

Rapport

# Opvattingen over minimumloon en tijdelijke contracten

FNV

7 februari 2023

Opinieonderzoek in opdracht van FNV

# 1 Steun voor hoger minimumloon neemt verder toe

Drie jaar geleden voerde I&O Research in opdracht van FNV een onderzoek uit naar het minimumloon. Hieruit bleek dat er veel animo bestond in de samenleving om dit loon te verhogen.

Om te onderzoeken of de publieke opinie omtrent dit onderwerp is veranderd heeft de FNV ons gevraagd een herhaalmeting uit te voeren. Ook is in dit onderzoek aandacht voor de mening van de Nederlandse bevolking over tijdelijke contracten.

## Nederlander wil meer actie tegen inkomensongelijkheid

In 2020 was 63 procent van de bevolking van mening dat de Nederlandse overheid meer moet doen om inkomensongelijkheid tegen te gaan. Inmiddels is dit aandeel licht gestegen naar 68 procent. Twaalf procent is tegen.

## Minimumloon te hoog ingeschat

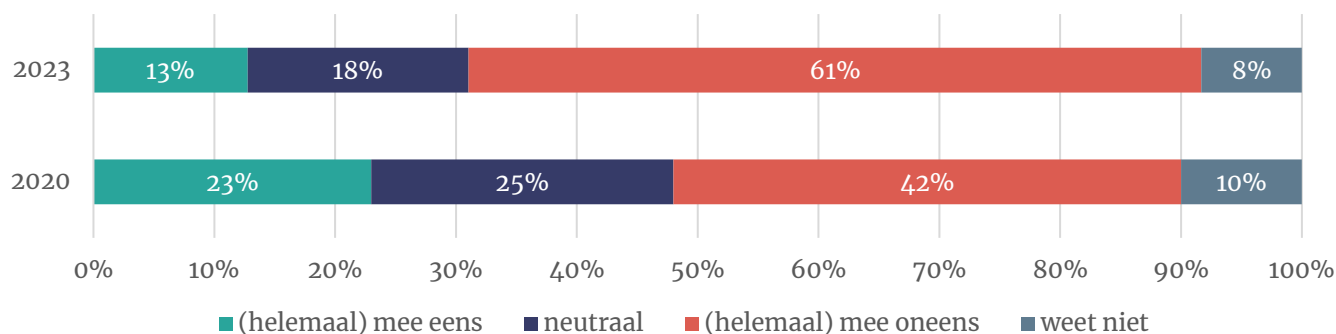
Een manier om inkomensverschillen te verkleinen is door het minimumloon te verhogen. Het huidige bruto minimumloon voor iemand van 21 jaar of ouder met een werkweek van 38 uur bedraagt 11,75 euro per uur. Als we aan Nederlanders vragen een schatting te maken van het minimumloon is het gemiddelde antwoord 12,56. Men denkt dus dat het minimumloon (gemiddeld) iets hoger licht dan daadwerkelijk het geval is. Hierbij moet worden opgemerkt dat 32 procent van de respondenten aangaf geen idee te hebben en de vraag oversloeg.

Vakbond FNV voert campagne om het minimumloon te verhogen naar 14 euro. De gemiddelde Nederlander zou graag zien dat het loon nog iets hoger ligt: 14,98 euro is het gemiddelde antwoord op de vraag wat een rechtvaardig minimumloon zou zijn voor een 23-jarige met een 38-urige werkweek. Bij deze vraag gaf 38 procent geen antwoord.

In 2020 was men nog enigszins verdeeld over de vraag of het minimumloon in Nederland hoog genoeg is. Een kwart (23%) vond toen van wel, terwijl 42 procent het hiermee oneens was. Inmiddels is van deze verdeeldheid geen sprake meer. Dertien procent vindt het minimumloon hoog genoeg. Zes op tien (61%) vinden van niet. Deze stelling werd aan respondenten voorgelegd nadat zij waren geïnformeerd over het daadwerkelijke minimumloon (11,75 p/u).

### Figuur 1.1: Het minimumloon in Nederland is hoog genoeg

Basis: gehele steekproef (n=2.489)

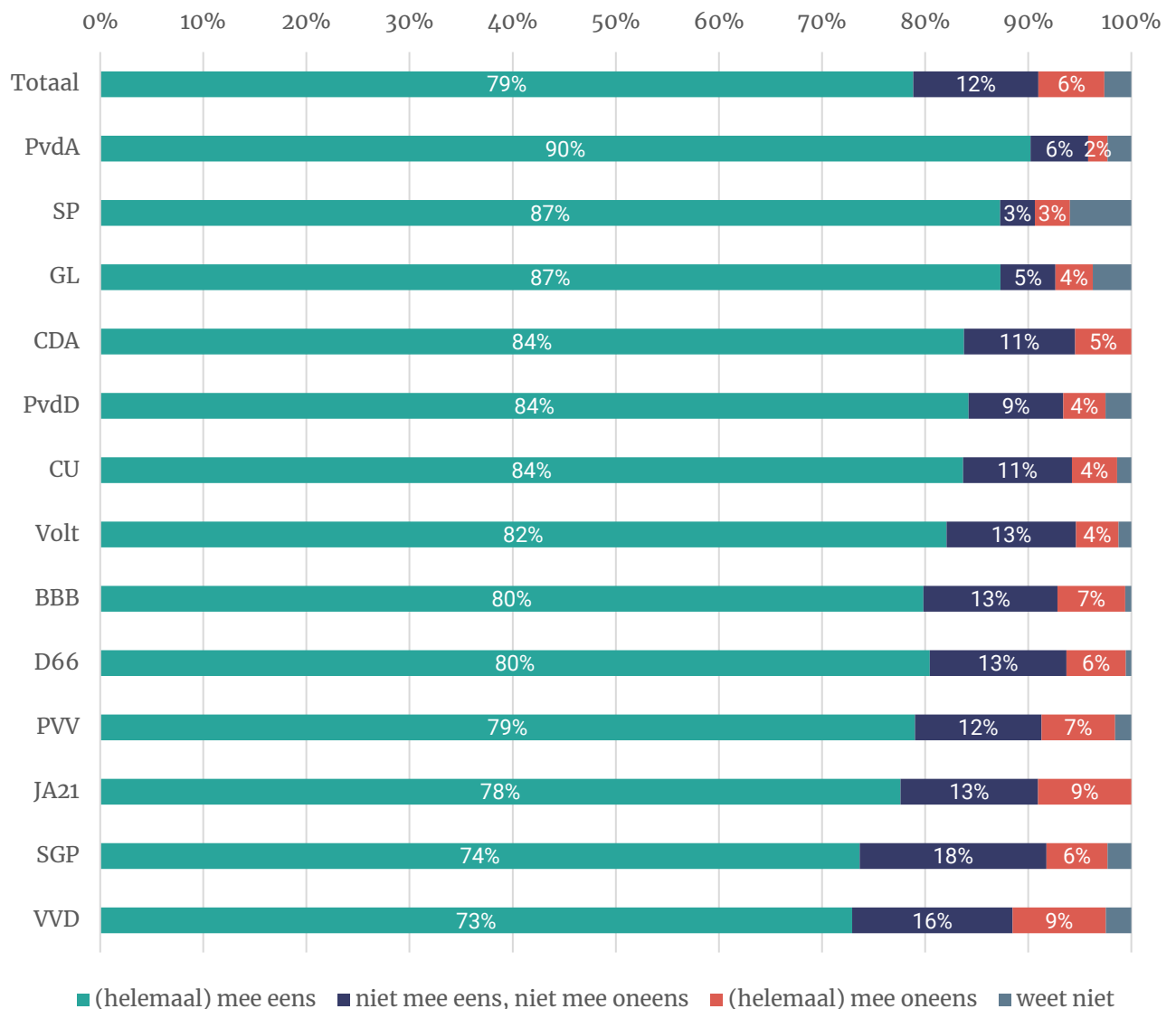


### Brede steun voor koppeling minimumloon aan gemiddeld loon

Er is veel draagvlak voor het automatisch verhogen van het minimumloon als het gemiddelde loon stijgt. Vier op vijf (78%) Nederlanders zijn hier voor, terwijl zes procent tegen is.

Onder kiezers van linkse partijen (vooral PvdA, SP en GroenLinks) is de steun hiervoor het grootst. Maar, ook kiezers van VVD en SGP (de meest sceptische kiezersgroepen) zijn in ruime meerderheid voor deze automatische koppeling.

**Figuur 1.2: Het minimumloon moet meestijgen met andere lonen. Zodra het gemiddelde loon met een bepaald percentage stijgt, moet het minimumloon met datzelfde percentage meestijgen. (Naar stemgedrag TK21) Basis: gehele steekproef (n=2.489)**



Voorkomen dat mensen achterblijven (genoemd door 63% van de voorstanders) en het tegengaan van inkomensongelijkheid (60%) zijn de belangrijkste redenen voor voorstanders om voor de koppeling te zijn.

Tegenstanders vinden dat dit aan de markt moet worden overgelaten. Ook zegt een klein deel dat het minimumloon juist meer moet stijgen dan het gemiddelde loon.

### Kritiek op tijdelijke contracten

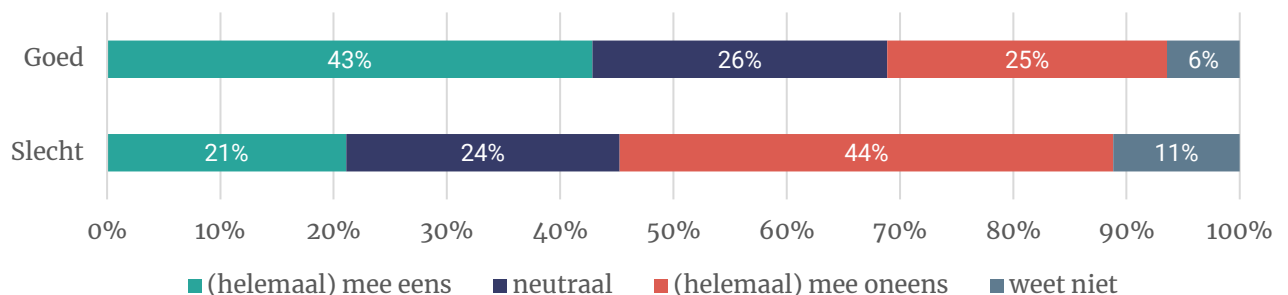
Veertig procent van de werkenden in Nederland heeft een flexibele arbeidsrelatie<sup>1</sup>. Hiermee worden mensen bedoeld die geen vast contract hebben bij hun werkgever, ook wel een contract voor onbepaalde tijd genoemd.

Nederlanders denken vaker dat het economisch voordelig zou zijn als alle werkenden een vast contract zouden krijgen dan nadelig. Dit hebben we gemeten middels de split-run methode. Hierbij kreeg de helft van de respondenten de stelling voorgelegd dat het 'goed zou zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben', terwijl de andere helft de omgekeerde stelling voorgelegd kreeg. Hiermee kunnen we testen of de richting waarop de stelling geformuleerd is invloed heeft op de uitkomsten.

Ruim vier op tien (43%) is het ermee eens dat het goed zou zijn voor de economie, terwijl 25 procent het hiermee oneens is.

De gespiegelde vraag levert ongeveer dezelfde antwoorden op (21% is het ermee eens dat het slecht zou zijn, 44% is het daarmee oneens). Hieruit blijkt dat de uitkomsten niet beïnvloed zijn door de richting waarop de stelling geformuleerd is.

**Figuur 1.3: Het zou goed/slecht zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben**  
Basis: stelling 'goed' (n=1.274), stelling 'slecht' (n=1.215)



### Meerderheid vindt het onacceptabel als werkgever vier keer tijdelijk contract aanbiedt

Een werkgever mag maximaal drie tijdelijke contracten aanbieden aan een werknemer. Daarna moet de werknemer een vast contract worden aangeboden. Als de werknemer na de drie tijdelijke contracten een halfjaar uit dienst is, mag de werkgever hem of haar wel opnieuw een tijdelijk contract aanbieden.

Als we aan Nederlanders voorleggen of zij deze praktijk acceptabel vinden zeggen zes op tien (58%) van niet. Een vijfde (21%) vindt het wel acceptabel.

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/hoeveel-flexwerkers-zijn-er->

Tegenstanders van deze praktijk vinden dat werkgevers op deze manier misbruik maken van werknemers en dat het hen onvoldoende zekerheid biedt. Nederlanders die het wél acceptabel vinden geven aan dat dit acceptabel is als het de wens is van de werknemer om dit zo te doen. Anderen vinden het belangrijk dat het voor bedrijven belangrijk is om over flexibele arbeidskrachten te beschikken.

### **Onderzoeksverantwoording**

Dit onderzoek vond plaats van vrijdag 13 tot en met maandag 16 januari 2023. In totaal werkten 2.489 Nederlanders van 18 jaar of ouder mee aan dit onderzoek. Het grootste deel van de steekproef (n=2.240) is afkomstig het I&O Research Panel, 249 respondenten deden mee via PanelClix. Dit zijn allen Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond.

De onderzoeksresultaten zijn gewogen op geslacht, leeftijd, regio, opleidingsniveau en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021. De weging is uitgevoerd conform de richtlijnen van de Gouden Standaard. Hiermee is de steekproef representatief voor de kiesgerechtigde Nederlandse inwoners (18+), voor wat betreft deze achtergrondkenmerken. Bij onderzoek is er sprake van een betrouwbaarheidsinterval en onnauwkeurigheidsmarges. In dit onderzoek gaan we uit van een betrouwbaarheid van 95 procent. Bij een steekproef van n=2.000 en een uitkomst van 50 procent is er sprake van een foutmarge van plus of min 2,2 procent.



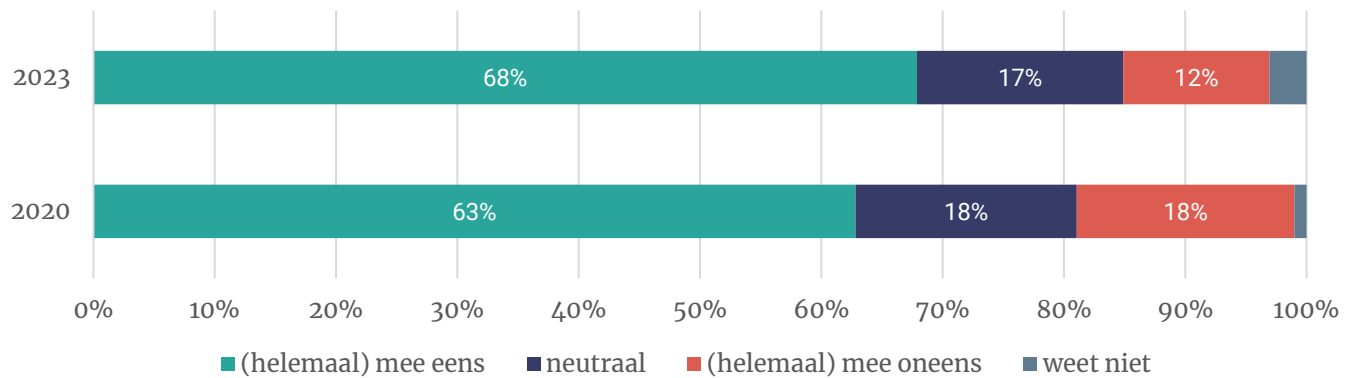
## 2 Inkomensverschillen

### 2.1 Meer steun voor maatregelen tegen inkomensverschillen

Zeven op tien (68%) Nederlanders vinden dat de overheid meer moet doen om inkomensverschillen in ons land te verkleinen. Drie jaar geleden betrof dit nog 63 procent waardoor we kunnen spreken over een lichte toename.

**Figuur 2.1: De overheid moet meer maatregelen nemen om de inkomensverschillen in Nederland te verkleinen**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)

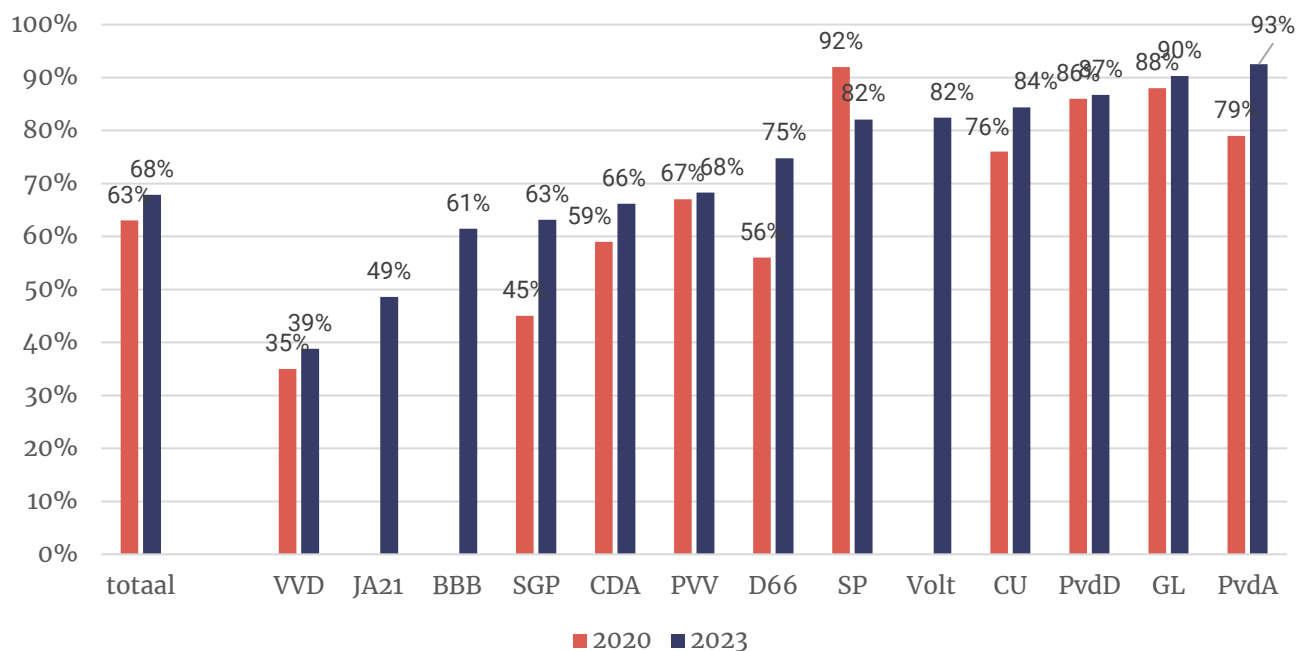


### Per partij

Onder bijna iedere kiezersgroep is de steun voor meer maatregelen toegenomen. Alleen onder VVD- (39%) en JA21-kiezers (49%) is een minderheid hier voor. Kiezers van sociaaleconomisch linkse partijen (SP, GL, PvdA en PvdD) zijn bijna allemaal voor meer maatregelen. Dat geldt ook de ruime meerderheid van de kiezers van Volt en CU. De grootste verandering vindt plaats onder kiezers van SGP (van 45 naar 63%) en D66 (van 56 naar 75%).

**Figuur 2.2: De overheid moet meer maatregelen nemen om inkomensverschillen in Nederland te verkleinen**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)



### 3 Minimumloon

Een manier om inkomensverschillen te verkleinen is door het minimumloon te verhogen. Het huidige bruto minimumloon voor iemand van 21 jaar of ouder met een werkweek van 38 uur bedraagt nu 11,75 euro per uur. FNV voert campagne om het minimumloon te verhogen naar 14 euro.

Aan Nederlanders vroegen wij of hoe hoog zij het huidige minimumloon inschatten en welk bedrag zij eerlijk zouden vinden.

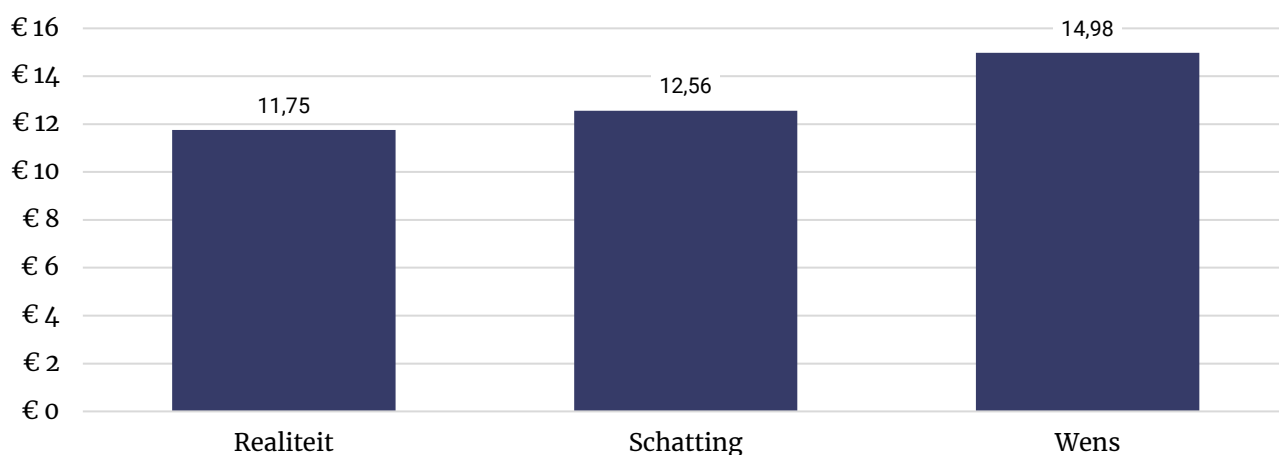
#### 3.1 Minimumloon hoger ingeschat dan werkelijkheid

De gemiddelde Nederlander schat het huidige minimum uurloon in op 12,56 euro. Dat is iets meer dan in werkelijkheid het geval is (11,75 euro). Een derde (32%) heeft overigens geen idee en geeft geen antwoord. Van degenen die wel een antwoord geven denkt een vijfde (20%) dat het minimumloon onder de 11 euro ligt en denkt 36 procent dat het meer dan 15 euro is. De rest, 44 procent, zit ongeveer goed met een bedrag tussen de 11 en 13 euro per uur.

Drie jaar geleden verschilde de gemiddelde schatting (12,21) in sterkere mate van de werkelijkheid (destijds 10,21).

Op de tweede vraag, welk bedrag rechtvaardig zou zijn, is het gemiddelde antwoord 14,98 euro. Een substantieel hoger bedrag dan de realiteit. Volgens Europese normen zou het minimumloon in Nederland zeker 14 euro moeten zijn<sup>2</sup>. Deze informatie legden we voor aan een random helft van de steekproef. De informatie had echter geen significant effect op de antwoorden. Het gemiddelde antwoord van deze groep was namelijk 15,15 euro. Iets meer dan de helft (54%) van degenen die een antwoord gaven pleit voor een minimumloon van tenminste 15 euro per uur.

**Figuur 3.1: Hoe veel bedraagt het huidig bruto minimumloon voor iemand van 21 jaar of ouder met een werkweek van 38 uur, denkt u? / Wat zou u een rechtvaardig bruto minimumloon vinden voor iemand van 21 jaar of ouder met een werkweek van 38 uur?** Basis: gehele steekproef (n=2.489)



<sup>2</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220909IPR40138/parliament-adopts-new-rules-on-adequate-minimum-wages-for-all-workers-in-the-eu>



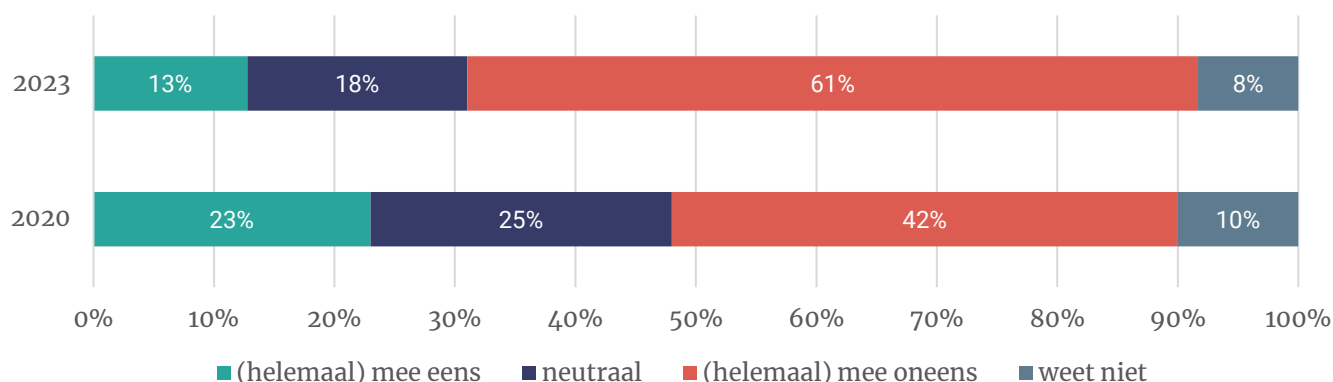
### 3.2 Meer Nederlanders vinden minimumloon nu te laag

Het huidige bruto minimumloon voor iemand van 21 jaar of ouder met een werkweek van 38 uur bedraagt nu 11,75 euro per uur. Dertien procent vindt dat het minimumloon nu hoog genoeg is in Nederland, terwijl zes op tien (61%) van pleit voor een hogere beloning. Deze vraag werd gesteld nadat respondenten op de hoogte waren gesteld van het daadwerkelijke minimumloon (11,75).

Ten opzichte van 2020 zijn er nu duidelijk meer mensen die vinden dat het minimumloon omhoog moet.

**Figuur 3.6: Het minimumloon in Nederland is hoog genoeg**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)

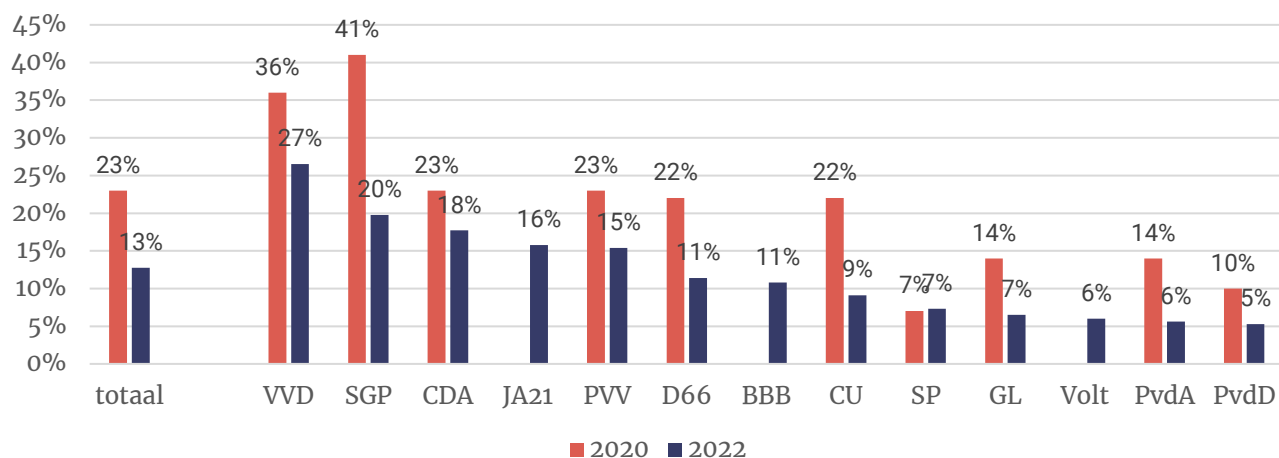


#### Per kiezersgroep

Waar in 2020 nog 23% van mening was dat het minimumloon hoog genoeg was is dat nu gezakt naar dertien procent. Bij iedere kiezersgroep zien we dat dit aandeel daalt. Kiezers van VVD en SGP waren bij de vorige meting het meest sceptisch. Circa vier op tien van deze kiezersgroepen vonden het minimumloon hoog genoeg. Onder VVD'ers is dit nu 27 procent en onder SGP'ers 20 procent.

Kiezers van links-progressieve partijen vinden het minimumloon zelden hoog genoeg.

**Figuur 3.7: Het minimumloon in Nederland is hoog genoeg** Basis: gehele steekproef (n=2.489)

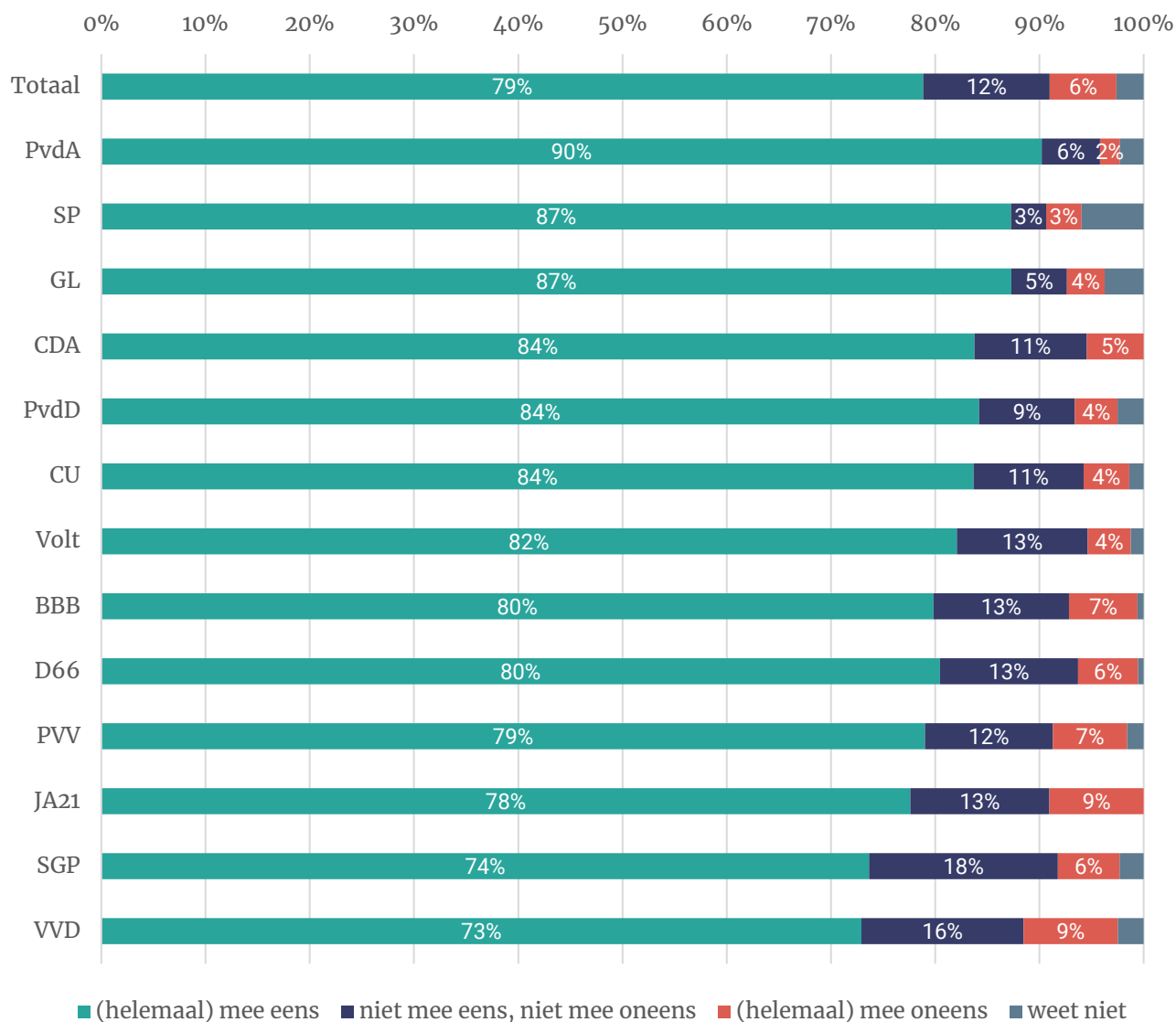


### 3.3 Vier op vijf willen dat minimumloon meestijgt met andere lonen

Er is breed draagvlak voor het automatisch verhogen van het minimumloon als het gemiddelde loon stijgt. Vier op vijf Nederlanders zijn hier voor, terwijl zes procent tegen is.

Onder kiezers van linkse partijen (vooral PvdA, SP en GroenLinks) is de steun hiervoor het grootst. Maar, ook kiezers van VVD en SGP (de meest sceptische kiezersgroepen) zijn in ruime meerderheid voor deze automatische koppeling.

**Figuur 3.3: Het minimumloon moet meestijgen met andere lonen. Zodra het gemiddelde loon met een bepaald percentage stijgt, moet het minimumloon met datzelfde percentage meestijgen. (Naar stemgedrag TK21)** Basis: gehele steekproef (n=2.489)



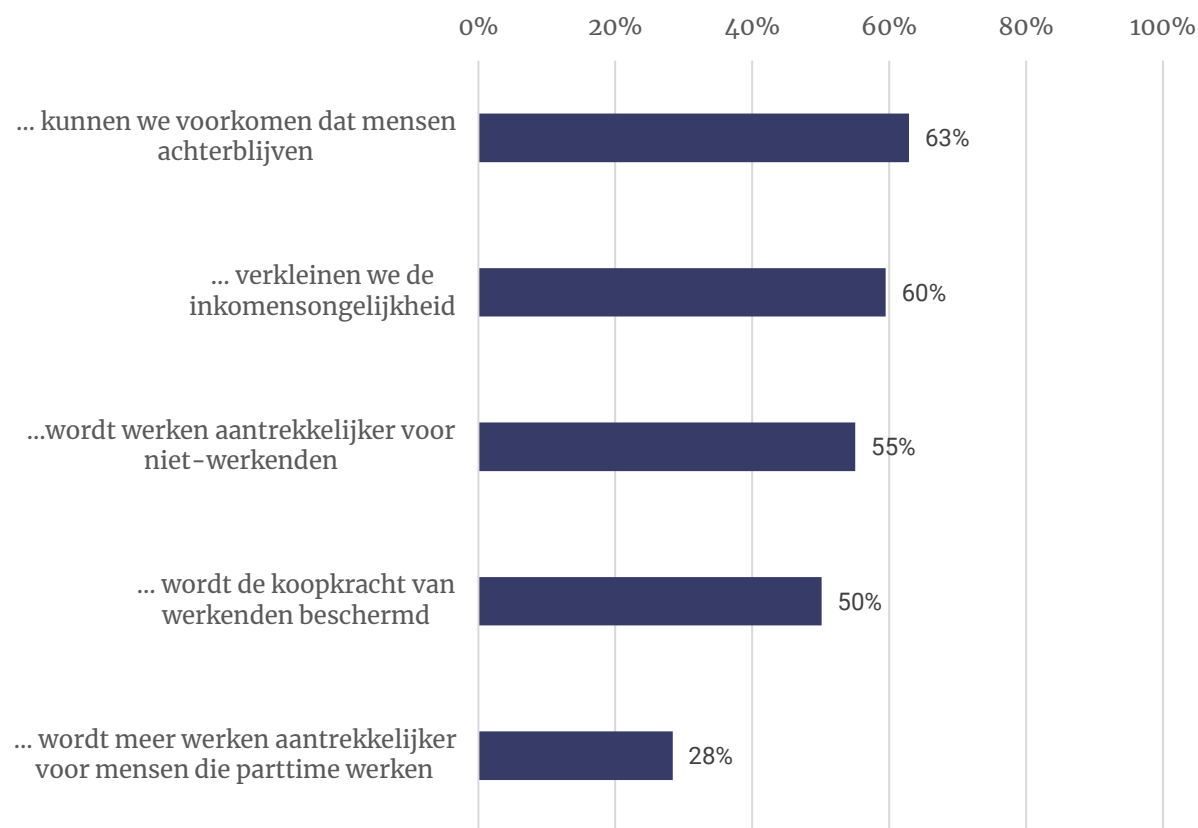
### 3.4 Voorstanders: voorkomen dat mensen achterblijven en verkleinen ongelijkheid

We legden voorstanders vijf redenen voor het koppelen van het minimumloon aan andere lonen. Van vier redenen (voorkomen dat mensen achterblijven, inkomensongelijkheid verkleinen, werken aantrekkelijker maken en koopkracht beschermen) geeft minstens de helft aan dat dit belangrijke redenen zijn waarom zijn voor de maatregel zijn.

Voorkomen dat mensen achterblijven (63%) en het voorkomen van inkomensongelijkheid (60%) zijn de belangrijkste redenen.

Werken aantrekkelijker maken voor parttimers wordt beduidend minder vaak genoemd (28%).

**Figuur 3.4: U vindt dat het minimumloon moet meestijgen met andere lonen. Wat zijn hier voor u belangrijke redenen voor?** Basis: voorstanders (n=1.576)

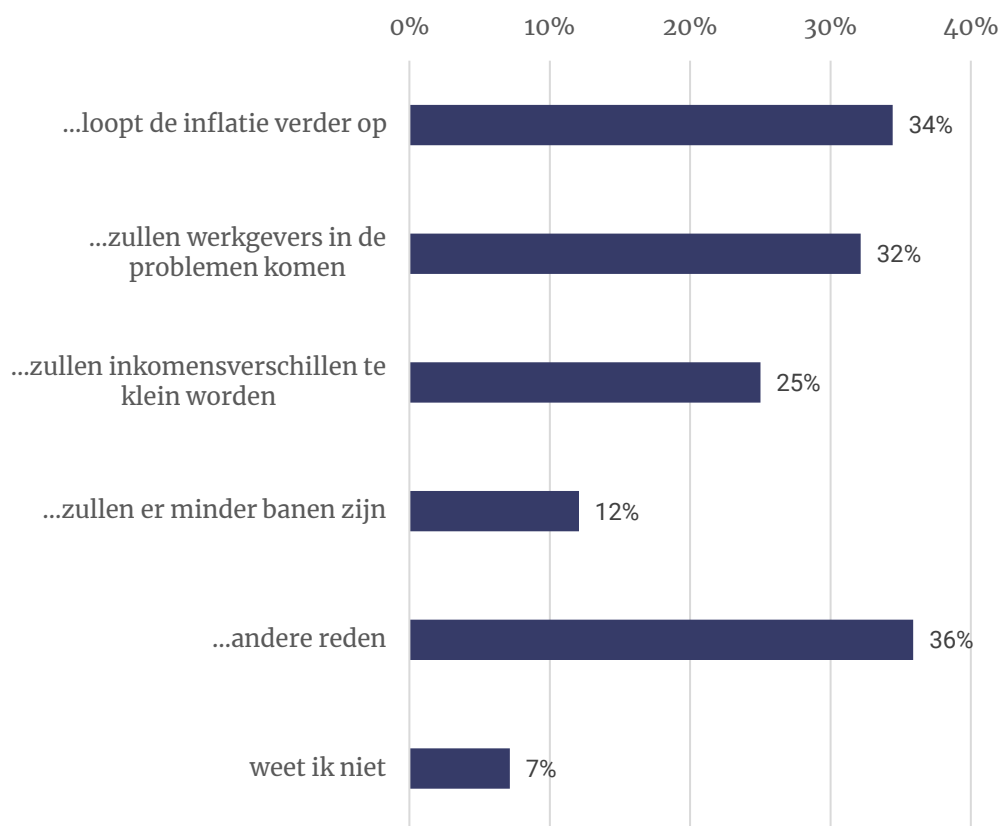


### 3.5 Oplopen inflatie vaak genoemd als tegenargument

Aan tegenstanders legden wij dezelfde vraag voor, maar dan andersom. Tegenstanders zijn vooral bang dat de inflatie oploopt of dat werkgevers in de problemen komen.

Ruim een derde (36%) geeft zelf een andere reden dan de voorgelegde antwoordopties. Een veelgehoord argument is dat loonstijgingen aan de markt moeten worden overgelaten. Anderen geven juist aan dat het minimumloon juist *meer* moet stijgen dan de gemiddelde lonen. Dit geldt voor ongeveer een derde van degenen die ‘andere reden’ aanvinken. Dit betekent dat circa tien procent van de tegenstanders (minder dan 1 procent van het totaal) vindt dat het minimumloon meer moet stijgen dan het gemiddelde.

**Figuur 3.5: U vindt dat het minimumloon niet moet meestijgen met andere lonen. Wat zijn hier voor u belangrijke redenen voor?** Basis: tegenstanders (n=143).



## 4 Vaste/flexibele contracten

### 4.1 Vaste contracten vaker ingeschat als goed voor economie dan slecht

We legden respondenten werd de volgende informatie voor over wat we bedoelen met tijdelijke (contracten voor bepaalde tijd) en vaste contracten (voor onbepaalde tijd):

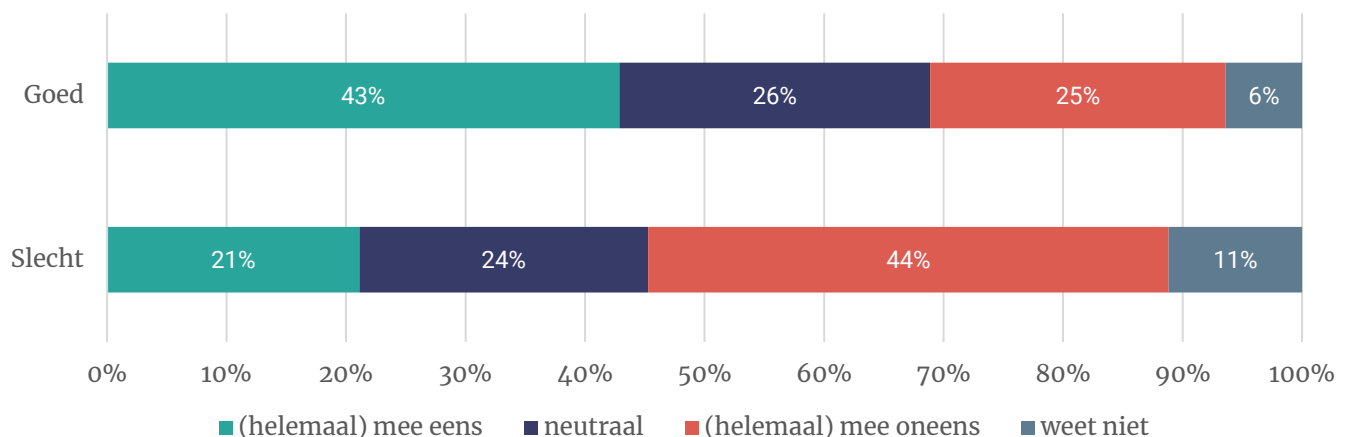
*“Een tijdelijk contract is voor een bepaalde tijd. Bijvoorbeeld een paar maanden of een jaar. Werknemers of werkgevers kunnen een tijdelijk contract meestal niet tussentijds opzeggen. Een vast contract loopt door totdat de werknemer of de werkgever het beëindigt. Een werkgever moet hier wel een goede reden voor hebben.”*

De richting waarop een stelling geformuleerd is kan antwoorden beïnvloeden. Om dit risico in te dammen kreeg iedere respondenten willekeurig een van de volgende twee stellingen voorgelegd: “Het zou goed zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben” of “Het zou slecht zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben”.

Duidelijk is dat meer mensen denken een vast contract voor alle werkenden de economie ten goede zal komen dan andersom. Ruim vier op tien (43%) is het ermee eens dat het goed zou zijn voor de economie, terwijl 25 procent het hiermee oneens is.

De gespiegelde vraag levert ongeveer dezelfde antwoorden op (21% is het ermee eens dat het slecht zou zijn, 44% is het daarmee oneens). Hieruit blijkt dat de uitkomsten niet beïnvloed zijn door de richting waarop de stelling geformuleerd is. Kortom: er zijn twee keer zoveel mensen die vaste contracten inschatten als goed voor de economie dan slecht.

**Figuur 4.1: Het zou goed/slecht zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben**  
Basis: stelling 'goed' (n=1.274), stelling 'slecht' (n=1.215)

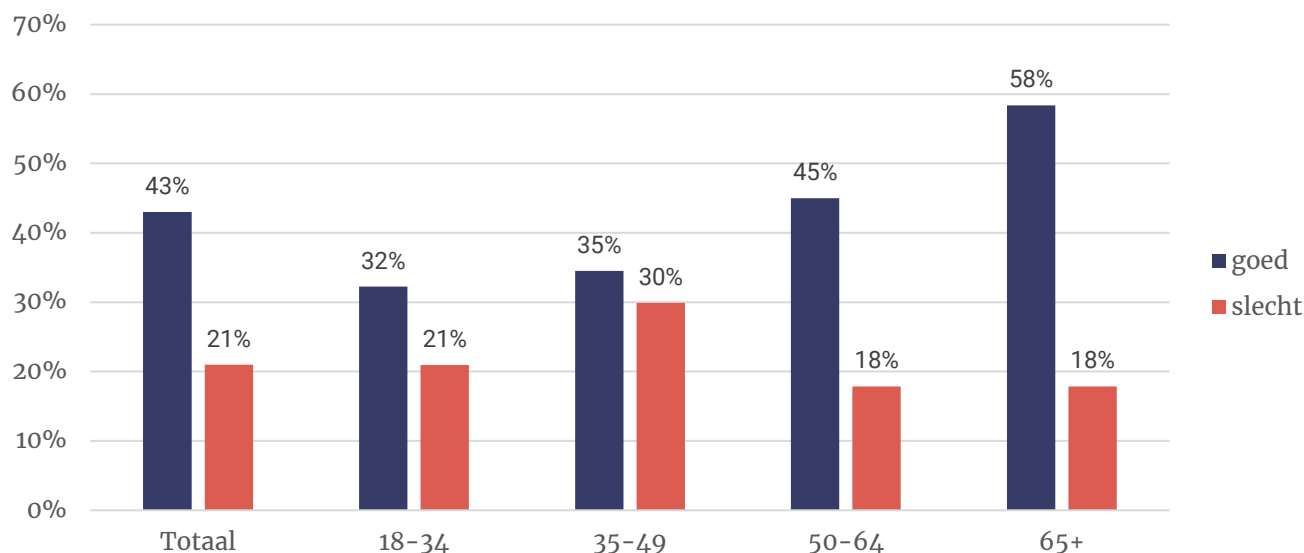


### Jongeren denken minder vaak dat vaste contracten economie verbeteren

Opvallend is dat Nederlanders van tussen de 18 en 34 en van tussen de 35 en 49 minder vaak van mening zijn dat vaste contracten goed zijn voor de economie dan ouderen. Onder de twee jongere leeftijdsgroepen geldt voor circa een derde (32 à 35%) terwijl zes op tien 65-plussers deze mening onderschrijven.

**Figuur 4.2: Het zou goed/slecht zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)

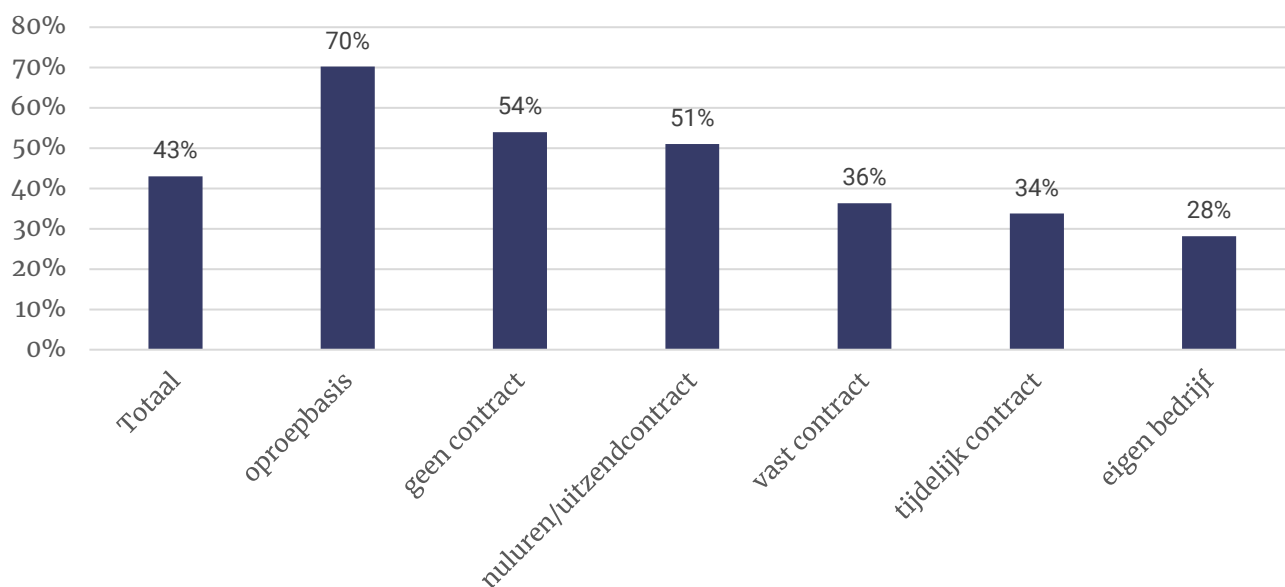


### Naar contractsoort

Vooraf Nederlanders die nu geen arbeidscontract hebben zijn vaak van mening (53%) dat het goed zou zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben. Voor mensen met een vast (36%) en tijdelijk contract (34%) geldt dit in beduidend minder sterke mate. Nederlanders met een eigen bedrijf onderschrijven deze mening nog minder vaak.

**Figuur 4.3: Het zou goed zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben**

Basis: random helft steekproef

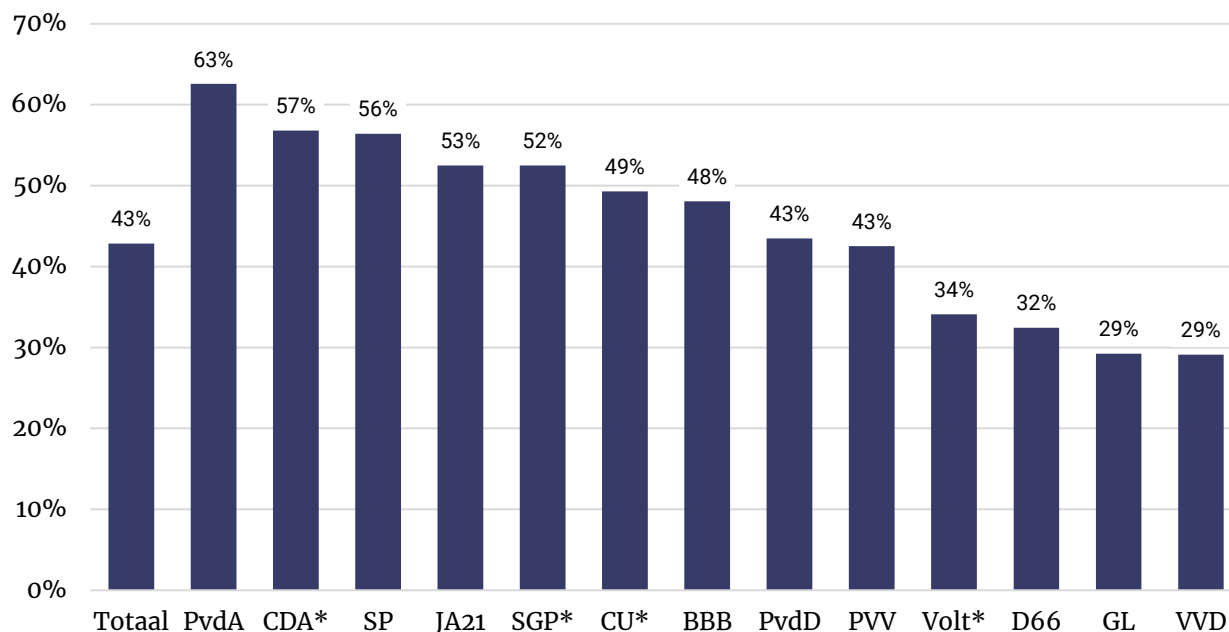


### Naar partijvoorkeur

De overtuiging dat het goed zou zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben vertoont weinig samenhang met links/rechts-voorkeuren. Kiezers van PvdA, CDA, SP, JA21, SGP, CU en BBB zijn relatief vaak voor terwijl de scepsis het grootst is bij Volt, D66, GroenLinks en VVD.

**Figuur 4.3b: Het zou goed zijn voor de economie als alle werkenden een vast contract zouden hebben**

Basis: random helft steekproef. De percentages voor CDA (n=31), CU (n=41), Volt (n=36) en SGP (n=30) zijn indicatief vanwege het beperkte aantal waarnemingen.



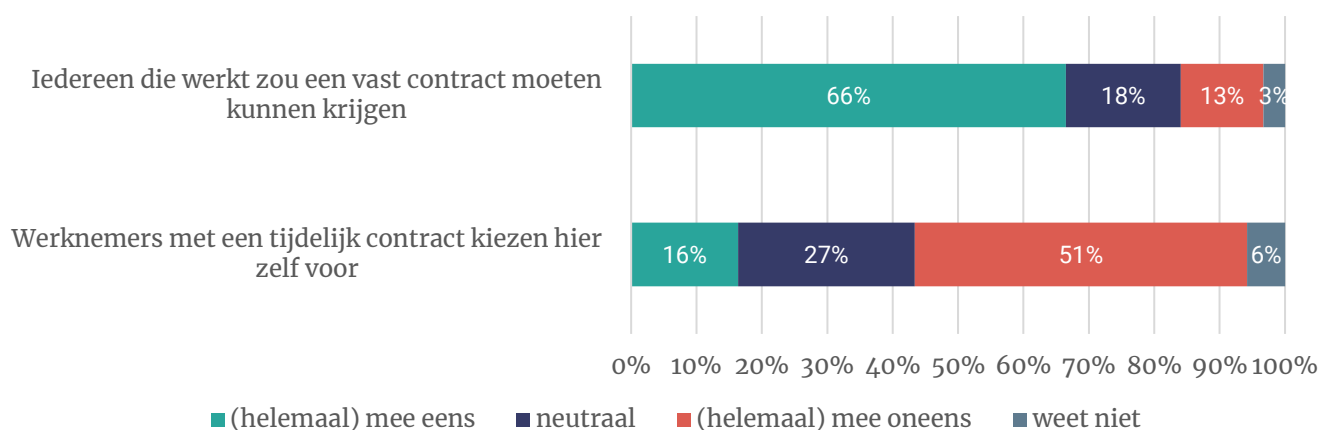
## 4.2 Minderheid vindt dat werknemer zonder vast contract hier zelf voor kiest

Twee op drie Nederlanders zijn van mening dat iedere werkende een vast contract zou moeten kunnen krijgen. Dertien procent is het hiermee oneens.

Weinigen (16%) vinden (denken) dat werknemers met een tijdelijk contract hier zelf voor kiezen. De helft (51%) is het hiermee oneens. Zij zien tijdelijke contracten niet als vrije keuze.

**Figuur 4.4: in hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)



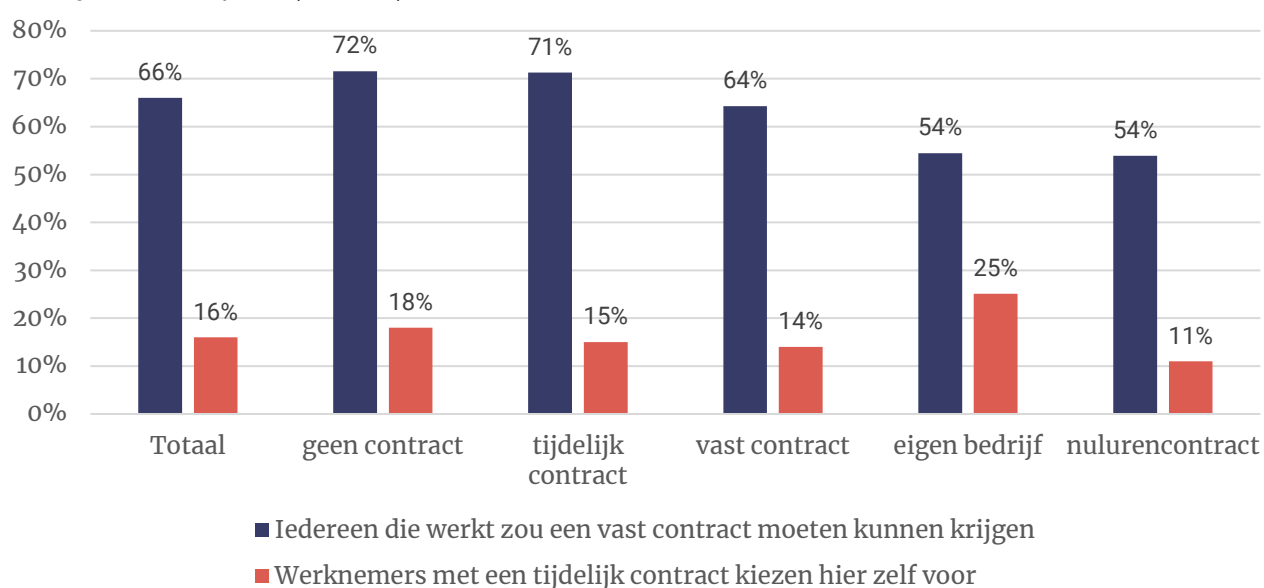
### Naar contractvorm

Nederlanders met een tijdelijk contract vinden doorgaans (71%) dat iedereen een vast contract zou moeten kunnen krijgen. Dit geldt ook voor de meerderheid van de andere werkende groepen.

Nederlanders met een eigen bedrijf vinden het vaakst (25%) dat werknemers zelf kiezen voor een tijdelijk contract. Voor de overige groepen geldt dit voor 11 à 18 procent.

**Figuur 4.5: in hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Naar contractvorm.**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)



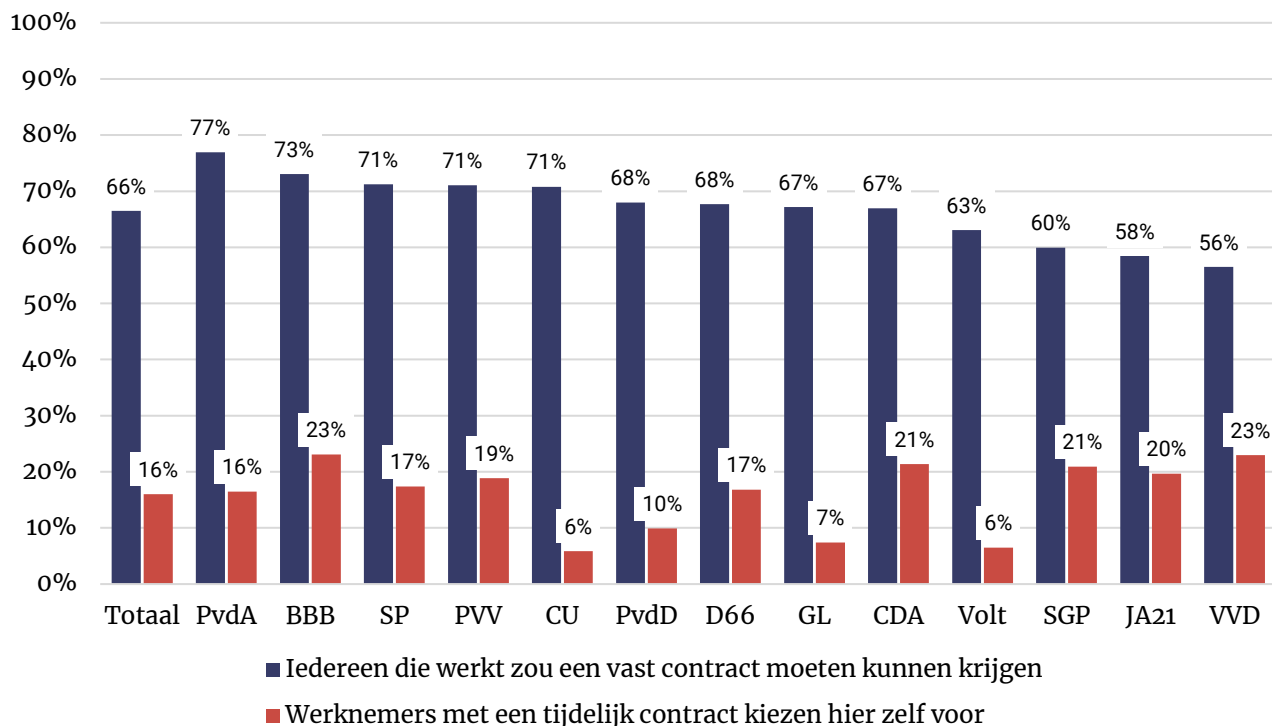


### Naar partijvoorkeur

De meerderheid van iedere kiezersgroep vindt dat iedere werknemer een vast contract zou moeten kunnen krijgen. Ook is er veel overeenstemming over de stelling dat 'werknemers met een tijdelijke contract hier zelf voor kiezen'. Weinig Nederlanders (16%) zijn het daarmee eens. Uitgesplitst naar partijvoorkeur varieert dat tussen de 6 (CU en Volt) en 23 procent (BBB en VVD).

**Figuur 4.6: in hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Naar partijvoorkeur.**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)



### 4.3 Meer dan drie tijdelijke contracten uitdelen is voor meerderheid onacceptabel

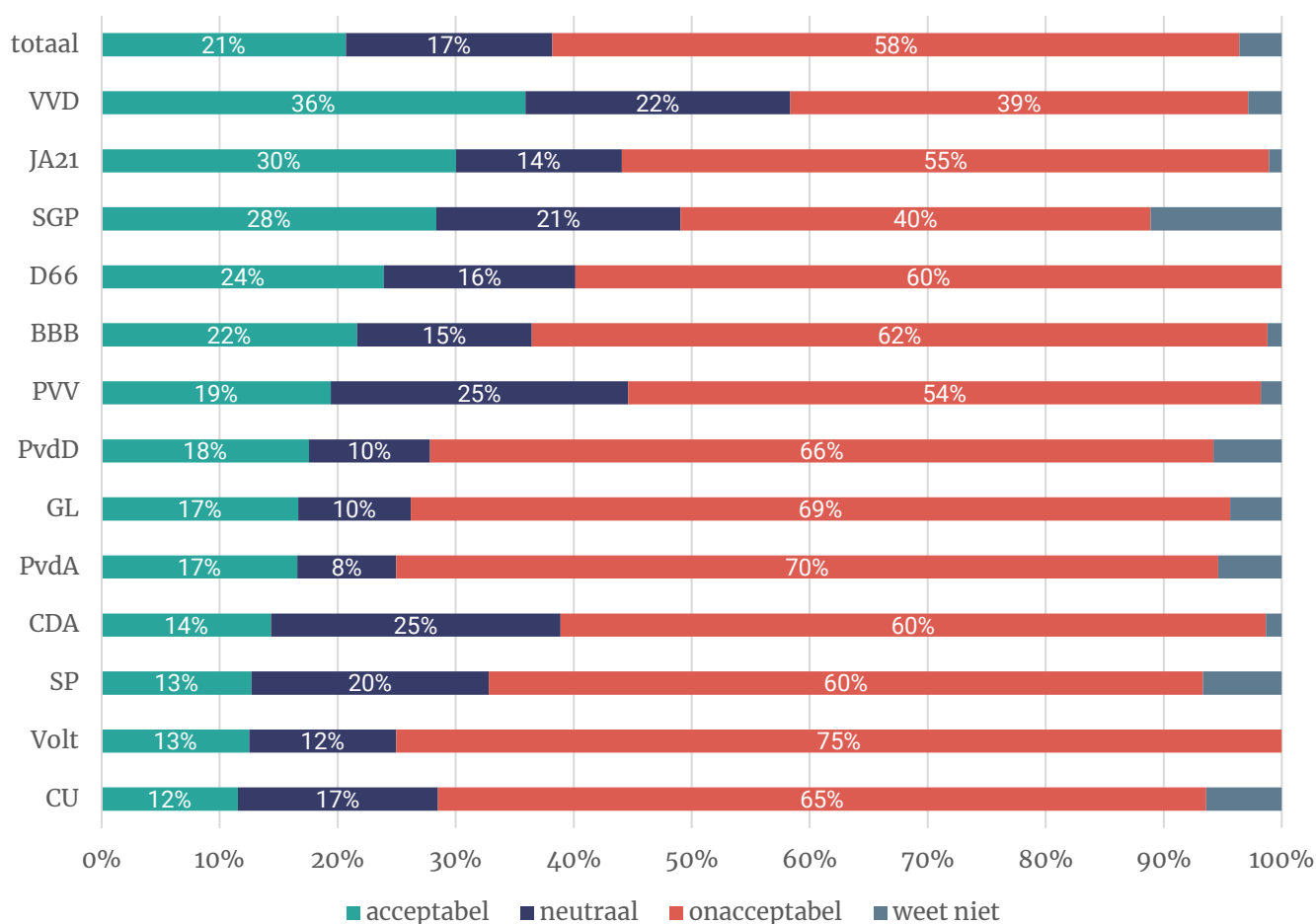
Een werkgever mag maximaal drie tijdelijke contracten aanbieden aan een werknemer. Daarna moet de werknemer een vast contract worden aangeboden. Als de werknemer na de drie tijdelijke contracten een halfjaar uit dienst is, mag de werkgever hem of haar wel opnieuw een tijdelijk contract aanbieden.

Als we aan Nederlanders voorleggen of zij deze praktijk acceptabel vinden zeggen zes op tien (58%) van niet. Een vijfde (21%) vindt het wel acceptabel.

Kijkend naar politieke voorkeur wordt duidelijk dat bij bijna iedere kiezersgroep de meerderheid het onacceptabel noemt. Alleen VVD- (36% acceptabel, 39% onacceptabel), JA21- (30% acceptabel, 55% onacceptabel) en SGP-kiezers (28% acceptabel, 40% onacceptabel) zijn verdeeld.

Nederlanders met een tijdelijk contract (23% acceptabel, 56% onacceptabel) verschillen in hun mening niet van de gemiddelde Nederlander over deze praktijk. Bedrijfseigenaren vinden het relatief vaak (28%) wel acceptabel.

**Figuur 4.7: Kunt u aangeven in hoeverre u dit acceptabel of onacceptabel vindt? Naar kiezersgroep.**  
Basis: gehele steekproef (n=2.489)



## Open antwoorden

De meerderheid (58%) vindt het onacceptabel om werknemers een vierde tijdelijke contract aan te bieden nadat een werknemer een halfjaar uit dienst is geweest. We vroegen deze mensen hun antwoord toe te lichten. De volgende argumentatielijnen kwamen daarbij vaak naar voren:

### Constructie leidt tot onzekerheid bij werknemers

“3 losse contracten vind ik te veel, dit geeft te veel onzekerheid bij de werknemers.”

“Dit geeft geen zekerheid voor de werknemer. Hij of zij kan dan bijvoorbeeld moeilijk tot geen lening afsluiten voor een woning.”

“Bedrijfsrisico's worden op deze manier bij de werknemer gelegd. De werknemer heeft zo nooit financiële zekerheid.”

“Omdat mensen bestaanszekerheid ontnomen wordt op deze manier.”

“Bestaanszekerheid van werknemers is hiermee tot nul gedaald. Je kunt geen huis kopen, investeren in opleiding doe je minder snel, want je weet niet of je de baan houdt, de werknemer moet telkens bij een nieuwe werkgever onderaan de ladder beginnen.”

### Werknemer moet worden beloofd

“Als de werknemer goed functioneert moet hij worden beloofd met een vast contract.”

“Na 3 tijdelijke contracten van elk een half jaar, moet de werkgever toch wel kunnen beoordelen of een werknemer capabel genoeg is, en dat niet uit gaan buiten door die een half jaar naar huis te sturen en weer aan te nemen.”

“Als je na 3x en een half jaar weer wordt gevraagd dan ben je een goede werknemer.”

### Misbruik van werknemers

“Dat duurt te lang. Er wordt misbruik van gemaakt.”

“Werkt misbruik van arbeidskrachten in de hand.”

“Dat noem ik misbruik. Vals spelletje.”

“Dit is een schandalige praktijk. Werkgever maakt misbruik van de situatie. Moet die werknemer dan een half jaar thuis gaan zitten?”

Een vijfde (21%) vindt het wel acceptabel als een werkgever dit doet. Vaak geven zij aan dat dit acceptabel is als het de wens is van de werknemer om dit zo te doen. Anderen vinden het belangrijk dat het voor bedrijven belangrijk is om over flexibele arbeidskrachten te beschikken.



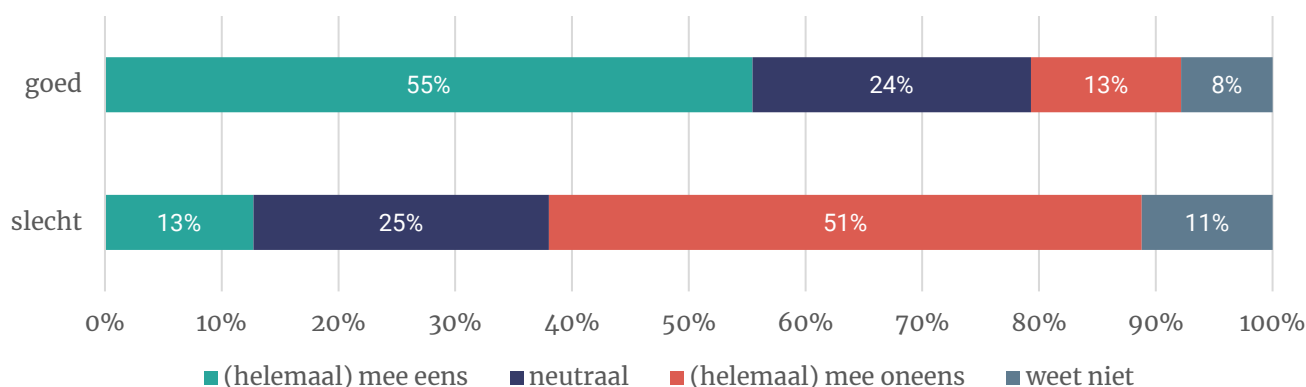
#### 4.4 Ook vast aantal uren ingeschat als goed voor de economie

Een nulurencontract is een arbeidsovereenkomst waarin geen vaste werkuren staan. Een werkgever moet hierbij de werknemer minimaal vier dagen van tevoren oproepen.

De meerderheid van de Nederlanders (55%) denkt dat het goed zou zijn voor de economie als alle werkenden een vast aantal uren zouden hebben. Dertien procent denkt van niet.

Als we de vraagstelling spiegelen komen dezelfde uitkomsten aan het licht<sup>3</sup>.

**Figuur 4.8: Het zou goed/slecht zijn voor de economie als iedere werknemer een vast aantal uren zou hebben** Basis: stelling 'goed' (n=1.274), stelling 'slecht' (n=1.215)

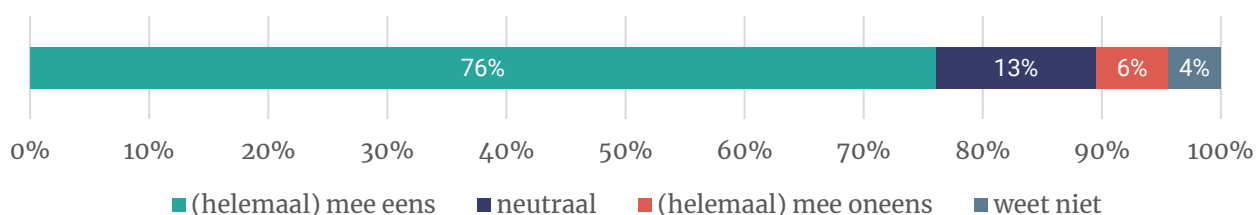


#### 4.5 Driekwart: vaste uren zijn belangrijk voor leefbaar loon

Driekwart van de Nederlanders vindt dat iedere werknemer de mogelijkheid zou moeten hebben om een vast aantal uren per week te werken om zo een leefbaar loon te verdienen.

**Figuur 4.9: Iedere werknemer zou de mogelijkheid moeten hebben om een vast aantal uren per week te werken om zo een leefbaar loon te verdienen**

Basis: gehele steekproef (n=2.489)



<sup>3</sup> Ook hier deden we dit met het idee om te voorkomen dat de richting van de stellingen de antwoorden zou beïnvloeden

## 5 Onderzoeksverantwoording

Dit onderzoek vond plaats van vrijdag 13 tot en met maandag 16 januari 2023. In totaal werkten 2.489 Nederlanders van 18 jaar of ouder mee aan dit onderzoek.

Het grootste deel van de steekproef (n=2.240) is afkomstig het I&O Research Panel, 249 respondenten deden mee via PanelClix. Dit zijn allen Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond.

### Weging en marges

De onderzoeksresultaten zijn gewogen op geslacht, leeftijd, regio, opleidingsniveau en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021. De weging is uitgevoerd conform de richtlijnen van de Gouden Standaard. Hiermee is de steekproef representatief voor de kiesgerechtigde Nederlandse inwoners (18+), voor wat betreft deze achtergrondkenmerken. Bij onderzoek is er sprake van een betrouwbaarheidsinterval en onnauwkeurigheidsmarges. In dit onderzoek gaan we uit van een betrouwbaarheid van 95 procent. Bij een steekproef van n=2.000 en een uitkomst van 50 procent is er sprake van een foutmarge van plus of min 2,2 procent.

### I&O Research Panel

Het I&O Research Panel is geworven op basis van aselechte personen- en huishoudensteekproeven op traditionele manier (geen zelfaanmelding). Het I&O Research Panel werkt met een spaarprogramma, waarbij deelnemers punten sparen afhankelijk van de lengte en complexiteit van de vragenlijst. Deze punten kunnen later worden ingewisseld voor Bol.com-tegoed of een donatie aan een goed doel.

### I&O Research

I&O Research is het grootste onderzoeksbureau voor overheid en non-profit (volgens de MarktOnderzoeksAssociatie, MOA, 2021). Het is onze missie bij te dragen aan beter onderbouwde keuzes van onze klanten, op basis van onderzoek en advies. Wij werken voor overheids- en non-profitorganisaties.

I&O Research heeft vestigingen in Amsterdam en Enschede.

I&O Research is lid van de MarktOnderzoeksAssociatie (MOA), maakt deel uit van de Research Keurmerk Groep en onderschrijft de internationale ICC/ESOMAR-gedragscode voor markt- en sociaalwetenschappelijk onderzoek. I&O Research is ISO 9001-, ISO 20252-, ISO 27001-, ISO 27701- en NEN-5710 gecertificeerd. Het online onderzoekspanel (I&O Research Panel) is ISO 20252-Annex A gecertificeerd. Dit is de norm voor online en offline access panels.

