Tot slot zal ik beschrijven hoe de houdingen en motieven verdeeld zijn over de verschillende selectiecriteria. Het zal blijken dat de respondenten verschillende motieven noemden om positief dan wel negatief te staan ten opzichte van flexibele arbeid. Tevens zal ik per toegepast selectiecriteria nagaan in welke mate de respondenten positief dan wel negatief stonden ten opzichten van flexibele arbeid.

In dit hoofdstuk zullen twee deelvragen aan de orde komen, namelijk:

- *Sluit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid' aan bij de behoeften van de verschillende typen flexibele werknemers?*
- *Welke motieven hebben flexibele arbeiders om flexibele arbeid te verrichten?*

3.1. HOUDINGEN TEN AANZIEN VAN FLEXIBELE ARBEID

Aan de hand van de verkregen data blijkt dat dertien van de zestien respondenten zich positief hebben uitgesproken ten aanzien van het verrichten van flexibele arbeid. De overige drie respondenten lieten tijdens de interviews weten een negatieve houding te hebben ten opzichte van flexwerk.

Door de respondenten met een positieve houding werd te kennen gegeven dat het ongebonden karakter van flexibele arbeid als positief wordt ervaren. Deze groep respondenten ziet in de verrichting van flexibele arbeid mogelijkheden om de individuele vrijheid te vergroten.

Door de respondenten met een 'negatieve houding' werd te kennen gegeven dat het gebrek aan werkzekerheid als negatief wordt ervaren. Deze groep wil liever arbeid in een vast

dienstverband verrichten. Omdat deze groep ten tijde van het interview nog geen vaste aanstelling had gevonden, zag ze zich genoodzaakt om arbeid in een flexibel dienstverband te verrichten.

3.2. HOUDINGEN TEN AANZIEN VAN DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID / FLEXWET

Vijf respondenten hebben zich positief uitgelaten over de Flexwet en dertien respondenten hebben zich negatief uitgesproken ten opzichte van de Flexwet.

De drie respondenten die zich eerder negatief hadden uitgelaten met betrekking tot flexibele arbeid waren positief gesteld over de werking van de Flexwet en beoordeelden de wetgeving als positief.

Het dient echter opgemerkt te worden dat de meeste respondenten hebben aangegeven niet te weten wat de Flexwet inhoud. Deze respondenten waren nog niet op de hoogte van de invloed die de Flexwet op hun flexibele dienstverband kon hebben. Het ontbreken van kennis over de werking van de Flexwet kwam zelfs voor bij een respondent die reeds door middel van de Flexwet een contractuele overeenkomst met het uitzendbureau had afgesloten. Doordat de meeste respondenten niet op de hoogte waren van de werking van de Flexwet kan er in dit onderzoek weinig waarde aan uitgesproken houdingen met betrekking tot deze wet worden toegekend. Ik kan echter wel nagaan of de houdingen ten aanzien van flexibele arbeid zijn te plaatsen binnen de uitgangspunten van de Flexwet.

Ik zal later in mijn onderzoek nagaan of de genoemde redenen om een negatief dan wel positief oordeel te hebben met betrekking tot flexibele arbeid te plaatsen zijn binnen de uitgangspunten van de Flexwet (zie bijlage Wet Flexibiliteit en Zekerheid).

3.3. MOTIEVEN OM FLEXIBELE ARBEID TE VERRICHTEN / POSITIEF

De respondenten benoemden uiteenlopende motieven om flexibele arbeid te verrichten. De genoemde motieven kwamen zowel voort uit negatieve grondslagen om flexibele arbeid te verrichten, bijvoorbeeld: "Ik beschik niet over een vast dienstverband"; als uit een positieve grondslag om flexwerk te verrichten, bijvoorbeeld: "Ik wil zelf mijn werktijden kunnen bepalen".

Ik zal eerst de motieven beschrijven om flexibele arbeid te verrichten van de respondenten met een positieve houding ten opzichte van flexwerk.

Door de werknemers met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid zijn er drie motieven genoemd om flexibele arbeid te verrichten:

- Het verrichten van arbeid is niet de belangrijkste activiteit in het leven, arbeidstijden kunnen bij flexibel werk worden aangepast aan persoonlijke activiteiten.
- Het verrichten van flexibele arbeid draagt bij aan het doormaken van een gewenste, persoonlijke ontwikkeling.
- Door financiële onafhankelijkheid van een dienstverband heb je niet meer nodig dan een flexibel dienstverband.

3.3.1. WERK IS NIET DE CENTRALE ACTIVITEIT

Onder de respondenten is een groep flexibele arbeiders te onderscheiden dat van de vrijheid die flexibele arbeid biedt gebruik maakt door arbeidsvorm- en tijd aan te passen aan andere niet werkgerelateerde activiteiten. Deze activiteiten vormen een centrale rol in het leven van deze groep, waardoor de houding ten aanzien van flexibele arbeid positief wordt beïnvloed. Voor deze groep geldt een sterke behoefte aan individuele vrijheid. De behoefte aan werkzekerheid is door deze groep niet uitgesproken tijdens de interviews. Vaste werktijden zal voor deze groep minder ruimte om werk te kunnen combineren met andere activiteit(en) inhouden.

Deze groep heeft een positief houding ten opzichte van het verrichten van arbeid in een flexibel dienstverband omdat deze vorm van arbeid hen de mogelijkheid geeft om het werkrooster rooster aan te passen aan andere activiteiten. In de volgende paragrafen zal ik de door deze groep respondenten genoemde activiteiten beschrijven die een motief vormen om flexibele arbeid te verrichten.

3.3.2. ZORG MET WERK KUNNEN COMBINEREN

Een vrouwelijke respondent gaf in het interview aan dat ze een hoge prioriteit legt bij de te verrichten zorgtaken in haar huishouden. De zorgtaak van deze respondent bestaat uit de verzorging en opvoeding van vijf kinderen. De respondent gaf aan dat ze haar werktijden laat afhangen van de tijd die ze benut voor haar zorgtaak. Daarnaast kan ze werk weigeren indien dit vereist is voor het goed kunnen uitvoeren van haar zorgtaak. Een voorbeeld waarin het uitvoeren van een flexibel dienstverband erg prettig voor haar is, zijn de vakantieperiodes van haar kinderen.

“Vooral de mogelijkheid om ‘nee’ te kunnen zeggen tegen werk vind ik erg prettig aan uitzendwerk. Je bent niet echt gebonden aan je werktijd. Ik heb nu vijf kinderen en de jongste is drie maanden oud. Ik kan nog even kijken hoe ik mijn werktijden in de toekomst ga indelen.”

3.3.3. HOBBY'S MET WERK KUNNEN COMBINEREN

Een groep flexibele werknemers geeft in de interviews aan voor een flexibele dienstverband te hebben gekozen om de mogelijkheid te hebben werk af te stemmen op hobby's. Deze groep respondenten gebruikt flexwerk om de individuele vrijheid in vrijetijdsbesteding te vergroten.

“Ik werk al jaren als uitzendkracht, omdat dat past bij mijn privé-leven. Door uitzendwerk kan ik arbeid het beste combineren met mijn hobby's zoals sporten en muziek maken. De belangrijkste reden voor mijn keuze om op deze manier te werken is dat Ik zelf kan bepalen wanneer ik wil werken.”

“Ik denk dat je naast je werk ook andere bezigheden moet hebben om een soort balans te creëren. Door het beoefenen van dingen die niets met werk te maken hebben is het ook leuk om naar je werk te gaan. Ik probeer de balans tussen leuke dingen en werk te vinden door flexibel te werken. Met uitzendwerk lukt dat goed.”

Deze respondenten zien hun hobby's, als een essentiële bezigheid in het leven. Voor deze respondenten vormt het uitoefenen van hun hobby's een belangrijk deel van hun identiteit en voor de ontwikkeling van hun identiteit.

3.3.4. REIZEN MET WERK KUNNEN COMBINEREN

Binnen de groep geïnterviewden heeft één respondent aangegeven dat het maken van reizen centraal staat in zijn leven. Door het verrichten van flexibele arbeid kan deze respondent zijn werkrooster aanpassen aan zijn reisschema.

Deze respondent gaat regelmatig gedurende enkele maanden op reis. Het verrichten van arbeid is voor hem een middel dat hem de financiële mogelijkheid geeft om zijn reisbehoefte te verwezenlijken. Flexibele arbeid geeft een werknemer de persoonlijke vrijheid om op ieder gewenst moment het werk aan te vangen of te beëindigen.

In het onderstaande citaat verwoordt de respondent dat hij door flexibele arbeid een ongebonden bestaan kan leiden waarbij hij op ieder gewenst moment zijn werkzaamheden kan beëindigen om een reis te ondernemen:

“Ik had werk nodig voor een korte tijd, omdat ik op reis ging dus het was gunstig om voor een uitzendbureau te werken omdat je daar gewoon weg kan gaan. Ik leid een redelijk wisselvallig leven en ik ga steeds weer op reis en dan ben ik weer een half jaartje in Nederland dus een vast dienstverband zou niets voor mij zijn.”

3.3.5. SCHOLING MET WERK KUNNEN COMBINEREN

Onder de respondenten kan een groep flexibele werknemers worden onderscheiden die een hogere prioriteit bij het volgen van een opleiding, dan bij het verrichten van arbeid legt. De mogelijkheid om een flexibel werkrooster aan een studierooster aan te passen vormt voor deze groep een motief om flexibele arbeid te verrichten.

Flexibele arbeid geeft deze groep de persoonlijke vrijheid om in periodes waarin men minder tijd aan de schooltaken hoeft te besteden meer arbeid kan verrichten. Door het verrichten van flexibele arbeid was het makkelijker om schoolwerkzaamheden niet te laten leiden onder andere werkzaamheden. Ten tijde van tentamen- of stageperiodes heeft men de mogelijkheid om de werkzaamheden tijdelijk neer te leggen. Flexibele arbeid geeft deze groep respondenten ook de vrijheid om wanneer er voldoende ruimte is inkomsten te verwerven.

“Omdat ik studeer en een wisselend rooster heb moet ik mijn werktijden flexibel kunnen indelen, want ik kan met een wisselend rooster nergens werken.”

“Ik zit op school maar wil in ieder geval een beetje werken. Alleen kan ik niet iedere week hetzelfde aantal uren werken. Werken als uitzendkracht is ideaal voor mij. Ik kan werken wanneer ik wil, ik ben tot niets verplicht.”

“Ik heb schoolblokken van zeven tot acht weken lang. Dat houdt in dat je de ene week dit rooster hebt en de andere week dat rooster, enzovoorts. Met uitzendwerk geef je gewoon per week aan dat je die week op maandag, die week op dinsdag en die week vier uur en dan weer drie uur wilt werken. Ik moet zeggen dat ik dat wel erg fijn vind.”

3.3.6. SOLLICITEREN MET WERK KUNNEN COMBINEREN

Eén respondent gaf te kennen dat zijn prioriteit uitging naar het solliciteren naar een passende baan bij zijn studieachtergrond. Flexibele arbeid gaf deze respondent de vrijheid om zijn werkzaamheden aan zijn sollicitatieactiviteiten aan te passen. Het verrichten van flexibele arbeid vormt voor deze respondent een tijdelijke oplossing tot het moment dat hij een baan zal vinden die past bij zijn opleiding. Het voordeel van een flexibel dienstverband is volgens deze respondent dat het direct beëindigd kan worden bij het vinden van een passende baan.

Uit het onderstaande citaat blijkt dat de respondent flexibele arbeid verricht, omdat deze vorm van arbeid hem de vrijheid geeft om ieder moment vrij te kunnen nemen wanneer er gesolliciteerd moet worden of voorbereidingen voor een sollicitatie getroffen moeten worden.

“Sinds mij afstuderen zit ik in de situatie waarin flexibel werken het beste bij mij past, ik ben mij namelijk aan het voorbereiden op serieuze sollicitaties. Via het uitzendbureau kan ik makkelijk vrij nemen.”

3.3.7. BIJDRAGE AAN EEN GEWENSTE, PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

In deze paragraaf zal een beschrijving worden gegeven van een groep respondenten die ‘de mogelijkheid om zichzelf persoonlijk verder te ontwikkelen’ als motief voor het verrichten van flexibele arbeid noemt. In de interviews blijkt dat deze flexwerkers in het verrichten van flexibele arbeid een mogelijkheid tot het maken van persoonlijke ontwikkeling zien.

Deze groep kan worden onderverdeeld in twee kleinere groepen. De eerste groep ziet de mogelijkheid voor persoonlijke groei binnen het flexibele dienstverband. De tweede groep ziet de mogelijkheid voor persoonlijke groei juist in de bezigheden die naast het dienstverband kunnen worden verricht. Beide groepen met dit motief om flexibele arbeid te verrichten blijken een sterke behoefte aan individuele vrijheid uit te spreken en een lage behoefte aan werkzekerheid.

In de onderstaande paragrafen zullen beide groepen flexibele werknemers apart worden beschreven.

3.3.7.1. PERSOONLIJKE ONTWIKKELING BINNEN HET FLEXIBELE DIENSTVERBAND

Door de mogelijkheid om op meerdere werkplekken arbeid te verrichten om zodoende een ruime arbeidskennis op het gebied van verschillende werkterreinen te verkrijgen, ziet een groep respondenten voor zichzelf de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen binnen een flexibel dienstverband.

Eén respondent vertolkte zijn visie op flexibele arbeid als volgt:

“Ik hou van gevarieerde werkzaamheden, dus niet alleen werken met dezelfde doelgroep. Ik hou ervan om met verschillende type mensen te werken en op verschillende werkplekken actief te zijn. Op die manier kan ik veel werkervaring op doen en dat is ook nog eens goed voor mijn CV.”

In het citaat komt duidelijk naar voren dat deze respondent zichzelf door middel van het verrichten van flexibele arbeid in staat stelt om een persoonlijke ontwikkeling te ondergaan.

In het volgende citaat komt wederom naar voren dat men flexibele arbeid verricht om een persoonlijke ontwikkeling door te maken.

“In deze vorm van flexibel werk is het sociale aspect belangrijk. Ik stelt dit aspect erg op prijs.”

Deze respondent legt bij persoonlijke ontwikkeling niet de nadruk bij het opdoen van een ruime werkervaring maar bij de ontwikkeling van contactuele vaardigheden. Door het flexibele dienstverband komt deze respondent met diverse typen mensen en patiënten in contact. Wanneer hij arbeid in een vast dienstverband zou verrichten zou hij werken met een vaste groep patiënten. Juist de variatie in patiënten biedt deze respondent de mogelijkheid om met diverse mensen in contact te komen en daardoor de mogelijkheid om tot een hogere mate van persoonlijke ontwikkeling te komen.

3.3.7.2. PERSOONLIJKE ONTWIKKELING BUITEN HET FLEXIBELE ARBEID

Zoals reeds genoemd was er een groep respondenten die flexibele arbeid als een vorm van arbeid beschouwd die het mogelijk maakt om een persoonlijke ontwikkeling naast arbeid door te maken. Deze groep gaf aan veel belang te hechten aan vrijetijdsbesteding die leidt tot persoonlijke ontwikkeling. Deze groep stelt zich door het uitvoeren van een flexibel dienstverband in staat om de werktijden aan te passen aan de tijden waarop een vrijetijdsactiviteit verricht wordt.

Dit motief kent veel overeenkomsten met het in paragraaf 3.3.3. beschreven motief ‘hoge prioriteit aan hobby’s geven’.

Bij beiden motieven wordt flexibele arbeid verricht om vrijheid in het ondernemen van vrijetijdsactiviteiten te verkrijgen. Het verschil ligt in de opvatting over het begrip ‘vrijetijdsbesteding’.

Uit de interviews kwam naar voren dat de hier beschreven groep respondenten zichzelf meer kennis en inzicht ziet opdoen tijdens het beoefenen van activiteiten in de vrije tijd. Zodoende heeft men het gevoel zichzelf op persoonlijk vlak te ontwikkelen. Deze visie wordt in het onderstaande citaat verwoord:

“Bij het luisteren van muziek bemerk ik dat ik me daarin ontwikkel. Ik ontdek bepaalde dingen en ga steeds dieper in een bepaalde richting van dit genre. Wat ik ook doe om mijzelf te ontwikkelen is naar vogels kijken. Door de natuur in te gaan ontwikkel je, jezelf steeds verder. Je begrijpt er steeds meer van.”

Door veel tijd en energie aan deze activiteiten te besteden waarmee men het gevoel heeft zichzelf op persoonlijk vlak te ontwikkelen, creëren deze personen voor zichzelf een unieke identiteit.

Flexibele arbeid biedt deze groep de mogelijkheid tot een goede balans tussen het verrichten van arbeid en vrijetijdsbesteding:

"Je hebt andere interesses nodig om een soort balans te hebben tussen je werk en datgene erbuiten. Na een leuke vrije dag is het ook weer leuk om naar je werk toe te gaan ... Ik heb genoeg interesses naast mijn werk om eindeloos te kunnen combineren."

3.3.8. FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID

Een ander motief voor het werken binnen een flexibele dienstverband is 'financiële onafhankelijkheid', waardoor er geen noodzaak bestaat voor het verdienen van een vast inkomen. Er is er een groep respondenten te onderscheiden die op basis van verschillende motieven heeft aangegeven in financiële zin onafhankelijk te zijn van hun verdiensten uit flexibele arbeid. Deze groep respondenten heeft aangegeven te beschikken over andere financiële bronnen waarmee de levensbehoeften bekostigd kunnen worden. Dit maakt dat deze groep van respondenten een lage behoefte heeft aan werkzekerheid. De groep hecht veel belang aan individuele vrijheid en veel minder aan werkzekerheid. Met deze behoeften als uitgangspunt beoordeelt men 'flexibele arbeid' positief. In de volgende deelparagrafen worden de benoemde vormen van financiële onafhankelijkheid beschreven.

3.3.8.1. DOOR PARTNER FINANCIËEL ONAFHANKELIJK ZIJN

Een van de respondenten vertelde dat haar echtgenoot de kostwinnaar is binnen haar huishouden. Voor de deze respondent bestond er geen noodzaak om inkomsten te vergaren. Vanuit deze positie had de respondente de keuze om een vorm van arbeid te verrichten dat haar de vrijheid biedt om zelf haar werktijden te bepalen.

"Mijn man kreeg een baan voor zesendertig uur in de week, Ik heb er toen voor gekozen om voor een lange periode slechts één ochtend per week te werken."

Financiële onafhankelijkheid geeft haar de ruimte om de werktijden aan te passen aan de overige activiteiten die deze respondente belangrijk vindt. Het blijven participeren op de arbeidsmarkt en via het verrichten van arbeid in de zorgsector een bijdrage leveren aan de samenleving vormen de belangrijkste motieven voor deze respondente om, ondanks financiële onafhankelijkheid, flexibele arbeid te verrichten.

Doordat haar salaris nauwelijks hoger is dan de kosten van de kinderopvang, levert flexibele arbeid haar nauwelijks financieel gewin op:

“Voor mij is het salaris niet belangrijk. Als ik mijn salaris het vergelijk met de kosten voor de kinderopvang van mijn jongste kind is het eigenlijk de moeite niet om te werken.”

3.3.8.2. DOOR KAPITAAL FINANCIËEL ONAFHANKELIJK ZIJN

Eén van de door mij geïnterviewde flexibele werknemers vertelde door ‘het bezit van een kapitaal’ niet afhankelijk te zijn van de inkomsten uit arbeid:

“Ik verkeer in de gelukkige positie dat ik mijn huis heb kunnen verkopen, waardoor ik wat financiële armslag heb. De verkoop vormde de aanleiding om gewoon maar een paar uurtjes per week te gaan werken. Momenteel werk ik twaalf uur per week. Dat levert mij een klein inkomen op. Door mijn financiële vrijheid is het voor mij mogelijk om voor een uitzendbureau, flexibel te werken.”

De opbrengst uit de verkoop van het huis heeft de respondent de mogelijkheid gegeven te kiezen voor een dienstverband met een ruime mate van individuele vrijheid en een lage mate van werkzekerheid. De respondent heeft gekozen voor een flexibel dienstverband omdat hij bij deze arbeidsvorm zelf kan kiezen op welke dagen en tijdstippen hij werkt. De respondent vindt de vrijheid binnen een dienstverband belangrijker dan de financiële zekerheid van een dienstverband.

3.3.8.3. DOOR BIJ OUDERS IN TE WONEN FINANCIËEL ONAFHANKELIJK ZIJN

Een aantal respondenten is financieel onafhankelijk van de inkomsten uit arbeid doordat men nog bij de ouders thuis woonachtig is. Deze respondenten worden financieel door hun ouders onderhouden. Deze situatie maakt hen onafhankelijk van de inkomsten uit arbeid.

Geen van deze respondenten heeft specifiek aangegeven dat men door de ouders financieel wordt onderhouden, maar dit was af te leiden uit de genoemde bestedingspatronen van de inkomsten. Het verkregen salaris uit flexibele arbeid wordt geheel uitgegeven aan vrijetijdsactiviteiten zoals ‘op vakantie gaan en uitgaan’.

Het volgende citaat komt van een respondent die reeds een jaar bij Uitzendbureau Zorgwerk in dienst is en vorige zomervakantie begonnen is met flexibele arbeid.

“Ik doe dit werk omdat ik vind dat je in de vakantie gewoon op vakantie moet kunnen gaan. Ik had nog vakantiegeld nodig dus toen moest ik toch eens gaan werken.”

Al deze respondenten hebben in de interviews te kennen gegeven het dienstverband te beëindigen indien men geen tijd meer zou hebben voor het verrichten van arbeid. Hieruit blijkt dat deze groep meer waarde toekent aan individuele vrijheid dan aan werkzekerheid.

“Ik kan werken wanneer ik wil. Mocht het voorkomen dat ik een weekje niet kan werken dan ben ik tot niets verplicht ... Ik voel mij eigenlijk heel vrij en ongebonden.”

“Door flexibel te werken kan ik makkelijk vrij nemen, je hebt minder verplichtingen.”

Deze groep respondenten denkt makkelijker over het tijdelijk of geheel stoppen met het dienstverband. Doordat men beleeft financiële onafhankelijk te zijn stelt men zich ongebonden op ten aanzien van arbeid.

3.3.8.4. DOOR EEN VAST DIENSTVERBAND IN FINANCIËLE ONAFHANKELIJK ZIJN

Een andere groep respondenten gaf aan door inkomsten uit een vast dienstverband in financiële zin onafhankelijk van flexibele arbeidsverrichtingen. Deze groep flexwerkers verricht flexibele arbeid wanneer het vaste dienstverband hier de ruimte voor biedt (op de tijdstippen dat men vrij heeft van het vaste werk). De inkomsten uit flexibele arbeid vormt voor deze groep een extra inkomen waar men in principe ook zonder kan. De basisbehoeften van de respondenten kunnen worden bekostigd van het inkomen uit een vast dienstverband.

Voor deze groep financieel onafhankelijken vormt flexibele arbeid een middel om de individuele vrijheid te vergroten. Flexibele arbeid maakt het mogelijk om de werkervaring te vergroten:

“Ik ben werkzaam als sociotherapeut in een tbs-kliniek en ervaar deze vaste betrekking als een wereldbaan. Maar ik vind het ook fijn om de keuze te hebben om op flexibele basis ergens anders te werken. Ik wil dit er graag naast kunnen blijven doen want het staat ook nog eens prachtig op je CV.”

De extra arbeid die men verricht wordt ervaren als een vrijheid die het tevens mogelijk maakt om bijzondere uitgaven te doen.

“Ik zie het werk bij dit uitzendbureau ook als een leuk extraatje voor in mijn portemonnee.”

3.4. MOTIEF OM FLEXIBELE ARBEID TE VERRICHTEN / NEGATIEF

Ik heb kunnen constateren dat vijftien van de achttien geïnterviewde flexibele werknemers zich positief hebben uitgesproken over flexibele arbeid. Die constatering valt niet te plaatsen binnen de uitgangspunten van de Flexwet (zie bijlage Wet Flexibiliteit en Zekerheid). De

Flexwet is gebaseerd op het uitgangspunt dat flexibele arbeiders meer werkzekerheid wensen. Binnen de onderzoekspopulatie blijkt deze wens slechts onder drie respondenten aanwezig te zijn.

De respondenten die positief staan ten opzichte van flexibele arbeid, zijn positief op basis van drie motieven. Onder de respondenten met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid komt slechts een motief voor. Dit motief is 'het niet slagen in het verkrijgen van een vast dienstverband'.

De 'negatieve respondenten' spraken een duidelijke voorkeur uit voor het verrichten van arbeid in een vast dienstverband. Flexibele arbeid wordt door deze groep beschouwd als een tijdelijke oplossing. Ondanks het niet bezitten van een vast dienstverband blijft de noodzaak aanwezig een inkomen te verwerven dat middels een flexibel dienstverband gerealiseerd kan worden. Deze groep heeft aangegeven slechts flexibele arbeid te willen verrichten tot het moment dat men er in slaagt een vast dienstverband te bemachtigen. Het vinden van een vast dienstverband gaat deze respondenten niet makkelijk af:

"Ik doe uitzendwerk omdat het heel moeilijk is om zomaar aan een vaste baan te komen."

"Via het arbeidsbureau kom ik moeilijk aan een baan dus ben ik tijdelijk werk gaan doen totdat ik een vast contract heb."

De sterke behoefte aan werkzekerheid van de respondenten die negatief staan tegenover flexibele arbeid blijkt uit de uitspraak van een respondent die inmiddels op grond van de Flexwet op contractuele basis uitzendwerk verricht:

"Ik hou niet van losbandigheid ik hou van zekerheid en die zekerheid heb ik. Een nuluren contract vond ik niet zo ideaal".

Opgemerkt dient te worden dat twee van de drie respondenten uit deze groep kostwinnaar bleken te zijn. De verantwoordelijkheid van het 'zichzelf onderhouden' geeft tevens een verklaring voor de sterke behoefte aan werkzekerheid van deze groep flexibele werknemers.

3.5. VERDELING VAN HOUDINGEN OVER DE VERSCHILLENDE SELECTIECRITERIA

Doordat ik de data aan de hand van de selectiecriteria: geslacht, opleidingsniveau en leeftijd heb verzameld, is het mogelijk om in de beschrijving van de onderzoeksresultaten weer te geven hoe de houdingen ten aanzien van flexibele arbeid over deze criteria verdeeld zijn. Aangezien ik een verkennend onderzoek heb uitgevoerd zal ik niet aan de hand van de door mij verzamelde data kunnen spreken over mogelijke verbanden tussen geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en de houdingen ten aanzien van flexibele arbeid. In de volgende

paragraaf zal ik beschrijven hoe de beschreven motieven om flexibele arbeid te verrichten (zie paragraaf 3) onder de verschillende selectiecriteria voorkwamen.

3.5.1. OPLEIDINGSNIVEAU

Het motief 'prioriteit toekennen aan scholing' dat voorkwam onder jongere respondenten met een hoog opleidingsniveau geeft aan dat er 'eigen motieven' voorkomen bij respondenten met een bepaald opleidingsniveau. Ik zal hier in deze paragraaf dieper op ingaan.

3.5.1.1. HOGER OPGELEIDEN WERKNEMERS

Alle door mij geïnterviewde hoger opgeleide werknemers spraken zich positief uit met betrekking tot flexibele arbeid. Ik heb waargenomen dat er bij alle hoger opgeleide respondenten een behoefte voorkomt aan het boeken van persoonlijke vooruitgang / ontwikkeling. Flexibele arbeid wordt door de hoger opgeleiden gezien als een vorm van arbeid die aansluit bij deze behoefte. Het kunnen combineren van werk met scholing en andere activiteiten speelde voor de hoger opgeleide werknemers een belangrijke rol. De 'andere activiteiten' die genoemd zijn, zijn solliciteren, werken binnen een vast dienstverband en het uitoefenen van hobby's.

Onder de hoger opgeleide respondenten bleek een lage behoefte aan werkzekerheid aanwezig te zijn:

"Er zijn ook nog andere bureaus dan Zorgwerk waar ik mij eventueel kan inschrijven. Wat dat betreft is er keuze genoeg. Nee, ik ben niet bang als mijn huidige flexibele werk wegvalt".

Naast een lage behoefte aan werkzekerheid heb ik een hoge behoefte aan persoonlijke vrijheid waargenomen onder de hoger opgeleiden:

"Ik voel mij niet gebonden. Ik zou mij veel meer gebonden voelen wanneer ik een vaste aanstelling zou hebben ... Ik heb er niet erg veel zin in om in een dwangbuis gestopt te worden door een werkgever. Ik verkies persoonlijke vrijheid boven een vast dienstverband".

"Ik werk al jaren als uitzendkracht en ik bepaal natuurlijk zelf wanneer ik wil werken. Dat vind ik het voordeel van deze manier van werken".

Flexibele arbeid vormt voor de hoger opgeleide respondenten niet de belangrijkste inkomstenbron, zes van de acht hoger opgeleide respondenten waren in financiële zin niet afhankelijk van de inkomsten uit de flexibele arbeid:

"Ik heb naast dit werk een andere baan. Ik zie dit werk als werk dat ik naast mijn hoofdbaan verricht. Financieel gezien kan ik zonder het uitzendwerk."

"Ik heb een vaste baan, maar daarnaast wilde ik graag een bijbaantje voor de fun".

3.5.1.2. LAGER OPGELEIDEN WERKNEMERS

De respondenten die mij vertelden uitzendwerk te verrichten omdat men er niet in slaagde het gewenste, vaste dienstverband te bemachtigen bleken allemaal laag opgeleid te zijn. Deze laag opgeleide respondenten ondervinden veel moeite met het vinden van een vast dienstverband. Dat maakt de behoefte aan werkzekerheid binnen het flexibele werk dat men verricht des te groter. Bij de data-analyse is gebleken dat een sterke behoefte aan werkzekerheid alleen door lager opgeleide flexwerkers is uitgesproken.

Niet alle laag opgeleide flexibele arbeiders die ik heb geïnterviewd verlangen naar een hoge mate van werkzekerheid. De laag opgeleiden die positief waren met betrekking tot flexibele arbeid lieten weten in de omstandigheid te verkeren van: financiële onafhankelijkheid doordat de partner kostwinnaar is, het verdienen van inkomsten uit een vast dienstverband, het bezit van een sterke behoefte aan individuele vrijheid.

3.5.2. GESLACHT

Er zijn motieven die te verklaren zijn aan de hand van het opleidingsniveau. Zo zijn er ook motieven en houdingen te verklaren aan de hand van het geslacht van de respondent. Wanneer je een onderscheid maakt tussen de motieven om flexibele arbeid te verrichten tussen de mannelijke en de vrouwelijke respondenten zie je dat het motief 'werk met zorg combineren' een typisch vrouwelijk motief is te noemen. In deze paragraaf zal ik ingaan in de rol die de sekse van de respondent heeft op de door mij omschreven motieven.

3.5.2.1. VROUWELIJKE WERKNEMERS

De respondenten die vertelden dat het vinden van een vaste baan moeizaam verloopt bleken allemaal vrouw te zijn. Drie van de acht vrouwelijke respondenten hebben aangegeven er niet in te slagen een vast dienstverband te bemachtigen en daardoor noodgedwongen flexibele arbeid te verrichten.

De overig genoemde motieven om flexibele arbeid te verrichten zijn: financiële onafhankelijkheid vanwege het inkomen van de partner, het volgen van een opleiding en het al bezitten van een vast dienstverband. Bij de vrouwelijke werknemers bleek de behoefte aan werkzekerheid meer voor te komen dan bij de mannelijke respondenten.

3.5.2.2. MANNELIJKE WERKNEMERS

Waar de vrouwelijke respondenten de wens uitspraken zich voornamelijk binnen het te verrichten arbeid te willen ontwikkelen, bleken de mannelijke respondenten een sterkere behoefte te hebben aan het zichzelf ontwikkelen buiten de werktijden om, middels vrijetijdsbestedingen zoals het beoefenen van hobby's en het maken van reizen. De behoefte aan individuele vrijheid bleek sterker te zijn onder mannelijke respondenten.

3.5.3. LEEFTIJD

In de beschrijving van de postmoderne samenleving wordt regelmatig genoemd dat met name de jongere werknemers zullen profiteren van de voordelen van flexibele arbeid. In deze paragraaf zal ik nagaan of leeftijd een rol speelt in de door mij beschreven motieven om flexibele arbeid te verrichten.

3.5.3.1. JONGERE WERKNEMERS

Onder de acht geïnterviewde, jongere flexibele werknemers bevonden zich twee respondenten met een negatieve houding ten opzichte van flexibele arbeid. Het gaat hier om twee jonger, lager opgeleide, vrouwelijke werknemers, voor wie het motief om flexibele arbeid te verrichten het niet kunnen bemachtigen van een vast dienstverband is.

De overige jongeren hadden een positieve houding met betrekking tot flexibele arbeid. De genoemde motieven daarvoor zijn: een hoge prioriteit toekennen aan reizen, scholing en solliciteren, daarnaast is financiële onafhankelijkheid een reden voor een positieve houding met betrekking tot flexibele arbeid.

3.5.3.2. OUDERE WERKNEMERS

Onder de oudere werknemers had één respondent een negatieve houding met betrekking tot flexwerk. Deze respondent verrichtte flexibele arbeid vanwege het niet kunnen bemachtigen van een vast dienstverband.

De oudere werknemers die zich positief uit hebben gesproken zijn in twee groepen onder te verdelen.

Voor de eerste groep geldt dat de werkzekerheid gerealiseerd wordt binnen een vast dienstverband dat men bezit naast het flexibele dienstverband. Of men bezit een kapitaal waardoor men financieel onafhankelijk is van het flexibele dienstverband. Deze groep noemt 'de behoefte aan individuele vrijheid' als motief om flexibele arbeid te verrichten. Deze groep kent veel waarde toe aan het uitoefenen van een hobby en hecht veel belang aan persoonlijke ontwikkeling buiten het werk om.

De tweede groep noemde een motief dat duidelijk is gerelateerd aan de hogere leeftijd, namelijk dat de vorige baan fysiek te zwaar was geworden om voort te kunnen zetten. Flexibel werk geeft deze groep de mogelijkheid om te luisteren naar de signalen van het lichaam. Wanneer men fysiek gezien niet goed in het vel zit is men niet verplicht te werken.

“Ik heb hiervoor negentien jaar in een tehuis gewerkt. Op een gegeven moment kon mijn lichaam dat werk niet meer aan, dus toen zei ik: weet je wat ik zoek een andere, minder zware baan. Een baan waarbij ik zelf kan bepalen wanneer ik werk.”

3.6. OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN RESPONDENTEN

In deze paragraaf zal ik een overzicht geven van de kenmerkende punten per type werknemer (aan de hand van de selectiecriteria). Aan de hand van dit overzicht zal ik de volgende deelvraag kunnen beantwoorden:

- *Welke mate van behoefte aan werkzekerheid en individuele vrijheid zijn er onder de verschillende typen flexibele werknemers?*

De meerderheid van de door mij benaderde jongere werknemers beschikt over een financiële bron naast de inkomsten uit flexibele arbeid. Het grootste deel van de jongere respondenten heeft aangegeven in het ouderlijk huis te wonen en in financieel opzicht onderhouden te worden door de ouders. De jongere respondenten gaven te kennen een hogere prioriteit toe te kennen aan studie of een sollicitatieproces dan aan de arbeidsverrichtingen.

Verder bleek dat onder de vrouwelijke, jongere arbeiders het hoogste aantal respondenten te vinden was dat zich negatief heeft uitgesproken ten aanzien van flexibele arbeid. Het grootste verschil tussen de jongere en de oudere respondenten was de mate waarin zij beschikten over een eigen financiële bron buiten flexibele arbeid. Onder de oudere respondenten was slechts een iemand met een negatieve houding ten opzichten van flexibele arbeid.

Een opvallende uitkomst uit de voorkomende motieven om flexwerk te verrichten is dat de meest autonome werknemers zich onder de lager opgeleide, oudere, mannelijke werknemers bevinden. Dit is opvallend te noemen aangezien deze houding te verwachten valt bij de hoger opgeleide werknemers. Een mogelijke verklaring voor deze constatering kan zijn dat de lager opgeleide werknemers minder carrièremogelijkheden hebben en zich daardoor meer richten op zelfontplooiing buiten arbeidsverrichtingen om. Deze groep verricht bewust flexibele arbeid, omdat men een hogere prioriteit toekent aan het ondernemen van vrijetijdsactiviteiten.

Verder is het opvallend te noemen dat onder de vrouwelijke respondenten zowel de grootste tegenstanders als de grootste voorstanders van flexibele arbeid voorkwamen. De hoger opgeleide, oudere, vrouwelijke werknemers willen op een zo flexibel mogelijke basis een vast dienstverband met flexibele arbeid combineren. De tegenpolen van deze vrouwen de lager opgeleide, jongere, vrouwelijke werknemers zijn het meest negatief in hun oordeel ten aanzien van flexibele arbeid. Deze groep heeft de hoogste behoefte aan een hoge mate van werkzekerheid en het verkrijgen van een vast dienstverband. Aan de hand van de bovenstaande constatering kan gesteld worden dat er per selectiecriteria verschillende houdingen en motieven ten aanzien van flexibele arbeid voorkomen.

Om de deelvraag goed te kunnen beantwoorden zal nader onderzoek vereist zijn. De verschillen tussen de typen werknemers in mijn onderzoek zijn niet significant. Desondanks geef ik een antwoord in de onderstaande tabel die geldend is voor de uitkomsten van mijn onderzoek.

| | behoefte aan werkzekerheid | behoefte aan individuele vrijheid |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| laag opgeleide, oudere vrouw | hoog | laag |
| laag opgeleide, oudere man | laag | hoog |
| hoog opgeleide, oudere vrouw | laag | hoog |
| hoog opgeleide, oudere man | laag | hoog |
| laag opgeleide, jongere vrouw | hoog | laag |
| laag opgeleide, jongere man | laag | hoog |
| hoog opgeleide, jongere vrouw | laag | hoog |
| hoog opgeleide, jongere man | laag | hoog |

3.7. AANSLUITING VAN DE FLEXWET BIJ MOTIEVEN

Doordat het merendeel van mijn respondenten niet goed op de hoogte was van de werking van de Flexwet was het niet mogelijk om aan de hand van hun antwoorden bruikbare bevindingen ten aanzien van de Flexwet op te stellen. Wel is het mogelijk om aan de hand van de uit de dataverzameling verkregen motieven om flexibele arbeid te verrichten in te gaan op de volgende deelvraag:

- *Sluit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid' aan bij de behoeften van de verschillende typen flexibele werknemers?*

De Flexwet is ingevoerd om flexibele arbeiders meer werkzekerheid in het arbeidsleven te verschaffen. Uit mijn data blijkt dat de behoefte aan werkzekerheid onder een groot deel van de respondenten niet voorkomt, dat heeft twee oorzaken.

Ten eerste is een deel van de respondenten niet afhankelijk van de inkomsten uit flexibele arbeidsverrichtingen door het bezit van een anders verkregen financiële bron. Van de flexwerkers die zich in deze situatie bevinden gaf slechts één respondent, waarvan haar partner voor financiële onafhankelijkheid zorgdraagt, een negatief oordeel ten aanzien van flexibele arbeid. De overige acht respondenten die financieel onafhankelijk zijn hebben aangegeven bewust voor flexibele arbeid te hebben gekozen. Deze werknemers vertelden geen behoefte te hebben aan een hoge mate van werkzekerheid. De meerderheid van deze groep voorziet een probleem in de toekomst om hun flexibele arbeid te kunnen blijven combineren met andere activiteiten zoals zorgtaken en het volgen van een studie.

De tweede groep die ik kan onderscheiden is een groep die vanuit een sterke behoefte aan individuele vrijheid en het zelf willen kunnen bepalen van de werktijden geen behoefte heeft aan een hoge mate van werkzekerheid.

Flexibele arbeid maakt het voor deze groep mogelijk om zichzelf te ontwikkelen buiten de werktijden om. Deze groep vertelt bewust te hebben gekozen voor een flexibel dienstverband om de activiteiten die men belangrijk acht voort te kunnen zetten. De groep heeft een neutrale houding ten opzichte van de Flexwet die voorschrijft een minimum aantal verplichte werkuren contractueel vast te leggen. De groep is niet negatief gestemd, maar zou indien men de keus had niet hebben gekozen voor een dienstverband met deze regeling.

Waar de groep die zich wenst te ontplooien buiten de arbeidstijden om nog positief staat tegenover een flexibel dienstverband, staat de groep respondenten die zich binnen de arbeidsverrichtingen wenst te ontplooien negatief tegenover flexibele arbeid. Deze groep bestaat grotendeels uit hoger opgeleide, oudere respondenten die reeds in het bezit zijn van een vast dienstverband. Juist deze, voor een uitzendbureau waardevolle en zeldzame, groep heeft een negatieve houding ten aanzien van de Flexwet. Deze groep kan de vaste aanstelling niet met een dienstverband met een contractueel vastgelegd aantal arbeidsuren combineren.

Waar de Flexwet een waardevolle groep mensen tegen de borst stuit, biedt de wet voor de jongere, werknemers met een sterke behoefte aan werkzekerheid nog onvoldoende werkzekerheid. De groep ziet zijn behoefte aan werkzekerheid, door een contract waarin een minimum te werken aantal uur is opgenomen, nog niet bevredigd. Deze respondenten met een hoge behoefte aan werkzekerheid hebben aangegeven ondanks de wetgeving door te blijven zoeken naar een vast dienstverband. Hier dient wel opgemerkt te worden dat een van de respondenten (oudere, laag opgeleide vrouw) met een sterke behoefte aan werkzekerheid zeer content te zijn met de Flexwet. Zij vertelde blij te zijn dat het mogelijk was om binnen haar dienstverband weer over enige zekerheid te kunnen beschikken, aangezien zij door

fysieke omstandigheden haar vaste dienstverband heeft moeten verwisselen voor een flexibel dienstverband.

Concluderend kan gesteld worden dat er bij de vormgeving van de Flexwet geen rekening is gehouden met de mogelijkheid dat flexibele werknemers ook bewust gekozen kunnen hebben voor een flexibele dienstverband. De behoefte aan autonomie en het bezit van een financiële bron lijkt te zijn vergeten door de verantwoordelijke initiatiefnemers van de Flexwet. Daarnaast blijkt uit de onderzoeksgegevens dat de doelgroep (mensen met een hogere behoefte aan werkzekerheid) ook buiten de boot valt. Deze arbeiders zijn van mening dat de Wet Flexibiliteit en Zekerheid nog niet voldoende werkzekerheid verschaft.

3.8 ANTWOORD OP DEELVRAAG

In dit hoofdstuk rest nog het antwoord op de volgende deelvraag:

- *Welke motieven hebben flexibele arbeiders om flexibele arbeid te verrichten?*

Uit mijn analyse is gebleken dat onder de flexibele arbeiders met een negatieve houding ten opzichte van flexibele arbeid slechts één motief voorkomt. De 'negatieve' werknemers noemde allemaal het motief dat men er nog niet in geslaagd was om een vast dienstverband te bemachtigen.

Onder de flexwerkers met een positieve houding ten opzichte van flexibele arbeid kwamen drie hoofdmotieven voor. Dat waren de volgende motieven:

- Arbeid wordt niet gezien als de belangrijkste activiteit. Men wil de werktijden zelf kunnen indelen en aan kunnen passen aan andere activiteiten
- Een flexibele arbeidsovereenkomst maakt het mogelijk de gewenste, persoonlijke ontwikkeling te realiseren.
- Door financiële onafhankelijkheid van inkomsten uit arbeid was het mogelijk om de keuze te maken arbeid binnen een flexibel dienstverband te verrichten.

Deze motieven manifesteren zich in diverse vormen. Een enkele respondent heeft meerde 'positieve' motieven uit bovenstaande opsomming genoemd.

3.9. CONCLUSIE

In de onderstaande tabel staan de genoemde motieven per type werknemer en de houdingen ten aanzien van de Flexwet schematisch weergegeven. De genoemde motieven om flexibele arbeid te verrichten per werknemer en de houding ten opzichte van flexibele arbeid zijn:

| hoofdmotieven voor flexibele arbeid | motieven / positieve houding | type respondent |
|---|---------------------------------------|--|
| <i>Arbeid wordt niet gezien als de belangrijkste activiteit. Men wil de werktijden zelf kunnen indelen en aan kunnen passen aan andere activiteiten</i> | Zorg met werk kunnen verrichten | oudere, lager opgeleide, vrouw |
| | hobby's met werk kunnen combineren | oudere, lager opgeleide, man oudere, lager opgeleide, man |
| | reizen met werk combineren | jongere, lager opgeleide, man |
| | scholing met werk combineren | jongere, hoger opgeleid, vrouw jongere, hoger opgeleid, vrouw jongere, hoger opgeleide, man |
| | solliciteren met werk combineren | jongere, hoger opgeleide, man |
| <i>Een flexibele arbeidsovereenkomst maakt het mogelijk de gewenste, persoonlijke ontwikkeling te realiseren.</i> | persoonlijke ontw. binnen flex arbeid | oudere, hoger opgeleide, vrouw oudere, hoger opgeleide vrouw oudere, hoger opgeleide, man jongere, lager opgeleide, man |
| | persoonlijke ontw. buiten flex arbeid | oudere, lager opgeleide, man oudere, lager opgeleide, man jongere, lager opgeleide, man |
| <i>Door financiële onafhankelijkheid van inkomsten uit arbeid was het mogelijk om de keuze te maken arbeid binnen een flexibel dienstverband te verrichten.</i> | <i>door partner financieel onafh</i> | oudere, lager opgeleide, vrouw jongere, lager opgeleide, vrouw |
| | door kapitaal financieel onafh | oudere, lager opgeleide, man |
| | door ouders financieel onafh | jongere, hoger opgeleid, vrouw jongere, hoger opgeleide, man jongere, hoger opgeleide, man |
| | door vast dienstverband fin onafh. | oudere, hoger opgeleide, man oudere, hoger opgeleide, vrouw oudere, hoger opgeleide vrouw |

| motief / negatieve houding | type respondent |
|---|--|
| niet slagen vast dienstverband te krijgen | jongere, lager opgeleide, vrouw jongere, lager opgeleide, vrouw oudere, lager opgeleide, vrouw |

Nu de onderzoeksgegevens op schrift staan zal ik in het volgende hoofdstuk nagaan in hoeverre de binnen mijn onderzoek genoemde motieven overeenkomen met de gegevens uit eerder uitgevoerde onderzoeken.

HOOFDSTUK 4

DE PRAKTIJK IN DE THEORIE

De praktijk in de theorie! In het voorgaande hoofdstuk heb ik de onderzoekresultaten oftewel de praktijk op papier gezet. In dit hoofdstuk zal ik nagaan of de genoemde motieven zijn te plaatsen binnen een theoretisch kader. Ik zal hiervoor gebruik maken van literatuur over arbeid in de postmoderne samenleving. Om u een overzicht te bieden van de door mij gehanteerde literatuur zal ik in het eerste deel van dit hoofdstuk een beknopte samenvatting geven van de theoretische beschrijvingen van de sociologen Ulrich Beck, Peter Wagner en Richard Sennett. Vervolgens zal ik nagaan op welke wijze de door mij beschreven onderzoeksresultaten over de houdingen van flexibele arbeiders ten aanzien van flexibele arbeid en hun motieven om flexibele arbeid te verrichten overeenkomen en/of afwijken van deze theoretische inzichten. Door mijn onderzoeksresultaten te vergelijken met de bestaande theorieën zal ik kunnen achterhalen of er in mijn onderzoek nieuwe inzichten naar voren komen ten aanzien van flexibele arbeiders in de postmoderne samenleving.

4.1 RICHARD SENNETT

In de studie 'De flexibele mens' van Richard Sennett wordt aan de hand van zijn eerdere studies en gesprekken met arbeiders een beeld over arbeid en de beleving van arbeid in de postmoderne samenleving geschetst. De hoofdvraag die Sennett stelt is of de in de postmoderne samenleving toegenomen flexibiliteit de arbeiders en de samenleving ten goede is gekomen.

4.1.1. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID

Sennett zet in zijn werk de motieven van de huidige, jongere generatie werknemers om arbeid te verrichten af tegen de motieven van de traditionelere generatie. Hij beschrijft de sterke invloed die de collectieve identiteit heeft op het traditionele arbeidsethos van de traditionele generatie werknemers. Sennett stelt dat deze sterke identiteit tot gevolg heeft dat een traditionele werknemer, geboren binnen een bepaalde klasse, ervan uit gaat dat hij altijd binnen zijn klasse zal blijven en binnen de mogelijkheden van die klasse er op het gebied van carrière en sociale status er het beste van probeert te maken (*pagina 29 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*). Alhoewel deze visie op arbeid een werknemer weinig

autonomie en vrijheid geeft, verschaft het wel een hoge mate van zekerheid. Sennett beschrijft hoe het verrichten van arbeid door deze generatie wordt gezien als de belangrijkste activiteit in het leven. Dit type werknemer ontleent zijn bestaansrecht en eigenwaarde aan het werk dat hij verricht (*pagina 106 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*).

Door het streven naar zekerheid heeft het traditionele type werknemer een sterke behoefte om arbeid in een vast dienstverband te verrichten. Een vast dienstverband garandeert immers een sterke band met de omgeving en biedt de zekerheid op een langdurig dienstverband. Daarnaast zorgt een vast dienstverband er voor dat de maatschappelijke positie stabiel is, hetgeen sociaal aanzien binnen de sociale omgeving vergroot.

Sennett beschrijft hoe de traditionele generatie werknemers het leven leidt aan de hand van lange termijndoelstellingen. Door lange tijd werkzaam te kunnen blijven binnen een vast dienstverband kan armoede voorkomen worden. Door te leven aan de hand van lange termijndoelstellingen wordt het als een ramp ervaren wanneer men plotseling werkloos raakt. De traditionele werknemer heeft niet ingecalculeerd hoe hij hierop dient te anticiperen. De traditionele werknemer heeft geen alternatief plan ontwikkeld waarmee de doelstellingen alsnog gerealiseerd kunnen worden.

Sennett stelt in zijn werk dat een traditioneel denkende arbeider zich ervan bewust is dat hij zijn lange termijndoelstellingen op het gebied van arbeid plotseling niet meer zal kunnen realiseren bij een ontslag. Dat heeft tot gevolg dat men continue leeft met een onrustige gevoel, hetgeen voort komt uit twijfel en onzekerheid. Het is voor traditionele werknemers moeilijk om zichzelf te durven beschouwen als een succesvol persoon. Men stelt zichzelf voortdurend de vraag of hij zijn tijd en energie wel op de goede en meest effectieve manier besteedt (*pagina 110 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*). Onder dergelijke omstandigheden is het moeilijk om te kunnen genieten binnen een vast dienstverband.

Sennett vergelijkt de traditionele arbeider met de 'nieuwe' flexibele werknemer en geeft de ontwikkelingen aan op het gebied van de visie op arbeid in de postmoderne samenleving. Hij doet dat om de voordelen van het traditionele denken duidelijk te maken.

4.1.2. OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR HOGER OPLEIDINGSNIVEAU

Sennett beschrijft in zijn visie op 'postmoderne arbeid' dat vooral de jongeren in staat om te profiteren van de nieuwe kansen die de toegenomen flexibiliteit op de arbeidsmarkt biedt. Het toegenomen scholingsniveau van jongeren heeft geresulteerd in een opwaartse mobiliteit. Deze opwaartse mobiliteit kan in de postmoderne samenleving sneller dan voorheen plaatsvinden door werkzaam te zijn in een flexibel dienstverband.

4.1.3. SNELLE OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR FLEXIBELE ARBEID

Flexibele dienstverbanden bieden veel ruimte voor individualisering en bieden veel mogelijkheden om snel hoger op te komen. Door open te staan voor veranderingen en de risico's en onzekerheden van het flexibele werk als een uitdaging te zien (*pagina 16 en 27 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*) lukt het deze jongeren om een snelle opwaartse mobiliteit te realiseren. Een werknemer met een postmodern arbeidsethos zal zijn dienstverband, op het moment dat het niet de gewenste ontwikkeling biedt, omruilen voor een betrekking waar verdere persoonlijke ontwikkeling wel mogelijk is. Deze visie op arbeid leidt ertoe dat door het postmoderne arbeidsethos instabiliteit en onzekerheid een dagelijks onderdeel van het leven gaan uitmaken (*uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*). De werknemers met dit arbeidsethos nemen de risico's ervan voor lief om een optimale, persoonlijke bevrediging uit arbeid te kunnen halen.

Dankzij deze nieuwe kansen op de arbeidsmarkt zijn jongeren in staat om zich af te zetten tegen de traditionele houding van de ouders en tot een snellere persoonlijke ontwikkeling te komen. Doordat het scholingsniveau de baanzekerheid vergoot lijkt het voor jongeren niet langer noodzakelijk om arbeid voor lange tijd te verrichten in een traditioneel, vast dienstverband dat weinig kans biedt op een snelle opwaartse mobiliteit.

4.1.4. FLEXIBELE ARBEIDERS VERLIEZEN DE GREEP OP HET LEVEN

Ondanks het positieve aspect van de toegenomen welvaart van de nieuwe generatie werknemers constateert Sennett dat deze generatie door de toegenomen flexibiliteit met veel onzekerheden kampt. Zo dient deze generatie volgens Sennett voortdurend open te staan voor veranderingen en zal het risico's moeten nemen om zich staande te kunnen houden op de arbeidsmarkt. De flexibele werknemer blijkt ondanks de toegenomen welvaart bang te zijn om de greep op het leven te verliezen en het eigen leven als risicovol te beschouwen (*pagina 17 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*). Sennett stelt dat de op de korte termijn gerichte, flexibele tijd van het nieuwe kapitalisme het mensen onmogelijk lijkt te maken om een voortgaand verhaal van hun werk op te stellen, dus carrière te maken. Zonder continuïteit en doel kan een mens echter geen greep op zijn leven krijgen (*pagina 130 uit 'De flexibele mens', Richard Sennett*)

4.1.5. DOOR FLEXIBELE ARBEID MOEIZAME BINDING MET SOCIALE OMGEVING

Naast dit onrustige gevoel blijkt de flexibele werknemer veel moeite te ondervinden om zich te binden met zijn sociale omgeving. Deze binding komt moeilijk tot stand doordat een flexibele arbeider nooit lang aanwezig zal zijn binnen een bepaalde sociale omgeving. De arbeider stelt zich hier op in, omdat zijn of haar omgeving waarschijnlijk met hetzelfde gevoel rondloopt. Daardoor zal het moeilijk zijn om als flexibele werknemer stevige, sociale banden met bijvoorbeeld de buurt waarin hij woont te onderhouden (*pagina 19 uit 'De*

flexibele mens', Richard Sennett). Met als gevolg dat personen in de postmoderne samenleving, door het ontbreken van een gevoel van wederzijdse afhankelijkheid, volgens Sennett in toenemende mate van elkaar vervreemd zullen raken (pagina 149 uit *'De flexibele mens'*, Richard Sennett).

Sennett ziet dit als een groot probleem voor een samenleving die alleen kan blijven functioneren door middel van communicatie over en weer en samenwerking tussen de verschillende leden ervan. Indien de betrokkenheid met de sociale omgeving en de samenleving afneemt, neemt volgens Sennett het gevaar voor het slecht functioneren of het uiteindelijk uiteenvallen van de samenleving toe.

4.1.6. AFNAME IN BETROKKENHEID MET WERK

Afname van de betrokkenheid met de sociale omgeving doet zich bij de postmoderne werknemer ook voor bij de betrokkenheid met het werk. De postmoderne werknemer gaat flexibel om met zijn of haar identiteit en zal zich snel aanpassen aan veranderende omstandigheden. Dit flexibel omgaan met identiteit zal leiden tot een afname in de betrokkenheid met het werk. Sennett geeft twee oorzaken voor deze nadelige afname.

Ten eerste stelt hij dat de kennis van het productieproces niet langer in handen is van de arbeiders maar is overgenomen door de machines. De kennis van een bepaald productieproces was voorheen, gedurende vele generaties, in het bezit van de arbeiders. Hetgeen tot een zekere liefde voor en gebondenheid met het vak leidde. In de postmoderne samenleving is de meeste arbeidskennis niet meer aanwezig bij de werknemers zelf, waardoor een arbeider zich niet langer betrokken voelt bij een productieproces en daardoor een zwakke arbeidsidentiteit kent (pagina 77 uit *'De flexibele mens'*, Richard Sennett).

Ten tweede ligt door het flexibele karakter van een aanstelling de arbeidsidentiteit niet langer vast. Door deze flexibiliteit is er niet langer sprake van zekerheid en betrokkenheid bij een bedrijf hetgeen een arbeider op zijn plaats houdt en hem een stabiele arbeidsidentiteit geeft.

Ook de afnemende betrokkenheid met het werk ziet Sennett als een nadeel. Doordat er niet langer lange termijn doelstellingen worden nagestreefd is het moeilijk geworden om wederzijdse trouw en betrokkenheid tussen arbeiders te laten ontstaan. Er is niet langer sprake zal zijn van het door volgens Sennett belangrijke informele vertrouwen tussen de werknemer en de werkgever. Sennett constateert dat er geen idealen worden ontwikkeld door de op de korte termijn gerichte werknemer (pagina 30 uit *'De flexibele mens'*, Richard Sennett). Alhoewel een dergelijke houding op de korte termijn tot sociale vooruitgang kan leiden, zal het gebrek aan betrokkenheid en een vaste arbeidsidentiteit ertoe leiden, dat er niet

geïnvesteerd wordt in de duurzame, lange termijn. Dit gegeven zal het functioneren van de samenleving ernstige schade toebrengen.

4.1.7. CONCLUSIE

Concluderend kan gesteld worden dat Sennett postmoderne arbeid niet als een vooruitgang ziet, ondanks dat het de sociale mobiliteit van jongere, hoger opgeleiden kan bevorderen. Het flexibele karakter van de samenleving uit zich in lagere arbeidskansen voor oudere werknemer en lager opgeleiden. Bij de personen die zich wel tegen de onzekerheden en risico's kunnen wapenen neemt de arbeidsidentiteit en de binding met de sociale omgeving af. De nieuwe mogelijkheden en kansen van de toegenomen flexibiliteit wegen volgens Sennett niet op tegen het nieuwe risico van anomie. Het verdwijnen van sociale bindingen lijkt de postmoderne arbeider stuurloos te maken.

4.2. ULRICH BECK

In de studies 'The risk society' van Ulrich Beck en 'Individualization' van Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim wordt een analyse geschetst van de postmoderne samenleving. In de analyses gaat Beck in op zowel de gevaren als de kansen voor de leden van de samenleving die de postmoderne arbeidsmarkt met zich mee brengt.

4.2.1. GEINDIVIDUALISEERDE POSTMODERNE WERKNEMERS

Volgens Beck zijn in de postmoderne samenleving de verwachtingen met betrekking tot arbeidsverrichtingen variabel geworden, met als gevolg dat de carrières van werknemer minder vast liggen. Werknemers zien in de flexibel wordende arbeidsmarkt steeds minder de noodzaak in van een loyale houding tegenover de werkgever. De toenemende onzekerheid op de arbeidsmarkt dwingt werknemers ertoe om in te spelen op veranderingen om zichzelf staande te kunnen houden.

In dit kader benoemt Beck de volgende regels om te kunnen anticiperen (*pagina 4 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*):

- plannen maken voor de lange termijn;
- leren om je aan veranderingen aan te passen;
- doelen leren herkennen;
- leren omgaan met tegenslagen;
- jezelf in staat stellen om een nieuwe start te maken.

Door deze regels eigen te maken stelt een arbeider zichzelf in staat zelfstandig te worden wat hem meer mogelijkheden biedt om 'gewenste' zelfontplooiing te realiseren.

4.2.2. INVLOED VAN TOEGENOMEN VRIJE TIJD

De behoefte aan zelfontplooiing binnen arbeid komt volgens Beck voort uit het sinds de tweede wereldoorlog gestegen welvaartsniveau van de werknemer. Die welvaart uit zich in hogere inkomens, een stijgende sociale mobiliteit en een toename van vrije tijd. Door de toename van vrije tijd is er meer ruimte ontstaan en zijn er meer mogelijkheden bijgekomen om een identiteit buiten het werk op te bouwen. Vrije tijd heeft daarom een belangrijke rol vervuld in de ontwikkeling van het postmoderne arbeidsethos. Prestatie in arbeid is niet langer de bepalende factor voor de vorming van een identiteit maar is slechts één van de bepalende factoren. Vrije tijd draait om vrijheid en heeft een steeds groter wordend aandeel in het leven van een werknemer. Vrije tijd biedt arbeiders de mogelijkheid om onafhankelijk te worden en eigen initiatieven te nemen (*pagina 64 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

4.2.3. KANSEN EN BEDREIGINGEN

Volgens Beck biedt postmoderne arbeid zowel kansen als gevaren. In zijn studie gaat hij nader in op de voor- als de nadelen van postmoderne arbeid. Veel van de veranderingen die op het eerste gezicht een vooruitgang lijken te zijn, blijken bij nadere studie voor veel mensen juist een vergroot risico op te leveren. In de postmoderne samenleving speelt het anticiperen op en het verdragen van deze gevaren een belangrijke rol. Beck stelt vast dat de risico's van flexibele arbeid zich op verschillende manieren kan manifesteren, door de verschillende wijzen waarop typen werknemers op dit risico zullen anticiperen.

Zo blijkt dat traditionele werknemers die, op basis van hun normen en waarden, een vast dienstverband ambiëren niet efficiënt op flexibele arbeid kunnen anticiperen. Deze traditionele werknemers kenmerken zich door het collectieve gedachtegoed dat arbeid erop gericht is om armoede en een daling in het sociale aanzien te vermijden (*pagina 76 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*). Sociaal aanzien wordt bepaald door het bezit van een vast dienstverband hetgeen leidt tot een maatschappelijk stabiele positie.

4.2.4. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID

Dit gedachtegoed wordt door Beck aangetoond met behulp van interviews die afgenomen zijn in de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw. Dit was een periode waarin de meeste werknemers een traditioneel arbeidsethos hadden.

Deze werknemers gaven een helder en eenduidig antwoord op de vraag wat hun doelen in het leven zijn. Het luidde een gelukkig gezinsleven, een nieuwe auto, het kunnen bieden van een goede opleiding aan de kinderen en een hogere levensstandaard (*pagina 38 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*). De antwoorden duiden erop dat deze werknemers weinig belang hechtten aan persoonlijke ontwikkeling en vrijheid. De werknemers waren met name gericht op het kunnen onderhouden van het gezin en de aansluiting bij de sociale omgeving. Die aansluiting kwam in hun ogen tot stand door niet achter te blijven bij de materiele welvaart van de sociale klasse waartoe de werknemer behoorde. De focus op het onderhoud van het gezin is het gevolg van de traditionele standaard dat iemand snel na het verlaten van het ouderlijk huis een eigen gezin ging stichten. Doordat de traditionele houding op het collectief (gezinsleven) was gericht had men weinig ruimte om aandacht te schenken aan de persoonlijke wensen.

Beck stelt dat de huidige werknemers met een traditionele houding vrijwillig hebben gekozen voor deze manier van leven (in tegenstelling tot de werknemers uit de jaren vijftig en zestig). Er is geen sprake van passieve onderwerping aan routine. Deze arbeiders ervaren de mogelijkheid die de postmoderne samenleving biedt om als een individu een keuze te maken voor een vorm van arbeid die gericht is op zekerheid en die aansluit bij de sociale omgeving (*pagina 142 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*).

Desondanks zien steeds meer traditionele werknemers zich genoodzaakt om genoeg te nemen met een flexibel dienstverband (*pagina 19 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*). Voor de traditionele werknemer is het moeilijk om te kunnen profiteren van de voordelen van flexibele arbeid. Voor deze groep heeft flexibele arbeid geen maatschappelijke vooruitgang tot gevolg, maar een verminderde werkzekerheid.

Beck stelt dat deze groep ook binnen een vast dienstverband geconfronteerd wordt met de angst van verminderde werkzekerheid. Hij stelt vast dat de focus op het verkrijgen en behouden van zekerheid in arbeid resulteert in een constante twijfel en een onrustig gevoel in het leven en in arbeid. Beck deelt de mening van Sennett dat dit type werknemer moeilijk in staat is om te kunnen genieten van datgene wat hij bereikt op de arbeidsmarkt. Deze groep heeft al moeite om tevreden te zijn binnen een vast dienstverband, dus zal zeker niet tevreden zijn bij het bezit van een flexibel dienstverband.

4.2.5. VERSCHILLEN IN KENNIS DOEN SOCIALE VERSCHILLEN TOENEMEN

Beck stelt dat kennis van doorslagende betekenis is in het vermogen om met risico's om te gaan (*pagina 35 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*). Daardoor zullen de mogelijkheden om met risico's om te gaan per klasse sterk uiteenlopen. Het is erg lang geleden dat er een rechtvaardige verdeling van kennis tussen de beroepsklassen was. De

verschillen zullen in postmoderne samenleving alleen nog maar verder toenemen. De werknemers met een hoog opleidingsniveau en een daarmee samenhangende hoge mate van individualisering zullen door kennis en zelfstandigheid goed kunnen aarden in een flexibele arbeidsmarkt. Hoger opgeleide werknemers zijn in staat een hogere sociale positie in de maatschappij in te nemen.

4.2.6. DE GEINDIVIDUALISEERDE FLEXWERKER

Beck stelt dat in de tegenwoordige arbeidsmarkt de nadruk op de individuele arbeider is komen te liggen. De individuele arbeider heeft zich door de toegenomen individualisering los kunnen maken van voorgeschreven verplichtingen en kan hierdoor naar eigen inzicht een keuze maken op de arbeidsmarkt (*pagina 123 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*). Door dit individualiseringsproces beschouwd een arbeider zichzelf niet langer als onderdeel van een collectief hetgeen inhoudt dat arbeiders er geen gelijkwaardige normen en waarden ten aanzien van arbeid meer op na houden.

Met een groeiende individualisering zal de steun uit de sociale omgeving ook afnemen. Wanneer een werknemer te maken krijgt met ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zal hij minder steun uit zijn sociale omgeving ontvangen dan vroeger.

Naast dit nadeel van het individualiseringsproces beschrijft Beck ook de ruimte die de flexibele, hedendaagse moderne samenleving in zich heeft voor de individuele ontplooiing van de werknemer.

Volgens Beck ontstaat er voor vrouwen meer ruimte om zich los te maken van hun voorgeschreven, maatschappelijke rol als verzorger van het gezin en het huishouden. De vrouw krijgt door het toegenomen belang van het individu meer mogelijkheden om de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast is het door flexibele arbeid makkelijker geworden om arbeid te combineren met zorgtaken.

4.2.7. UNDEREMPLOYMENT

Beck beschrijft in zijn studie het ontstaan van 'underemployment', hetgeen betekent dat werknemers minder uren arbeid kunnen verrichten dan dat zij nastreven (*pagina 129 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*).

Dit verschijnsel dat vooral voorkomt bij parttime en flexibele werknemers gaat gepaard met een verlies aan sociale status voor de werknemer en mogelijk voor een gehele beroepsgroep. Beck verwacht dat vooral jongeren en vrouwen te maken zullen krijgen met dit risico van flexibele arbeid.

In het geval van 'underemployment' zal het er wederom op aankomen of de flexibele werknemer kan anticiperen op dit risico. Wanneer het de flexibele werknemer niet lukt om op de juiste manier op kansen en bedreigingen te reageren zal de werknemer te maken krijgen met dit verschijnsel. Een werknemer kan wel een baan bemachtigen, maar dat staat niet meer garant voor het kunnen voorzien in levensonderhoud (*pagina 143 uit 'Risk society: towards a new modernity, Ulrich Beck*).

In de studie 'Individualization' gaat Ulrich Beck in samenwerking met zijn vrouw Elisabeth Beck-Gernsheim dieper in op het proces van individualisering wat hij in 'Risk society' al als voortvloeisel van de moderne en post moderne samenleving aanduidde. Hoewel Beck net als Sennett grote sociale en maatschappelijke gevolgen ziet ontstaan door het individualiseringproces is Beck optimistischer over de gevolgen en voorziet hij geen ontwrichting van de samenleving zoals Sennett dit doet.

Beck stelt dat het individualiseringproces de sociale structuur in de postmoderne samenleving is gaan bepalen. In deze postmoderne sociale structuur is de samenleving meer gedifferentieerd geraakt wat volgens Beck tot meer mogelijkheden tot integratie heeft geleid. Normen en waarden worden meer bepaald door het individu en minder door de instituties zoals werk, geloof, wetenschap, huwelijk en het gezinsleven. Centrale Instituties in de samenleving zijn als gevolg van de differentiatie beschikbaar geworden voor individuen in plaats van groepen (*voorwoord uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

4.2.8. ALTRUISTIC INDIVIDUALISM

Dat het individualiseringsproces niet tot een ontwrichting van de samenleving heeft geleid of zal gaan leiden ligt volgens Beck aan de vorm waarin het individualisme heeft plaatsgevonden. Beck omschrijft deze vorm van individualisatie als '*altruistic individualism*'. Hij legt uit dat deze vorm van individualisering ertoe bijdraagt dat een persoon het leven zowel naar eigen inzicht kan inrichten als een sociale houding kan ontwikkelen, zodat een samenleving ondanks de toenemende differentiatie kan blijven functioneren (*pagina 1 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*). Individualisering heeft als gevolg dat personen zich het recht toe-eigenen om een persoonlijke visie op het leven te ontwikkelen en het leven naar eigen inzicht te leiden (*pagina 32 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*). Men ziet, volgens Beck, in dat de enige manier waarop men op een individuele manier kan leven is dat men ook een ander deze mogelijkheid moet geven. Op deze manier zal de waarde die wordt toegekend aan het eigen belang niet ten koste van een ander gaan. Individualisme ontaard niet in egocentrisme maar in een altruïstische, onbaatzuchtige houding. Altruïstic

individualism zorgt ervoor dat verschillende individuen in een samenleving een collectieve bijdragen kunnen leveren aan de samenleving.

4.2.9. EISEN VAN DE POSTMODERNE SAMENLEVING AAN FLEXIBELE WERKNEMERS

Volgens Beck schuilt het grootste gevaar van de toenemende individualisering in de postmoderne samenleving in een toenemende sociale ongelijkheid. De oorzaak van deze sociale ongelijkheid ligt volgens Beck bij de hoge eisen die de postmoderne samenleving aan haar leden stelt. Zo wordt verwacht dat men in staat is om plannen te maken voor de lange termijn en dat men snel op veranderingen kan anticiperen, kan organiseren en kan improviseren. Men moet doelen kunnen opstellen, obstakels voor het realiseren van deze doelen kunnen herkennen, tegenslagen kunnen accepteren en pogingen ondernemen om een nieuwe start te kunnen maken (*pagina 4 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

Uit deze randvoorwaarden blijkt dat in de arbeidsmarkt de nadruk op competitie is komen te liggen. Werknemers dienen een individuele en unieke bijdrage op de arbeidsmarkt te leveren en de bereikte prestaties te adverteren om het gewenste leven te kunnen leiden. De groeiende competitie tussen individuen leidt volgens Beck tot een individualisering tussen personen binnen een beroepsklasse (*pagina 33 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

De mate waarin de verschillende leden van de samenleving er in slagen aan deze eisen te voldoen vormen de bron voor sociale ongelijkheid. Beck stelt dat de individuen met een hoger opleidingsniveau beter in staat zijn om aan deze vereisten te voldoen en zo een zelfstandiger leven kunnen leiden dan lager opgeleiden. Hoog opgeleiden ontwikkelen een zekere mate van zelfkennis en kunnen beter hun gedragingen reflecteren, hetgeen individualisering stimuleert. Sociale ongelijkheid heeft als gevolg dat de hoger opgeleide, welvarendere, jongere generatie meer mogelijkheden kent om op basis van individuele capaciteiten en eigenschappen, sociaal mobieler te zijn dan de oudere, arme en minder goed opgeleide groep uit de samenleving (*pagina 38 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

4.2.10. CONCLUSIE

Ondanks het gevaar van de toenemende sociale ongelijkheid trekt Beck in zijn studies de conclusie dat de postmoderne samenleving op de lange termijn ten goede zal komen aan de samenleving. Jongeren en vrouwen zullen zich los kunnen maken van de beklemmende, voorschrijvende normen en waarden op het gebied van arbeid, om op deze wijze een

optimale en individuele bevrediging uit arbeid te kunnen behalen (*pagina 169 uit Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences, Ulrich Beck en Elisabeth Beck-Gernsheim*).

4.3. PETER WAGNER

Van de drie theorieën die ik in dit hoofdstuk omschrijf is de theorie van Wagner het meest optimistisch over de arbeid in de postmoderne samenleving.

4.3.1. VERANDERINGEN VAN ONDER UIT DE SAMENLEVING

Wagner legt in zijn werk 'Society of Modernity' de nadruk op het bevrijdende karakter van arbeid in de postmoderne samenleving. Bevrijding; omdat de voorschrijvende, traditionele en collectieve opvattingen over hoe een werknemer zijn leven dient in te richten aan belang heeft ingeboet. Postmoderniteit is volgens Wagner gebaseerd op het idee dat vrijheid en autonomie leiden tot een toenemende individualisering onder de leden van een samenleving die zich niet langer de normen en waarden laten voorschrijven door de voorheen bepaalde instituties (*pagina 5 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Er is sprake van een toenemende pluriformiteit onder de leden van de postmoderne samenleving, dat tot een toename van individuele en zelfstandig in te delen levens leidt (*pagina 6 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Voor postmoderne werknemers staat vrijheid en eigen verantwoordelijkheid centraal. Wagner stelt dat de mogelijkheden om een individuele sociale identiteit te creëren in de post moderne samenleving verder is toegenomen.

4.3.2. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID

De moderne samenleving, die vooraf ging aan de postmoderne samenleving wordt door Wagner omschreven als 'de liberale moderne tijd'. Volgens hem was het voor een aanzienlijk deel van de leden ervan niet mogelijk om een eigen sociale identiteit te vormen.

Dit gold vooral voor vrouwen, boeren en industriële werknemers (*pagina 157 en 160 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Wagner beschrijft in zijn werk hoe een hoge gerichtheid op de klasse waarbinnen een werknemer werd geboren en opgegroeide tot een sterke collectieve identiteit leidde. Wagner haalt de studie 'Organisation man' van William H. Whyte aan om de positie die arbeid in het leven van een traditioneel ingestelde werknemer had te omschrijven. Wagner stelt dat in deze studie duidelijk naar voren komt hoe een traditionele werknemer zich als individu ondergeschikt maakte aan de collectieve doelen van zijn klasse (*pagina 168 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Op deze wijze kon een werknemer een stabiele betrekking in zijn

sociale orde verkrijgen (*pagina 165 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*).

De moderne werknemer streefde ernaar om een dienstverband te vinden dat qua sociaal aanzien aansloot bij de collectieve identiteit (*pagina 47 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Hierbij was niet alleen de sector waarin men werkte, maar ook het type contract waarbinnen arbeid verricht werd van belang. De traditionele houding verschafte een werknemer het motief voor het verrichten van arbeid binnen een vast dienstverband.

4.3.3. MEER INDIVIDUELE VRIJHEID EN ZELFSTANDIGHEID

Naast het gegeven dat de postmoderniteit tot een toename aan individuele vrijheid en zelfstandigheid heeft geleid, stelt Wagner dat postmoderniteit orde in de chaos kan scheppen. (*pagina 44 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Orde die plaatsvindt vanuit het postmoderne gedachtegoed over arbeid en heeft tot gevolg dat de traditionele regels over arbeid verdwijnen. Wagner benoemt zowel positieve als negatieve effecten van dit gedachtegoed. Zo benoemt hij de toenemende flexibiliteit en pluriformiteit als positief, terwijl ongeorganiseerdheid en instabiliteit door hem als negatief worden bestempeld (*pagina 124 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Instabiliteit is nadelig doordat het volgens Wagner tot grote onzekerheid over de toekomst en een afname in de onderlinge solidariteit leidt. Het nadelige effect van een ongeorganiseerde samenleving is de afname van de waarde die toegekend wordt aan het gemeenschappelijk belang. Wagner beschouwt dit nadeel echter als een tijdelijk verschijnsel. Zoals eerder gezegd bieden de veranderingen op de arbeidsmarkt de arbeiders de mogelijkheid om zich los te maken van traditionele normen en waarden ten aanzien van arbeid. Hoewel dat de nodige onzekerheid tot gevolg zal hebben beschrijft Wagner ook de kansen voor arbeiders om binnen de veranderende arbeidsmarkt arbeid toe te eigenen dat aansluit bij individuele behoeften. Wagner gaat uit van het principe dat verandering van onderuit de samenleving arbeiders de macht geeft om die vorm van arbeid af te dwingen die een bijdrage levert aan de sociale vooruitgang.

Herinrichting van arbeid in de postmoderne samenleving betekent dat de voorheen stabiele posities en taken binnen organisaties opnieuw worden ingericht. In de 'herziene' organisaties bestaat zowel het risico van een lagere werkzekerheid als de hogere kans op sociale mobiliteit. Door deze ontwikkeling komen individuen voor de belangrijke keuze te staan om arbeid te verrichten binnen een vast of flexibel dienstverband. Wagner beschrijft de mogelijkheid die werknemers, die bewust voor flexibele arbeid hebben gekozen, hebben om te anticiperen op het nadeel van een verminderde werkzekerheid. Doordat in de samenleving de nadruk ligt op het autonome handelen van individuen (*pagina 19 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*) kunnen werknemers hun werkzekerheid

vergroten. Door dit individualiseringproces ontwikkelen arbeiders een unieke identiteit met individuele, gespecialiseerde kennis.

Door je als werknemer te specialiseren vergroot je de onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt. Een goede onderhandelingspositie zal een werknemer helpen om bij verlies van zijn baan snel en makkelijk een nieuw flexibele dienstverband te bemachtigen.

4.3.4. CONCLUSIE

Wagner stelt dat de toenemende vrijheden en verminderde zekerheid in arbeid ontstaan zijn door een sociaal proces in de samenleving. De leden van de postmoderne samenleving zijn het leven gaan herdefiniëren waarop de werkgevers gereageerd hebben. De toegenomen flexibiliteit in vaste dienstverbanden en het groeiende aandeel van het flexibele dienstverband is de leden van de samenleving niet opgedwongen maar is ontstaan vanuit de toegenomen individualisering (*pagina 113 uit 'Sociology of modernity: liberty and discipline, Peter Wagner*). Wagner ziet het gestegen opleidingsniveau van de beroepsbevolking en de technologische ontwikkelingen als de voornaamste indicatoren voor de toegenomen individualisering en behoefte aan flexibiliteit. Het individualiseringsproces maakt werknemers onafhankelijk van de sociale omgeving waardoor zij beter in staat zijn om individuele beslissingen te nemen.

4.4. WAARNEMING TEN OPZICHTE VAN SENNETT

Vanaf deze paragraaf zal ik de onderzoeksresultaten van Sennett, Beck en Wagner vergelijken met mijn onderzoeksresultaten. In de volgende paragraaf zal ik nagaan in hoeverre de theorie van Sennett overeenkomt met mijn dataverzameling.

4.4.1. INVLOED FLEXIBELE ARBEID OP DE BINDING MET DE SAMENLEVING

Wanneer ik mijn gevonden motieven om flexibele arbeid te verrichten en de houdingen van verschillende typen flexwerkers vergelijk met de studies van Sennett zie ik zowel overeenkomsten als verschillen. Zo is er uit mijn onderzoek geen vrees voor het verliezen van de binding met de samenleving naar voren gekomen.

Uit mijn onderzoek is zelfs gebleken dat flexibele arbeid voor een aantal respondenten zelfs leidt tot extra binding met de samenleving. Flexibele arbeid geeft deze respondenten de ruimte om naast een andere baan of bezigheden het leven een extra dimensie te geven. Een deel van mijn respondenten benut flexibele arbeid om in contact te komen met nieuwe groepen patiënten.

Aangezien de respondenten binnen mijn onderzoek voor het grootste deel werkzaam zijn in de Zorgsector komen zij veel in contact met oudere mensen. Dit contact werd door veel respondenten genoemd en als positief ervaren.

4.4.2. TRADITIONELE HOUDING TEN AANZIEN VAN ARBEID

Sennett beschrijft de motieven van een traditioneel ingestelde werknemer die gericht is op werkzekerheid en een langdurige dienstverband. Hij zegt dat flexibele arbeid door dit type werknemer als negatief wordt ervaren. Binnen mijn onderzoek ben ik deze houding ook tegengekomen. Een aantal werknemers hebben duidelijk te kennen gegeven dat zij liever arbeid zouden verrichten in een vast dienstverband omdat dit de behoefte aan werkzekerheid beter zal bevredigen dan een flexibel dienstverband dat kan. Zelfs de Flexwet biedt deze groep niet genoeg werkzekerheid om tot een positief oordeel over flexibele arbeid te komen.

4.4.3. OPWAARTSE SOCIALE MOBILITEIT DOOR HOGER OPLEIDINGSNIVEAU

De opvattingen van Sennett over de rol die het opleidingsniveau van een werknemer speelt in de houding die men heeft ten aanzien van flexibele arbeid komen overeen met de door mij verzamelde data. Sennett stelt dat hoger opgeleide werknemers beter in staat zullen zijn om te profiteren van de voordelen van flexibele arbeid. Uit mijn onderzoek blijkt dat veel hoger opgeleide respondenten 'de vrijheid' van een flexibel dienstverband als motief noemen om deze vorm van arbeid te verrichten. Hierbij dient een belangrijk verschil opgemerkt te worden met de visie van Sennett. De hoger opgeleide respondenten hebben naast de flexibele arbeidsverrichtingen vaak een vast dienstverband of een andere bron voor financiële onafhankelijkheid van het inkomen uit flexibele arbeid. Men wil profiteren van de vrijheid van flexibele arbeid in combinatie met zekerheid die op een andere manier wordt verkregen.

4.4.4. BEHOEFTE AAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Een opvallende constatering uit mijn onderzoek is dat de meest individuele en autonome respondenten, die flexibele arbeid verrichten om persoonlijke ontwikkeling buiten arbeid te realiseren, lager opgeleide respondenten blijken te zijn. Alhoewel één van deze respondenten financieel onafhankelijk is van de inkomsten uit flexibele arbeid, heb ik twee, lager opgeleide, mannelijke respondenten, zonder andere financiële bron gesproken, die bewust voor flexibele arbeid hebben gekozen om zich in staat te stellen zich te ontwikkelen buiten werktijden om.

Sennett noemt dat flexibele arbeid leidt tot een afname van de betrokkenheid bij de arbeidsverrichtingen. Bij de genoemde respondenten heb ik dat ook kunnen waarnemen. Deze respondenten wensen hun identiteit te ontwikkelen met behulp van vrijetijdsactiviteiten. Arbeidsverrichtingen zijn voor deze respondenten ondergeschikt aan

persoonlijke ontwikkeling. Sennett stelt dat personen met een postmodern arbeidsethos instabiliteit en onzekerheid als een dagelijks onderdeel van het leven beschouwen, maar zo wel in staat zijn om de risico's van flexwerk voor lief te nemen. Door de risico's te aanvaarden kan men een optimale, persoonlijke bevrediging in het leven bewerkstelligen.

Sennett stelt in zijn werk dat de toenemende individualisering werknemers meer ruimte biedt om eigen initiatief te nemen en op deze wijze een betere positie op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

Uit mijn dataverzameling blijkt dat deze stelling van Sennett alleen door vrouwelijke respondenten is bevestigd. Deze groep vrouwen heeft duidelijk aangegeven deze kans van flexibele arbeid te benutten door zich te ontwikkelen binnen het flexibel dienstverband. Ze benoemden de mogelijkheid van flexibele arbeid om op meerdere werkterreinen en werkzaamheden ervaring en arbeidskennis op te doen. De werkervaring wordt gezien als een kans om hoger op te komen in de arbeidsmarkt. Deze bevinding druist in tegen de theorie van Sennett. Waar hij stelt dat de huidige generatie werknemers door de toenemende flexibiliteit met veel onzekerheden kampt, komt uit mijn onderzoek naar voren dat flexibele arbeid voor werknemer een aanvulling op het arbeidsleven kan zijn.

4.4.5. FLEXWET

Uit de studies van Sennett blijkt dat hij vooral de nadelen van de toenemende flexibilisering in de postmoderne samenleving benadrukt. Ondanks de mogelijkheden voor jongere, geïndividualiseerde werknemers zal de toegenomen flexibilisering volgens Sennett tot een sociale ontwrichting van de samenleving leiden. Vanuit deze redenering zal Sennett zich waarschijnlijk positief uitspreken over de werking van de Flexwet.

Een toename in de werkzekerheid zal volgens Sennett leiden tot een blijvende betrokkenheid van arbeiders met hun werk, tot een blijvende onderlinge trouw, tot trouw aan de werkgever en tot continuïteit en een doel in het leven van de arbeider. Sennett zal in de werking van de Flexwet de kans zien om de door hem zo belangrijk geachte binding met de samenleving en de directe omgeving te herstellen.

4.4.6. CONCLUSIE

Nu ik de theorie van Sennett heb vergeleken met mijn dataverzameling kan ik stellen dat ik het negatieve beeld dat Sennett over flexibele arbeid schets niet ben tegengekomen onder mijn respondenten. Alhoewel enkele respondenten door het gebrek aan werkzekerheid een negatieve houding hebben ten aanzien van flexibele arbeid, blijkt de meerderheid van de onderzoekspopulatie bewust gekozen te hebben voor een flexibele arbeidsovereenkomst. De meerderheid beschouwd flexibele arbeid als een vorm van arbeid middels ze individuele

behoefden kunnen bevredigen. Voor de werknemers betekent het verrichten van flexibele arbeid een arbeidsvorm, in tegenstelling tot werken binnen een vast dienstverband, die het mogelijk maakt om te werken, extra te werken of ruim baan te geven aan andere belangrijk geachte activiteiten. In het werk van Sennett komt dit positieve aspect van flexwerk niet naar voren.

4.5. WAARNEMINGEN TEN AANZIEN VAN BECK

Wanneer ik mijn dataverzameling vergelijk met de theorieën van Ulrich Beck zie ik zowel overeenkomsten bij de respondenten met een negatieve houding als bij de respondenten met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid.

4.5.1. UNDEREMPLOYMENT

Het door Beck genoemde gevaar van underemployment voor jongeren en vrouwen is ook terug te vinden in mijn onderzoeksgegevens. Het begrip 'underemployment', hetgeen inhoudt dat een werknemer niet het aantal gewenste uren arbeid kan verrichten, komt veel voor bij de respondenten die een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid hebben. De groep respondenten die flexibele arbeid verrichten vanuit het motief 'er niet in slagen een vast dienstverband te bemachtigen' bestond volledig uit laag opgeleide vrouwen en met name jongere, laag opgeleide vrouwen. Deze groep heeft een grote behoefte aan werkzekerheid en heeft aan gegeven meer duidelijkheid te willen over het aantal te verrichten arbeidsuren, hetgeen zij door middel van een vast dienstverband denkt te kunnen realiseren.

4.5.2. TOENEMENDE ONGELIJKHEID

Beck stelt dat het belangrijk is om te kunnen anticiperen op risico's. Dit vermogen is bepalend voor de toenemende ongelijkheid tussen arbeiders in de postmoderne samenleving. Uit mijn onderzoek blijkt ook dat het vermogen om te anticiperen op kansen en bedreigingen sterk verschilt tussen de respondenten. De respondenten met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid zien deze vorm van arbeid als een middel om de gewenste persoonlijke ontwikkeling te realiseren en zijn in staat de kansen van flexibele arbeid te benutten. De 'negatieve' respondenten slaagde er niet in om de kansen te benutten en worden geconfronteerd met het risico van een lage mate van werkzekerheid. Beck beschrijft dit type respondent als traditioneel, waarvoor het al dan niet bezitten van een vast dienstverband bepalend is voor het sociale aanzien.

4.5.3. MOGELIJKHEID OM WERK MET ZORG TE COMBINEREN

De door Beck beschreven kansen die flexibele arbeid aan vrouwelijke werknemers kan bieden komen terug in mijn onderzoeksgegevens. Eén vrouwelijke respondent kon door middel van

een flexibel dienstverband, naast haar rol als verzorger van het gezin, arbeid verrichten. Flexwerk wordt door deze respondent als een mogelijkheid gezien om arbeid te verrichten en als positief beoordeeld. Deze bevinding komt overeen met de door Beck beschreven kans voor vrouwelijke werknemers met zorgtaken om zich los te maken van hun maatschappelijk voorgeschreven (zorg)rol.

4.5.4. HOGER OPGELEIDEN KRIJGEN MEER KANSEN

Beck stelt dat de hoger opgeleiden beter in staat zijn om te anticiperen op de risico's van flexibele arbeid. Deze stelling blijkt deels te kloppen met de gegevens uit mijn onderzoek. Zoals genoemd bij de vergelijking met de theorie van Sennett gaat deze stelling binnen mijn onderzoek alleen op doordat de hoger opgeleide respondenten gebruik maken van de voordelen van flexibele arbeid, maar zekerheid gerealiseerd zien door de onafhankelijke positie ten opzichte van de inkomsten uit flexibele arbeid.

4.5.5. HET BELANG VAN VRIJE TIJD VOOR INDIVIDUALISERING

De door Beck beschreven rol van vrije tijd in de vorming van het individuele leven en in het kunnen maken van eigen keuzes komt duidelijk naar voren in mijn onderzoeksgegevens. Het motief 'persoonlijke ontwikkeling buiten arbeid' werd vaak genoemd als reden om flexibele arbeid te verrichten. Deze zelfontplooiing realiseert men door middel van bepaalde vrijetijdsactiviteiten. Deze respondenten erkennen het door Beck beschreven belang van vrije tijd en ontwikkelen zich middels de vrije tijd tot individualistische personen.

Uit recent onderzoek blijkt dat het toekennen van een hoge waardering aan vrije tijd een typische Nederlandse houding is:

"De werkende Nederland vindt gezin, vrienden en vrije tijd steeds belangrijker worden dan werk op zich. Werken wordt minder gezien als een plicht en beduidend minder werknemers zijn geneigd werk te laten prefereren boven vrije tijd. Met deze instelling wijken Nederlanders af van de gemiddelde Europeaan: vrienden en vrije tijd komen in de meeste andere Europese landen pas na het werk". (Dit zijn bevindingen van professor Jacques van Hoof gepubliceerd in De Volkskrant van 18 oktober 2002)

4.5.6. HET BELANG VAN ANTICIPEREN OP BEDREIGINGEN

Ik herken in de respondenten met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid, het door Beck genoemde belang van het vermogen te kunnen anticiperen op bedreigingen. Deze respondenten beschikken over de eigenschappen die het vermogen om te anticiperen op risico's mogelijk maken. Door financiële onafhankelijkheid, arbeid niet als centrale activiteit in het leven te beschouwen en door zelfontplooiing als motief voor het verrichten van

flexibele arbeid te noemen, maken de positief gestelde respondenten gebruik van de kansen die flexibele arbeid biedt.

4.5.7. TRADITIONELE HOUDING

De respondenten met een traditionele houding hebben een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid. Deze werknemers zijn sterk gericht op het verkrijgen van een hoge mate van werkzekerheid en lopen daarom de kansen van flexibele arbeid mis. Individuele vrijheid en persoonlijke ontwikkeling zijn voor hen ondergeschikt aan werkzekerheid en duidelijkheid.

4.5.8. GEEN NOODZAAK VOOR EEN LOYALE HOUDING

Het de door Beck omschreven effect van het toenemend individualisme en flexibele arbeid op het inzien van de noodzaak van een loyale houding jegens de werkgever kom ik ook tegen in mijn dataverzameling. Eén respondent gaf duidelijk aan dat indien zijn behoeften niet meer vervuld zouden worden binnen het huidige dienstverband hij deze zou omruilen voor een ander flexibel dienstverband.

4.5.9. FLEXWET

Wanneer we de Flexwet plaatsen binnen de theorie van Beck lijkt deze het beste aan te sluiten bij Beck zijn visie op traditionele werknemers. De Flexwet kan verbetering brengen in een lage werkzekerheid en het dreigende gevaar van armoede. Maar de wetgeving kan geen volledige werkweek garanderen dus neemt het niet het gevaar van underemployment weg. Verder is er binnen de wetgeving onvoldoende rekening gehouden met het gegeven dat postmoderne werknemers steeds vaker in staat zijn om door individueel handelen te anticiperen op de bedreigingen van flexibele arbeid.

4.5.10. CONCLUSIE

Naar aanleiding van de vergelijking tussen mijn onderzoeksresultaten en de theorie van Beck kan ik concluderen dat zijn inzichten beter passen bij mijn onderzoeksgegevens dan de theorie van Sennett dat doet. In de studie van Beck worden zowel de voor- als nadelen en de kansen en bedreigingen van flexibele arbeid behandeld. Door individueel handelen kan een goede balans tussen beiden gevonden worden. Omdat de visie van Beck niet alleen de negatieve aspecten van flexibele arbeid behandeld is er een betere vergelijking te trekken tussen zijn theorie en mijn bevindingen.

4.6. WAARNEMING TEN OPZICHTE VAN WAGNER

In deze paragraaf zal ik nagaan in hoeverre de theorie van Wagner ten aanzien van postmoderne arbeid overeen komt met de in mijn onderzoek gevonden motieven om flexibele arbeid te verrichten.

4.6.1. VERANDERINGEN VAN ONDER UIT DE SAMENLEVING

Wagner gaat in zijn studie 'Sociology of modernity' in op de invloed die de postmoderne samenleving op de arbeidsmarkt heeft. Aan de hand van mijn onderzoek kan ik geen uitspraken doen over de vraag of de arbeiders zelf, van onderop, invloed uitoefenen op de toenemende flexibilisering en individualisering op de arbeidsmarkt. Wel kan ik aan de hand van de onderzoeksdata vaststellen dat de door Wagner beschreven 'autonomie' onder mijn respondenten in verschillende vormen voorkomt.

De positieve respondenten zijn op basis van verschillende motieven onafhankelijk van de flexibele arbeid die men verricht. Deze onafhankelijkheid uit zich in financiële onafhankelijkheid en/of het toekennen van een hogere prioriteit aan andere activiteiten. Een flexibel dienstverband geeft deze respondenten de mogelijkheid om hun arbeidsleven op een autonome wijze in te richten. Flexibele arbeid bindt deze arbeiders immers niet aan een bepaald werkrooster. Men kan zelf de werktijden bepalen en hebben de mogelijkheid om aangeboden werk te weigeren.

4.6.2. KANS OM INDIVIDUELE, SOCIALE IDENTITEIT TE CREËREN

Uit de door mij gevonden motieven om flexibele arbeid te verrichten blijkt er overeenkomstig de theorie van Wagner in de postmoderne samenleving sprake te zijn van een bevrijding van traditionele normen en waarden ten aanzien van arbeid. Dit is niet van toepassing op de respondenten met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid. Werknemers met een traditionele houding achten individuele vrijheid ondergeschikt aan een hogere mate van werkzekerheid. De bevrijding komt het beste naar voren in het genoemde motief dat men flexibele arbeid verricht omdat arbeid niet wordt gezien als de belangrijkste activiteit in het leven.

4.6.3. RISICO VAN VERMINDERDE WERKZEKERHEID WEGNEMEN

Volgens Wagner kan je goed anticiperen op de risico's van flexibele arbeid door je als arbeider te specialiseren of door jezelf te ontwikkelen binnen arbeid. Deze manier om te anticiperen komt voor bij de respondenten die 'ontwikkeling binnen arbeid' als motief hebben genoemd om flexibele arbeid te verrichten. Echter waar Wagner verwacht dat hoger opgeleiden de wens bezitten flexibel te werken blijkt dat niet geheel overeen te komen met mijn onderzoeksgegevens. De hoger opgeleide respondenten die de kansen van flexibele

arbeid benutten, verkrijgen veelal hun zekerheid middels een vast dienstverband of financiële onafhankelijkheid van de inkomsten uit flexibele arbeidsverrichtingen.

4.6.4. STERKE COLLECTIEVE IDENTITEIT

Wagner spreekt in zijn werk over traditionele werknemers die veel belang hechten aan de sociale klasse waar men zich in bevindt en daarom de collectieve identiteit van de klasse aannemen. Dit gegeven sluit aan bij mijn bevindingen onder de respondenten met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid. Deze respondenten waren inderdaad sterk gericht op het bemachtigen van een vast dienstverband om zo aansluiting te vinden of te blijven behouden bij de sociale omgeving.

4.6.5. FLEXWET

Op basis van de theorie van Wagner kunnen we zeggen dat de wetgeving van de Flexwet geen positieve ontwikkeling is. Wagner is juist positief over flexibele, postmoderne arbeid, omdat deze vorm van arbeid vanuit de arbeidersklasse wordt afgedwongen. Wetgeving van hogerhand zal door Wagner als negatief bestempeld worden, omdat de via de wet verzekerde werkzekerheid het individualiseringsproces van de arbeiders zal belemmeren. Wagner is positief over de mogelijkheid dat werknemers de vrijheid bezitten om, door eigen handelen, arbeidskennis te vergroten en zodoende zichzelf in staat stellen om de eigen arbeidsbehoeften te bevredigen.

Wanneer ik de genoemde motieven om flexibele arbeid te verrichten analyseer blijkt dat er veel motieven voorkomen waarbij de behoefte aan werkzekerheid geen rol speelt. Voor de respondenten die hun vrijheid het belangrijker vinden dan werkzekerheid geldt dat er geen behoefte is aan een Flexwet. Zoals al eerder genoemd bevredigt de Flexwet de behoefte van de traditionele werknemers ook niet, omdat deze nog steeds onvoldoende werkzekerheid aan hen biedt.

4.6.6. CONCLUSIE

Een aspect dat zowel in mijn onderzoek als in het werk van Wagner naar voren komt is het vermogen van zelfredzaamheid van de flexibele arbeiders. Overeenkomstig de theorie blijkt uit mijn onderzoek dat het merendeel van de flexibele werknemers in staat is individueel te anticiperen op de risico's van flexwerk. Uit mijn onderzoek blijkt dat de meeste flexwerkers geen behoefte hebben aan het ingrijpen van de beleidsmakers, of zelfs erg negatief zijn over het effect van de Flexwet op hun arbeidscontract.

4.7. DEELVRAAG

Door de inzichten Beck, Sennett en Wagner te vergelijken met de door mijn omschreven motieven om flexibele arbeid te verrichten ben ik in staat de volgende deelvraag te beantwoorden:

- *In hoeverre bevatten de onderzoeksgegevens overeenkomsten en/of verschillen met de al bestaande theorieën op het gebied van flexibele arbeid?*

Wanneer ik mijn onderzoeksresultaten vergelijk met het werk van de genoemde auteurs zijn we het er allemaal over eens dat het belang van scholing erg is toegenomen voor arbeiders op de postmoderne arbeidsmarkt. In mijn onderzoek is wederom bevestigd dat de respondenten met een hoge opleiding in staat zijn om te profiteren van de kansen die flexibele arbeid biedt.

Een groot, opvallend verschil met mijn onderzoek en de al bestaande theorieën is dat uit mijn dataverzameling blijkt dat ook veel lager opgeleide arbeiders (door financiële onafhankelijkheid) het vermogen hebben om te profiteren van de voordelen van flexibele arbeid. In mijn onderzoek komt in tegenstelling tot de bestaande onderzoeken naar voren dat juist de lager opgeleide werknemers een volledig flexibel en autonoom leven kunnen leiden. De hoog opgeleide werknemers combineren veelal een vast dienstverband met een flexibele arbeidsbetrekking. De laag opgeleide werknemers realiseren persoonlijke ontwikkeling buiten de werktijden om, terwijl de hoger opgeleiden dat vaker binnen een dienstverband wensen te realiseren. In alle door mij bestudeerde theorieën komt naar voren dat de schrijvers grote problemen voorzien voor laag opgeleide arbeiders die volgens hen niet in staat zijn om te anticiperen op de kansen en bedreigingen die flexibele arbeid met zich meebrengt. De behoefte die deze lager opgeleiden volgens de auteurs aan een hoge mate van werkzekerheid hebben kwam niet altijd binnen mijn onderzoek naar voren.

Alle drie de auteurs spreken over de 'traditionele werknemer' met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid. Binnen mijn onderzoek geven de traditionelere werknemers te kennen liever arbeid binnen een vast dienstverband te verrichten. Dit komt overeen met de bestaande theorieën.

De overige overeenkomsten met mijn bevindingen zijn: de door Sennett genoemde afname in de betrokkenheid met de werkzaamheden en de door Beck genoemde toename in sociale ongelijkheid.

Het volgende hoofdstuk is tevens het laatste hoofdstuk van mijn scriptie. Hierin zal ik de conclusie van mijn onderzoek beschrijven en aanbevelingen doen ten aanzien van de Flexwet en de vakbonden.

HOOFDSTUK 5

DE CONCLUSIE

In dit afsluitende, concluderende hoofdstuk van het onderzoek zal worden ingegaan op de onderzoeksvraag van deze scriptie. Daarnaast zal ik in dit hoofdstuk aanbevelingen geven voor aanpassingen van de Flexwet en zal ik ingaan op de rol die de vakbonden hierin zouden kunnen hebben. De onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd:

- *Zijn er verschillende motieven bij flexibele werknemers te onderscheiden om een negatieve dan wel positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid in te nemen en wordt er binnen de bestaande collectieve arbeidsregelingen en wetten voor flexibele werknemers voldoende rekening gehouden en ruimte gelaten voor deze verschillende motieven?*

5.1. WERKNEMERS MET EEN POSITIEVE HOUDING TEN AANZIEN VAN FLEXIBELE ARBEID

Uit de beschrijving van houdingen ten aanzien van flexibele arbeid kan geconcludeerd worden dat de ondervraagde respondenten niet alleen qua kenmerken maar ook qua houdingen ten aanzien van flexibele arbeid van elkaar verschillen. Het is gebleken dat flexibele arbeid vanuit meerdere motieven verricht kan worden.

Ik heb waargenomen dat de respondenten met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid, binnen deze vorm van arbeid de mogelijkheid zien om zichzelf te kunnen ontwikkelen. Daarnaast heb ik gesproken met mensen die middels een flexibele arbeidsovereenkomst zichzelf in staat stellen om hun arbeidsverrichtingen ondergeschikt te maken aan andere activiteiten waar men zichzelf in wil ontwikkelen.

Verder is er een groep respondenten met een positieve houding te onderscheiden die in financiële zin niet afhankelijk is van de inkomsten uit flexibele arbeid. Deze situatie maakt de behoefte aan werkzekerheid laag en stelt men in staat om persoonlijke ontwikkeling te realiseren middels een dienstverband.

Er was ook een groep flexibele arbeiders die de prioriteit bij andere activiteiten dan arbeid legt en de mogelijkheid wil hebben het werkrooster aan te passen aan deze activiteiten. Hieronder zal ik nogmaals de genoemde motieven tijdens mijn dataverzamelingsperiode schematisch weergeven:

| Positieve' motieven om flexibele arbeid te verrichten | |
|---|---|
| <i>Arbeid wordt niet gezien als de belangrijkste activiteit. Men wil De werktijden zelf kunnen indelen En aan kunnen passen aan andere activiteiten</i> | zorg met werk kunnen verrichten |
| | hobby's met werk combineren |
| | reizen met werk combineren |
| | scholing met werk combineren |
| | solliciteren met werk combineren |
| <i>Een flexibele arbeidsovereenkomst maakt het mogelijk de gewenste, persoonlijke ontwikkeling te realiseren.</i> | pers. ontw. binnen flexibele arbeid |
| | persoonlijke ontwikkeling buiten flexibele arbeid |
| <i>Door financiële onafhankelijkheid van inkomsten uit arbeid was het mogelijk om de keuze te maken arbeid binnen een flexibel dienstverband te verrichten.</i> | door partner financieel onafhankelijk |
| | door kapitaal fin. Onafhankelijk |
| | door ouders financieel onafhankelijk |
| | door vast dienstverband financieel Onafhankelijk |

Wanneer de door mij gevonden motieven en houdingen tegenover de werking van de Flexwet worden afgezet valt te concluderen dat de door deze wetgeving gecreëerde situatie, waarbij een flexibele werknemer na een bepaalde periode op flexibele basis werkzaam te zijn geweest, de arbeid binnen een vast dienstverband dient te continueren, niet door ieder type flexibele werknemer als positief beoordeeld zal worden.

Zoals al beargumenteerd waren de antwoorden van de respondenten over van hun oordeel over de Flexwet niet in die mate bruikbaar om te kunnen beschrijven. De meerderheid van de geïnterviewde flexibele werknemers bleek namelijk op het moment van interviewen niet op de hoogte te zijn van de werking van de Flexwet. Door het ontbreken van die kennis was het voor de respondenten niet mogelijk om goed aan te geven of de Flexwet al dan niet paste binnen de wensen en behoefte ten aanzien van het verrichten van flexibele arbeid. Door het ontbreken van die kennis zijn de uitgesproken oordelen van de respondenten niet opgenomen in het beschrijvende hoofdstuk van de verkregen data. In plaats daarvan is door mij nagegaan in hoeverre de verschillende motieven om flexibele arbeid te verrichten aansluiten bij de werking van de Flexwet. Uit deze beschrijving is naar voren gekomen dat verschillende groepen respondenten, verschillende behoeften ten aanzien van werkzekerheid en individuele vrijheid hebben.

Werkzekerheid en individuele vrijheid spelen een centrale rol in de Flexwet. Waar de Flexwet na een bepaalde periode van levering van arbeid een flexibele werknemer meer werkzekerheid kan verschaffen zal de toename in werkzekerheid, in de vorm van een contract, de individuele vrijheid van een flexwerker beperken.

5.2. WERKNEMERS MET EEN NEGATIEVE HOUDING TEN AANZIEN VAN FLEXIBELE ARBEID

De geïnterviewde werknemers die in hun interviews blijken gaven van een negatieve houding ten opzichte van flexibele arbeid beschouwen flexibele arbeid als een vorm van arbeid waarbij ze niet de gewenste inkomenszekerheid verkrijgen. Deze gewenste inkomenszekerheid wordt in de ogen van deze groep respondenten pas echt bereikt door werkzaam te zijn binnen een vast dienstverband. Wanneer naar de kenmerken van deze werknemers wordt gekeken blijkt de gehele groep te bestaan uit lager opgeleide, vrouwelijke en veelal jongere werknemers.

Onder de respondenten bevinden zich verrassend genoeg veel lager opgeleide werknemers met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid. De motieven van de respondenten die zich negatief uitspraken ten aanzien van flexibele arbeid komen voort uit financiële afhankelijkheid van de inkomsten uit flexibele arbeid en het belang dat de groep hecht aan een vaste betrekking (vanwege het sociale aanzien).

Je zou verwachten dat de groep respondenten met het motief 'er niet in slagen een vast dienstverband te bemachtigen' een positief oordeel zal uitspreken ten aanzien van de Flexwet. Dat was echter bij slechts één respondent het geval. De overige 'negatieve' respondenten gaven aan dat de Flexwet nog steeds te weinig werkzekerheid kan bieden (denk daarbij aan underemployment).

5.3. AANBEVELING VOOR VERDER ONDERZOEK NAAR DE FLEXWET

Omdat de flexibele arbeidsmarkt bestaat uit een pluriform gezelschap waarin verschillende motieven voorkomen voor het verrichten van en houdingen ten aanzien van de Flexwet kan ik pleiten dat de huidige wetgeving betreffende flexibele arbeid minder dwingend zou moeten zijn. Deze groep die positief is ten aanzien van flexibele arbeid is erbij gebaat om meer keuzevrijheid te hebben in het al dan niet aangaan van een vast dienstverband bij de huidige, flexibele werkgever. Voor de werknemers die zich negatief hebben uitgesproken en een sterke behoefte aan werkzekerheid hebben geldt het tegenovergestelde. Zij vinden in werking van de Flexwet niet voldoende werkzekerheid.

Door in de huidige, sterk geïndividualiseerde, postmoderne samenleving uit te gaan van de pluriformiteit van de werknemers, kunnen zowel de wetgeving als de betrokken

belangenorganisaties een hoger rendement en draagvlak behalen. Ik zal later een aantal aanbevelingen geven voor de belangenorganisaties / vakbonden.

Ik wil mij niet onthouden van de suggestie dat eventueel verder onderzoek naar dit onderwerp nuttig kan zijn. Ik wil aanbevelen een kwalitatief onderzoek te verrichten naar de voorkomende motieven om flexibele arbeid te verrichten, waarin rekening wordt gehouden met de diversiteit van de houdingen ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet.

Deze diversiteit kan verkregen worden wanneer er vier groepen in worden opgenomen in het onderzoek, te weten:

- *Een groep met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet.*
- *Een groep met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet.*
- *Een groep met een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en een positieve houding ten aanzien van de Flexwet.*
- *Een groep met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en een negatieve houding ten aanzien van de Flexwet.*

Indien er een selectie van de respondenten zal worden gehouden op basis van financiële afhankelijkheid zal er mogelijk een groep met een positieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet naar voren komen. Voor werknemers met een sterke behoefte aan individuele vrijheid, maar zonder financiële onafhankelijkheid van de inkomsten uit flexibele arbeid, zal mogelijk een negatieve houding ten aanzien van de Flexwet zijn waar te nemen. Flexibele werknemers die een lage behoefte aan individuele vrijheid uitspreken en een hoge mate van werkzekerheid wensen zullen mogelijk een negatieve houding ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet uitspreken. Voor deze groep is flexibele arbeid ondanks de werking van de Flexwet een arbeidsvorm waarin men onvoldoende werkzekerheid verkrijgt.

5.4. DE ROL VAN VAKBONDEN IN DE HUIDIGE POSTMODERNE SAMENLEVING

Voor belangenorganisaties zoals de vakbonden zal zich een moeilijk vraagstuk voordoen. Van oorsprong lag de macht en het bestaansrecht van de vakbonden bij het kunnen organiseren van grote groepen, homogene werknemers die voor gelijke rechten en belangen van arbeiders streden. Nu zien zij het draagvlak in de huidige, geïndividualiseerde samenleving afnemen. De geïndividualiseerde werknemer heeft een sterke behoefte aan autonomie. De werknemers zijn meer geïnteresseerd in persoonlijke vooruitgang en zullen zich niet langer kunnen identificeren met grote groepen werknemers.

Een tweede probleem waar de huidige vakbonden mee geconfronteerd zullen worden is dat er onder een groot deel van de huidige postmoderne werknemers een toename aan kennis en autonomie in het werk is waar te nemen. Deze arbeiders zien hun positie als werknemers

binnen een organisatie versterkt door het feit dat ze over de nodige kennis beschikken die de organisatie waarvoor ze werken verder kan helpen. Door deze werknemers zal de relatie met de werkgever als een relatie tussen gelijken worden beschouwd, beide partijen hebben elkaar nodig. Dit verstevigt de onderhandelingspositie van de werknemers. Daarom heeft deze groep werknemers geen belang bij aansluiting bij een collectief. Door op individuele basis te handelen zullen er voor deze werknemers meer kansen voordoen om de eigen belangen en wensen te behartigen en te verwezenlijken.

Dit wordt door hoogleraar in de sociologie Bert Kaldermans van de VU als volgt verwoord:

"Individuele onderhandelingen met de baas leveren per saldo meer op dan collectief onderhandelen. Uit onderzoek blijkt dat het inkomen procentueel veel meer stijgt als de werknemer zelf in gesprek gaat met de werkgever." (bron: Red Balkenende de vakbond? door Evert-Jan Quak, gepubliceerd op de website van Groenlinks)

Door de trend in de huidige kennissamenleving waarin het aantal hoger opgeleide werknemers toeneemt, zal het aantal, dat denkt meer winst te behalen door individueel te onderhandelen toenemen. Deze groep zal zich niet meer aangetrokken voelen tot de vakbonden.

Het derde probleem waar de vakbonden mee te kampen hebben is de pluriformiteit onder de huidige beroepsbevolking. De vakbond kan deze trend reageren door zich te richten op een meer gedifferentieerde groep van werknemers. Voor de vakbonden ligt de moeilijke taak weggelegd om zich te richten op de 'nieuwe werknemers': de vrouwen, deeltijders, allochtonen en flexibele werknemers. Daarbij ontstaat voor de huidige vakbonden de vraag of men zich dient te richten op een op het collectief gerichte groep, hetgeen gepaard gaat met een sterke onderhandelingspositie, of op een meer op het individu gerichte aanpak, waarbij er minder sprake is van de oorspronkelijke macht van het getal.

Een vierde probleem waar de huidige vakbonden mee geconfronteerd worden is dat er op basis van de toenemende individualistische houding van de werknemers een toenemend 'freeriders gedrag' ontstaat. Een sterk op zichzelf gerichte werknemer zal minder geprikkeld worden om voor het handelen van vakbonden contributie te betalen, terwijl hij ook zonder het betalen van contributie de vruchten van het werk van de vakbonden kan proeven.

Dat er in de huidige arbeidsmarkt sprake is van 'freeriders gedrag' is af te leiden uit de cijfers van Bert Kaldermans en de FNV. Kaldermans stelt vast dat *"ruim driekwart van de beroepsbevolking zegt positief te staan tegenover de vakbeweging."* Ondanks deze grote steun is slechts een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking lid van een vakbond, *"In Nederland zijn ongeveer 1,8 miljoen mensen lid van een vakbond. Dat is een kwart van de beroepsbevolking"*.

Een vijfde probleem waar de huidige vakbonden mee geconfronteerd zullen worden is het toenemende belang van de Europese Unie. In toenemende mate ontstaat besluitvorming betreffende arbeidsvoorwaarden op Europees niveau. Om als vakbond een rol van betekenis op de invloed van beleidsvorming te behouden zal men een samenwerkingsverband op Europees niveau dienen aan te gaan. Het globaliseringproces waarvan de EU als een resultaat beschouwd kan worden leidt tot een toenemende ruimte voor individualiteit en ruimte voor diversiteit. De huidige vakbonden lijken niet binnen deze beweging te passen aangezien ze zich profileren door solidariteit en eensgezindheid.

Uitgaande van de beschreven situatie waar de vakbonden zich in bevinden kan gesteld worden dat de in dit onderzoek geconstateerde differentiatie in de waardering van de Flexwet in meer vormen is terug te vinden in de huidige postmoderne samenleving.

De vakbonden zullen in de dienen te anticiperen op de ontwikkelingen door meer ruimte open te laten voor de verschillende wensen van de achterban. Wanneer een vakbond de belangen van flexibele werknemers zal willen behartigen zal deze zich goed dienen te laten informeren over de verschillende motieven om flexibele arbeid te verrichten en de behoeften ten aanzien van flexibele arbeid en de Flexwet. Wanneer naar flexibele arbeid zal worden gekeken zal dit voor de vakbonden betekenen dat ze zich zowel voor werknemers met behoefte aan individuele vrijheid als voor de werknemers met een behoefte aan werkzekerheid zouden dienen in te zetten.

5.5. AANBEVELINGEN VOOR DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID

Met de huidige wetgeving richt de Flexwet zich op het vergroten van de werkzekerheid van alle flexibele werknemers. Het wordt op deze manier niet mogelijk om voor lange tijd flexibele arbeid te verrichten voor één werkgever. Wanneer er in deze wetgeving meer keuzevrijheid zou zijn opgenomen was het beter mogelijk geweest om de behoeften van alle partijen te bevredigen.

Dit kan worden bereikt door de wetgeving te voorzien van een meer vrijblijvend karakter. Hiermee doel ik op het laten opnemen van een keuzemogelijkheid voor uitzendkrachten binnen de wetgeving. Door een flexibele werknemer zelf de keuze te geven om al dan niet een vast contract aan te gaan bij het uitzendbureau kunnen zowel de werknemers die flexibele arbeid verrichten vanuit een behoefte aan individuele vrijheid, als de werknemers die een sterke behoefte aan werkzekerheid hun belangen binnen de Flexwet behartigt zien.

Door het inbouwen van deze keuzemogelijkheid binnen de wetgeving zal de Flexwet kunnen anticiperen op een mogelijk toenemend aantal flexibele werknemers, die er bewust voor zullen kiezen om arbeid in een flexibel dienstverband te verrichten. In theoretisch opzicht is deze toename te verwachten in een samenleving waarin de werknemers een blijvend

individualiseringsproces doormaken en waarin de behoefte aan autonomie nog steeds groeiende is. Wanneer het aantal werknemers met een sterke behoefte aan autonomie zal toenemen, zal er tevens een toenemend aantal werknemers zijn die wenst op flexibele basis arbeid te verrichten.

LITERATUURLIJST

- ABU, Wegwijzer uitzendkrachten (ABU, 1998).
- Babbie, Earl, The practice of social research, Wadsworth Publishing Company, California, 1995).
- Beck, Ulrich, en Beck-Gernsheim, Elisabeth, Individualization : Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences (SAGE Publications, Londen, 2002).
- Beck, Ulrich, Risk Society: Towards a New Modernity (Sage Publications Ltd, Londen, 1992).
- Buiting, M.H.J., Syllabus Maatschappijgeschiedenis van de 19e en 20e eeuw (Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, 1994).
- Diederiks, H.A., e.a., Van Agrarische Samenleving naar Verzorgingsstaat (Wolters-Noordhoff, Groningen, 1987).
- Dronkers, J., en Ultee, W.C. (red.), Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit (Van Gorcum, Assen, 1995).
- Engbersen, G. en Vrooman, J.C. en Snel, E., Arm Nederland: Het eerste jaarrapport armoede en sociale uitsluiting (VUGA, 's-Gravenhage, 1996).
- Heery, Edmund, en Salmon, John, The Insecure Workforce (Routledge, Londen, 2000).
- Hoof, van, Jacques, artikel: Nederlander vindt gezin en vrienden belangrijker dan werk (gepubliceerd in De Volkskrant van 18 oktober 2002).
- Maso, I. en A. Smaling, (red). 1990. Objectiviteit in kwalitatief onderzoek. Meppel, Boom.
- Muffels, Ruud, en Steijn, Bram, Flexibele and Permanent Jobs on the Dutch Labour Market: Empirical analyses of labour market flows and employment statuses using labour force surveys and panel data (AWSB/TISSER, 1998).

- Nierop, Cees, Flexible Work-arrangements and the quality of life (Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, 2003).
- Peijs, Hans, artikel: Jongeren zien de vakbond niet meer staan, (gepubliceerd in Ondernemen een uitgave van het MKB, nummer 6 juli/augustus 2001).
- Quak, Evert-Jan, artikel: Red Balkende de vakbond?, (gepubliceerd op de website van Groenlinks).
- Sennett, Richard, De Flexibele Mens (Byblos, Amsterdam, 2000).
- Sociaal Economische raad, Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen (Sociaal-Economische Raad, 2001).
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Sociaal en Cultureel Rapport 1996 (Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk/Den Haag, 1996).
- Steijn, Bram, Werken in de informatiesamenleving (Koninklijke Van Gorcum BV, Assen, 2001).
- Veld, Th, Arbeidsmarkt, Onderwijs & Scholing (Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, 1994).
- Wagner, Peter, A Sociology of Modernity: Liberty and Discipline (Routledge, Londen, 1994).
- Whyte H. William The *Organisation man* (Penguin, 1960)
- Zwanenburg, Syllabus Kwalitatieve onderzoeksmethoden 1997-1998 (Erasmus Universiteit Rotterdam).

BIJLAGE

WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid, oftewel de 'Flexwet' die in het jaar 1999 is ingevoerd, heeft er toe geleid dat onder bepaalde voorwaarden het dienstverband van een flexibele werknemer, die gedurende enige tijd als uitzendkracht werkzaam is, het karakter krijgt van een vast dienstverband.

De voorwaarden voor deze contractuele verandering worden beschreven in het fasen systeem van de Flexwet. De fasen houden samengevat het volgende in (*bron: Wegwijzer uitzendkrachten, ABU 1998*):

FASE 1

Binnen de eerste fase kan *26 weken* voor hetzelfde uitzendbureau worden gewerkt, in deze fase word alleen het aantal gewerkte weken meegeteld. Er wordt niet gekeken naar het aantal uur of het aantal opdrachtgevers waarvoor gewerkt is. De uitzendkracht krijgt de vrijheid hierin zelf keuzes te maken. Wanneer een uitzendkracht gedurende een jaar geen flexibele arbeid heeft verricht voor het desbetreffende uitzendbureau, belandt hij weer in het begin van de hier omschreven eerste fase.

FASE 2

De tweede fase bestaat uit een kalenderperiode van *zes maanden*. Ook in deze fase is het aantal gewerkte uren per maand, of het aantal opdrachtgevers waarvoor is gewerkt niet aan voorwaarden verbonden. Indien een uitzendkracht gedurende drie maanden niet werkt voor het desbetreffende uitzendbureau keert hij weer terug naar het begin van fase twee. Ook hier geldt dat wanneer een uitzendkracht een jaar of langer niet heeft gewerkt voor het uitzendbureau, hij weer terugvalt naar het begin van de eerste fase. Indien de uitzendkracht na het volbrengen van de zes maanden van fase twee doorgaat met werken voor het desbetreffende uitzendbureau belandt hij in de derde fase.

FASE 3

Fase drie duurt in principe 24 maanden/ 2 jaar. Binnen deze periode worden er uitzendovereenkomsten afgesloten met een minimumduur van drie maanden. Bij het tot stand komen van een dergelijke overeenkomst, dienen de uitzendkracht en het uitzendbureau

een aantal te werken uren in de overeenkomst op te nemen. Het is uiteindelijk aan het uitzendbureau om een voorstel te doen over het aantal te werken uren. Als uitzendbureau en uitzendkracht overeenstemming hebben bereikt over het aantal te werken uren wordt het overeengekomen aantal uur, het minimum aantal uur dat een uitzendkracht per week of maand dient te werken.

De uitzendkracht is binnen de vastgestelde termijn van de uitzendovereenkomst verzekerd van inkomsten. Indien het uitzendbureau geen werk voorhanden heeft binnen de gestelde contractperiode is het verplicht de uitzendkracht van het inkomen te voorzien dat in het arbeidscontract vermeld staat.

Naast het voordeel van de zekerheid van inkomsten, heeft de uitzendkracht de verplichting om het aantal overeengekomen arbeidsuren binnen de overeengekomen contractperiode daadwerkelijk te verrichten.

Binnen de 24 maanden durende fase, worden werkonderbrekingen van maximaal 3 maanden meegeteld. Maar wordt het werk langer dan drie maanden onderbroken dan belandt de uitzendkracht weer in het begin van de derde fase. Ook in de derde fase geldt dat bij een werkonderbreking van een jaar de uitzendkracht weer terugkeert naar het begin van de eerste fase. Als een uitzendkracht fase drie heeft voltooid en minimaal drie maanden doorgaat met werken voor het uitzendbureau komt hij/ zij in fase 4 terecht.

FASE 4

In fase 4 ontstaat de situatie dat de uitzendkracht voor onbepaalde tijd in dienst genomen dient te worden bij het uitzendbureau.

FASE 4, BIJ LANGE TIJD VOOR DEZELFDE OPDRACHTGEVER GEWERKT TE HEBBEN

Indien een uitzendkracht gedurende lange tijd voor dezelfde opdrachtgever werkt is een uitzendbureau na 18 maanden (de 26 weken van fase 1, de 6 maanden van fase 2 en de 6 maanden van fase 3) verplicht een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. De werknemer is verplicht dit te aanvaarden als hij zijn werkzaamheden wil blijven continueren.