

ARBEIDSMARKTBELEID IN DE DETAILHANDEL

EEN ONDERZOEK NAAR DE DOORWERKING VAN HET
OVERHEIDSBELEID OP HET TERREIN VAN FLEXIBELE ARBEID
IN DE DETAILHANDEL

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

JUSTUS VAN KESTEREN, TAMARA DOEVE EN ARJAN HEYMA

IN OPDRACHT VAN

VAKCENTRUM, BRANCHEORGANISATIE VOOR ZELFSTANDIG DETAILLISTEN

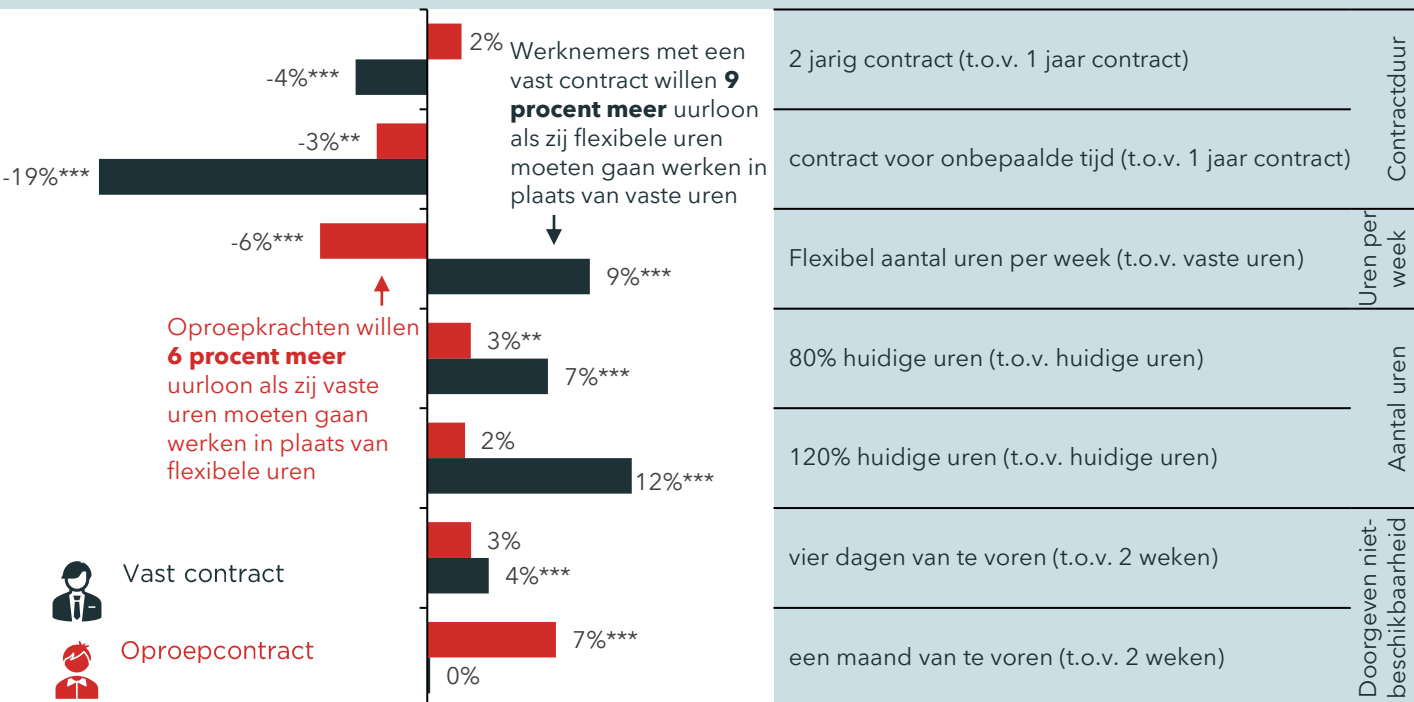
AMSTERDAM, NOVEMBER 2023

Uitwerking Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en beoogd arbeidsmarktpakket in de detailhandel

Voorkeuren van werknemers

Uit discrete keuze-experimenten onder 2.271 werknemers in de detailhandel blijkt dat niet alle Wab-maatregelen aansluiten bij de voorkeuren van werknemers. Zo geven oproepkrachten aan liever flexibel te blijven werken dan over te stappen naar een vast aantal werkuren in de week. Het verplichte vaste uren aanbod dat oproepkrachten na twaalf maanden dienst krijgen sluit daarom niet aan bij de behoeften. Wel sluiten Wab-maatregelen die de doorstroom naar een contract voor onbepaalde tijd bevorderen, zoals de WW-premiedifferentiatie, aan bij voorkeuren van werknemers. Oproepkrachten hebben iets liever een contract voor onbepaalde tijd, al hoewel zij meer waarde hechten aan andere arbeidsvoorwaarden zoals het moment van doorgeven van beperkingen in de beschikbaarheid.

Benodigde compensatie (in % uurloon) voor acceptatie arbeidsvoorwaarde



*/**/*** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-,vijf en eenprocentniveau.



Knelpunten van werkgevers

- Werkgevers ervaren administratieve lasten door het vaste uren aanbod dat zij oproepkrachten iedere twaalf maanden moeten doen.
- Werkgevers ervaren onzekerheid met betrekking tot de WW-premie die ze moeten afdragen. Jongeren die minder dan 48 uur per maand werken, zijn vrijgesteld van de hoge WW-premie, maar werkgevers weten vooraf niet hoeveel uren jongeren gaan werken.
- Werkgevers moeten oproepkrachten per werkdag minimaal 3 uren uitbetalen, terwijl 15-jarigen volgens de Arbeidstijdenwet niet meer dan 2 uur per schooldag mogen werken.



Beleidsaanbevelingen

Voor de Wab

- Schrap of verruim de op uren criteria gebaseerde uitzondering voor de hoge WW-premie.
- Sluit onderwijsvolgenden uit van het verplichte aanbod van vaste werkuren na twaalf maanden dienst.
- Schrap de minimale oproepdienst van 3 uur voor 15-jarigen.
- Sta cao-uitzonderingen op Wab-maatregelen vaker toe.

Voor toekomstig beleid

- Laat in het basiscontract de minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid over een heel contractjaar gelden.
- Schrap het uren criterium voor onderwijsvolgenden in het basiscontract.
- Overweeg een speciaal 'onderwijscontract' met minder bescherming en verplichtingen.
- Sta cao-uitzonderingen toe.

Samenvatting

Een aantal maatregelen in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) schiet hun doel voorbij in de detailhandel, in de zin dat ze financieel of administratief belastend zijn voor werkgevers, en de mogelijkheden tot flexibiliteit inperken, terwijl ze tegelijkertijd van beperkte meerwaarde zijn voor werknemers. Het gaat dan vooral om het vaste uren aanbod aan oproepkrachten en de op uren criteria gebaseerde uitzonderingen op de hoge WW-premie.

De Nederlandse regering probeert met haar arbeidsmarktbeleid een balans te vinden tussen flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers. Het idee heerst dat werkgevers streven naar flexibele werktijden en contracten, terwijl werknemers streven naar vaste werkuren en een stabiel inkomen. De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) tracht sinds de invoering in 2020 een evenwicht te bereiken in de veronderstelde wensen van werkgevers en werknemers. Recentelijk zijn er nieuwe voorstellen gedaan om een balans tussen flexibiliteit en zekerheid te realiseren.

Knelpunten met de Wab

De Wab kent enkele maatregelen die voor de detailhandel niet optimaal werken voor zowel werkgevers als werknemers. Eén van de knelpunten is het verplicht aanbieden van vaste werkuren aan oproepkrachten – die een wisselend aantal uur in de week werken – nadat ze twaalf maanden in dienst zijn. Deze maatregel gaat gepaard met administratieve lasten voor werkgevers, terwijl de maatregel over het algemeen niet van meerwaarde is voor oproepkrachten. De meeste oproepkrachten combineren hun baan in de detailhandel met studie of school, waardoor zij juist de flexibiliteit willen behouden om bijvoorbeeld rondom toetsweken minder uren te werken en gedurende schoolvakanties juist meer uren te werken. Een discreet keuze-experiment bevestigt dat oproepkrachten de voorkeur geven aan flexibele uren: zij willen een zes procent hoger uurloon ontvangen als zij moeten overstappen van flexibele naar vaste uren. Oproepkrachten accepteren het vaste uren aanbod daarom zelden, maar toch zijn werkgevers eraan gehouden dit aanbod elk jaar opnieuw te doen.

Een ander knelpunt betreft de uitzondering op de hoge WW-premie voor jongeren onder de 21 jaar die minder dan 48 werkuren per maand werken. Veel jongeren werken flexibele werkuren, waardoor voor hen de ene maand een hoge WW-premie geldt en de andere maand een lage WW-premie. Werkgevers ervaren daarom onzekerheid over de WW-premie die zij moeten afdragen. Om deze onzekerheid te voorkomen, laten werkgevers jongeren bewust minder uren werken dan ze eigenlijk zouden willen om onder de maandelijks 48 werkuren te blijven, wat in strijd is met het bevorderen van werkzekerheid.

Tot slot zijn er knelpunten bij het inzetten van 15-jarigen met oproepcontracten vanwege tegenstrijdigheden tussen de Wab en de Arbeidstijdenwet. Volgens de Wab moeten werkgevers oproepkrachten minimaal drie uur per werkdag uitbetalen, maar de Arbeidstijdenwet staat slechts diensten van maximaal twee werkuren per schooldag toe. Beide wetten naleven is dus niet mogelijk, tenzij werkgevers 15-jarige oproepkrachten drie uur uitbetalen, terwijl zij maar twee uur werken.

Mede als gevolg van deze knelpunten bieden werkgevers sinds de invoering van de Wab naar eigen zeggen vaker contracten met een vaste uren omvang aan. Op het eerste gezicht een beoogde ontwikkeling, ware het niet dat deze

contracten in de praktijk kunnen fungeren als min-maxcontracten. Bij deze constructie betalen werkgevers de feitelijk gewerkte uren uit. Werkgevers kiezen hiervoor om administratieve en financiële lasten te beperken die gepaard gaan met het verplichte urenaanbod, de hoge WW-premie en de tewerkstelling van 15-jarigen.

Het is met het oog op deze knelpunten aan te raden de volgende aanpassingen in de Wab te overwegen:

- Schrap of verruim de op urencriteria gebaseerde uitzondering voor de hoge WW-premie. Hierbij kan men denken aan een verruiming van het urencriterium van 48 uur naar 64 uur per maand (4 maal 16);
- Sluit onderwijsvolgenden uit van het verplichte aanbod van vaste werkuren na twaalf maanden dienst, omdat zij over het algemeen liever flexibele werkuren hebben;
- Schrap de minimale oproepdienst van drie uur voor 15-jarigen om in lijn te zijn met de Arbeidstijdenwet (of andersom: pas de Arbeidstijdenwet aan);
- Sta een afwijking op de Wab-maatregelen in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) toe, zodat werkgevers en werknemers middels cao-afspraken zelf een balans tussen flexibiliteit en zekerheid kunnen vinden die past bij hun sector.

Knelpunten met de beoogde wet- en regelgeving

De overheid beoogt in de toekomst alle oproepcontracten te vervangen voor basiscontracten. Werknemers krijgen binnen een basiscontract zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet, maar moeten wel een aantal uren boven het aantal minimale uren beschikbaar blijven voor de werkgever. De bandbreedte zal met een hard percentage (130 procent van het minimale aantal uren) worden vastgesteld. Voor scholieren en studenten die maximaal gemiddeld 16 uur per week op jaarbasis werken, blijven de huidige oproepcontracten behouden.

In de detailhandel zijn er zorgen over de introductie van basiscontracten. Werkgevers verwachten administratieve knelpunten bij het gebruik van basiscontracten, zoals het bijhouden van minimale werkgarantie en het vaststellen van vaste beschikbaarheidsmomenten. Verder ervaren zowel oproepkrachten als werkgevers beperkingen in hun flexibiliteit door de minimale werkgarantie en de maximale beschikbaarheid. Oproepkrachten blijven liever niet langer beschikbaar voor de werkgever dan ze daadwerkelijk moeten werken en hebben liever geen vaste urenomvang. De basiscontracten sluiten daarom maar beperkt aan bij de voorkeuren van oproepkrachten. Tot slot is er bij een uitzondering op het basiscontract voor onderwijsvolgenden die minder dan 16 uur in de week werken kans op onbedoelde neveneffecten, zoals bij de WW-premiedifferentiatie. Er is een risico dat werkgevers onderwijsvolgende oproepkrachten niet meer dan 16 uren gaan inzetten, terwijl zij dat zelf wel willen.

Met het oog op deze verwachte knelpunten is het aan te raden de volgende inrichting van het basiscontract te overwegen:

- Laat de minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid over een heel contractjaar gelden, zodat werkgevers en oproepkrachten meer flexibiliteit hebben;
- Schrap het urencriterium voor onderwijsvolgenden in het basiscontract, aangezien dergelijke criteria administratieve lasten veroorzaken en de werkzekerheid kunnen verminderen;
- Voer naast het basiscontract een speciaal "onderwijscontract" in voor onderwijsvolgenden, dat qua vormgeving vergelijkbaar is met het huidige oproepcontract, maar dan zonder verplicht vast urenaanbod, zonder WW-verzekeringplicht, zonder transitievergoeding en zonder pensioensopbouw.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i	
1	Inleiding	1	
	1.1	1.1 Methode	2
	1.2	1.2 Leeswijzer	2
2	Wet- en regelgeving flexibele arbeid	1	
	2.1	2.1 Wet arbeidsmarkt in balans	1
	2.2	2.2 Beoogde wet- en regelgeving	3
3	Ervaren knelpunten door werkgevers	1	
	3.1	3.1 Knelpunten met betrekking tot de Wab	1
	3.2	3.2 Knelpunten met betrekking tot beoogde wet- en regelgeving	3
	3.3	3.3 Overige knelpunten	4
4	Voorkeuren van werknemers	6	
	4.1	4.1 Bereik enquête	6
	4.2	4.2 Voorkeuren ten aanzien van werkuren, contractduur en doorgeven van beperkingen in beschikbaarheid	7
	4.3	4.3 Voorkeuren ten aanzien van moment van inroostering en verplichte beschikbaarheid	10
5	Conclusie en beleidsaanbevelingen	12	
	5.1	5.1 Beantwoording onderzoeksvragen	12
	5.2	5.2 Beleidsaanbevelingen	14
Bijlage A	Onderzoeksverantwoording	16	
	Bijlage A.1	Bijlage A.1 Interviews	16
	Bijlage A.2	Bijlage A.2 Enquête	16
	Bijlage A.3	Bijlage A.3 Bijeenkomst met werkgevers	20
Bijlage B	Kruistabellen	22	
Bijlage C	Overige resultaten vignetten	23	
	Bijlage C.1	Bijlage C.1 Vignet A uitsplitsingen	23
	Bijlage C.2	Bijlage C.2 Vignet B uitsplitsingen	27

1 Inleiding

Het arbeidsmarktbeleid met betrekking tot flexibele arbeid heeft een aanzienlijke impact op de detailhandel, waar werkgevers veel gebruikmaken van flexibele arbeidscontracten. Dit onderzoek analyseert de uitdagingen die werkgevers ondervinden en evalueert in hoeverre de voorkeuren van werknemers overeenkomen met de beleidsdoelstellingen.

De regering streeft ernaar om met haar arbeidsmarktbeleid een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werkgevers en de bescherming van werknemers. Het idee heerst dat werkgevers streven naar flexibiliteit in werktijden en contractduur, terwijl werknemers zekerheid zoeken met betrekking tot behoud van hun werkuren en inkomsten. De kernwetgeving die dit evenwicht tracht te bereiken, is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) sinds 2020, voortbouwend op eerdere wetten zoals de Wet werk en zekerheid (Wwz) vanaf 2015 en de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wfz) vanaf 1999. Onlangs heeft de minister van Sociale en Werkgelegenheid nieuwe wetgeving voorgesteld aan de Tweede Kamer om de balans tussen flexibiliteit en zekerheid te verbeteren.¹

Het arbeidsmarktbeleid met betrekking tot flexibiliteit en zekerheid heeft aanzienlijke gevolgen voor de detailhandel. Deze sector ervaart periodieke schommelingen in de vraag naar arbeid en maakt daarom frequent gebruik van flexibele arbeidskrachten. Zo hebben supermarkten in de avonden en weekenden veel meer werknemers nodig dan tijdens kantoortijden en hebben speelgoedwinkels en slijterijen rondom de feestdagen extra personeel nodig. De sector ervaart verschillende piekmomenten gedurende een jaar, een week en een dag. Voor de detailhandel heeft de wetgeving dan ook belangrijke consequenties voor de bedrijfsvoering. Hoewel de sector streeft naar een evenwicht tussen flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers, rijst tegelijkertijd de vraag of bepaalde aspecten van de wet- en regelgeving werkgevers niet te sterk beperken in hun ondernemingsvrijheid, zonder dat dit significant voordeel oplevert voor werknemers of zonder dat werknemers hier behoefte aan hebben.

Onderzoeksvragen

Het Vakcentrum heeft behoefte aan een analyse van de impact van de wetgeving op zowel werkgevers als werknemers in de detailhandel. Het [Vakcentrum](#) is de onafhankelijke belangenbehartiger van zelfstandige detaillisten in food, non-food, fast moving consumer goods en franchisenemers.

SEO Economisch Onderzoek heeft daarom onafhankelijk onderzoek verricht naar de gevolgen van het arbeidsmarktbeleid op de detailhandel. Het onderzoek richt zich op de beantwoording van de volgende onderzoeksvragen:

1. Waar lopen werkgevers in de detailhandel tegenaan door het bestaande en beoogde arbeidsmarktbeleid ten aanzien van flexibele arbeid?
2. In welke mate sluiten de beoogde beleidsdoelen aan bij de voorkeuren van werknemers in de detailhandel?
3. Welke maatregelen schieten hun doel voorbij in de zin dat ze de flexibiliteit voor werkgevers beperken zonder dat ze in het voordeel werken van (de zekerheid voor) werknemers?

¹ Zie de Kamerbrief van 3 april 2023 over 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket'.

Specifieke zaken in het arbeidsmarktbeleid waar dit onderzoek zich op focust betreffen:

- Vast uren aanbod en minimale oproep- en afzegtermijn voor oproepkrachten (Wab);
- De ketenbepaling voor flexibele contracten (Wab en beoogd);
- De invoering van een basiscontract (beoogd);
- De differentiatie in de WW-premie (Wab);
- De inzet van mensen met een arbeidsbeperking en statushouders.

Buiten beschouwing van dit onderzoek blijft het beleid ten aanzien van uitzendarbeid, payrollkrachten en zelfstandigen (zonder personeel).

1.1 Methode

De beantwoording van de onderzoeksvragen vereist een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden: interviews met werkgevers, enquête-onderzoek onder werknemers en een rondetafelgesprek.

Interviews met werkgevers

Tussen 31 mei en 21 juni 2023 zijn in totaal 17 digitale interviews gehouden met werkgevers. Deze interviews hadden tot doel de (verwachte) knelpunten en ervaringen met het (beoogde) arbeidsmarktbeleid te achterhalen, met een focus op de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en de recent verschenen Kamerbrief van 3 april 2023 over het beoogde arbeidsmarktpakket. De interviews richtte zich op de ervaringen van werkgevers met het overheidsbeleid, zoals op het gebied van personeelsinzet, bedrijfsvoering, administratie en financiën, uitvoerbaarheid en flexibiliteit en zekerheid voor werknemers. Bijlage A bevat een onderzoeksverantwoording.

Enquête-onderzoek onder werknemers

Tussen 5 juli en 29 augustus 2023 is een enquête uitgezet onder werknemers in de detailhandel via 2.800 winkels van leden van het Vakcentrum (werkgevers). Zij zijn verzocht deze enquête met hun werknemers te delen. De leden van het Vakcentrum zijn voornamelijk supermarkten, non-foodspeciaalzaken en foodspeciaalzaken. In totaal hebben 2.271 werknemers de enquête volledig ingevuld. De enquête presenteerde pakketten van arbeidsvoorwaarden, bekend als 'vignetten', waaruit respondenten een keuze moesten maken. De keuzes die werknemers maken bieden inzicht in de voorkeuren van werknemers. Vervolgens heeft het onderzoeksteam bepaald in hoeverre de voorkeuren aansluiten bij het overheidsbeleid. Bijlage A bevat een onderzoeksverantwoording.

Rondetafelgesprek

De opgedane inzichten zijn besproken tijdens een rondetafelgesprek met 20 werkgevers en 4 vertegenwoordigers van het Vakcentrum. Het doel was om gezamenlijk te bepalen welke beleidsaanbevelingen de balans tussen flexibiliteit en zekerheid in de branche beter kunnen dienen. Tijdens dit gesprek zijn de bevindingen gevalideerd en zijn samen met de deelnemers concrete beleidsaanbevelingen geformuleerd.

1.2 Leeswijzer

De indeling van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van het arbeidsmarktbeleid op het terrein van flexibele arbeid, met specifieke focus op de Wab en het beoogde beleid in het arbeidsmarktpakket. Hoofdstuk 3 schetst de ervaringen van werkgevers in de detailhandel met dit arbeidsmarktbeleid. Hoofdstuk 4 gaat nader in op de voorkeuren van werknemers voor verschillende arbeidsvoorwaarden. Tot slot bevat hoofdstuk 5 een synthese van de mate waarin beleid knelpunten veroorzaakt en aansluit bij de voorkeuren van werknemers. Ook bevat het rapport aanbevelingen voor een betere aansluiting van het beleid bij de werkpraktijk in de detailhandel.

2 Wet- en regelgeving flexibele arbeid

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) beoogt de keuze voor vast of flexibel personeel te laten baseren op de aard van het werk en niet op het beperken van kosten en risico's. Aangekondigd nieuwe kabinetsbeleid beoogt een nieuwe balans te realiseren tussen meer (inkomens)zekerheid voor werknemers enerzijds en flexibiliteit en wendbaarheid voor werkgevers anderzijds.

Dit hoofdstuk geeft een beknopt overzicht van de bestaande en aangekondigde wet- en regelgeving ten aanzien van flexibele arbeid in Nederland. Dit als achtergrond voor de analyses in de rest van dit rapport, die draaien om de uitwerking van deze wet- en regelgeving in de praktijk en de voorkeuren van werkgevers en werknemers in de detailhandel.

2.1 Wet arbeidsmarkt in balans

Het kabinet beoogt met de in 2020 ingevoerde Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) werkgevers te stimuleren om de keuze voor flexibele contracten (uitsluitend) te baseren op de aard van het werk. Dat houdt in dat flexibele contracten alleen worden ingezet als het werk ook flexibiliteit vereist, zoals bij seizoenswerk en invalkrachten. Soms is flexibiliteit noodzakelijk om te kunnen reageren op veranderende marktomstandigheden, maar het kabinet wil voorkomen dat de keuze voor vast of flexibel personeel gebaseerd wordt op de kosten en risico's van de verschillende contracten. Daarom bevat de Wab maatregelen die zowel de mogelijkheden tot het gebruik van flexibele arbeid vergroot als de negatieve effecten ervan beperkt of beprijsd. Hieronder volgen enkele van de meest relevante maatregelen in de Wab (zie Figuur 2.1 voor de beoogde werking van de verschillende maatregelen).

Oproepwerknemers: aanbod vaste uren na 12 maanden en minimale oproeptermijn

De wijzigingen ten aanzien van oproepcontracten beogen de positie van werknemers met een oproepcontract te versterken en permanente beschikbaarheid te voorkomen. Zo moeten werkgevers een oproep- en afzegtermijn van vier dagen aanhouden en oproepkrachten na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aanbieden. Oproepkrachten hoeven dus niet langer dan een jaar te werken met de flexibele werkuren en gebrek aan zekerheid. Verder geldt dat een oproepkracht per oproep minimaal drie uur loon betaald moet krijgen. De maatregelen beogen de inkomens- en werkzekerheid te vergroten. Tegelijkertijd behouden werkgevers de mogelijkheid om oproepkrachten in te zetten bij schommelingen in de arbeidsvraag.

Ketenregeling: drie contracten in maximaal drie jaar en meer afwijkingmogelijkheden

De ketenregeling bepaalt dat na een maximaal aantal tijdelijke contracten en na een maximale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten het tijdelijke contract overgaat in een vast contract. Door de Wab is die maximale duur verlengd van twee naar drie jaar. Deze wijziging beoogt werkgevers meer flexibiliteit en wendbaarheid te bieden waar dat mogelijk is. Verder is meer ruimte gecreëerd om af te wijken van de ketenbepaling, bijvoorbeeld voor terugkerend tijdelijk werk (waarvoor de tussenpoos is verkort van zes naar drie maanden).

Premiedifferentiatie: lage WW-premie vast contract, hoge WW-premie flexcontract

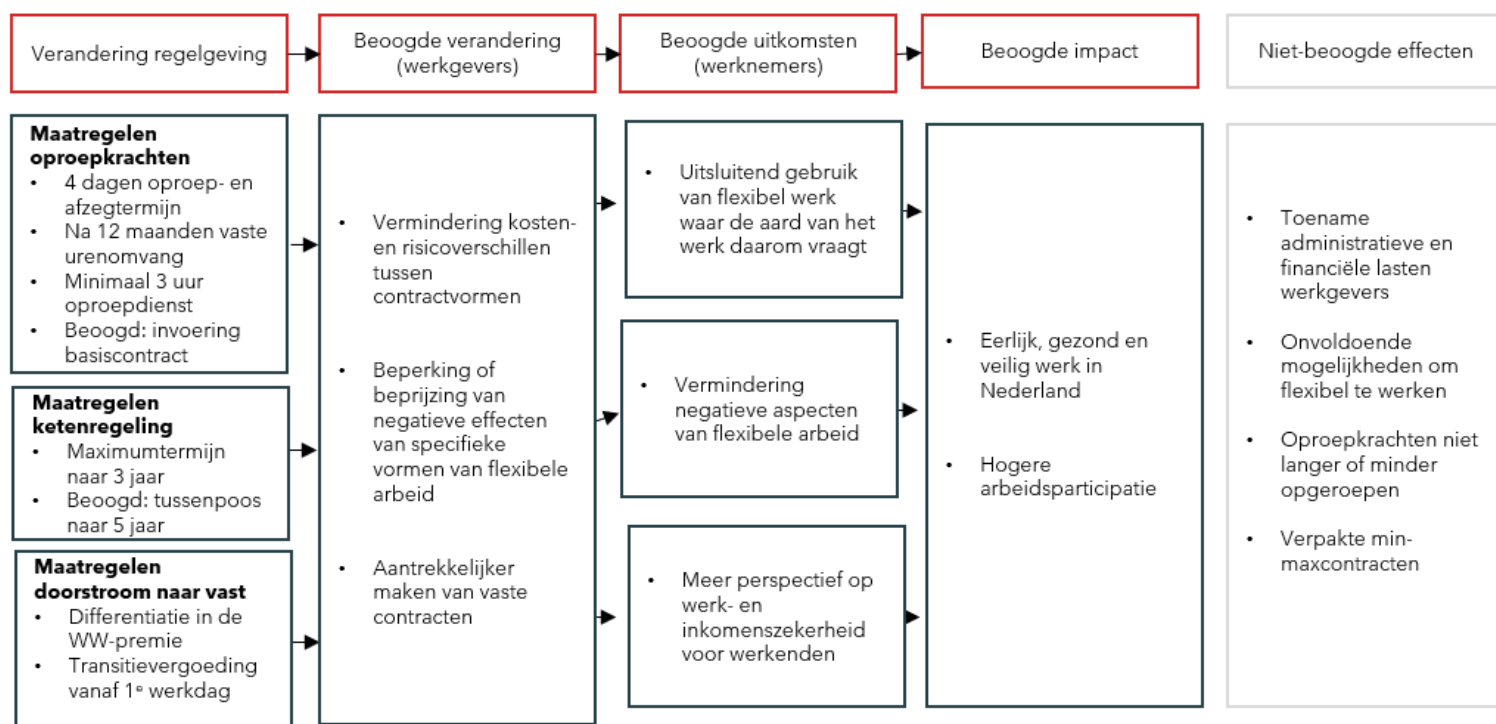
De wijziging in WW-premiehoogtes met de Wab beogen het vaste contract aantrekkelijk te maken voor werkgevers ten opzichte van flexibele contracten, en om het werkloosheidsrisico gericht te beprijken. Daarom betaalt de

werkgever sinds 2020 een lage WW-premie voor werknemers met een vast contract (van waaruit relatief weinig werknemers werkloos raken) en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract zoals een tijdelijk contract, oproepcontract of uitzendcontract (van waaruit relatief veel werknemers werkloos raken). Die hoog-laag-premie naar contractsoort verving de differentiatie in de WW-premie naar sector. Voor een aantal flexwerkers is een uitzondering gemaakt voor de hoge WW-premie, zoals voor BBL-studenten en jongeren tot 21 jaar die minder dan 48 of 52 uur werken.²

Transitievergoeding vanaf 1^e werkdag

De wijzigingen in de transitievergoeding beogen de kosten en risico's van het vaste contract te beperken, zodat er meer balans ontstaat in ontslagkosten tussen contractvormen en tijdelijke werknemers meer perspectief op een vast contract krijgen. De transitievergoeding geldt sinds de invoering van de Wab vanaf de eerste werkdag (in plaats van na 24 maanden). Daarnaast is met de invoering van de Wab de verhoogde transitievergoeding die na tien jaar in een dienstverband gold afgeschaft en worden kleine werkgevers gecompenseerd voor de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt 1/3^e maandsalaris per dienstjaar en wordt naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd berekend. De transitievergoeding wordt alleen uitbetaald als de werkgever de werknemer ontslaat of het contract niet verlengt.

Figuur 2.1 Werking van de maatregelen t.a.v. flexibele arbeid in de Wab en van beoogde wet- en regelgeving



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: De beoogde effecten zijn beschreven op basis van de Memorie van Toelichting van de Wab. De niet-beoogde effecten zijn hypotheses die in de empirische hoofdstukken (Hoofdstuk 3 en 4) worden getoetst.

² Bij tijdvak van vier weken is het 48 uur, bij aangifte per maand 52 uur.

2.2 Beoogde wet- en regelgeving

Het kabinet heeft in de 'Voortgangsbrief Uitwerking arbeidsmarktpakket' van 3 april 2023 het advies van de Sociaal Economische Raad voor de middellange termijn (SER MLT) verder uitgewerkt. De daarin aangekondigde maatregelen beogen eveneens een nieuw evenwicht te bereiken tussen meer (inkomens)zekerheid voor werknemers enerzijds en flexibiliteit en wendbaarheid voor werkgevers anderzijds (zie Figuur 2.1 voor een overzicht). Hieronder volgt een uitleg van de meest relevante maatregelen daarin.

Oproepcontract: basiscontract met minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid

Eén van de beoogde maatregelen betreft het vervangen van oproepcontracten voor basiscontracten. Werknemers krijgen binnen een basiscontract zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet en daarmee ook over het minimale inkomen in een periode. Werknemers moeten in een basiscontract wel een aantal uren boven het aantal minimale uren beschikbaar blijven voor de werkgever. De bandbreedte zal met een hard percentage (130 procent van het minimale aantal uren) worden vastgesteld. Om werknemers meer roosterzekerheid te bieden, krijgt de werknemer daarbij het recht om buiten deze vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren de oproep te weigeren. De tijdstippen van beschikbaarheid moeten daarom van tevoren worden vastgesteld. Het basiscontract beoogt werkgevers flexibiliteit te bieden, terwijl werknemers, naast de zekerheid over het minimaal aantal uren ook meer duidelijkheid krijgen over wanneer ze wel en niet ingeroosterd kunnen worden. Werknemers kunnen hierdoor bijvoorbeeld concrete afspraken maken over een tweede baan, wat bij kan dragen aan economische zelfstandigheid.

Als er structureel meer wordt gewerkt dan die 130 procent, dan volgt na 12 maanden een aanbod tot aanpassing van de arbeidsomvang in het contract. De mogelijkheid om loon niet door te betalen wanneer er geen werk is, kan niet meer worden uitgezonderd bij cao. Voor scholieren en studenten die maximaal gemiddeld 16 uur per week op jaarbasis werken, blijft de mogelijkheid tot oproepcontracten behouden.

Ketenregeling: tussenperiode van vijf jaar met uitzonderingen

De ketenbepaling voor achtereenvolgende tijdelijke contracten beschouwt tijdelijke contracten als een keten van achtereenvolgende tijdelijke contracten als er niet meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten zitten. De beoogde verlenging van de tussenperiode van zes maanden naar vijf jaar heeft als doel om langdurige ketens van tijdelijke contracten, zogenaamde 'draaideurconstructies', te voorkomen. Momenteel kunnen er binnen een periode van drie jaar maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gesloten, met de voorwaarde dat als er meer dan zes maanden tussen twee contracten zitten, een nieuwe reeks van maximaal drie contracten kan beginnen. Deze tussenperiode vervalt, wat betekent dat alle opeenvolgende tijdelijke contracten meetellen voor de keten van maximaal drie in drie jaar, zonder de mogelijkheid om een nieuwe keten te starten. Voor scholieren blijft de huidige ketenbepaling buiten toepassing. Voor studenten blijft de tussenperiode van zes maanden gelden. Voor seizoenswerk blijft de bestaande mogelijkheid van een verkorte tussenperiode van drie maanden behouden.

3 Ervaren knelpunten door werkgevers

De maatregelen in de Wab leiden tot meer administratieve lasten voor werkgevers door het vaste uren aanbod dat zij oproepkrachten moeten bieden na een dienstverband van twaalf maanden en voor het vaststellen van de juiste WW-premiehoogte. Dit heeft ongewenste neveneffecten, zoals het verminderen van het contractuele aantal werkuren voor werknemers en het aanbieden van vaste-uren-contracten als verkapte min-maxcontracten.

Dit hoofdstuk beschrijft ervaringen van werkgevers met het overheidsbeleid ten aanzien van flexibele arbeid (zoals beschreven in Hoofdstuk 2). Hiervoor zijn interviews afgenomen met diverse werkgevers in de detailhandel, zowel bij supermarkten, drogisterijen, speciaalzaken, slijterijen als speelgoedwinkels. Bij grote supermarkten bestaat het personeelsbestand grotendeels uit flexibele arbeidskrachten, die het werk combineren met school of een opleiding. Bij kleinere winkels - zoals drogisterijen en kookwinkels - werken juist relatief veel werknemers in vaste dienst, omdat specifieke kennis en vaardigheden meer van belang zijn voor het uitvoeren van het werk. Het overheidsbeleid ten aanzien van flexibele arbeid is daarom van grotere invloed op supermarktketens dan op andere onderdelen van de detailhandel, waardoor de supermarkten ook vaker knelpunten ervaren.

3.1 Knelpunten met betrekking tot de Wab

Oproepwerknemers: aanbod voor vaste aantal werkuren na twaalf maanden

Werkgevers ervaren het aanbieden van een vast aantal werkuren na een dienstverband van twaalf maanden als arbeidsintensief vanwege de administratieve handelingen die ervoor nodig zijn. Het omvat het bijhouden van het aantal dienstmaanden, het berekenen van de gemiddelde uren en het verstrekken van een gedetailleerde uitleg aan werknemers op het moment dat het aanbod van een vast aantal uren gedaan wordt. Met name het verstrekken van deze uitleg aan werknemers vergt volgens de geïnterviewde werkgevers veel tijd en inspanning.

Bovendien blijkt dat het aanbieden van een vast aantal uren weinig invloed te hebben op de keuzes die werknemers maken met betrekking tot hun contract. Werknemers in de detailhandel accepteren het aanbod voor vaste uren zelden, omdat zij liever flexibel blijven in het aantal uren dat zij per week werken. Dit geldt vooral voor scholieren en studenten, die de flexibiliteit willen behouden om hun uren aan te passen aan toetsweken, vakanties en andere buitenschoolse activiteiten. Als het aanbod wél wordt geaccepteerd, dan wordt dit vaak gedaan door werknemers die geen scholier of student zijn.

Om die reden hebben sommige werkgevers ervoor gekozen om het aanbieden van een vast aantal uren te standaardiseren en automatiseren. Bijvoorbeeld door automatische herinneringen voor vestigingsmanagers om het uren aanbod te doen. Dit zijn vaak gestandaardiseerde e-mails waarbij niet elke werkgever controleert of de werknemer de mail heeft ontvangen, gelezen en goed heeft begrepen. De gestandaardiseerde en geautomatiseerde berichtgeving neemt een deel van de administratieve lasten voor sommige werknemers weg.

Oproepcontracten: minimale oproep- en afzegtermijn en drie uur dienst

Werkgevers ervaren doorgaans geen problemen met betrekking tot de minimale oproep- en afzegtermijn van vier dagen, aangezien zij binnen deze termijn over het algemeen goed kunnen voorspellen hoeveel personeel ze nodig hebben. Het rooster is voor werknemers doorgaans tussen de twee à drie weken van tevoren bekend. Er zijn echter situaties waarin extra personeel nodig is binnen de termijn van vier dagen, bijvoorbeeld wanneer werknemers zich afmelden vanwege ziekte. Zonder deze speciale verzoeken tot wijziging vanuit het personeel zou er doorgaans weinig of niets veranderen in het uiteindelijke rooster.

Wel ervaren werkgevers problemen met de verplichting om oproepkrachten minimaal drie uur in te roosteren en te verlonen. Zeker in supermarkten werken regelmatig 15-jarigen op schooldagen, die volgens de Arbeidstijdenwet maximaal twee uur per schooldag mogen werken. In de praktijk roosteren veel werkgevers 15-jarigen wel drie uur in en worden ze voor die drie uren uitbetaald, terwijl zij maar twee uur werken. De meeste supermarkten hebben een systeem dat rekening houdt met het maximum aantal uren dat scholieren naast hun wisselende schooluren mogen werken. Winkels zonder zo'n geautomatiseerd systeem houden hier niet altijd rekening mee en leggen de verantwoordelijkheid bij de werknemer (in dit geval de scholier). Andere werkgevers lossen de problemen met de Wab in combinatie met de Arbeidstijdenwet op door de werknemer onder de 16 jaar een contract met een vaste urenomvang te geven, zodat ze wel voor twee uren ingeroosterd kunnen worden.

Premiedifferentiatie: lage WW-premie vast contract, hoge WW-premie flexcontract

De uitzondering op de hoge WW-premie voor jongeren onder de 21 jaar die minder dan 48 uur per maand werken leidt tot knelpunten in de detailhandel. In deze branche werken immers veel jongeren onder de 21 jaar met wisselende werktijden, waardoor het vooraf niet duidelijk is welke WW-premiehoogte van toepassing is. Werkgevers moeten elke maand weer de gewerkte uren optellen en dan bepalen of de werknemer in aanmerking komt voor de uitzondering op de hoge WW-premie. Dat geeft zowel extra administratieve lasten als financiële onzekerheid.

In de praktijk hanteren werkgevers verschillende benaderingen om met dit probleem om te gaan. Sommige werkgevers houden geen rekening met de premieverschillen bij het opstellen van het rooster, omdat dit technisch te ingewikkeld en bovendien tijdrovend is. Ze bepalen achteraf het aantal gewerkte uren en betalen dan de juiste WW-premie. Andere werkgevers proberen wel rekening te houden met de premieverschillen, bijvoorbeeld door werknemers die meer dan 48 uur per maand willen werken een vast contract aan te bieden (waardoor de lage WW-premie van toepassing is) of door hen gemiddeld niet meer dan 12 uur per week in te roosteren. Dat heeft echter het ongewenste effect dat werknemers vaak minder uren kunnen werken dan ze eigenlijk willen, wat indruist tegen het beoogde beleid om werkzekerheid te bevorderen.

Werkgevers vinden het bovendien opmerkelijk dat ze de hoge WW-premie moeten betalen over het loon van scholieren en studenten die meer uren werken of ouder zijn dan 21 jaar, aangezien deze groep minder aanspraak maakt op een WW-uitkering dan reguliere werknemers. Hierdoor wordt het werkloosheidsrisico voor een deel niet eerlijk beprijsd, terwijl dit wel een uitgangspunt van het beleid zou moeten zijn volgens de geïnterviewde werkgevers.

Ketenregeling: drie contracten in maximaal drie jaar en meer afwijkingmogelijkheden

Werkgevers zijn over het algemeen positief over de verlenging van de ketenregeling van twee naar drie jaar. Juist wanneer er onzekerheden zijn in de ontwikkelingen in de vraag naar personeel, is het fijn om een extra jaar tijdelijke contracten aan te kunnen bieden. De verlenging van de ketenregeling van twee naar drie jaar heeft volgens

werkgevers weinig invloed op de doorstroom naar vaste contracten. Naar eigen zeggen kunnen werkgevers ruim binnen twee jaar bepalen of ze een werknemer in vaste dienst willen nemen of niet, waardoor ze uiteindelijk na drie jaar niet méér mensen laten doorstromen naar een vast contract. Werkgevers vinden het wel prettig dat zij werknemers die goed presteren, eerder dan wettelijk noodzakelijk is een vast dienstverband kunnen aanbieden. De verlening van de ketenregeling geeft daarvoor meer mogelijkheden.

Voornamelijk kleine winkeliers in krimpregio's zijn positief over de verlenging van de ketenregeling. Zij werken doorgaans met een groter aandeel vaste arbeidskrachten dan supermarkten, en hebben een kleine flexibele schil voor piekdagen en -perioden, zoals rondom de feestdagen en in de weekenden.³ Zij behouden graag die kleine flexibele schil, en door de verlening van de maximale ketenduur zijn zij ook in staat langer dezelfde flexibele arbeidskrachten in dienst te houden.

Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

Een transitievergoeding is verschuldigd aan alle werknemers die op initiatief van de werkgever het werk moeten beëindigen, inclusief beëindiging van een tijdelijk contract. Als een werknemer op eigen initiatief ontslag neemt, wanneer het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd of de werknemer wordt ontslagen door ernstig verwijtbaar handelen, dan hoeft er geen transitievergoeding uitbetaald te worden.⁴ In de praktijk is deze regel niet altijd duidelijk voor werkgevers. Bovendien wordt een transitievergoeding niet altijd actief aangeboden (maar wel uitbetaald wanneer deze wettelijk wordt geclaimd door de werknemer). Verder wordt genoemd dat de transitievergoeding afgeschaft zou moeten worden voor scholieren en studenten, omdat hun hoofdwerkzaamheid leren of studeren is, waardoor zij geen vergoeding nodig hebben om zich bij en om te scholen, of de periode te overbruggen van het ene naar het ander werk.

3.2 Knelpunten met betrekking tot beoogde wet- en regelgeving

Oproepcontract: vervanging door basiscontract met minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid

Het begrip "basiscontract" blijft voor werkgevers nog steeds enigszins onduidelijk, onder meer omdat het beleidsplan nog niet volledig is uitgewerkt. Zo is het nog onduidelijk hoe kwesties zoals de uitbetaling van vakantietoelage en de opbouw van vakantiedagen zijn geregeld in basiscontracten. Momenteel wordt vakantietoelage direct uitbetaald als een werknemer een oproepcontract heeft en minder dan 12 uur per week werkt. Werknemers ontvangen hierdoor een iets hoger uurloon, waardoor het aantrekkelijker is voor bijvoorbeeld studenten en scholieren om te werken. Het is onduidelijk of de mogelijkheid om vakantiegeld direct uit te betalen ook blijft bestaan onder een basiscontract waarin een minimale werkgarantie is opgenomen.

Werkgevers constateren een aantal administratieve knelpunten in het gebruik van een basiscontract. Het gaat dan om het bijhouden van de minimale werkgarantie, het afspreken van vaste momenten voor de beschikbaarheid en het vaststellen wanneer de daadwerkelijk gewerkte uren de maximale beschikbaarheid overschrijden. Dit vereist extra tijd en inzet van personeel. Daarnaast is er kans op onbedoelde neveneffecten, zoals bij de premiedifferentiatie. Er is een reëel risico dat onderwijsvolgenden door deze uitzondering niet meer dan 16 uren

³ Uit de enquêtegegevens blijkt ook dat kleine winkeliers (zoals drogisterijen, speciaalzaken en slijterijen) relatief vaker werken met vaste contracten, en een kleinere flexibele schil hebben dan grote winkels (supermarkten).

⁴ Bij een beëindiging met wederzijdse instemming wordt er vaak een beëindigingsvergoeding betaald door de werkgever die regelmatig uitkomt op een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding.

per week worden ingezet, om te voorkomen dat zij werkgevers een basiscontract moeten aanbieden aan onderwijsvolgenden. Op dit moment werkt ongeveer één op de vijf onderwijsvolgenden meer dan 16 uur per week, waardoor het basiscontract een risico vormt voor hun werkzekerheid.⁵

Verder zien werkgevers het basiscontract als een beperking in hun vrijheid om werknemers flexibel in te zetten. Door de minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid, is er minder bandbreedte waarin werkgevers het aantal werkuren kunnen laten wisselen van periode tot periode. Dit is voornamelijk een knelpunt als een werkgever een bepaalde innovatie wil invoeren, waarbij op voorhand niet duidelijk is voor hoeveel uur men iemand nodig heeft. Daarom vinden werkgevers het belangrijk om de minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid niet voor iedere week of maand te laten gelden, maar over een heel contractjaar. Werknemers moeten dan over het hele jaar een minimaal aantal uren werken en moeten over een heel jaar maximaal 130 procent beschikbaar zijn. Dat geeft werkgevers meer flexibiliteit om in sommige piekperiodes werknemers wat meer uren in te zetten, en in dalperiodes juist minder.

Ketenregeling: tussenperiode van vijf jaar met uitzonderingen

De verlenging van de tussenpoos wordt niet als groot probleem gezien door werkgevers, omdat de tussenpoos op dit moment zelden wordt benut. Er zijn wel situaties waarin werkgevers graag voor een korte tijd hun tijdelijke werknemers opnieuw in dienst willen nemen. Bijvoorbeeld als een vaste werknemer met zwangerschapsverlof gaat of ziek wordt. Het opnieuw in dienst nemen van een tijdelijke werknemer wordt vrijwel onmogelijk met zo'n lange tussenpoos als deze werknemers al de maximale duur van de ketenregeling in een tijdelijk contract hebben gewerkt. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat als iemand goed is en weer terug wil komen, maar nog in de tussenperiode zit, dat men diegene dan zonder veel problemen een vast contract aanbiedt.

3.3 Overige knelpunten

Het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en statushouders

Werkgevers geven aan dat ze graag willen werken met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en statushouders, maar dat ze niet goed bekend zijn met de infrastructuur van de arbeidsmarkt voor deze groepen. In de eerste plaats weten werkgevers niet waar ze deze mensen kunnen vinden. Daarnaast hebben ze moeite met het verkrijgen van financiële ondersteuning, bijvoorbeeld via subsidies, en het bieden van de juiste begeleiding op de werkvloer, zoals door het inschakelen van jobcoaches. Vaak vereist het werkplekaanpassingen of roosteraanpassingen voor mensen met een arbeidsbeperking, waardoor werkgevers niet altijd goed weten welke banen geschikt zijn voor deze doelgroep. Ondanks deze uitdagingen geven werkgevers aan dat ze wel degelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, inclusief statushouders. Sommige werkgevers melden dat ze werknemers uit Oekraïne hebben aangenomen en mensen met autisme in dienst hebben genomen. Deze werknemers hebben soms specifieke ondersteuningsbehoeften, zoals meer structuur en vaste uren (in het geval van autisme) en mogelijkheden om werk te combineren met zorg voor kinderen (moeders die statushouder zijn en een beperkt vangnet hebben).

Contracten met vaste uren worden in de praktijk gehanteerd als min-maxcontracten

Over het algemeen geven werkgevers aan dat ze door de Wab meer contracten met vaste uren zijn gaan aanbieden, maar in de praktijk fungeren deze contracten vaak als min-max contracten. Als een werknemer meer uren werkt dan de vaste uren, worden deze als overwerk uitbetaald, en als een werknemer minder uren werkt dan de vaste uren,

⁵ Dit blijkt uit de enquêtegegevens (zie Hoofdstuk 4 voor meer informatie)

worden alleen de daadwerkelijk gewerkte uren betaald. Werkgevers kiezen voor deze constructie om verschillende redenen. Allereerst biedt dit de mogelijkheid om jongeren onder de 21 jaar meer dan 48 uur per maand te laten werken met de lage WW-premie. Ten tweede zijn werkgevers dan niet verplicht om na 12 maanden een vast urenaanbod te doen, wat de administratieve lasten vermindert. Ten derde biedt deze aanpak duidelijkheid met betrekking tot vakantiedagen en vakantiegeld. Bij flexibele werkuren moet vakantiegeld worden ingehouden wanneer een medewerker gemiddeld meer dan 12 uur per week werkt en worden uitbetaald bij minder dan 12 werkuren per week. Omdat de uitbetaling afhankelijk is van het aantal gewerkte uren, levert dit meer administratieve lasten op. Bij vaste uren wordt vakantiegeld altijd ingehouden, wat leidt tot minder administratie.

4 Voorkeuren van werknemers

De voorkeuren die werknemers in de detailhandel hebben ten aanzien van vaste of flexibele werktijden of -uren sluiten over het algemeen aan bij hun contractvorm. Oproepkrachten werken het liefst wisselende uren, terwijl werknemers met vaste en tijdelijke contracten liever vaste uren werken. Verder hechten de meeste werknemers veel waarde aan het op tijd bekend worden van hun werkrooster.

Het overheidsbeleid ten aanzien van flexibele arbeid richt zich expliciet op het bieden van meer zekerheid aan werknemers met flexibele contracten, via het stimuleren van doorstroom naar contracten voor onbepaalde tijd en het werken van een vast aantal werkuren in de week. Het is echter de vraag in welke mate flexwerkers waarde hechten aan deze vormen van zekerheid. Niet iedereen heeft immers een voorkeur voor een vast aantal werkuren. Sommige werknemers werken liever wisselende uren om ook ruimte te hebben voor andere bezigheden. Zeker in de detailhandel, waar veel onderwijsvolgenden werken, kunnen werknemers een voorkeur hebben voor flexibele arbeidsrelaties, waarbij zij wisselende uren werken binnen contracten voor bepaalde tijd.

Dit hoofdstuk brengt de voorkeuren van werknemers ten aanzien van flexibiliteit en zekerheid in kaart. Voor het meten van voorkeuren van werknemers gebruiken we een zogenoemde vignettenanalyse. Deze methode is geschikt om voorkeuren van werknemers ten aanzien van arbeidsvoorwaarden te achterhalen, omdat het werknemers vraagt een keuze te maken tussen verschillende pakketten van arbeidsvoorwaarden (zie Bijlage A voor een toelichting). Telkens zijn de voorkeuren weergegeven voor onderwijsvolgenden (studenten en scholieren) en niet-onderwijsvolgenden, en voor werknemers met verschillende contractvormen, waarbij onderscheid is gemaakt tussen de volgende contractvormen:

- **Vast contract:** dit zijn respondenten die een contract hebben voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week werken. Dit doen zij (vaak) op dezelfde tijden;
- **Tijdelijk contract:** dit zijn respondenten met een contract voor bepaalde tijd en een vast aantal uren per week. Dit doen zij (vaak) op dezelfde tijden;
- **Oproepcontract:** dit zijn respondenten met een contract voor bepaalde tijd en een flexibel aantal uren per week.

4.1 Bereik enquête

In totaal hebben 2.271 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. De respondenten werken veelal bij supermarkten (91 procent), en in mindere mate bij kleine winkeliers zoals speciaalzaken, drogisterijen, speelgoedwinkels en slijterijen (9 procent). Verder valt op dat veel respondenten een flexibel arbeidscontract hebben, zoals een tijdelijk contract of een oproepcontract. Dat geldt vooral voor supermarkten. Slechts één op de vier respondenten heeft een vast contract, terwijl in heel Nederland ongeveer drie op de vier werknemers een vast contract heeft. Ook is de meerderheid van de respondenten onderwijsvolgend (57 procent) en jonger dan 21 jaar. Dit is typerend voor de detailhandel: een sector waarin veel jongeren werken die naast school of studie een bijbaan hebben als flexibele arbeidskracht in de detailhandel.

Tabel 4.1 In de detailhandel werken veel flexibele arbeidskrachten en onderwijsvolgenden

Kenmerk	Totaal aantal respondenten	Totaal aandeel respondenten	Alleen supermarkten	Alleen overige winkels
Type winkel				
Supermarkt	2.076	91%	100%	0%
Geen supermarkt	195	9%	0%	100%
Contractvorm				
Oproepcontract	1.244	57%	59%	42%
Tijdelijk contract	326	15%	15%	15%
Vast contract	601	28%	26%	43%
Geslacht				
Man	817	38%	39%	29%
Vrouw	1.290	60%	59%	69%
Anders/wil ik niet zeggen	40	2%	2%	2%
Leeftijd				
Onder 21 jaar	1.174	52%	60%	24%
21 jaar en ouder	1.097	48%	40%	76%
Onderwijsvolgend				
Studenten en scholieren	1.292	57%	65%	35%
Geen studenten en scholieren	979	43%	35%	65%

Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

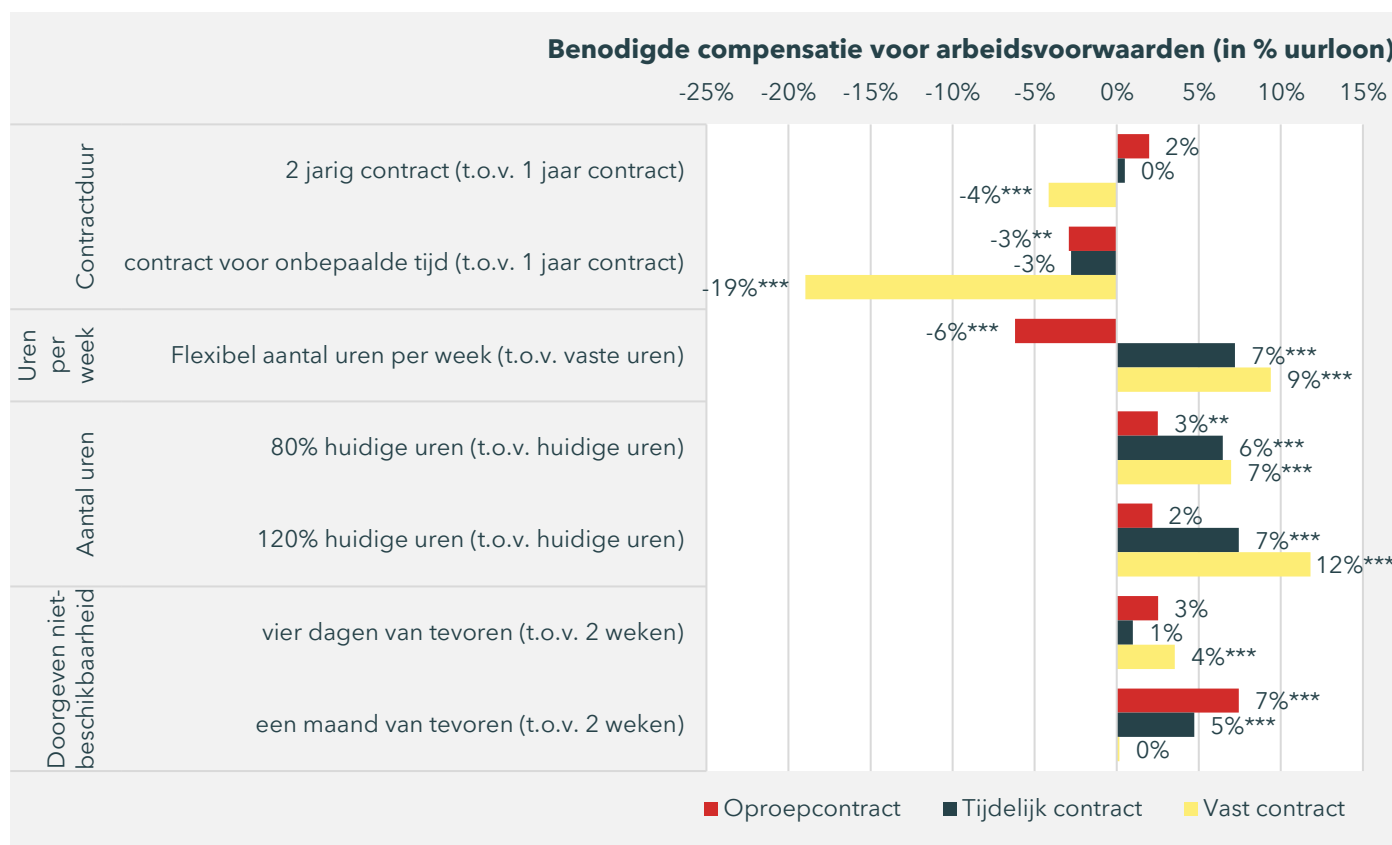
4.2 Voorkeuren ten aanzien van werkuren, contractduur en doorgeven van beperkingen in beschikbaarheid

De voorkeuren van respondenten sluiten over het algemeen aan bij hun contractvorm. Degenen die een vast contract hebben, hebben ook een sterkere voorkeur voor een contract voor onbepaalde tijd (Figuur 4.1). Werknemers met een vast contract willen 19 procent meer verdienen per uur als ze hun contract voor onbepaalde tijd moeten inleveren voor een jaarcontract. De voorkeur voor een contract voor onbepaalde tijd is beperkt voor werknemers met tijdelijke contracten en oproepcontracten. Zij geven weliswaar aan iets liever een contract voor onbepaalde tijd te willen, maar hechten veel meer waarde aan andere arbeidsvoorwaarden. De werknemers die op dit moment een oproepcontract hebben, hebben bijvoorbeeld een sterke voorkeur voor flexibiliteit in het aantal uren dat zij per week werken. Zij zijn bereid om zes procent van hun uurloon in te leveren om flexibele werkuren te blijven werken, in plaats van een vast aantal uur in de week. Daarentegen hebben werknemers met vaste en tijdelijke contracten juist een voorkeur voor een vast aantal werkuren in de week. Zij behouden graag de zekerheid over het aantal uren dat zij ieder week kunnen werken, en willen respectievelijk zeven en negen procent extra uurloon ontvangen als zij deze zekerheid moeten loslaten door over te stappen naar wisselende uren in de week.

Verder valt op dat werknemers, ongeacht hun contractvorm, tevreden zijn met het huidige aantal uren dat zij werken. Zij geven niet alleen aan een hoger uurloon te willen als ze méér uren moeten gaan werken dan ze momenteel doen, maar ook als ze minder uren moeten gaan werken dan ze nu doen. Dat suggereert dus dat ze

tevreden zijn met hun huidige aantal werkuren. Werknemers met oproepcontracten vinden het over het algemeen wel minder erg als ze méér of minder uren moeten gaan werken. Zij verlangen een kleinere uurlooncompensatie hiervoor.

Figuur 4.1 De huidige contractvormen sluiten aan bij de voorkeuren van de respondenten



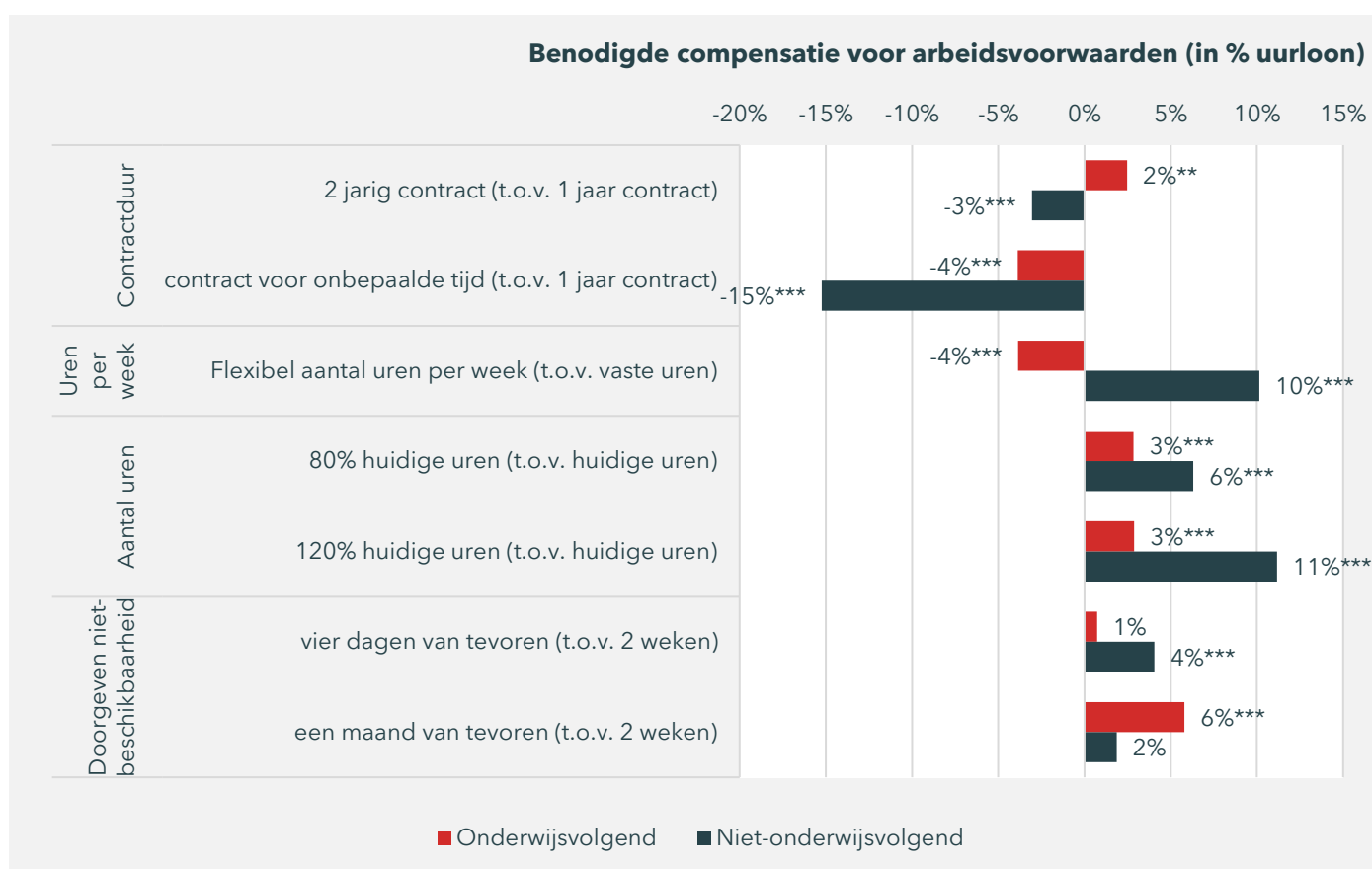
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Oproepcontract n=493, tijdelijk contract n=297, vast contract n=551

Noot: Deze grafiek laat het relatieve belang zien dat werknemers hechten aan arbeidsvoorwaarden. De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van de andere arbeidsvoorwaarde tussen haakjes. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer in dat geval wil ontvangen. Een positieve waarde wijst erop dat de werknemer meer uurloon wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren (een werknemer heeft de arbeidsvoorwaarde dus liever niet); een negatieve waarde betekent dat de werknemer bereid is een deel van het uurloon in te leveren om de arbeidsvoorwaarde te ontvangen (een werknemer heeft de arbeidsvoorwaarde dus liever wel). Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten.

Ook geven werknemers, ongeacht hun contractvorm, aan liever niet te ver van tevoren beperkingen in hun beschikbaarheid door te willen geven. Zij geven allemaal aan dat ze liever twee weken van tevoren hun beperkingen in beschikbaarheid willen doorgeven, dan één maand of vier dagen van tevoren. Het gaat hier specifiek om de dagen, tijden of periodes waarin men niet beschikbaar is om te werken. Vooral oproepkrachten geven liever niet al te ver van tevoren hun beperkingen in beschikbaarheid door, aangezien zij vaak niet zover vooruitplannen.

Oproepkrachten in de detailhandel volgen vaak onderwijs, waardoor de voorkeuren van oproepkrachten overeenkomen met die van onderwijsvolgenden. Onderwijsvolgenden hebben een voorkeur voor een wisselend aantal werkuren per week. Zij willen een compensatie van vier procent in het uurloon wanneer ze vaste uren moeten gaan werken (zie Figuur 4.2). Niet-onderwijsvolgenden willen juist een compensatie van tien procent van het uurloon als zij in plaats van vaste uren wisselende uren moeten gaan werken. Dat onderwijsvolgenden liever geen vaste uren per week werken, komt overeen met de bevindingen uit de interviews met de werkgevers. Dat stelt hen in staat om hun werkrooster beter af te stemmen op het studie- of schoolrooster. Ze kunnen dan minder werken tijdens toetsweken en meer tijdens vakanties. Verder valt op dat onderwijsvolgenden meer belang hechten aan primaire arbeidsvoorwaarden, terwijl niet-onderwijsvolgenden meer belang hechten aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Niet-onderwijsvolgenden werken liever niet méér of minder uren per week, terwijl onderwijsvolgenden hier minder moeite mee hebben.

Figuur 4.2 Onderwijsvolgenden hebben een sterkere voorkeur voor een flexibel aantal uren per week



Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Onderwijsvolgend n=605, niet-onderwijsvolgend n=736.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten.

4.3 Voorkeuren ten aanzien van moment van inroostering en verplichte beschikbaarheid

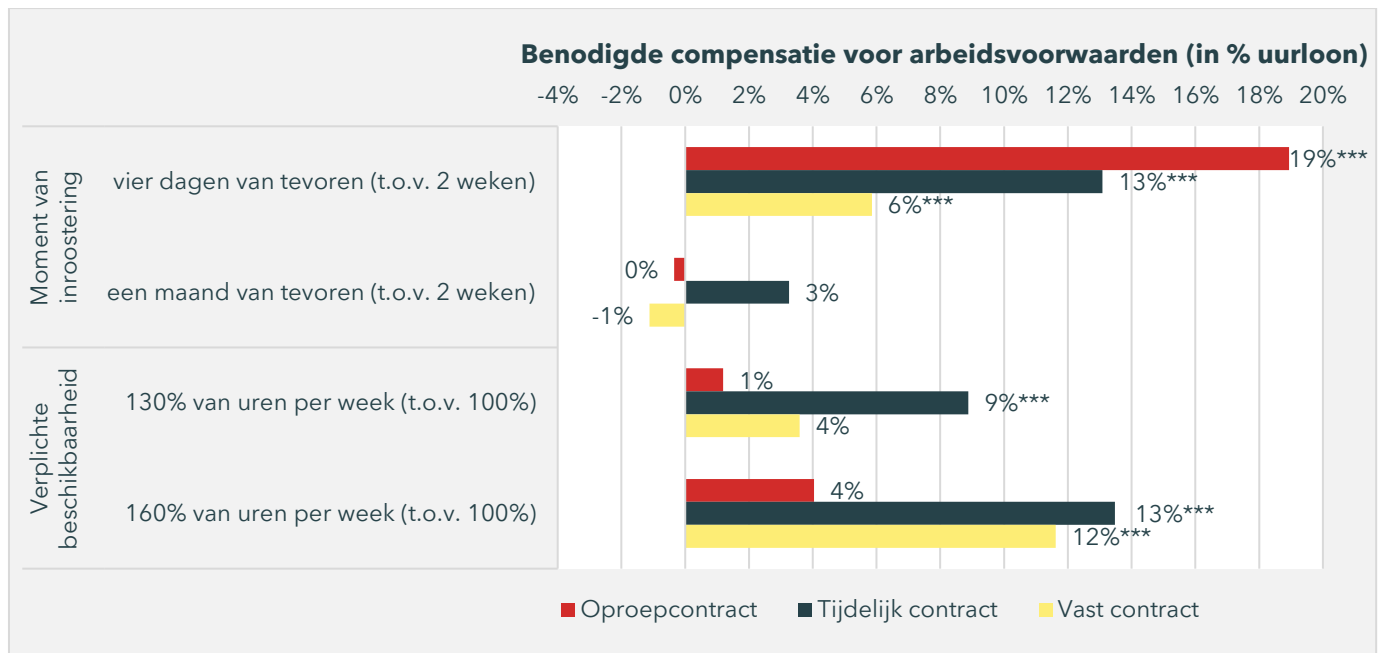
Alle respondenten, ongeacht de contractvorm, houden liever niet meer tijd vrij in hun agenda dan ze daadwerkelijk moeten werken. Het gaat hier om situaties waarin de werkgever een werknemer vraagt om een bepaald tijdvak te blokken in de agenda, omdat de werkgever nog niet precies weet welke uren de werknemer exact nodig is op de werkvloer. Op dit moment komt dit nog weinig voor: slechts één op de vier oproepkrachten en één op de zes werknemers met een tijdelijk of vast contract moet méér tijd vrijhouden dan de werknemer daadwerkelijk werkt (zie Tabel 4.2). Oproepkrachten hebben hier wel minder moeite mee dan werknemers met vaste of tijdelijke contracten. Zij willen bijvoorbeeld vier procent meer uurloon ontvangen als ze 160 procent van hun daadwerkelijke werktijd moeten vrijhouden, terwijl werknemers met vaste en tijdelijke contracten hier respectievelijk 12 en 13 procent uurlooncompensatie voor willen ontvangen (zie Figuur 4.3).

Tabel 4.2 Eén op de vier oproepkrachten moet meer tijd vrijhouden in de agenda dan men daadwerkelijk moet werken

	Oproepcontract	Tijdelijk contract	Vast contract
Moet meer uren vrijhouden dan men daadwerkelijk werkt	27%	16%	13%
Zou het erg vinden om meer uren vrij te moeten houden dan men daadwerkelijk werkt	48%	54%	49%

Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.3 Voornamelijk oproepkrachten hechten relatief veel belang aan het op tijd bekend worden van het rooster

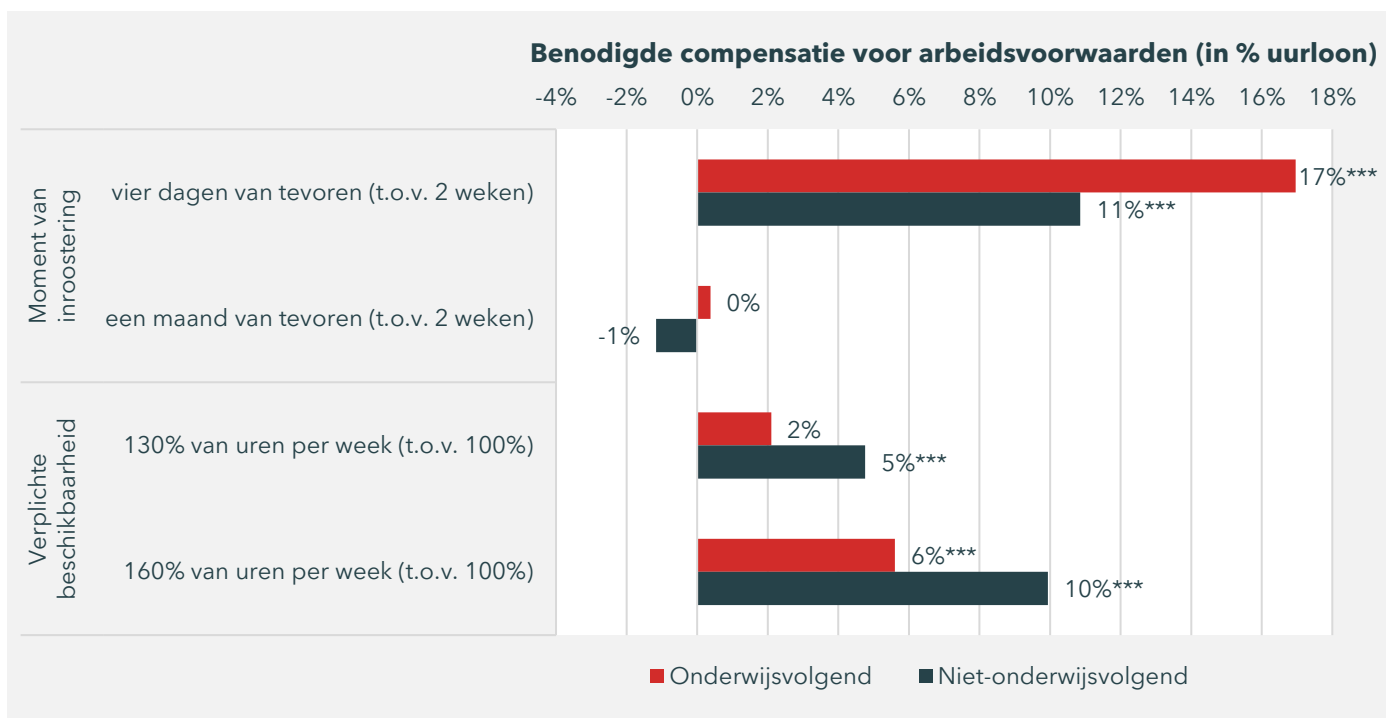


Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Oproepcontract n=972, tijdelijk contract n=102, vast contract n=135.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significat afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Ook hebben alle werknemers liever niet dat het rooster laat bekend wordt, al hoewel vooral oproepkrachten hier moeite mee lijken te hebben. Zij willen maar liefst 20 procent meer uurloon ontvangen als hun rooster niet twee weken, maar vier dagen van tevoren bekend zou worden (zie Figuur 4.3). Dit komt vermoedelijk doordat zij hun werk moeten combineren met andere verplichtingen (zoals school, studie of vrijwilligerswerk). Daarom is ook specifiek bij onderwijsvolgenden, die werk combineren met studie, zichtbaar dat zij een hoge looncompensatie eisen als zij pas vier dagen van tevoren hun rooster ontvangen (zie Figuur 4.4). Mensen die een vast aantal uren per week werken hebben waarschijnlijk te maken met minder fluctuaties in tijdsbesteding aan andere verplichtingen, waardoor zij het ook minder erg vinden als hun rooster later bekend wordt.

Figuur 4.4 Onderwijsvolgenden hechten relatief veel belang aan het op tijd bekend worden van het rooster



Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Onderwijsvolgend n=643, niet-onderwijsvolgend n=642

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significat afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

5 Conclusie en beleidsaanbevelingen

Een aantal maatregelen in de Wab schiet hun doel voorbij in de detailhandel, in de zin dat ze financieel of administratief belastend zijn voor werkgevers, en hun mogelijkheden tot flexibiliteit inperken, terwijl ze tegelijkertijd van beperkte meerwaarde zijn voor werknemers. Het gaat dan vooral om het vaste urenaanbod aan oproepkrachten en de op uren criteria gebaseerde uitzonderingen op de WW-premiedifferentiatie. Ook is de Wab in strijd met de Arbeidstijdenwet als het gaat om het inzetten van 15-jarige oproepkrachten.

5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

Waar lopen werkgevers in de detailhandel tegenaan door het bestaande en beoogde arbeidsmarktbeleid ten aanzien van flexibele arbeid?

Werkgevers ervaren knelpunten in het verplichte aanbod van vaste werkuren aan oproepkrachten nadat zij twaalf maanden in dienst zijn. Dit ervaren zij als arbeidsintensief vanwege administratieve taken zoals het bijhouden van dienstmaanden, berekenen van gemiddelde uren en het bieden van toelichting aan werknemers. Werknemers in de detailhandel accepteren vaste uren zelden, vooral scholieren en studenten doen dat niet, vanwege hun behoefte aan flexibiliteit. Sommige werkgevers hebben daarom het aanbieden van vaste uren geautomatiseerd of gestandaardiseerd, bijvoorbeeld door gebruik te maken van automatische herinneringen en standaardformulieren.

Verder ervaren werkgevers knelpunten in de uitzondering op de hoge WW-premie voor jongeren onder de 21 jaar met minder dan 48 werkuren per maand. Jonge werknemers hebben vaak wisselende werktijden, waardoor werkgevers voorafgaand aan een maand niet weten welke premiehoogte van toepassing is. Werkgevers hanteren verschillende aanpakken om hiermee om te gaan. Sommige werkgevers bepalen achteraf de gewerkte uren en betalen dan de bijpassende WW-premiehoogte. Andere werkgevers bieden formeel een vast contract aan (zodat ze de hoge WW-premie sowieso niet hoeven te betalen) of roosteren jongeren bewust niet meer dan 12 uur per week in. Dit heeft echter het ongewenste effect dat werknemers minder worden ingezet dan ze eigenlijk zouden willen, wat indruist tegen het beoogde doel van het overheidsbeleid om werkzekerheid te bevorderen.

Ook ondervinden werkgevers moeilijkheden bij het inzetten van 15-jarigen met oproepcontracten. Volgens de Wab moeten zij minimaal drie uur per werkdag worden ingeroosterd, maar de Arbeidstijdenwet staat slechts maximaal twee uur per schooldag toe. In de praktijk roosteren veel werkgevers 15-jarigen wel drie uur in en betalen ze voor die drie uren, hoewel ze slechts twee uur werken. Sommige werkgevers lossen dit op door werknemers onder de 16 jaar een contract met een vaste uren omvang te geven, zodat ze wel voor twee uur kunnen worden ingeroosterd.

Al met al geven werkgevers aan vaker formele contracten met een vaste uren omvang aan te bieden, maar deze functioneren naar eigen zeggen in de praktijk vaak als min-max contracten. Bij deze constructie worden overuren uitbetaald als een werknemer meer uren werkt dan de vaste uren, en alleen de feitelijk gewerkte uren worden betaald als een werknemer minder uren werkt dan de vaste uren. Werkgevers kiezen hiervoor om de administratieve

lasten die gepaard gaan met het verplichte urenaanbod en de financiële lasten van de hoge WW-premie te ontlopen.

In welke mate sluiten de beoogde beleidsdoelen aan bij de voorkeuren van werknemers in de detailhandel?

De Wab-maatregelen voor oproepkrachten sluiten maar deels aan bij de voorkeuren van werknemers in de detailhandel. Aan de ene kant geven oproepkrachten aan liever wisselende uren te blijven werken, dan een vast aantal uren in de week te werken. Zij willen een compensatie van zes procent in hun uurloon als zij moeten overstappen naar een vast aantal uren per week. Daarmee sluit het verplichte vaste urenaanbod na twaalf maanden in dienst niet aan bij hun behoeften. Aan de andere kant hechten oproepkrachten veel waarde aan het tijdig bekend worden van hun rooster. Zij hebben er 19 procent van hun uurloon voor over als hun rooster niet vier dagen, maar twee weken van tevoren bekend wordt. De met de Wab ingevoerde verplichte oproep- en afzegtermijn van vier dagen sluit daarom goed aan bij de voorkeuren van werknemers, die graag op tijd horen of ze wel of niet moeten werken.

De Wab-maatregelen die doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd bevorderen, zoals de WW-premiedifferentiatie, sluiten goed aan bij de voorkeuren van werknemers. Ongeacht de contractvorm, hebben werknemers liever een contract voor onbepaalde tijd dan een contract voor bepaalde tijd (bijv. 1- of 2-jarig contract). Zelfs werknemers oproepcontracten geven aan iets liever een contract voor onbepaalde tijd te hebben. Zij hebben hier zo'n drie procent van hun uurloon voor over. Merk wel op: oproepkrachten vinden andere arbeidsvoorwaarden veel belangrijker dan het contract voor onbepaalde tijd, zoals flexibele werkuren en het op tijd bekend worden van het rooster.

De beoogde vervanging van het oproepcontract voor het basiscontract lijkt deels aan te sluiten bij de voorkeuren van werknemers in de detailhandel. In tegenstelling tot het oproepcontract, bevat het basiscontract zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet. Werknemers moeten in een basiscontract wel een aantal uren boven het aantal minimale uren beschikbaar blijven voor de werkgever. Oproepkrachten zijn net als andere werknemers liever niet langer beschikbaar voor werk dan ze daadwerkelijk moeten werken. Daarom past de verplichte beschikbaarheid niet bij hun voorkeuren. Verder kan de minimale werkgarantie in uren voor knelpunten zorgen als deze werkgarantie te hoog ligt. Oproepkrachten geven over het algemeen aan tevreden te zijn met hun huidige aantal werkuren en niet méér uren te willen werken. Moeten zij méér uren gaan werken door de werkgarantie, dan is dit niet in lijn met hun eigen voorkeuren. Hierbij zij wel opgemerkt dat veel werknemers met oproepcontracten in de detailhandel studenten en scholieren zijn, voor wie het oproepcontract behouden blijft in de beoogde plannen.

Welke maatregelen schieten hun doel voorbij in de zin dat ze de flexibiliteit voor werkgevers beperken zonder dat ze in het voordeel werken van (de zekerheid voor) werknemers?

Al met al lijken er twee maatregelen te zijn die op dit moment hun doel voorbijschieten in de detailhandel. Ten eerste het verplichte aanbieden van een vaste urenomvang aan werknemers nadat ze twaalf maanden in dienst zijn. Deze maatregel gaat gepaard met administratieve lasten voor werkgevers, terwijl de maatregel over het algemeen niet van meerwaarde is voor oproepkrachten. Immers werken oproepkrachten liever een wisselend dan een vast aantal uren in de week, waardoor ze het vaste urenaanbod in de regel afslaan. Ten tweede de uitzondering op de hoge WW-premie voor jongeren onder de 21 jaar die minder dan 48 uur werken. Werkgevers proberen de hoge WW-premie te ontlopen door de ureninzet van jongeren te beperken, waardoor jongeren juist minder (in plaats van

meer) werk- en inkomenszekerheid genieten. Verder stimuleren beide maatregelen het aanbieden van verkapte vaste-uren-contracten, die in de praktijk functioneren als min-max contracten. Al met al beperken deze maatregelen werkgevers, terwijl ze niet leiden tot daadwerkelijk meer zekerheid voor werknemers.

5.2 Beleidsaanbevelingen

Op basis van de interviews, enquête en de bijeenkomst met werkgevers is een aantal beleidsopties geformuleerd. Deze beleidsopties zijn geselecteerd om knelpunten van werkgevers weg te nemen, zonder dat dit ten koste gaat van de werkzekerheid van werknemers. De volgende beleidsopties hebben betrekking op de Wet arbeidsmarkt in balans:

- **Schrap of verruim op urencriteria gebaseerde uitzondering voor de hoge WW-premie.** In plaats daarvan is het beter om stabiele criteria te hanteren, die niet te beïnvloeden zijn door de werkgever. Bijvoorbeeld dat iedereen onder de 21 jaar wordt uitgezonderd van de hoge WW-premie, of dat alle onderwijsvolgenden (ongeacht leeftijd) worden uitgezonderd. Dit is voor werkgevers administratief eenvoudiger en voorkomt dat werkgevers jongeren bewust minder laten werken dan zij eigenlijk zouden willen. Een alternatief is om de norm te verruimen van bijvoorbeeld 48 naar 64 uur per maand (4 maal 16);
- **Zonder onderwijsvolgenden uit voor het vaste urenaanbod.** De verplichting om een vast urenaanbod te doen na twaalf maanden is administratief belastend voor werkgevers en past niet bij de voorkeuren van onderwijsvolgenden. Zij werken over het algemeen liever flexibele werkuren, omdat zij hun werk moeten combineren met school of een opleiding. Het is daarom aan te bevelen om onderwijsvolgenden uit te sluiten van het verplichte vaste urenaanbod na twaalf maanden in dienst;
- **Leg het initiatief voor het vaste urenaanbod na twaalf maanden bij de oproepkracht.** Oproepkrachten werken over het algemeen liever met een wisselende urenomvang. Daarom is het aan te bevelen om oproepkrachten na 12 maanden recht te geven op een contract met vaste urenomvang, maar dat, als zij hier gebruik van willen maken, zij dit zelf moeten aanvragen bij de werkgever. De werkgever is dan wel verplicht om een vaste urenomvang aan te bieden. Dit voorkomt onnodige administratieve lasten, terwijl de oproepkrachten die hier behoefte aan hebben nog steeds een vaste urenomvang kunnen krijgen;
- **Schrap de minimale oproepdienst van drie uur voor 15-jarigen.** De Wab is voor 15-jarigen met oproepcontracten in strijd met de Arbeidstijdenwet. Volgens de Wab moeten oproepkrachten minimaal drie uur per werkdag worden ingeroosterd, maar de Arbeidstijdenwet staat slechts maximaal twee uur per schooldag toe. Deze tegenstrijdigheid kan opgelost worden door 15-minners uit te zonderen voor de minimale oproepdienst in de Wab.
- **Sta een afwijking op de Wab-maatregelen in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) toe.** Bijvoorbeeld voor het verplichte vaste urenaanbod of het urencriterium in de uitzondering op de hoge WW-premie. Hierdoor kunnen werkgevers en werknemers middels cao-afspraken zelf een balans tussen flexibiliteit en zekerheid vinden die past bij hun sector.

De volgende aanbevelingen hebben betrekking op de beoogde wet- en regelgeving zoals beschreven in de Kamerbrief van 3 april 2023:

- **Hervorm het beoogde basiscontract** Werkgevers geven aan dat het belangrijk is om de minimale werkgarantie en maximale beschikbaarheid niet voor iedere week of maand te laten gelden, maar over een heel contractjaar. Werknemers moeten dan over het hele jaar een minimaal aantal uren werken en moeten over een heel jaar maximaal 130 procent beschikbaar zijn voor de werkgever. Dat geeft werkgevers meer flexibiliteit om in sommige piekperiodes werknemers wat meer uren in te zetten. Verder bevat het beoogde basiscontract

een uitzondering voor onderwijsvolgenden die minder dan 16 uur per week werken. Het is aan te raden dit urencriterium schrappen en alle onderwijsvolgenden uit te sluiten van het basiscontract. Immers leren de ervaringen met de Wab dat op urencriteria gebaseerde uitzonderingen leiden tot administratieve lasten voor werkgevers én minder werkzekerheid voor werknemers;

- **Behoud een maximale tussenpoos van zes maanden** Werkgevers schakelen oproepkrachten graag in voor een korte periode op het moment dat personeel uitvalt, bijvoorbeeld door zwangerschapsverlof of langdurige ziekte van het personeel. In sommige gevallen is het met een tussenpoos van vijf jaar niet mogelijk om dezelfde oproepkracht op verschillende momenten in te schakelen onder een oproepcontract. Een korte tussenpoos geeft met name kleine winkeliers de mogelijkheid om onverwachte uitval van personeel op te vangen met oproepkrachten met wie zij al eerder ervaring hebben opgedaan in de winkel.

De volgende aanbevelingen hebben betrekking op andere aspecten van de wet- en regelgeving op het terrein van flexibele arbeid:

- **Moderniseer of versoepel de Arbeidstijdenwet voor 15-jarigen.** Naast de maximering van het aantal uren dat 15-jarigen mogen werken op een schooldag, leidt de Arbeidstijdenwet ook tot andere knelpunten in de detailhandel. Zo kunnen 15-jarigen volgens de Arbeidstijdenwet niet meer dan drie zondagen achter elkaar werken, terwijl tegenwoordig veel winkels op zondag open zijn en 15-jarigen op zaterdag bijvoorbeeld een sportwedstrijd hebben en juist op zondag willen werken. Ook zijn 15-jarigen beperkt in het aantal uren dat ze per drie weken mogen werken, terwijl 15-jarigen juist in sommige perioden, zoals tijdens vakantie, veel uren willen werken. Een modernisering of versoepeling van de Arbeidstijdenwet zou dergelijke problemen kunnen wegnemen;
- **Voer een onderwijscontract in.** Onderwijsvolgenden hebben inherent andere behoeften dan reguliere werkenden: zij hebben liever een wisselende urenomvang, hebben beperkt behoefte aan contracten voor onbepaalde tijd en hoeven nog niet verzekerd te zijn tegen ouderdom of werkloosheid. Wel hechten zij veel waarde aan flexibiliteit en primaire arbeidsvoorwaarden. Een speciaal oproepcontract voor onderwijsvolgenden (een 'onderwijscontract') kan uitkomst bieden voor deze groep. Qua vormgeving kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het huidige oproepcontract, maar dan zonder verplicht vast urenaanbod na 12 maanden, zonder verzekeringsplicht voor de WW, zonder transitievergoeding en zonder pensioenopbouw. Hierdoor is er meer loonruimte over om een hoger netto uurloon voor onderwijsvolgenden te realiseren.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Bijlage A.1 Interviews

Het onderzoeksteam heeft in totaal 17 interviews van circa één uur gevoerd met werkgevers. Deze werkgevers zijn door het Vakcentrum aangedragen en gecontacteerd. De gesproken werkgevers zijn actief in verschillende provincies in Nederland. Het team heeft zowel gesproken met werkgevers van winkels in grote steden als werkgevers met winkels in kleine dorpen. De gesproken werkgevers verschillen in grootte van het personeelsbestand. De grootste werkgever had ruim 1.700 werknemers in dienst, de kleinste 10 werknemers. Er zijn specialiteitswinkels gesproken, drogisterijen en verschillende supermarkten. De interviews brachten verschillende knelpunten naar voren waar werkgevers mee te maken hebben.

Bijlage A.2 Enquête

De opzet van de vignettenanalyse

Een vignettenanalyse maakt het mogelijk om in kaart te brengen in hoeverre werknemers bereid zijn een deel van hun uurloon op te offeren omwille van een vast contract of een vast aantal uren. Of juist hoeveel uurloon ze extra willen ontvangen om een vast aantal uren te moeten werken. Immers wil niet iedereen een vast aantal uren werken. Deze voorkeuren worden met een vignettenanalyse bekend doordat een vignettenanalyse de respondent dwingt een keuze te maken tussen verschillende arbeidsvoorwaarden.

De respondent maakt zes keer keuze tussen twee pakketten met arbeidsvoorwaarden met variërende niveaus van arbeidsvoorwaarde. Een selectie van de arbeidsvoorwaarden in Tabel A.1 is aan de respondenten voorgelegd. De voorgelegde arbeidsvoorwaarden (eerste kolom) variëren in niveau, weergegeven in de kolommen. Per arbeidsvoorwaarde krijgt de respondent een willekeurig niveau te zien.

Het is voor de respondent te moeilijk om tegelijk een afweging te maken tussen zeven dimensies. Vier à vijf dimensies zijn ideaal. Daarom zijn er twee verschillende vignetten opgesteld: vignet A en vignet B. Vignet B is voorgelegd aan respondenten die vaste uren per week werken en dit vaak doen op dezelfde werktijden per week. Zij die geen vaste uren per week werken en dit ook niet doen op dezelfde werktijden doen zijn verdeeld over vignet A en B.

Tabel A.1 De arbeidsvoorwaarden van vignet A en B

Dimensie/optie	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Uurloon: Het bedrag dat je standaard per gewerkt uur krijgt uitbetaald, dus nog zonder zondag-, feestdag- of avondtoeslag.	80% van huidige bruto- uurloon	100% van huidige bruto- uurloon	120% van huidige bruto- uurloon
Vast of flexibel: Het aantal uur dat je per week werkt staat vast of wisselt per week.	Vast aantal uren per week	Flexibel aantal uren per week	n.v.t.
Uren per week: Het aantal uur dat je gemiddeld per week werkt.	80% van huidige aantal uur per week	100% van huidige aantal uur per week	120% van huidige aantal uur per week
Moment van inroosting: Moment waarop je moet aangeven welke specifieke dagen, tijden of periodes	1 maand van tevoren	2 week van tevoren	4 dagen van tevoren

je niet beschikbaar bent om te werken.			
Wanneer niet beschikbaar opgeven: Aangeven wanneer je niet beschikbaar bent voor werk", "Moment waarop je moet aangeven welke specifieke dagen of tijden je niet beschikbaar bent om te werken.	1 maand van tevoren	2 week van tevoren	4 dagen van tevoren
Verplichte beschikbaarheid: De extra uren die je vrij moet houden in je agenda voor werk. Bijvoorbeeld: je moet per week 14 uren in je agenda vrijhouden, terwijl je uiteindelijk 12 uren wordt ingeroosterd. Dat betekent dat je 2 uren extra beschikbaar moet zijn.	100% van uren per week (zie hierboven)	130% van uren per week (zie hierboven)	160% van uren per week (zie hierboven)
Contractduur: Een contract voor een beperkte periode (bijvoorbeeld 1 of 2 jaar), waarna je je werk kunt verliezen, of een contract zonder einddatum ('vast contract') waardoor je je werk niet zomaar kunt verliezen.	Contract voor 1 jaar	Contract voor 2 jaar	Contract einddatum zonder

Tabel A.2 is een voorbeeld van Vignet A. De dikgedrukte termen nemen verschillende niveaus aan zoals de kolommen in Tabel A.1 voorschrijven. Tabel A.3 is een voorbeeld van Vignet B. Variabelen zoals het uurloon, aantal uren per week en verplichte beschikbaarheid zijn gebaseerd op het werkelijke uurloon en aantal werkuren per week van de respondent.

Tabel A.2 Een voorbeeld van vignet A

	Pakket 1	Pakket 2
Uren per week	Gemiddeld 8 uur werken per week	Gemiddeld 10 uur werken per week
Wanneer niet beschikbaar aangeven	Twee weken van tevoren	4 dagen van tevoren
Vast of wisselend	Vast aantal uren per week	Wisselend aantal uren per week
Contractduur	Contract zonder einddatum	Contract voor 1 jaar
Uurloon	10 euro per uur	12 euro per uur

Tabel A.3 Een voorbeeld van vignet B

	Pakket 1	Pakket 2
Uren per week	Gemiddeld 8 uur werken per week	Gemiddeld 10 uur werken per week
Moment van inroostering	Twee weken van tevoren	4 dagen van tevoren
Vast of wisselend	Vast aantal uren per week	Wisselend aantal uren per week
Verplichte beschikbaarheid	Geen uren extra beschikbaar	Twee uren extra beschikbaar
Uurloon	10 euro per uur	12 euro per uur

Analyse gegevens vignettenanalyse

De gegevens uit de vignettenanalyse zijn geanalyseerd aan de hand van een multinomiaal logistisch regressiemodel. Dit type regressiemodel wordt gebruikt voor het analyseren van menselijk keuzegedrag in situaties waarin gekozen moet worden uit een verzameling alternatieven met bepaalde kenmerken (Train, 2009). Het uitgangspunt van dit model is dat respondenten een bepaald nut ontleen aan elk van de alternatieven en vervolgens het alternatief kiezen wat zijn of haar nut maximaliseert (McFadden, 1978). De uitkomstmaat nut is zonder

bewerkingen niet makkelijk te interpreteren, daarom wordt na het schatten van het logit-model het nut omgezet in een meetbare parameter.

Het nut dat respondenten ontleen aan elk van de alternatieven wordt verondersteld afhankelijk te zijn van de kenmerken van de alternatieven. Bijvoorbeeld een hoger uurloon leidt tot een hoger nut, terwijl meer verplichte beschikbaarheid leidt tot een lager nut. Hoe hoger het nut van een bepaald alternatief van een arbeidsvoorwaarde, hoe groter de kans dat dit alternatief gekozen wordt. Voor het keuze-experiment kan het nut dat respondent i ontleent aan een arbeidsvoorwaardenpakket j uit vignet A als volgt gedefinieerd worden:

$$U_{ij} = \beta_1 \text{Uren per week}_j + \beta_2 \text{Doorgeven}_j + \beta_3 \text{Wisselend}_j + \beta_4 \text{Contractduur}_j + \beta_5 \text{Uurloon}_j + \varepsilon_{ij}$$

Op een vergelijkbare manier kan het nut dat respondent i ontleent aan een arbeidsvoorwaardenpakket j uit vignet B gedefinieerd worden:

$$U_{ij} = \beta_1 \text{Uren per week}_j + \beta_2 \text{Doorgeven}_j + \beta_3 \text{Wisselend}_j + \beta_4 \text{Contractduur}_j + \beta_5 \text{Uurloon}_j + \varepsilon_{ij}$$

In de hierboven gespecificeerde modellen zijn de β 's de te berekenen parameters van de kenmerken van arbeidsvoorwaardenpakket j . Deze β -parameters geven het effect van een arbeidsvoorwaarde op het nut dat ontleend wordt aan een arbeidsvoorwaardenpakket ten opzichte van een alternatief van een arbeidsvoorwaarde. Bijvoorbeeld β_3 geeft het nut van de arbeidsvoorwaarde wisselende uren aantallen per week weer ten opzichte van vaste uren aantallen per week. Een significant positieve parameter geeft aan dat het nut positief is ten opzichte van vaste uren per week werken, terwijl een significant negatieve parameter aangeeft dat het nut negatief is ten opzichte van vaste uren. Tot slot is de error term ε_{ij} opgenomen.

De geschatte parameters worden uitgedrukt in het uurloon. Het aandeel uurloon dat een respondent wil inleveren voor een arbeidsvoorwaarde kan als volgt uitgedrukt worden:

$$\text{Aandeel uurloon} = -\beta_x / \beta_5$$

Als β_3 een negatieve coëfficiënt is, betekent dat de respondent voorkeur heeft voor vaste uren per week en uurloon zou willen inleveren om de vaste uren aantallen per week te behouden of te verkrijgen. Daarom staat er een minteken in de vergelijking. Door de coëfficiënt te delen door de coëfficiënt van het uurloon kan de voorkeur van de respondenten uitgedrukt worden in aandeel van het uurloon.

Resultaten

De grafieken in dit rapport laten het relatieve belang zien dat werknemers hechten aan arbeidsvoorwaarden uitgedrukt in een percentage van het uurloon. De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren *ten opzichte van* een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Een positieve waarde wijst erop dat de werknemer meer uurloon wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren (een werknemer heeft de arbeidsvoorwaarde dus liever niet); een negatieve waarde betekent dat de werknemer bereid is een deel van het uurloon in te leveren om de arbeidsvoorwaarde te ontvangen (een werknemer heeft de arbeidsvoorwaarde dus liever wel). Bijlage C laat de overige vignetresultaten zien.

Beschrijvende analyses

In de enquête zijn naast de vignetten ook standaard multiple choice vragen opgenomen over de huidige en gewenste arbeidsvoorwaarden. Hieronder volgt een overzicht van de huidige situatie en de voorkeuren van werknemers, uitgesplitst naar verschillende contractvormen.

Tabel A.4 De voorkeuren wijken op sommige punten af van de huidige situatie

	Oproepcontract		Tijdelijk contract		Vast contract	
	Huidig	Voorkeur	Huidig	Voorkeur	Huidig	Voorkeur
Contractsoort						
Bepaalde tijd (1 of 2 jaar)	60%	25%	100%	20%	0%	1%
Onbepaalde tijd	23%	40%	0%	55%	100%	92%
Weet ik niet/maakt niet uit	17%	35%	0%	24%	0%	7%
Uren per week						
Vast aantal uren	0%	26%	100%	83%	100%	90%
Flexibel aantal uren	100%	54%	0%	9%	0%	3%
Maakt mij niet uit	n.v.t.	20%	n.v.t.	9%	n.v.t.	7%
Werktijden						
Werken op (ongeveer) dezelfde tijden	75%	49%	86%	74%	84%	79%
Werken op wisselende tijden	25%	34%	14%	17%	16%	13%
Maakt mij niet uit	n.v.t.	17%	n.v.t.%	9%	n.v.t.	8%
Uren per week						
0 tot 12 uren	47%	39%	34%	32%	10%	9%
12 tot 24 uren	38%	41%	20%	23%	24%	24%
24 tot 32 uren	9%	11%	20%	20%	26%	27%
32 uren of meer	6%	8%	25%	26%	40%	40%
Wie bepaalt het aantal uren dat je werkt?						
Het contract	4%	4%	29%	21%	40%	31%
Ikzelf	9%	19%	7%	17%	10%	14%
Mijn werkgever en ik gezamenlijk	43%	61%	41%	53%	35%	48%
Mijn werkgever of collega	41%	8%	22%	6%	14%	5%
Anders	3%	0%	1%	0%	1%	0%
Maakt mij niet uit	n.v.t.	7%	n.v.t.	3%	n.v.t.	2%
Aantal uren per shift						

0 tot 2 uren	1%	0%	0%	1%	0%	0%
2 tot 4 uren	10%	7%	23%	13%	20%	16%
4 tot 6 uren	20%	14%	20%	19%	16%	11%
6 tot 8 uren	31%	30%	31%	34%	44%	44%
8 tot 10 uren	38%	49%	26%	33%	20%	29%
Doorgeven beperkingen in beschikbaarheid						
4 dagen van tevoren	1%	7%	2%	7%	1%	1%
1 tot 3 weken van tevoren	46%	61%	46%	53%	53%	52%
1 maand of langer van tevoren	44%	21%	40%	25%	40%	35%
Hoef niet door te geven	4%	n.v.t.	5%	n.v.t.	3%	n.v.t.
Maakt mij niet uit	n.v.t.	8%	n.v.t.	12%	n.v.t.	9%
Overig	5%	3%	7%	3%	4%	3%
Bekendmaking rooster						
1 maand van tevoren	8%	22%	9%	31%	14%	30%
1 tot 3 weken van tevoren	88%	70%	86%	60%	83%	62%
4 dagen van tevoren	2%	1%	2%	1%	1%	0%
Weet ik niet/maakt mij niet uit	3%	7%	4%	9%	2%	8%
Meer uren vrijhouden dan je uiteindelijk ingepland wordt						
Ja	27%	48%	16%	54%	13%	49%
Nee	48%	52%	68%	46%	79%	51%
Weet ik niet	25%	n.v.t.	16%	n.v.t.	8%	n.v.t.

Bijlage A.3 Bijeenkomst met werkgevers

In een bijeenkomst met 20 werkgevers en vier vertegenwoordigers van het Vakcentrum zijn de gevonden knelpunten en beleidsvoorstellen besproken. In de sessie zijn de gevonden knelpunten gevalideerd en waar nodig aangevuld. Ook zijn de beleidsvoorstellen getoetst. In een sessie van twee uren zijn de onderstaande onderwerpen zorgvuldig besproken:

- Oproepkrachten
 - Het verplichte vaste urenaanbod na 12 maanden in dienst
 - Vaste oproep- en afzegtermijn van minimaal vier dagen
 - Verplichting oproepkracht minimaal drie uur per shift inroosteren
 - Oproepkrachten vervangen door basiscontracten (m.u.v. scholieren en studenten)
- Premiedifferentiatie WW
- Ketenregeling
 - Maximaal drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar

- Tussenpoos van zes maanden naar vijf jaar (m.u.v. scholieren en studenten)
- Transitievergoeding vanaf eerste werkdag in plaats van na twee jaar

Bijlage B Kruistabellen

De resultaten van onderwijsvolgenden komen sterk overeen met de resultaten van oproepcontracten. Dit komt omdat respondenten met een oproepcontract voornamelijk onderwijsvolgend zijn. Zie ook Tabel B.2. Om de resultaten meer duiding te geven laat deze bijlage de relevante kruistabellen zien.

Tabel B.1 Verdeling naar contractvorm en leeftijd

Contractvorm/leeftijd	21 jaar en jonger	Ouder dan 21 jaar	Totaal
Oproepcontract	78%	22%	1.176
Tijdelijk contract	45%	55%	282
Vast contract	11%	89%	536

Tabel B.2 Verdeling naar contractvorm en onderwijsvolgend

Contractvorm/onderwijsvolgend	Niet-onderwijsvolgend	Wel-onderwijsvolgend	Totaal
Oproepcontract	16%	84%	1.176
Tijdelijk contract	52%	48%	282
Vast contract	83%	17%	536

Tabel B.3 Verdeling naar leeftijd en onderwijsvolgend

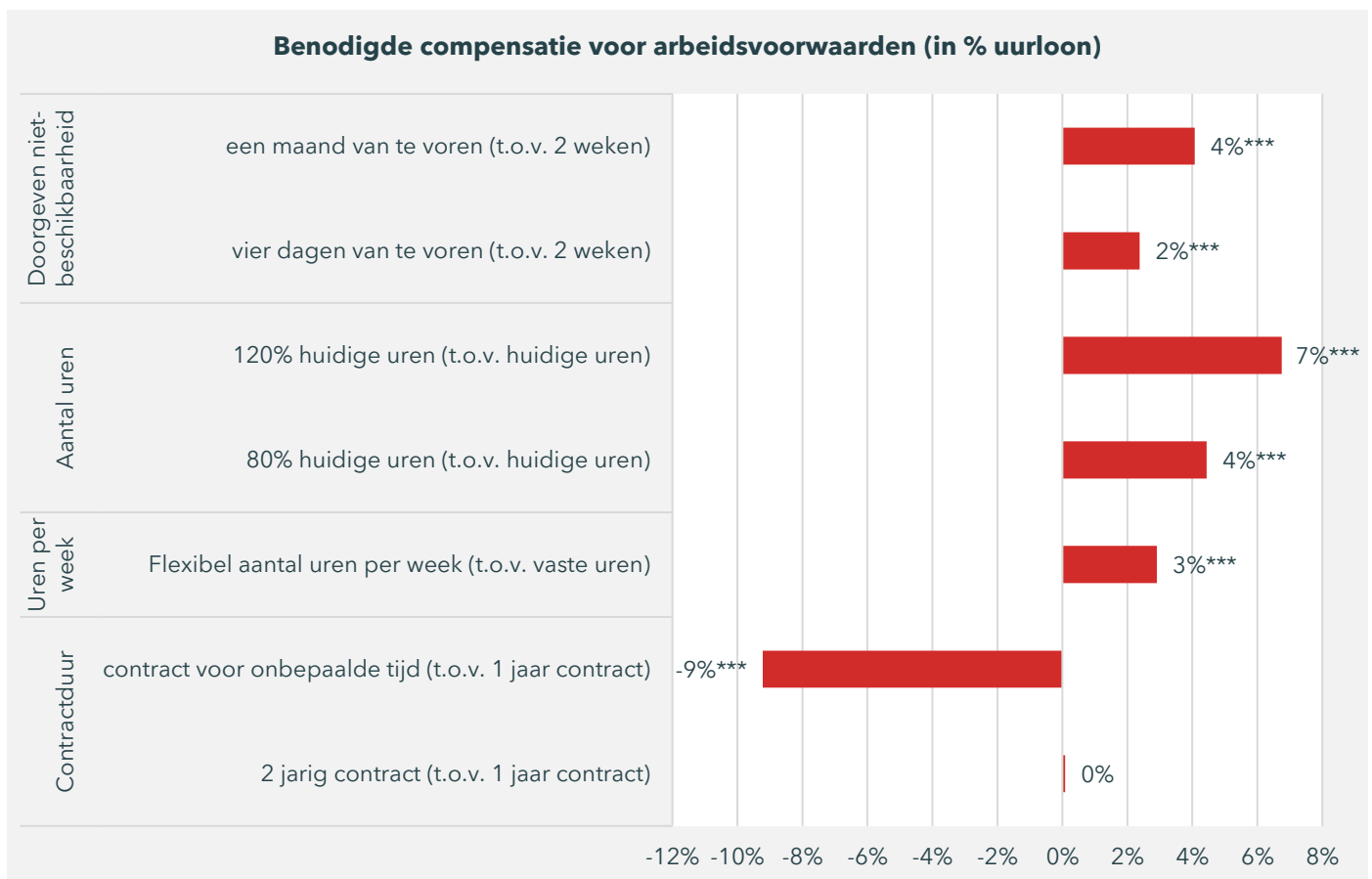
Leeftijd/onderwijsvolgend	Niet-onderwijsvolgend	Wel-onderwijsvolgend	Totaal
Jonger dan 21 jaar	5%	95%	1.174
Ouder dan 21 jaar	81%	19%	911

Bijlage C Overige resultaten vignetten

Bijlage C.1 Vignet A uitsplitsingen

Figuur C.1 laat zien dat de respondenten een voorkeur hebben om twee weken van tevoren hun beschikbaarheid door te geven. Zij willen een looncompensatie van vier procent van het salaris als dit een maand van tevoren is en een compensatie van twee procent als dit vier dagen van tevoren is. Ook zijn de respondenten tevreden met het huidige aantal uren dat ze werken, omdat zij een compensatie verwachten als het aantal uren meer of minder gaat worden. De respondenten hebben een voorkeur voor een vast aantal uren per week en een contract voor onbepaalde tijd.

Figuur C.1 De respondenten hebben een sterke voorkeur voor een contract voor onbepaalde tijd



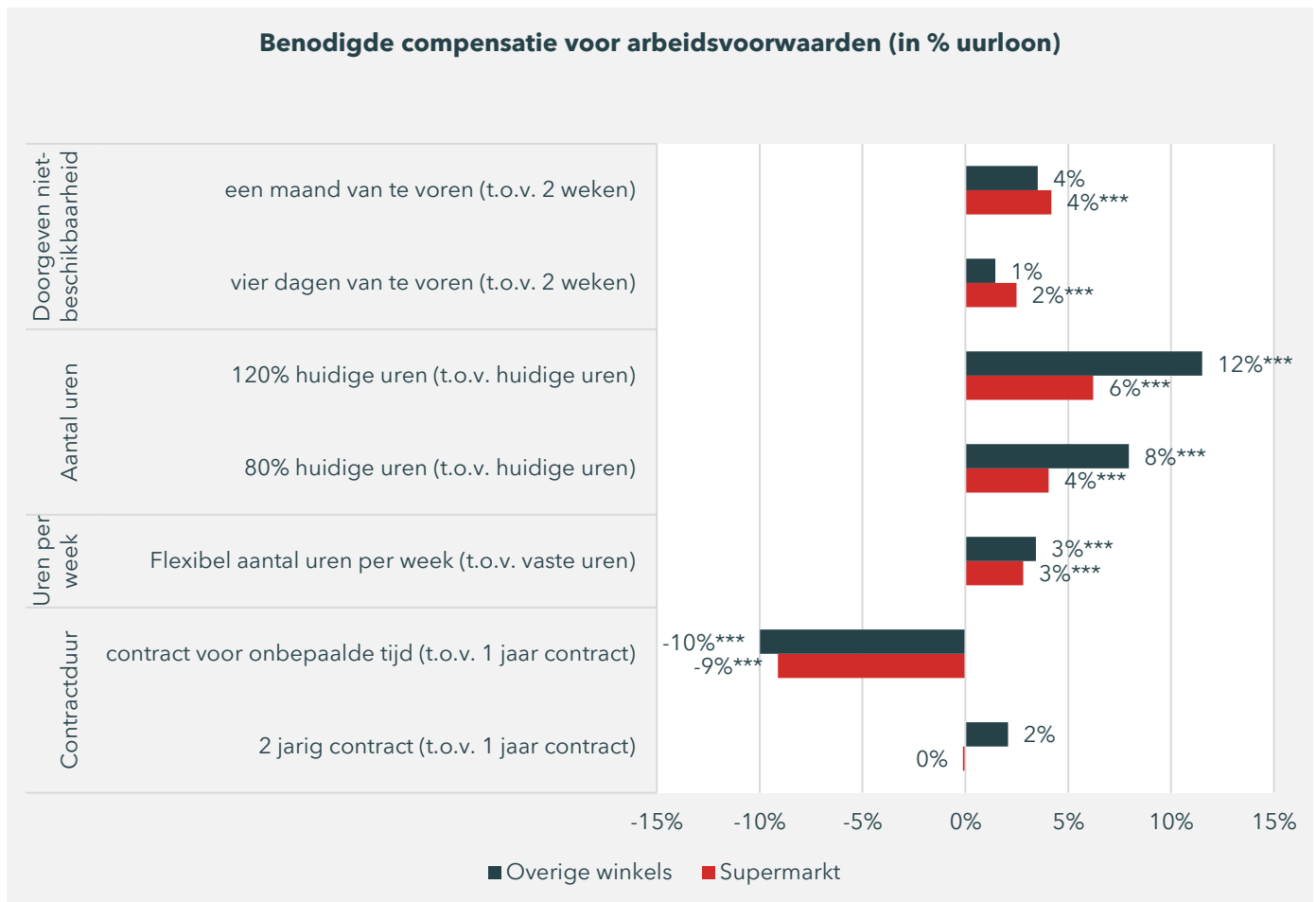
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Vignet A: n=1.341.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/* Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Onderscheid supermarkt en overige winkels

De voorkeuren van werknemers bij supermarkten en werknemers bij overige winkels zijn vergelijkbaar. Wel zien we dat werknemers bij overige winkels minder bereid zijn om hun uren aan te passen. Zij willen een grotere looncompensatie als ze méér of minder uren moeten werken dan werknemers bij supermarkten, vermoedelijk omdat ze tevredener zijn met het aantal uren dat zij op dit moment werken.

Figuur C.2 De voorkeuren van de respondenten bij de verschillende winkels zijn vergelijkbaar



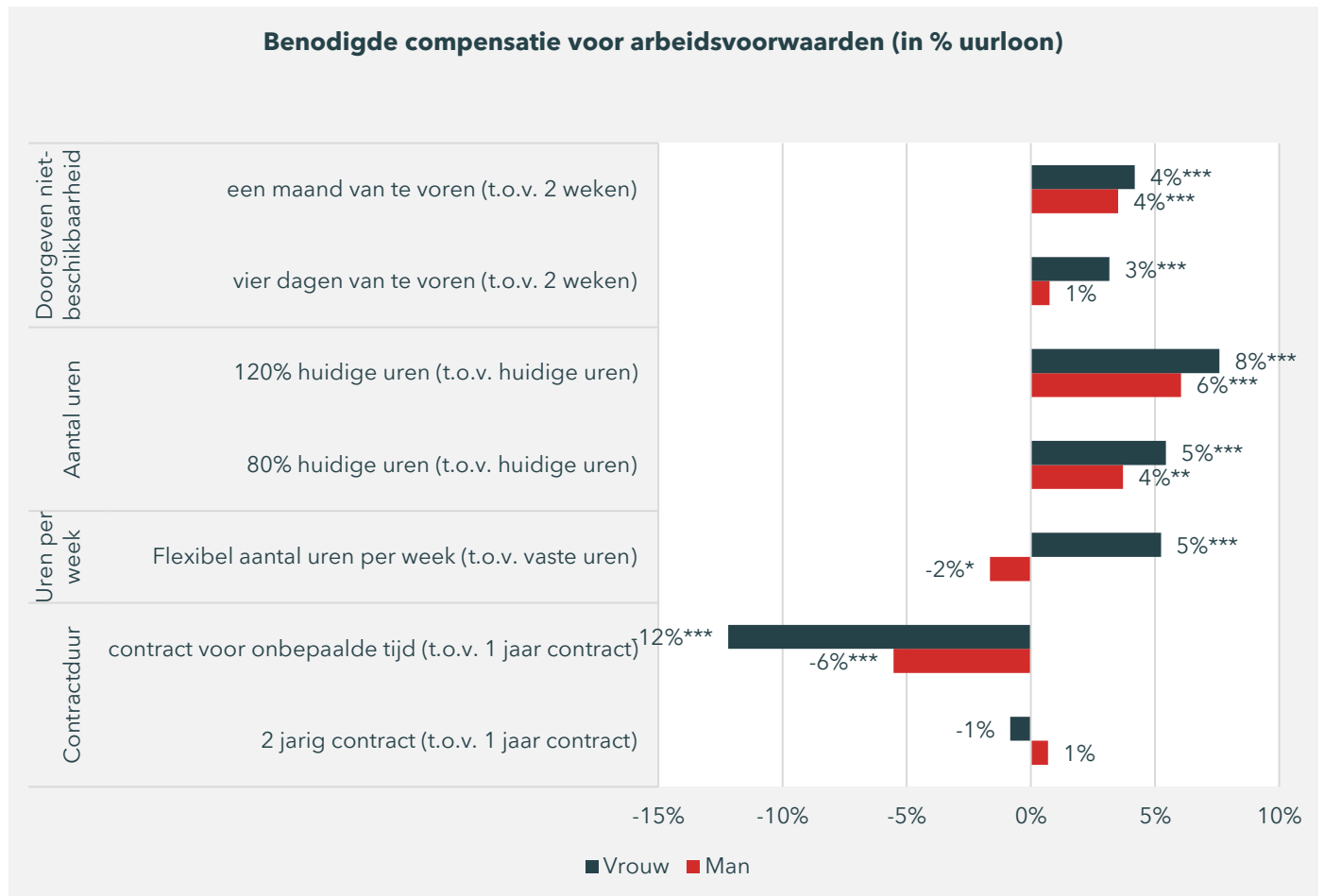
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Overige winkels: n=128, supermarkten: n=1.213.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significante afwijking van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Mannen hechten meer waarde aan primaire arbeidsvoorwaarden dan vrouwen. Vrouwen hechten meer waarde aan secundaire arbeidsvoorwaarden, waardoor ze meer bereid zijn een deel van hun loon in te leveren voor secundaire arbeidsvoorwaarden die passen bij hun voorkeuren dan mannen. Ook is het opvallend dat vrouwen meer waarde hechten aan zekerheid in werkuren dan mannen. Zij willen een vijf procent hoger uurloon ontvangen als zij geen vaste, maar flexibele uren moeten gaan werken. Mannen werken juist liever flexibele uren.

Figuur C.3 Vrouwen hechten meer waarde aan zekerheid, zoals een vast aantal uren en een contract voor onbepaalde tijd



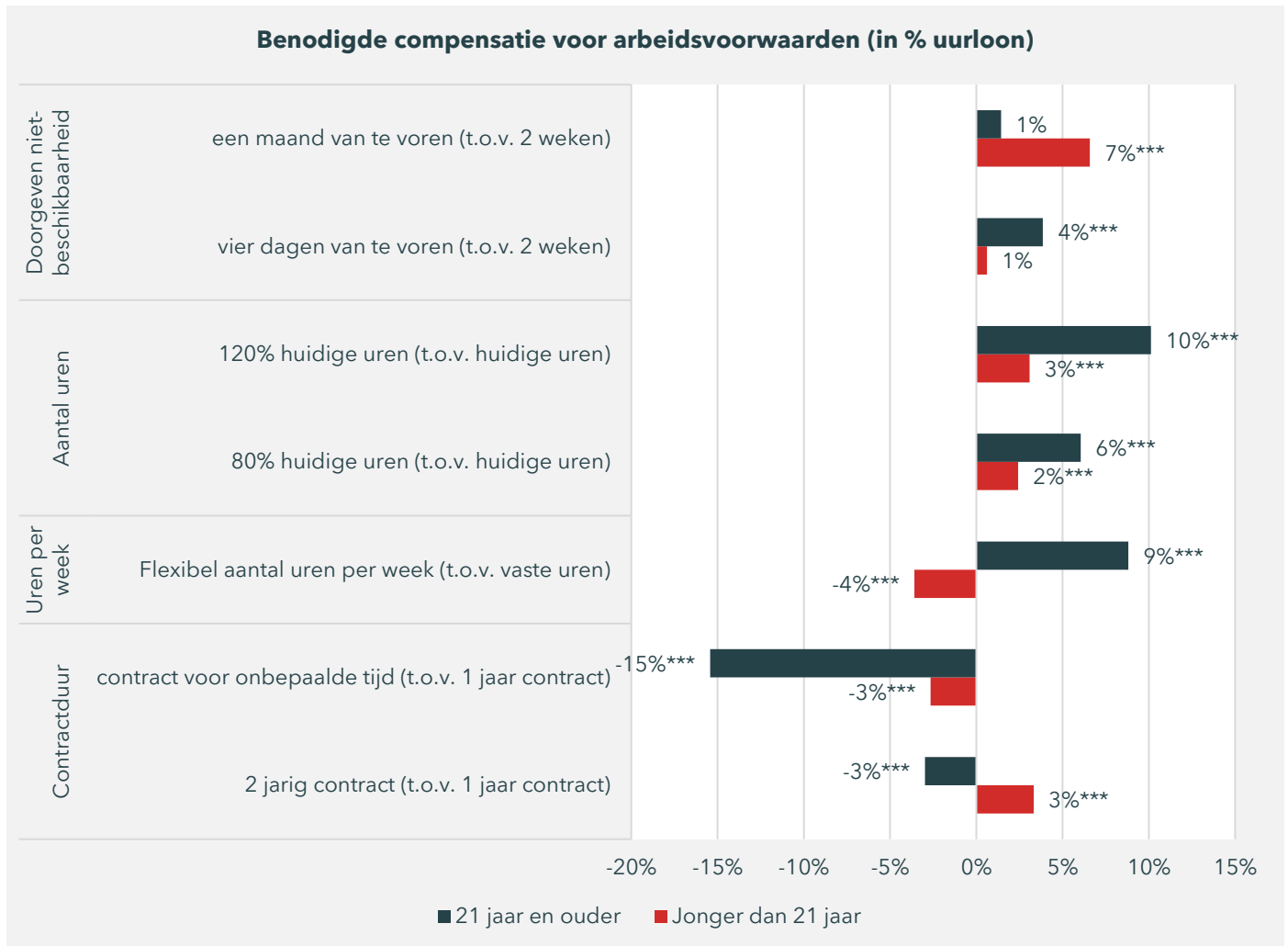
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Vrouw: n=785, man: n=449.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Leeftijd

Er zijn verschillen tussen respondenten die jonger zijn dan 21 jaar en respondenten die 21 jaar of ouder zijn. De 21-plussers hechten meer belang aan secundaire arbeidsvoorwaarden dan de groep 21-minners. Alleen aan het doorgeven van de beperkingen in de beschikbaarheid hechten 21-minners meer waarde. Zij willen liever korter van tevoren de beperkingen in hun beschikbaarheid doorgeven. Ook valt op dat 21-minners liever flexibele uren werken, terwijl 21-plussers liever vaste uren werken.

Figuur C.4 Respondenten die jonger zijn dan 21 jaar hebben een voorkeur voor flexibel aantal uren per week



Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). 21 jaar en ouder n=805, jonger dan 21 jaar n=536.

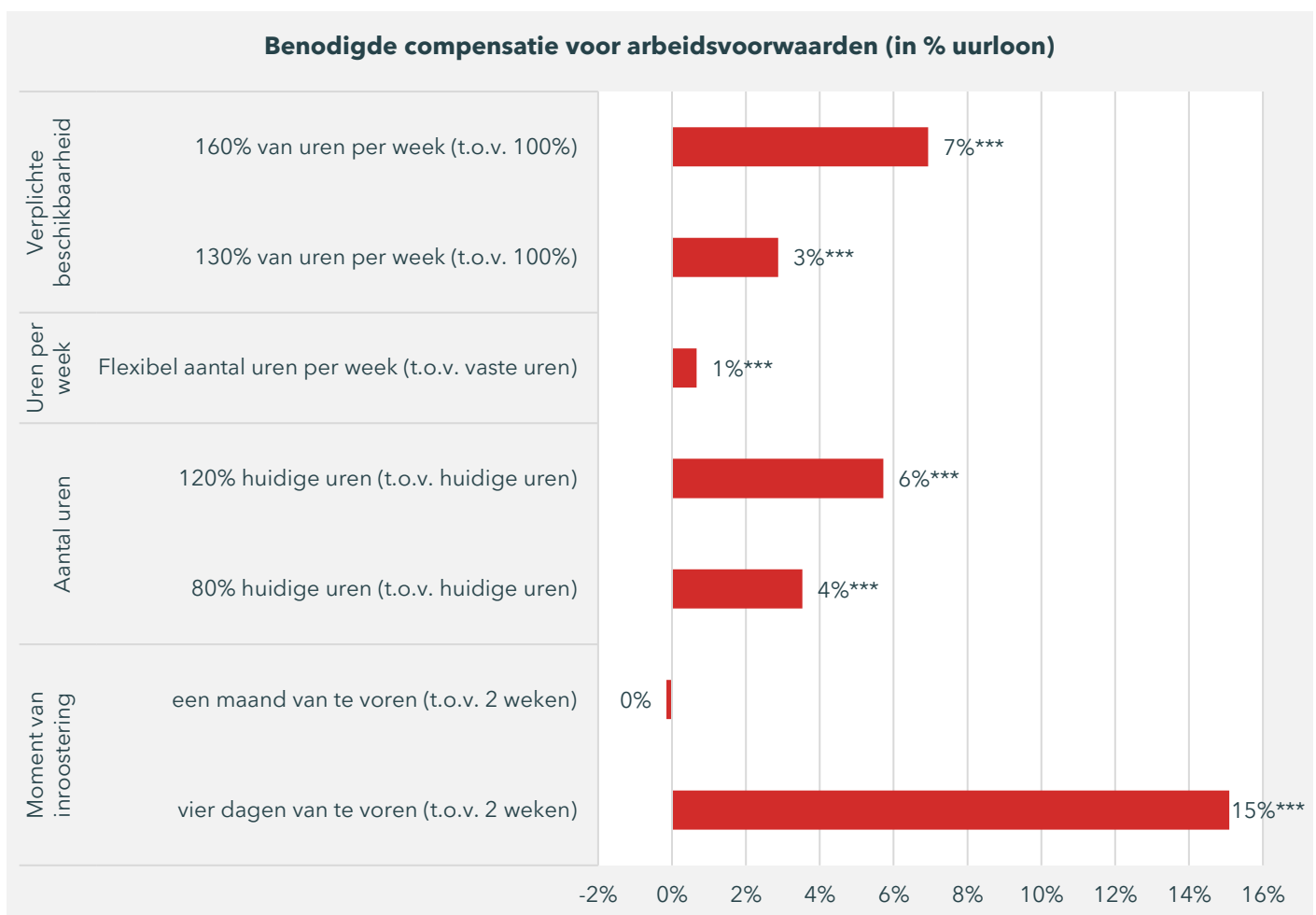
Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Bijlage C.2 Vignet B uitsplitsingen

Uitkomst vignet B

De respondenten zijn liever niet langer beschikbaar voor werk dan ze daadwerkelijk moeten werken. Zij willen een zeven procent hoger uurloon als ze 60 procent van hun daadwerkelijke werktijd beschikbaar moeten zijn en een drie procent hoger uurloon als ze 30 procent extra beschikbaar moeten zijn. Er is een lichte voorkeur voor vaste uren per week in plaats van een wisselend aantal werkuren per week. Ook zijn de respondenten gemiddeld genomen tevreden met het huidige aantal uren dat ze werken, en willen zij een compensatie ontvangen als zij méér of minder moeten gaan werken. Respondenten willen hun rooster graag op tijd hebben (twee weken of langer van tevoren). Zij willen een flinke looncompensatie ontvangen als het rooster pas vier dagen van tevoren bekend wordt.

Figuur C.5 Respondenten hebben een afkeur voor een verplichte beschikbaarheid



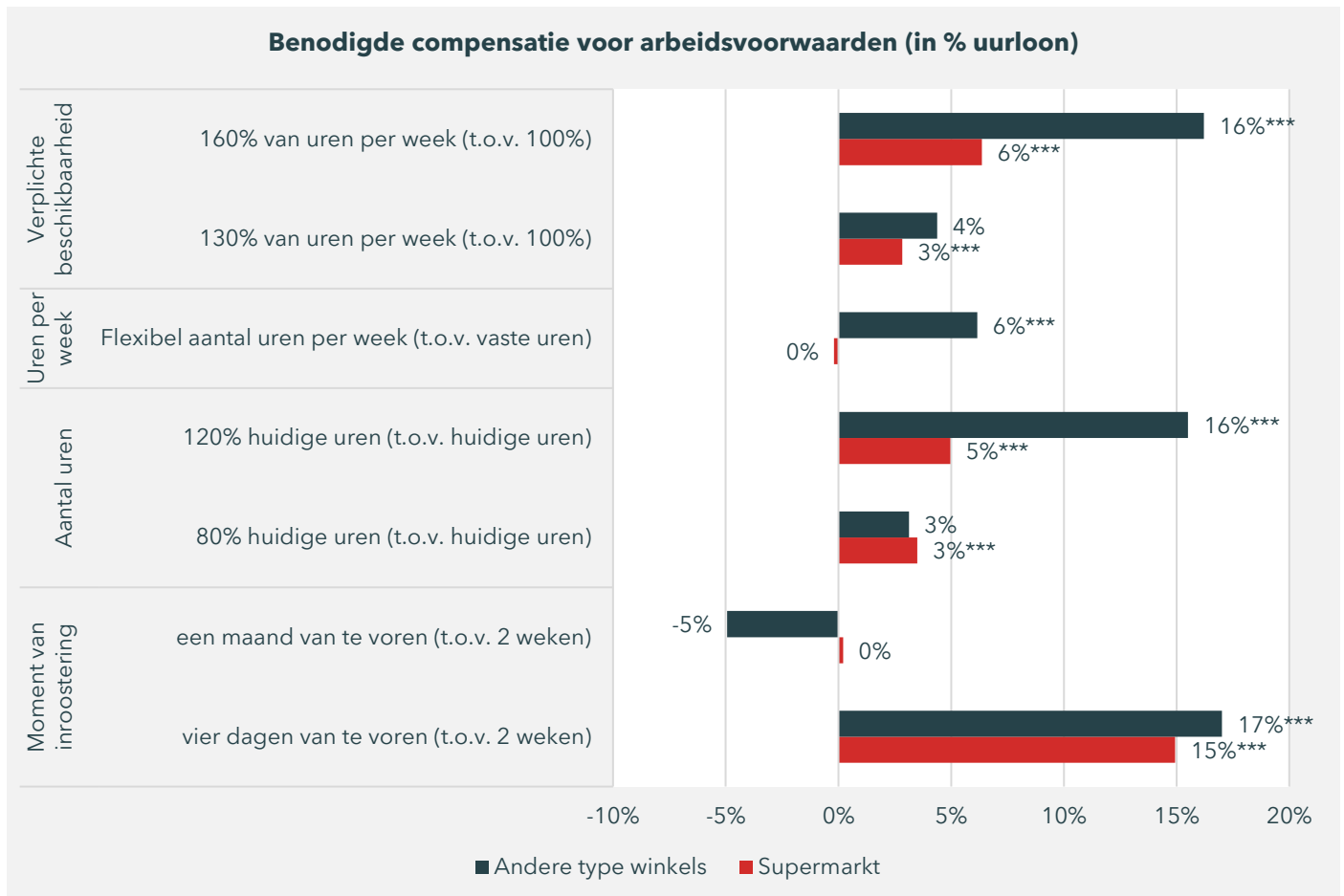
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Vignet B: n=1.209.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Supermarkt

De voorkeuren voor werknemers van supermarkten zijn vergelijkbaar met die van overige winkels (net zoals we eerder ook al zagen). Waar de resultaten significant zijn reageren de overige winkels sterker op veranderingen in de arbeidsvoorwaarden dan respondenten in supermarkten. Ook is het interessant dat respondenten die bij de overige winkels werken een voorkeur hebben voor een vast aantal uren per week.

Figuur C.6 Respondenten uit andere winkels reageren sterker op wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden



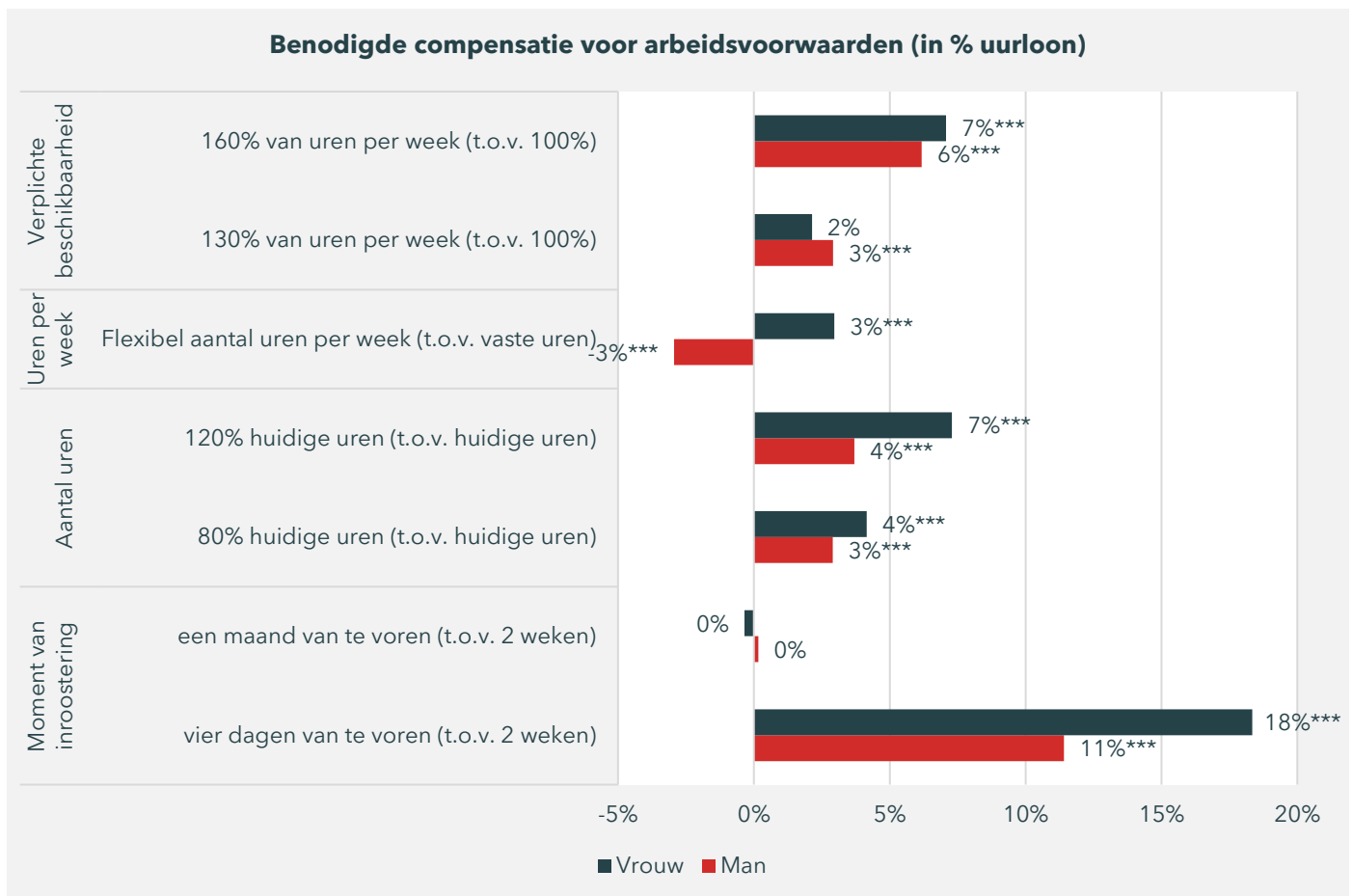
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Andere type winkels: n=91, supermarkt: n=1.118.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Geslacht

Vrouwen reageren sterker op secundaire arbeidsvoorwaarden dan mannen. Zowel mannen als vrouwen willen een compensatie wanneer zij langer beschikbaar moeten zijn voor werk dan hun daadwerkelijke werkuren. Mannen en vrouwen verschillen in hun voorkeuren voor een flexibel aantal uren per week of vaste aantal uren per week. Mannen hebben een voorkeur voor wisselende uren per week en vrouwen een voorkeur voor vaste uren per week. Beiden hebben een voorkeur voor het aantal uren dat ze nu hebben, ten opzichte van 20 procent meer of minder werken. Er is geen sterke voorkeur om een maand van tevoren ingeroosterd te worden of twee weken van tevoren.

Figuur C.7 Mannen en vrouwen verschillen in hun voorkeuren



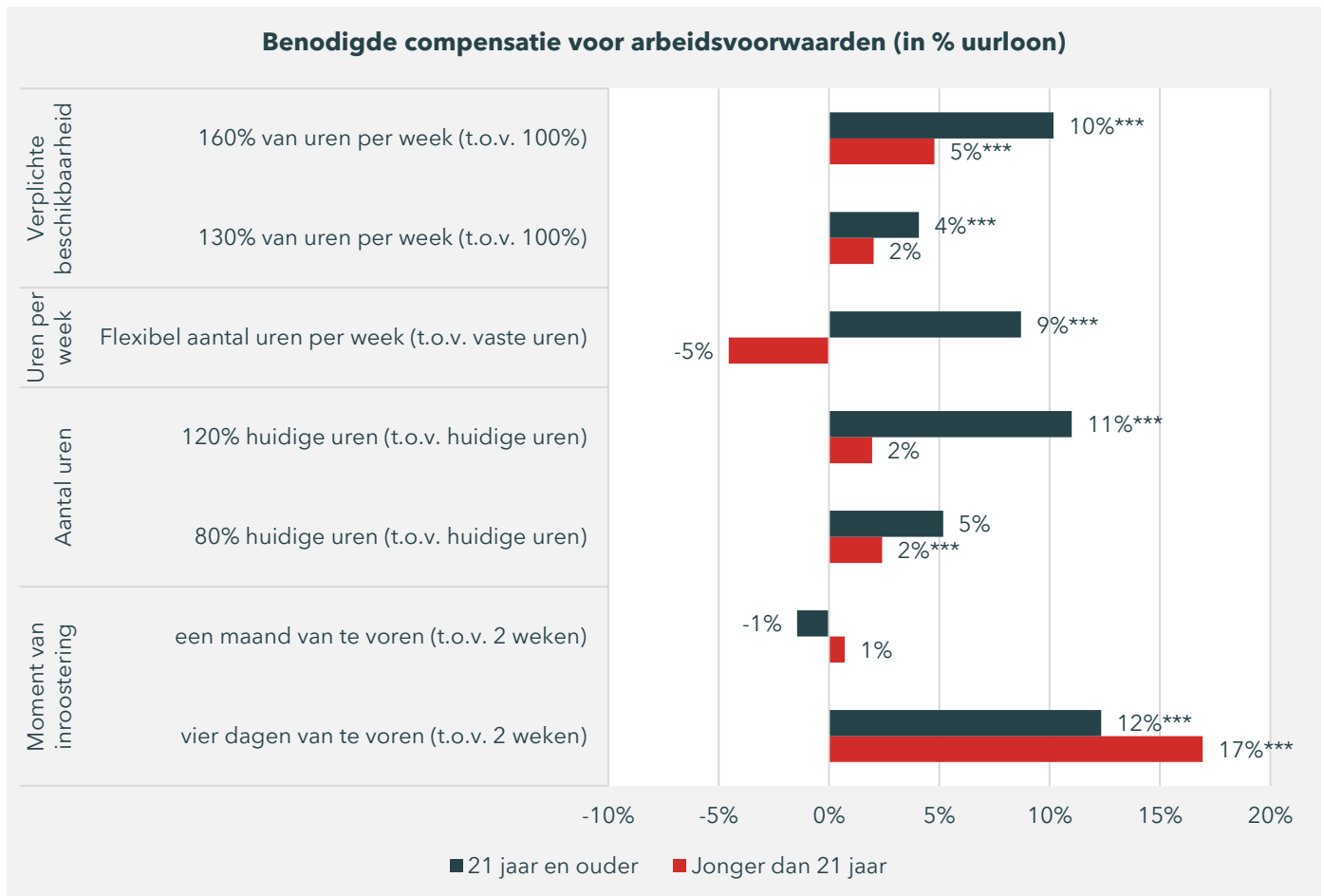
Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). Vrouw: n=505, man: n=368.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten

Leeftijd

21-plussers hechten meer waarde aan secundaire arbeidsvoorwaarden dan 21-minners, met uitzondering van het moment van bekendmaking van het rooster. De 21-minners verwachten een grotere compensatie voor het laat bekend maken van het rooster dan de groep 21-plussers. Verder hebben 21-plussers een sterkere voorkeur voor het werken van een vast aantal uren per week, terwijl 21-minners liever flexibele uren werken.

Figuur C.8 Er zijn verschillen in voorkeuren tussen respondenten onder de 21 jaar en 21 jaar en ouder



Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023). 21 jaar en ouder: n=619, jonger dan 21 jaar: n=590.

Noot: De balkjes geven weer welke compensatie de werknemer wil ontvangen om de arbeidsvoorwaarde te accepteren ten opzichte van een andere arbeidsvoorwaarde. De compensatie is uitgedrukt in het aandeel van het uurloon dat de werknemer wil ontvangen. Enkel de significante waarden verschillen daadwerkelijk van nul en kunnen geïnterpreteerd worden als een voorkeur of afkeur. */**/** Significant afwijkend van nul op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau. Zie Bijlage A.2 voor meer informatie over de vignetten



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-142

ISBN 978-90-5220-357-7

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2023 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl