



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De waarde van werk over de levensloop

Conen, W.S.

Publication date
2024

Published in
De mythe kraker. Liber amicorum Paul de Beer

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Conen, W. S. (2024). De waarde van werk over de levensloop. In A. Strockmeijer (Ed.), *De mythe kraker. Liber amicorum Paul de Beer* (pp. 27-31)

General rights

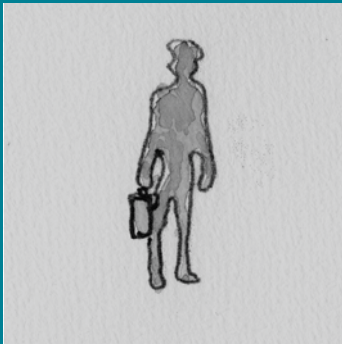
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

De mythekraker

Liber amicorum Paul de Beer



Redactie Anita Strockmeijer

De mythekraker

Liber amicorum Paul de Beer

Redactie Anita Strockmeijer

Uitgave ter ere van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van Paul de Beer, Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam bij het instituut AIAS-HSI, en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, De Burcht, in Amsterdam.

Oktober 2024

Redactie en samenstelling

Anita Strockmeijer

Design

Mark Goslinga

Figuren

Dea Croockewit

Printwerk

Raddraaier SSP Drukkers, Amsterdam sinds 1978

Dit liber amicorum is mogelijk gemaakt door financiering van AIAS-HSI

Alle rechten zijn voorbehouden. Niets van deze publicatie mag worden verveelvoudigd of openbaar worden gemaakt zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

Inhoud

Voorwoord 5

Anita Strockmeijer

Thema Loopbaan

Paul de Beer bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (1993-2001) 11

Cok Vrooman

De Burcht, het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging 15

Lisa Berntsen & Rein de Sauvage Nolting

Paul de Beer en AIAS: een multidisciplinaire duizendpoot 22

Maarten Keune

Thema Waarde van werk

De waarde van werk over de levensloop 27

Wieteke Conen

Van herkomstland naar waardeloos werk? Precaire arbeidsvoorwaarden en de gevolgen voor het welzijn van migrantenvrouwen 32

Wike Been, Roos van der Zwan & Janna Besamusca

Thema Arbeidsverhoudingen

Medezeggenschap: het ondergeschoven kindje 44

Frank Tros

Hoe zit het met 'personen die naar de aard van hun functie en werkzaamheden binnen de werkingsfeer van de cao vallen'? 54

Roy Poelstra & Evert Verhulp

Redt Europa het eroderende Poldermodel? 61

Maarten Keune

Over nut en noodzaak van de vakbeweging 66

Jelle Visser

Het roer in handen 85

Tuur Elzinga

Thema Minimumlonen

Het Onderste Kwart: van 1979 via 1995 naar 2021 94

Wiemer Salverda

WageIndicator, minimumlonen in 207 landen 104

Kea Tijdens

Thema Mythe kraker

Ode aan de mythe kraker 113

Monique Kremer

Pleitbezorger van de publieke zaak 115

Fabian Dekker

Thema Arbeidsmarkt

Het hervormingsmoeras op regionaal en ondernemingsniveau 121

Marc van der Meer

Arbeidsverhoudingen en sociale mobiliteit 135

Herman van de Werfhorst

De rol van begeleiding bij overgangen in het onderwijs 142

Trudie Schils

Functie elders. Baanzekerheid, werkzekerheid en inzetbaarheid. 148

Ferry Koster

Loonconservatisme, Parkinson en de wet van de opwaartse aanpassing of: kan ChatGPT onze arbeidstekorten oplossen? 156

Margo Trappenburg

Strengere regels voor klantmanagers? 165

Els Sol

Waarom in evaluaties niet altijd de goede vragen worden gesteld: de casus arbeidsmarktbeleid 178

Jos Mevissen

The Impact of Occupational Accidents on Small Enterprise Growth and Development: A Case Study of Automobile Artisans in Nigeria 183

Funmilayo Afolabi & Joke Haafkens

Thema Tijd

Determinanten van goede timing 193

Anita Strockmeijer

Gary Becker en de teloorgang van vrije tijd 196

Joop Hartog

Voorwoord

Anita Strockmeijer*

Beste Paul,

Voor je ligt een feestelijke afscheidsbundel, samengesteld ter ere van je pensioen. Hoewel het afscheid nemen als (zeer) actief hoogleraar wellicht niet altijd als een vreugdevol moment wordt ervaren, maakt deze liber amicorum dat meer dan goed. Vele collega's, oud-collega's, promovendi, je eigen promotor, postdocs en medeauteurs met wie je de afgelopen jaren hebt samengewerkt, hebben met enthousiasme bijgedragen aan deze bundel om je in het zonnetje te zetten. Dit als blijk van dank voor een rijke, interdisciplinaire carrière van ruim veertig jaar. De bijdragen stralen een enorme waardering uit voor je scherpe geest en innovatieve benadering om vraagstukken met mooie data te beantwoorden. Men bewondert je hoge productiviteit, die resulteerde in een lange lijst van academische artikelen, boeken, hoofdstukken, columns en presentaties. Met de inhoud van dit liber amicorum sluiten we aan bij de thema's die jou zo na aan het hart ligt: alles gerelateerd aan werk.

Jouw eigen werk begon naar verluidt in 1980 als leraar economie aan het Sint-Stanislascollege in Delft, na je studie Algemene Econometrie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Daarna volgde een jaar als docent economie en praktische toepassing bij de Afdeling Hogere Informatica van de Gemeentelijke HTS Den Haag. In 1982 startte je als wetenschappelijk medewerker bij de Wiarda Beckman Stichting (WBS) in Amsterdam. Gedurende je tien jaar bij de WBS werkte je ook twee jaar bij de Industriebond FNV als erkend gewetensbezwaarde. In de jaren 1993-2001 werkte je bij het Sociaal en Cultureel Planbureau, een periode waar **Cok Vrooman** in zijn bijdrage binnen het *thema Loopbaan* op terugblijkt. Voor collega's met complexe theoretische en methodologische vraagstukken, of voor minder soepel lopende projecten, was je een bron van steun en toeverlaat — een rol die je in je verdere loopbaan bent blijven vervullen. Het is dan ook niet verrassend dat je in 2001 promoveerde in de economische wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam op het proefschrift "Over werken in de postindustriële samenleving" bij prof. dr. J. Hartog en prof. dr. C.J.M. Schuyt. Na je promotie was je twee jaar werkzaam als senior stafmedewerker bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in Den Haag.

Vanaf 1 juli 2003 bekleed je de Henri Polak-leerstoel als bijzonder hoogleraar Arbeids-

* Anita Strockmeijer is senior adviseur bij de Adviesraad Migratie en in 2020 gepromoveerd aan de Universiteit van Amsterdam met Paul als eerste promotor. Maarten Keune en Wieteke Conen wil ik graag bedanken voor de ondersteuning bij de samenstelling van dit liber.

verhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, verbonden aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS). **Maarten Keune**, met wie je vanaf 2012 samen de directie van AIAS voert, omschrijft je als een multidisciplinaire duizendpoot — een eigenschap die perfect past binnen het interdisciplinair instituut AIAS, dat later is samengegaan met het Hugo Sinzheimer Instituut tot AIAS-HSI.

Je bent een druk baasje, want sinds de oprichting van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging (WBV) in 2011 ben je daar onlosmakelijk mee verbonden. **Lisa Berntsen** en **Rein de Sauvage Nolting** geven in hun bijdrage een overzicht van de oprichting van het WBV, het onderzoeksprogramma, de publicaties en de activiteiten waarmee het vakgebied van de arbeidsverhoudingen onder de aandacht wordt gebracht. Verschillende WBV-medewerkers spreken hun waardering uit voor jouw inzet waardoor vakbondsonderzoek een vaste plaats in de wetenschap heeft verworven.

Het thema Levensloop wordt gevolgd door het *thema Waarde van werk*, maar eigenlijk zijn ze synoniem. Jouw levensloop is de waarde van werk. Zoals je bij het WBV nieuwe terreinen betrad, deed je dat ook bij onderzoek naar de waarde van werk. Bij beide was je pionier in het ontwikkelen van nieuwe kennis en biedt je ons meer inzicht in de waarde(ring) van werk. Samen met **Wieteke Conen** startte je de Waarde van Werk Monitor. Op basis van jullie longitudinale data beziet Wieteke hoe de waarde van werk verandert over verschillende levensfasen met als insteek 'wat kan Paul verwachten na zijn pensionering?'. Dat ziet er goed uit: gepensioneerden die ook nog betaalde arbeid verrichten, geven hun arbeidstevredenheid een 8,3 en hun werkbevoegenheid en waardevol werk een score van meer dan 4 uit 5. Wieteke schrijft 'bemoedigend om te weten dat het écht heel leuk is om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd'. Dat je dat alvast weet.

De rode draad van waarde van werk en - recente - benoeming tot raadslid bij de Adviesraad Migratie komen samen in de bijdrage 'Van herkomstland naar waardeloos werk?' van **Wike Been, Roos van der Zwan & Janna Besamusca**. Migrantinnen en vrouwen hebben de meeste kans om in precare banen terecht te komen, en vrouwen met een migratieachtergrond lopen een nóg groter risico. De auteurs laten met robuuste analyses overtuigend zien dat precare arbeidsomstandigheden van migrantenvrouwen bijdragen aan een verminderd welzijn en geluksgevoel. Terecht sluiten ze af met de oproep dat het streven naar waardevol werk voor iedereen een vruchtbare weg is naar een gelijker en gelukkiger samenleving!

Er is dus nog werk te doen, en dat komt ook tot uitdrukking in het *thema Arbeidsverhoudingen*. Via medezeggenschap kunnen werknemers invloed uitoefenen op de besluitvorming binnen het bedrijf maar tegelijkertijd komt medezeggenschap er bekaaid af als onderwerp op het terrein van de arbeidsverhoudingen. Medezeggenschap/ondernemingsraden hebben een institutionele en organiserende macht op bedrijfs- en werkvloerniveau. Vakbonden beschikken daarentegen over structurele macht. **Frank Tros** pleit voor betere samenwerking tussen deze twee. Een

betere samenwerking voorkómt ook dat de ondernemingsraad en de bonden tegen elkaar worden uitgespeeld op het terrein van collectieve arbeidsvoorwaarden. Hetgeen van toenemende belang is omdat het algemeen verbindend verklaren van sommige bedrijfstak-cao's op de tocht staat omdat werknemers- én werkgeversorganisatie(s) onder de vereiste minimale organisatiegraad dreigen te zakken. **Roy Poelstra & Evert Verhulp** beschrijven de praktijk van sommige sectoren om cao's te splitsen – denk aan aparte cao's voor hoger personeel – en de risico's die dat heeft voor de mogelijkheid de cao algemeen verbindend te verklaren. De letter van de wet doet dat namelijk wel vermoeden. De auteurs zijn van mening, en denken dat jij die mening deelt, dat het niet gaat of de cao voor een belangrijke meerderheid geldt, maar of die meerderheid wil dat de cao geldt. De dekkinggraad is in de afgelopen jaren gedaald van 76% naar 72% van alle werknemers. Steun komt uit onverwachte hoek met twee Europese instrumenten die een directe (positieve) invloed hebben aldus **Maarten Keune**. Zo is er de afgelopen jaren een groot aantal EU Richtlijnen en Aanbevelingen aangenomen voor een goed functionerende arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. Daarnaast dienen lidstaten op instigatie van de Europese Commissie een actieplan op te stellen om de cao-dekkinggraad te verhogen naar minimaal 80%.

De dalende dekkinggraad van cao's leidt bij **Jelle Visser** tot een overdenking van nut en noodzaak van de vakbeweging in relatie tot de cao, ongelijkheid en de waarde van werk. En bepleit voor de herwaardering van de vakbeweging: Als er ooit een tijd was voor vakbonden, dan is het nu! De voorzitter van de FNV, **Tuur Elzinga**, onderstreept dit en voegt daaraan toe het belang van hernieuwd vertrouwen: 'Mensen van de vloer, uit de wijk, van de straat en uit de praktijk moeten het roer in handen nemen. Dan krijg je oplossingen mét draagvlak. Dan krijgen mensen grip op hun leven, op hun werk, op hun leefomgeving. Dan creëren we een sámenleving. En uiteindelijk een nieuw vertrouwen'. Waarmee we het thema Arbeidsverhoudingen afsluiten.

In het *thema Minimumlonen* roept **Wiemer Salverda** je studie *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt* uit 1996 in herinnering en plaatst het onderwerp van lage beloning in het grotere plaatje van daarvoor en daarna. De werkgelegenheidsgraad alsook het aandeel van laagbetaald werk is gestegen, hetgeen betekent dat het aandeel van laagbetaalde werknemers onder de bevolking sinds de jaren negentig is verdubbeld. Het onderstreept dat Nederland economisch steeds sterker een lagelonenland wordt c.q. steeds minder over heeft voor de noodzakelijke diensten die de onderkant levert. Tegelijk expandeerden de flexibele contracten, met name sinds het midden van de jaren 2000. Vakbonden hebben deze ontwikkelingen niet weten te verhinderen in onderhandeling met werkgevers, niet voor lage lonen en evenmin voor flexibele contracten. Een stevig portee.

Wil je meer analyses uitvoeren over minimumlonen? De WageIndicator Minimumloon Database (MWDB) is een omvangrijke en openbare databron. Het bevat maandelijkse minimumlonen in lokale valuta-eenheden vanaf 2014, die gelden in 207 landen.

Kea Tijdens geeft een uiteenzetting over deze indrukwekkende minimumloondatabase.

De titel van dit liber amicorum, *De Mythekraker*, is ontleend aan de columnbijdrage van **Monique Kremer**. Monique en anderen zien jou als een oerexemplaar wetenschapper die mythes doorprijkt. Een *thema 'Mythekraker'* kan dan ook niet ontbreken. Mythes zijn volgens **Fabian Dekker** te typeren als collectieve verhalen die culturen hun 'gezicht' en samenlevingen hun betekenis geven. Hoewel ze overwegend fictief zijn en niet op objectieve feiten berusten, wordt het steeds belangrijker om feitenkennis in de discussie te brengen, vooral nu desinformatie en nepnieuws via sociale media snel verspreiden. Jij wordt geprezen om je vermogen om in begrijpelijke taal én zonder gebruik van onnodig complexe statistieken de wetenschap dichter bij mensen te brengen.

In je gehele werkzame leven staat de arbeidsmarkt centraal. Voor de toekomst ervan is het cruciaal dat we sociaal, economisch en onderwijsbeleid beter op elkaar afstemmen benadrukt **Marc van der Meer** in zijn bijdrage in het *thema Arbeidsmarkt*. Het is van belang om daarbij de stem van de werkvloer te horen, dat leerden we ook van Tuur, want als we dat weten kunnen we ook de richting van het arbeidsmarktbeleid goed bepalen.

Een stratificatiesocioloog vragen om een bijdrage voor jou leidt al snel tot de vraag of de coördinatie van arbeidsverhoudingen bijdraagt aan een meer 'open samenleving' met grotere sociale mobiliteit. **Herman van de Werfhorst** onderzocht dit en concludeert dat sociale mobiliteit tussen landen en tijden varieert, maar niet sterk samenhangt met de betrokkenheid van werknemers in de coördinatie van arbeidsverhoudingen, vakbondslidmaatschap of globalisering.

Sociale mobiliteit brengt overgangen in onderwijs met zich mee: naar de middelbare school en van promovendus naar postdoc. Bij deze belangrijke, maar ook kwetsbare, overgangen speelt goede begeleiding een grote rol. **Trudie Schils** weet dat als onderwijseconoom en heeft dat ervaren met jou als mentor. Je leerde Trudy het belang van een interdisciplinaire focus en als onderzoeker het gesprek aan te gaan met betrokkenen buiten de wetenschap, maar binnen het werkveld, om daadwerkelijk impact te maken. En zij neemt het weer mee in haar begeleiding van jonge onderzoekers die in het begin van hun carrière staan.

De arbeidsmarkt draait om het vinden van een baan, waarbij vraag en aanbod samenkomen. Met de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat het om het realiseren van werkzekerheid in geval van baanonzekerheid. **Ferry Koster** beantwoordt de vragen (1) hoe verhoudt objectieve baanonzekerheid zich tot subjectieve baanonzekerheid en subjectieve werkzekerheid?, en (2) hoe verhoudt die objectieve baanonzekerheid zich tot de inzetbaarheid van werkenden? Zijn analyses tonen aan hoe hoger de objectieve zekerheid, hoe lager de subjectieve zekerheid. Het is dan ook zinvol een strikt onderscheid te maken tussen baan- en werkzekerheid, niet alleen conceptueel, maar vooral om de wijze waarop zij samenhangen met arbeidscontracten en andere kenmerken van de werksituatie.

Kunstmatige intelligentie zorgt ook voor baanonzekerheid. De inzet van Chat Generative Pre-trained Transformer (ChatGPT) zou het werk van bijvoorbeeld beleidsmedewerkers

kunnen vervangen. **Margo Trappenburg** beschrijft deze trend en legt uit hoe loonconservatisme, de wet van Parkinson en de wet van de opwaartse aanpassing ervoor zorgen dat deze maatschappelijke verandering toch niet, of in ieder geval niet snel, zal plaatsvinden.

Wat de toekomstige ontwikkelingen ook zullen brengen, banen blijven bestaan en de noodzaak om mensen aan het werk te krijgen via goede matches blijft onverminderd belangrijk. **Els Sol** beziet of meer regulering of meer handelingsvrijheid van klantmanagers leidt tot betere matches. Bij de benadering wordt ook kunstmatige intelligentie (AI) betrokken. AI belooft sneller toegang tot uitkeringen en effectievere geïndividualiseerde dienstverlening, waardoor uniforme standaarden kunnen inperken. Haar analyse toont echter aan dat AI-regels eerder leiden tot hervorming van de handelingsruimte, met meer ruimte voor complexere re-integratiedienstverlening.

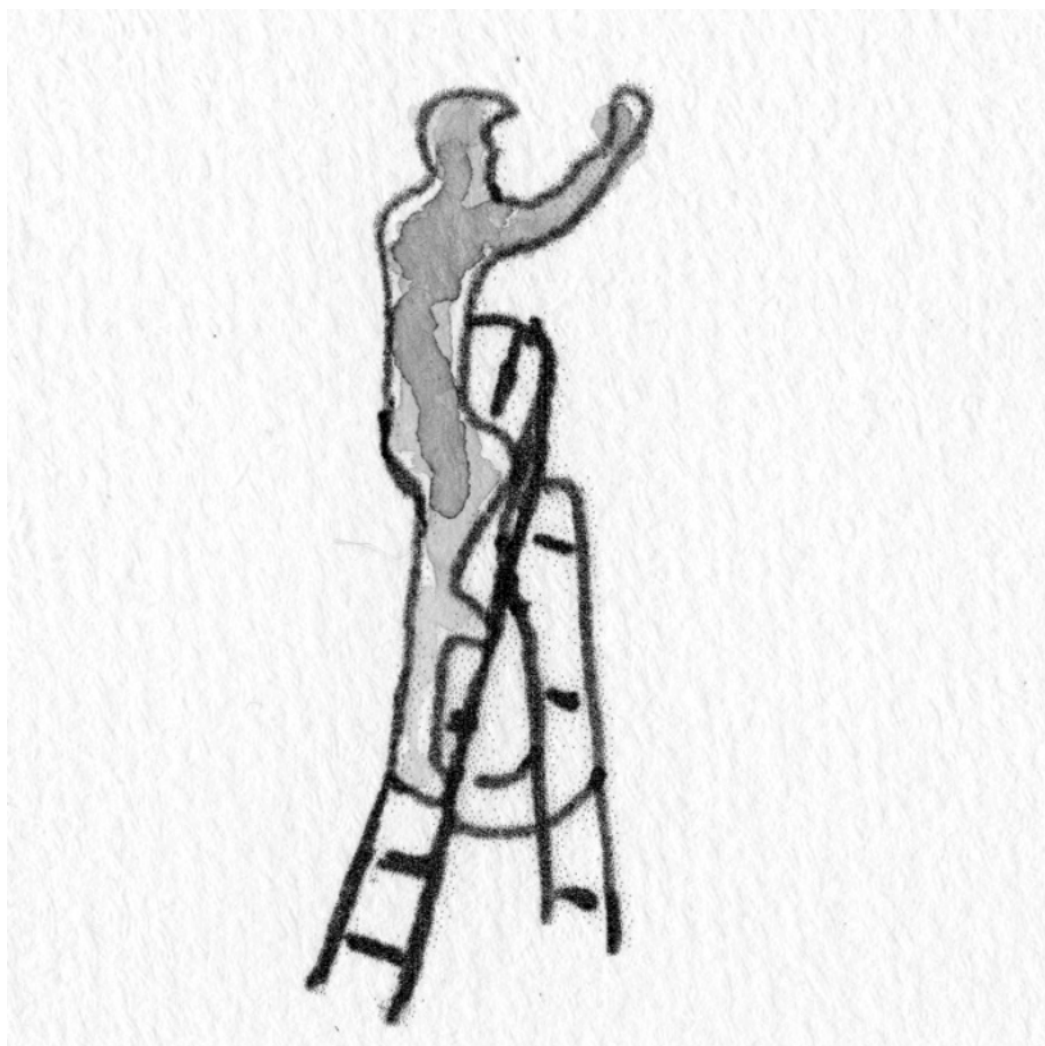
Als mentor benadrukte je het belang om arbeidsmarktvragestukken vanuit een bredere invalshoek te benaderen dan enkel een economische perspectief. Je recente boek *De mythe van de arbeidsmarkt* sluit hier ook mee af. **Jos Mevissen** onderstreept dat beleidsonderzoek eveneens breder moet worden aangevlogen. Beleidsevaluaties zouden het grotere geheel, de beleidscontext in ogenschouw moeten nemen. Dat effectiviteits- en efficiëntieonderzoeken bij beleidsevaluaties vaak de boventoon voeren, komt door opdrachtgevers die vastzitten in een neoklassieke economische aanpak. Een bredere benadering van beleidsevaluaties vereist dat ook de wisselwerking tussen het arbeidsmarktgedrag van de overheid en bedrijven wordt meegenomen

Funmilayo Afolabi & Joke Haafkens richten hun blik op de internationale arbeidsmarkt, specifiek op de impact van beroepsongevallen onder automonteurs in Nigeria. Deze ongevallen veroorzaken zowel psychologische stress als economische verliezen. Investeren in training op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk is daarom niet alleen ethisch verantwoord, maar ook economisch gunstig.

Tijd is een sleutelwoord in het leven na pensionering, want het biedt de vrijheid om je eigen dagindeling te bepalen. Daarom in dit liber amicorum ook het *thema Tijd*. Naast je intelligentie bewonder ik je goede timing. Je hebt evenveel uren in een dag als ieder ander, maar weet ze beter te benutten. Uit persoonlijke observaties beschrijf ik in **mijn bijdrage** enkele determinanten van je goede timing: een sterke start van de dag, papierloos en gestructureerd werken, gedisciplineerd je agenda beheren, en af en toe een wandeling met de hond.

Joop Hartog was je promotor en stond aan het beging van je wetenschappelijke carrière. Met zijn bijdrage sluiten we dit liber amicorum af. Hij verbindt Gary Becker's theorie over de allocatie van tijd – hoe mensen hun beperkte tijd verdelen over werk, vrije tijd en huishoudelijke taken – aan de grote veranderingen tussen marktproductie en huishoudproductie, zoals toenemende tijdsdruk en de afnemende rol van betaalde arbeid. Volgens Joop opent dit een aantal thema's die door jou verder kunnen worden uitgewerkt. Ik sluit aan en af met zijn woorden: dit liber amicorum toont aan dat er nog volop uitdagingen liggen op het gebied van werk voor een vaardig emeritus!

Thema Loopbaan



Paul de Beer bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (1993-2001)

Cok Vrooman¹

Tussen november 1993 en oktober 2001 werkte Paul de Beer bij de afdeling Rapportage en Advies van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Destijds was ik daar plaatsvervangend hoofd, en coördineerde ik een kleine sectie die zich bezighield met het thema 'arbeid en sociale zekerheid'. Paul sloot daarbij aan, en door hem werd het SCP in korte tijd een gezaghebbende stem over arbeidsmarktvragestukken, een terrein dat de jaren ervoor onderbezet was geweest. Hij was bovendien van grote betekenis voor de ontwikkeling van de wetenschappelijke kwaliteit en de beleidsimpact van het SCP.

Pauls eerste grote project was het hoofdstuk Arbeid van het *Sociaal en Cultureel Rapport 1994*. Dit was toen een nieuwe taak voor de sectie, en de doelstelling was het hoofdstuk zowel empirisch als beleidsmatig meer gewicht te geven. Dat is, meteen in die editie al, gelukt; en ook de bijdragen aan vier latere edities van het SCR waren uitstekend en invloedrijk.

Daarna stortte Paul zich met veel inzet op een integrale analyse van de onderkant van de arbeidsmarkt, mede aan de hand van een herhaling van een SCP-enquête naar de leefsituatie van werkenden en werkzoekenden, die hij zelf opzette. De publicatie *Het onderste kwart: Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt* (1996) bevatte een aantal eye-openers, zoals dat het aantal laaggekwalificeerde banen vanaf de jaren zeventig vrij stabiel bleef. De samenstelling van de werkgelegenheid aan de onderkant veranderde wel. Er waren groeiberoepen, bijvoorbeeld in de horeca; maar ook duidelijke krimpberoepen, niet uitsluitend in de landbouw, maar ook bij

¹ Cok Vrooman is bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid en Participatie aan de Universiteit Utrecht en werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

laaggekwalificeerde fabrieksarbeid, zoals 'wassers en persers' en 'machinisten stationaire machines en installaties'.

Vervolgens leverde Paul belangrijke bijdragen aan de armoedeonderzoeken die het SCP vanaf 1996 entameerde. Uit een empirische analyse in een hoofdstuk van het eerste *Jaarrapport Armoede en Sociale Uitsluiting* bleek dat werk slechts voor een beperkte groep een oplossing uit armoede bood. Paul concludeerde dat het aantal toen geplande 'Melkertbanen' slechts een vijfde was van het toenmalige aantal mensen met een minimum bijstands- of werkloosheidsuitkering. Door de geringe beloning zou zo'n baan uitsluitend voor alleenstaanden een aanzienlijke inkomensvooruitgang betekenen; en gezien de eerdere ervaringen met banenpools en het Jeugdwerkgarantieplan was het twijfelachtig of er sprake zou zijn van een substantiële doorstroming naar betaald werk. Die centrale conclusies voorzag Paul in latere edities van het *Jaarrapport Armoede en Sociale Uitsluiting* (een reeks onder redactie van Godfried Engbersen, Erik Snel en mijzelf) en de *Armoedemonitor* (een samenwerkingsproject van SCP en CBS) van een nog steviger empirisch fundament.

Een ambitieuze landenvergelijkende SCP-studie die nogal wat vertraging had opgelopen raakte in een stroomversnelling toen Paul erbij werd betrokken. In 2000 verscheen uiteindelijk *De maat van de verzorgingsstaat; Inrichting en werking van het sociaal-economisch bestel in elf westerse landen*. Aan de hand van een groot aantal stelselkenmerken en de microdata van de Luxembourg Income Study onderzochten we of elf welvarende landen rond het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw verschilden in de maatschappelijke resultaten die zij boekten. Een typologische analyse bevestigde in grote lijnen Esping-Andersens bekende driedeling in liberale, sociaaldemocratische en corporatistische verzorgingsstaten, al kwam Nederland naar voren als een mengvorm. Uit de analyse van de stelseluitkomsten bleek echter dat er in termen van herverdeling, inkomensongelijkheid, sociale welvaart en armoede eerder sprake was van een tweedeling. De liberale groep (Verenigde Staten, Australië, Canada en het Verenigd Koninkrijk) stond aan de ene kant, met weinig herverdeling, veel ongelijkheid en armoede, en betrekkelijk weinig sociale welvaart (als men uitgaat van enige mate van ongelijkheidsaversie). De overige Europese landen scoorden op die punten grofweg andersom, maar daarbij traden geen duidelijke patroonverschillen tussen de sociaaldemocratische

(Zweden, Denemarken en Noorwegen) en corporatistische (Duitsland, Frankrijk en België) *welfare regimes* aan het licht; en het hybride Nederland onderscheidde zich evenmin. Een jaar later werd deze studie in het Engels uitgebracht, als *On Worlds of Welfare*, en Google Scholar leert dat dit een van Pauls meest geciteerde werken is.

Een hoogtepunt bereikte Paul met het proefschrift *Over werken in de postindustriële samenleving*, dat hij in juni 2001 verdedigde aan de Universiteit van Amsterdam, en ook als SCP-publicatie werd uitgebracht (<https://repository.scp.nl/handle/publications/1164>). Dit is een zeer geslaagde combinatie van economie, econometrie en sociologie: een standaardwerk over de betekenis van arbeid in de Nederlandse samenleving aan het begin van de 21e eeuw. Paul onderzoekt hoe betaalde arbeid drie klassieke functies - de (macro-economische) welvaartsfunctie, de individuele (micro)nutsfunctie, en de verdelingsfunctie - in het postindustriële tijdperk vervulde. Ten aanzien van het eerste concludeerde het proefschrift onder meer dat historische fluctuaties in welvaart minder groot zijn als men niet alleen kijkt naar betaalde arbeid, maar eveneens rekening houdt met de welvaartsverhoging die onbetaalde arbeid teweegbrengt. Het individuele nut van werk hing af van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar de geboden ontplooiingsmogelijkheden zijn volgens het proefschrift eveneens van belang. De (beperkte) veranderingen in de inkomensverdeling vanaf de jaren tachtig konden volgens Pauls analyse niet worden toegeschreven aan veranderingen in de arbeidsmarktparticipatie, maar hingen samen met wijzigingen binnen de groepen werkenden en niet-werkenden.

Bij de buitenwacht vielen de beargumenteerde conclusies die Paul voor het beleid uit zijn onderzoek trok niet altijd in goede aarde. We constateerden ooit dat zulke fricties in de toenmalige beleidsdynamiek niet altijd te voorkomen waren. Soms waren de conclusies en aanbevelingen al afgestemd met ambtenaren op de ministeries; maar op het moment dat een rapport dan publicitair de aandacht trok voelden bewindspersonen zich geroepen hier een defensief oordeel over te geven. Ik heb de indruk dat het interne en externe 'stakeholdermanagement' tegenwoordig beter op orde is; maar voor Paul was dit destijds niet altijd gemakkelijk.

In zijn SCP-periode vervulde Paul ook tal van externe functies. Zo nam hij deel aan diverse interdepartementale beleidsgroepen en SER-commissies, was hij bestuurslid van het Nederlands Genootschap voor Sociale Zekerheid, lid

van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, en veel meer. Binnen het SCP was hij een belangrijke informele vraagbaak: voor collega's met ingewikkelde theoretische of methodologische kwestie, of minder goed vlottende projecten, was Paul vaak een steun en toeverlaat.

Toen Paul vertrok vertelde ik dat hij in veel opzichten een ideale SCP'er was; en dat we hem zouden missen om zijn grote kennis van wetenschap en beleid, zijn onuitputtelijk vermogen tot stimulerend debat, zijn collegialiteit en zijn vriendelijkheid. Maar 2001 was vermoedelijk wel het juiste moment om elders zijn heil te zoeken. Inhoudelijk had Paul in de jaren ervoor veel bereikt, de dissertatie was afgerond, en de doorstroommogelijkheden binnen het SCP waren beperkt. Ook zou een langer aanblijven tot misverstanden hebben kunnen leiden: in een recensie werd gesproken van 'het recente proefschrift van Paul de Beer, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau'. Dat laatste is hij niet geworden (en ik weet eerlijk gezegd niet of hij iets dergelijks ambieerde); maar ik heb genoten en geleerd van de hoge vlucht die zijn loopbaan later nam.

De Burcht, het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging

Lisa Berntsen & Rein de Sauvage Nolting²

Het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging

Het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging (hierna: WBV) is opgericht in 2011 en huist in de Burcht, het oudste vakbondshuis van Nederland. Het gebouw is een monumentaal staaltje vak(bonds)werk, ontworpen door architect H.P. Berlage rond 1900 in opdracht van de Algemeene Nederlandsche Diamantbewerdersbond (ANDB). Vanaf het begin was de bedoeling dat de Burcht meer was dan een vakbondshuis: het moest het centrum voor de arbeidersbeweging worden. Met de Burcht wilde Henri Polak, de toenmalig voorzitter van de ANDB en opdrachtgever van de bouw, een monument voor de hele arbeidersbeweging scheppen: "een symbool in steen en in staal van hetgeen die beweging voor een deel reeds is, maar meer nog van hetgeen zij worden kan, van hetgeen zij worden moet en worden zal"³. Met een vanaf de straat toegankelijke bondsdrukkerij in het souterrain, een grote vergaderzaal op de bel-etage, de bestuurskamers en een brandvrije kluis voor het bondsarchief op de eerste verdieping en tenslotte een bibliotheek op de tweede etage voor de culturele ontwikkeling van de arbeiders, was de Burcht een plaats voor ontmoeting en ontwikkeling van de Nederlandse vakbeweging begin 20^{ste} eeuw. Het is dan ook van symbolische waarde dat het WBV zetelt in dit historisch vakbondsbolwerk.

Paul is onlosmakelijk verbonden met het WBV. Sinds de oprichting heeft hij wetenschappelijk directeur leidinggegeven aan de staf van het WBV. Hoewel klein in personele omvang, is het WBV een uniek instituut in het Nederlandse arbeidsverhoudingenlandschap. Met als doelstelling onderzoek te verrichten

² Lisa Berntsen & Rein de Sauvage Nolting zijn beiden onderzoeker bij De Burcht.

³ *Weekblad van den Algemeenen Nederlandschen Diamantbewerdersbond* 3-8-1900, geciteerd in M. van der Heijden (2001) *De Burcht: Het bondsgedouw van H.P.Berlage, R.N. Roland Holst en de ANDB*, Amsterdam: Aksant, p. 18.

naar vraagstukken die voor de vakbeweging van strategische betekenis zijn, waarborgt het bureau agendering van dit onderwerp. Dit gebeurt door de uitvoering van een eigen meerjarig onderzoeksprogramma, door gezamenlijke onderzoeksprojecten met universiteiten of vakbondsinstellingen en door het verrichten van opdrachtonderzoek voor bijvoorbeeld de FNV. Zo kan het bureau een werkplaats voor verbetering van vakbondswerk bieden; een netwerk van onderzoekers en vakbondsvertegenwoordigers samenbrengen; en een bijdrage leveren aan kennisontwikkeling en opinievorming. In deze bijdrage bespreken we een aantal activiteiten van het WBV van de afgelopen jaren. Bovendien laten we een aantal (oud-)medewerkers kort aan het woord over het onderzoek van het WBV en de rol die Paul daarin speelt.

De studie van arbeidsverhoudingen

Aandacht binnen de wetenschap voor arbeidsverhoudingen en met name vakbonden volgt, misschien niet verrassend, in belangrijke mate de machtsontwikkeling van vakbonden.⁴ Het vakgebied kende bijvoorbeeld een enorme opleving in de periode na de Tweede Wereldoorlog, toen vakbonden een belangrijke rol speelden in de wederopbouw en vormgeving van de arbeidsmarkt, al dan niet afgedwongen via collectieve acties. Met de teruglopende invloed en ledenaantallen van vakbonden, liberale overheden en arbeidsmarktderegulering is – niet alleen in Nederland – de academische aandacht voor de studie van arbeidsverhoudingen en vakbonden afgenomen. Zo tonen Batenburg en Dekker dat het aandeel artikelen over arbeidsverhoudingen in het Nederlandse *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* sterk afnam vanaf de jaren negentig: waar 25 procent van de artikelen in 1985-1989 over arbeidsverhoudingen ging, was dit aandeel in de periode 2005-2008 nog slechts 4 procent.⁵ In dat licht is de oprichting van het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging in 2011 een belangrijke stap geweest om dit dynamische vakgebied blijvend onder de aandacht te brengen.⁶ Ook zien we dat vakgroepen met een sterke onderzoekspoot op arbeidsverhoudingen, steeds schaarser zijn (geworden)

4 B.E. Kaufman (2008) Paradigms in industrial relations: Original, modern and versions in-between, *British Journal of Industrial Relations* 46(2): 314-339.

5 R. Batenburg en F. Dekker (2009) 25 jaar trends in TvA: auteurs, thema's en type onderzoek, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 25(3): 262-274.

6 Zeker in vergelijking met zusterinstellingen als het Hans Boeckler Instituut in Duitsland dat al in 1954 werd opgericht door de DGB (eerst als Stichting Medezeggenschap, en sinds 1977 onder de huidige naam), of het HIVA dat in 1951 door de christelijke arbeidersbeweging in België werd opgericht.

– met een uitzonderingspositie van het AIAS/HSI aan de Universiteit van Amsterdam. Dit is precies wat Paul zo bijzonder maakt, stelt Saskia Boumans, “hij heeft zijn werkend leven – zijn scherpe geest – in dienst gesteld van een sociaal Nederland en een eerlijkere arbeidsmarkt. Dit is een te prijzen keuze in de hedendaagse wetenschap die zó individualistisch en carrièregericht is.” Daarnaast omschrijft Saskia Paul als “gedegen wetenschapper met een goede neus voor nieuwe onderwerpen en trends. Paul is altijd goed voorbereid, altijd vriendelijk, soms zacht grinnikend, zelden geïrriteerd, maar niet nooit, vaak kritisch en altijd bereid om te helpen.”

Het onderzoeksprogramma van het WBV

Het WBV heeft vanuit het eigen onderzoeksprogramma naar een breed aantal thema's onderzoek gedaan om een geïnformeerde bijdrage te leveren aan het debat binnen en rondom de vakbeweging. Zo besteedde het WBV onder andere aandacht aan flexibilisering (2011/2014/2016), sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid (2013), bevolkingskrimp (2014), de vermogensverdeling en loonontwikkeling (2015/2016), beroepsziekten/burn-out (2015/2015) en (mede-)zeggenschap (2016).

Om de samenhang tussen de verschillende onderzoeksthema's te verbeteren, werkt het WBV sinds 2016 met een vierjarig onderzoeksprogramma. Het onderzoeksprogramma (2016-2020) sloot aan bij twee kerndoelen van de FNV op dat moment, namelijk 'echte banen' en 'versterking vakbeweging', met onderzoek naar 1) vraagstukken op het terrein van de kwaliteit van de arbeid en 2) positie en strategie van de vakbeweging als hoofdthema's. Dit resulteerde in verschillende onderzoeken. Sanne van der Gaag bracht in '*Als je er wat op te zeggen hebt...* (2018)', de positie van precair werkenden in beeld door middel van interviews met postbezorgers, horecamedewerkers en schoonmakers. Charissa Freese en Ronald Dekker onderzochten de rol van technologische ontwikkeling (in het bijzonder robotisering en automatisering) (2017). Fabian Dekker verrichtte een drietal casestudies om de voor- en nadelen van arbeidsmobiliteit nader te duiden en welke rol de vakbeweging zou kunnen spelen om werkenden te ondersteunen hierin (2018). Paul onderzocht samen met Marije de Goede wat de redenen zijn voor werkgevers om gebruik te maken van flexibele arbeidsrelaties (2021). In het kader van het tweede onderzoeksthema, onderzocht Lisa welke lessen de Nederlandse vakbeweging kan trekken uit de manieren waarop Belgische vakbonden jonge leden weten te

werven en te behouden als vakbonds lid (2019). Samen met Peter van der Valk onderzocht Paul welke factoren effectief vakbondswerk beïnvloeden (2020). Ook de 'institutionele inbedding' van de vakbeweging werd bestudeerd door Paul, die samen met Eva Mommers naging in hoeverre 'het poldermodel' tot betere resultaten leidt dan andere systemen van arbeidsverhoudingen (2021).

In de periode 2022-2025 staan opnieuw twee thema's centraal in het onderzoeksprogramma. Onder het hoofdthema 'Toekomstperspectieven voor waardevol werk' bestudeerde Stella Jonkhout de ervaringen van werkenden in de sector logistiek en in hoeverre zij (geen) toegang hebben tot waardevol werk (2023). Het andere hoofdthema is 'het verstoorde evenwicht tussen arbeid en kapitaal'. Daarbinnen schreef Arthur Berkhout over de problemen die financialisering (het almaar grotere belang van de financiële sfeer in de economie) met zich meebrengen en wat de vakbeweging daartegen kan doen (2023). In het onderzoek '*balanceren op de cao-helling*' over de daling van de cao-dekkingsgraad, roepen Paul en Rein op tot een fundamenteel debat over de toekomst van het poldermodel. Ewout van den Berg werkt in 2024 aan een onderzoek naar democratisering van de werkvloer en de rol van bedrijvenwerk. Daarover zegt Ewout "Wat mij direct erg aansprak in de benadering van Paul waren de erg open vergaderingen en de ruimte voor eigen initiatief waar een groot vertrouwen uit spreekt. Het wetenschappelijk bureau biedt zo een stimulerende omgeving om verder na te denken over de strategische uitdagingen waar de vakbeweging voor staat."

Daarnaast heeft het WBV verschillende themabundels gepubliceerd met bijdragen van wetenschappers, medewerkers en leden van vakbonden. Op basis van het werk van voormalig hoogleraar arbeidsvraagstukken Harry Coenen werd door oud-collega's de bundel '*De toekomst van de vakbeweging*' (2012) samengesteld. In deze bundel buigen verschillende auteurs zich over de vraag hoe nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen de positie van de vakbeweging beïnvloeden. De publicatie '*Positie en strategie vakbeweging*' (2018), samengesteld door Wim Eshuis en Saskia Boumans, bundelde verschillende perspectieven uit het arbeidsverhoudingenveld op de vakbeweging. Hierin beschreef Merijn Oudenampsen onder andere hoe het neoliberalisme voet aan de grond kreeg in de Nederlandse polder, bepleitte Mirjam de Rijk dat de vakbeweging sterker kan worden door meer aandacht aan de vermogingsdeling te besteden en betoogde Roel Berghuis dat de

vakbeweging zich moet heroriënteren op de werkvloer. De complexe relatie tussen vakbonden en de werkvloer stond centraal in de themabundel die Rosa Kösters en Wim Eshuis samenstelden (2020). Veel van de publicaties van het WBV bespreken thema's die ook vandaag de dag nog steeds relevant zijn.

Het netwerk wetenschap-vakbeweging

Sinds 2014 organiseert het WBV bijeenkomsten om de uitwisseling tussen wetenschap en vakbeweging te stimuleren. Met dit netwerk, waarin zowel wetenschappers als vakbondsmedewerkers zitten, beoogt de Burcht de uitwisseling van kennis en ervaring te bevorderen tussen professionals uit de vakbeweging en onderzoekers aan universiteiten, hogescholen en andere onderzoeksinstituten. Zo organiseert het WBV bijvoorbeeld lezingen van wetenschappers over specifieke vakbondsgerelateerde onderwerpen, of themabijeenkomsten of workshops. Onder de noemer '*Goede tijden (na) slechte tijden?*' nodigde het WBV verschillende sprekers uit om een (kritische) beschouwing te geven op de positie en strategie van de vakbeweging in Nederland. Naar aanleiding van deze discussies schreven verschillende netwerkleden opiniestukken op de website van het WBV (2019-2021). Ook organiseert het WBV lezingen over actuele economische of maatschappelijke vraagstukken die de vakbeweging aangaan. Zo verzorgde Ronald Dekker in 2022 een lezing over de 'krapte' op de arbeidsmarkt. In 2024 bracht Vincent Scheltiens historische en actuele duiding op het vraagstuk hoe de vakbeweging om kan gaan met radicaal-rechts op basis van ervaringen in België.

De scriptieprijs van de vakbeweging

Het WBV probeert het vakgebied van de arbeidsverhoudingen ook onder de aandacht te brengen van jonge wetenschappers, onder andere door samen met de FNV de scriptieprijs van de vakbeweging te organiseren (sinds 2015). De prijs wordt toegekend aan een student die een afstudeerscriptie heeft geschreven over een onderwerp dat betrekking heeft op het werkgebied van de vakbeweging of de rol van de vakbeweging behandelt. Met de scriptieprijs wil het WBV studenten stimuleren de rol van de vakbeweging te bestuderen en hen stimuleren na te denken over oplossingen voor sociaaleconomische vraagstukken. Scripties over een breed scala aan onderwerpen, belicht vanuit verschillende disciplines, zoals arbeids- of sociaal zekerheidsrecht, sociologie, politicologie, antropologie, bedrijfswetenschappen, bestuurskunde of filosofie, worden door studenten ingediend. Prijswinnende scripties gingen

bijvoorbeeld over beperkingen van nuluren contracten in de zorg (2015); vakbondsorganisatie onder Bengalese textielwerkers (2016); stakende zzp-ers (2017); vakbondssolidariteit en het recht op staken (2018); volgerschap in sociaal-politiek activisme (2021); het onderkruipersverbod in de Waadi (2022); het gezagscriterium in de boordeling van een al dan niet zelfstandige arbeidsrelatie (2023); en informele arbeidsrelaties in een Chinees restaurant (2023). Noemenswaardig zijn bovendien twee scriptieprijswinnaars die na afronding van hun studie hebben meegewerkt aan onderzoek van het WBV. Rosa Kösters won in 2018 de scriptieprijs met een historisch onderzoek naar veranderingen in het werk bij Philips en Hoogovens in 1973-1985 en de reactie van werknemers en vakbonden daarop. Samen met Wim Eshuis publiceerde Rosa in 2020 de eerdergenoemde bundel over de relatie tussen de vakbond en de werkvloer. In 2020 won Stella Jonkhout de scriptieprijs met etnografisch onderzoek naar de strijd van mensen met de beroepsziekte die bekendstaat als OPS of de schilderziekte. Stella schreef in 2023 de publicatie over waardevol werk wederom op basis van etnografisch onderzoek. Stella blikt positief terug op haar tijd bij het WBV: "Wanneer ik denk aan het WBV, denk ik aan Paul. Ik ben enorm dankbaar hoe zowel het WBV als Paul voor mij een baken van kennis op het gebied van arbeidsverhoudingen zijn geweest en tegelijkertijd deze kennis heel toegankelijk en uitnodigend hebben gemaakt".

Naast de scriptieprijs, werkt het WBV ook samen met verschillende universitaire opleidingen, door (praktische) onderzoeksopdrachten of scriptieonderwerpen aan te dragen. Zo onderzoeken tweedejaars studenten toegepaste antropologie sinds 2021 ieder jaar de positie van de fietskoeriers in Amsterdam. Daarnaast verzorgt het WBV sinds 2021 een vak aan de universiteit van Tilburg over arbeidsverhoudingen in vergelijkend perspectief, waarin masterstudenten meer leren over het academisch vakgebied van arbeidsverhoudingen. Op deze manieren wil het WBV een bescheiden bijdrage leveren aan het onder de aandacht houden van kennis, inzichten en uitdagingen binnen het veld van arbeidsverhoudingen.

Tot slot

Het is Pauls verdienste, zegt Wim Eshuis, dat vakbondsonderzoek in Nederland een vaste plaats heeft in de wetenschap: "Door het WBV is de afgelopen jaren - met beperkte financiële middelen- een groot aantal publicaties tot stand gekomen. Deze publicaties onderscheiden zich door hun degelijkheid,

diversiteit en relevantie voor de vakbeweging én wetenschap. Daarnaast heeft het WBV zich ingespannen om via verschillende middelen (symposia, lezingen, video's, scriptieprijs) te communiceren over de uitkomsten van onderzoek. Paul de Beer heeft op een vakkundige en aimabele manier leidinggegeven aan de ontwikkeling van dit vakbondsrelevant onderzoek. En er daarmee voor gezorgd dat vakbondsonderzoek een vaste plaats heeft in de wetenschap. Hopelijk wordt door het WBV in de toekomst praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek - voor, door én met de vakbeweging- verder ontwikkeld ten behoeve van de noodzakelijke vernieuwing van vakbondswerk in Nederland".

Het is onbetwist dat het WBV behoorlijk vergroeid is met Paul en dat we Paul als directeur en collega enorm gaan missen bij het WBV. Het WBV zal zich in het tijdperk post-Paul blijvend inzetten om onderzoek te doen op het altijd-dynamische en boeiende terrein van arbeidsverhoudingen, al zullen er onvermijdelijk ook enkele veranderingen komen. We willen Paul bedanken voor zijn unieke bijdrage aan het veld van arbeidsverhoudingen in Nederland en in het bijzonder de oprichting van het WBV. We sluiten af met een persoonlijke noot:

Rein: "Ik werk met ontzettend veel plezier samen met Paul. Eerst als scriptiebegeleider bij de UvA, later als directeur bij het WB. Paul is intellectueel stimulerend en heeft altijd een goede anekdote paraat. Afgelopen jaar hebben we samen een mooi onderzoek naar de daling van de cao-dekkingsgraad afgerond, een kers op de taart van onze tijd als collega's. Paul is een unieke wetenschapper in het (onderzoeks-)veld van arbeidsverhoudingen. Zijn bijdrage, als bijzonder hoogleraar op de Henri Polak leerstoel en als oprichter/directeur van het Wetenschappelijk Bureau, is van groot belang voor het veld en zal dan ook gemist worden".

"Paul, enorm bedankt voor de fijne, open en stimulerende samenwerking van de afgelopen jaren bij het WBV. Het is een voorrecht om op jouw expertise, (kritische) feedback en steun te kunnen (voort)bouwen. Dank voor je inspirerende inzet voor vakbondsrelevant onderzoek, het versterken van kennis en kunde van de vakbeweging en aanhoudend streven naar een eerlijkere arbeidsmarkt (al bestaat laatstgenoemde natuurlijk niet... 😊)." Lisa

Paul de Beer en AIAS: een multidisciplinaire duizendpoot

Maarten Keune⁷

Paul heeft een zeer interessante en succesvolle loopbaan achter de rug die zich, al moet hij met pensioen, zonder twijfel nog lang verder door zal ontwikkelen. Ik kan Nederland geruststellen: er zit nog genoeg nieuwsgierigheid, energie en gedrevenheid in de de Beer motor om ons allen nog jaren te verblijden met goede analyses en scherpe inzichten op het gebied van arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en de verzorgingsstaat.

Hoe zag deze loopbaan er tot nu toe uit? Paul begon met een studie algemene econometrie aan de Erasmus Universiteit. Maar al snel verbreedde hij zijn blik naar economie, sociologie en politieke wetenschappen. Eerst bij de Wiardi Beckman Stichting, het wetenschappelijk bureau van de PvdA, waar hij in 1982 begon. Elf jaar later maakte hij de overstap naar het Sociaal en Cultureel Planbureau (zie bijdrage Cok Vrooman). In 2001 promoveerde hij aan de Universiteit van Amsterdam met het proefschrift *Over werken in de postindustriële samenleving* en van 2001 tot 2003 werkte hij bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

Sinds 2003 bekleedde Paul de Henri Polak-leerstoel aan de Universiteit van Amsterdam als bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen, een functie die hij combineerde met het directeurschap van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging (zie bijdrage Lisa Berntsen en Rein de Sauvage). Deze leerstoel is gefinancierd door de Stichting de Burcht, een stichting met als doel wetenschappelijk onderzoek naar de positie van de vakbeweging te stimuleren. Deze stichting, is later alleen door de FNV voortgezet. Het doel van de leerstoel is om de wetenschappelijke kennis, het onderwijs en de maatschappelijke discussie over de plaats en de betekenis van de

⁷ Maarten Keune is hoogleraar Sociale Zekerheid en Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en (mede) directeur AIAS-HSI.

vakbeweging te bevorderen, door middel van onderzoek en onderwijs dat zich richt op zowel de vakbeweging zelf als op de context waarin zij opereert, zoals de arbeidsmarkt, de inkomens- en vermogensverhoudingen, de verzorgingsstaat en de politieke context. Deze leerstoel was tot voor kort gevestigd aan de afdeling sociologie van de Faculteit Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG) en is ter voorbereiding op het post-Paul tijdperk verhuisd naar het AIAS-HSI interdisciplinaire onderzoeksinstituut van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR). Lange tijd heeft Paul dan ook les gegeven bij de afdeling sociologie.

Maar het grootste deel van zijn UvA activiteiten vonden plaats onder de vlag van het in 1998 opgerichte Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken (AIAS, later AIAS-HSI) waar hij als onderzoeker aan verbonden was sinds 2003. AIAS was de natuurlijke werkomgeving voor Paul, van de ene kant vanwege de inhoudelijke focus op werk, arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid, de thematische velden waar hij in geïnteresseerd is. En van de andere kant ook vanwege het unieke multidisciplinaire en multi-methoden karakter van het instituut, perfect passend bij zijn eigen ontwikkeling. Hij werd dan ook snel een van de steunpilaren van het instituut en dat is hij gebleven tot op de dag van vandaag (en gelukkig blijft hij ook in zijn eerste pensioenjaren nog verbonden aan AIAS-HSI). In die meer dan 20 jaar bij 'het AIAS' ontpopte hij zich als een gedreven onderzoeker die zowel theoretisch als empirisch hoogstaand academisch werk leverde. Getuige hiervan is zijn lange lijst van academische artikelen, boeken en hoofdstukken. Ook was hij erg goed in het verkrijgen van onderzoekssubsidies, fundamenteel om een onderzoeksinstituut als AIAS in de lucht te houden. Daarnaast wist hij de opgedane wetenschappelijke kennis ook goed te vertalen naar presentaties en publicaties voor een breder publiek. Deelname aan het publieke debat is altijd een belangrijk doel van Paul geweest en hij is een graag geziene gast in het sprekerscircuit.

In 2012, toen de oorspronkelijke AIAS directie met pensioen ging, vormden Paul en ik de nieuwe directie. Ook deze bestuurlijke taak voerde Paul uit met zijn gebruikelijke toewijding en optimisme, wat niet altijd makkelijk was omdat het instituut al een aantal jaar in moeilijk financieel vaarwater zat. Zijn inzet is fundamenteel geweest om AIAS door de financiële storm te krijgen en het nieuw leven in te blazen. Zes jaar later fuseerde AIAS met het Hugo Sinzheimer

Instituut van de afdeling Arbeidsrecht en zo ontstond het AIAS-HSI, waar nu ook het arbeidsrecht een belangrijkere rol kreeg in het onderzoek. Hiermee eindigde ook onze termijn als leidinggevenden van het instituut. Paul is echter een van de belangrijkste gezichten van AIAS-HSI gebleven en zal moeilijk te vervangen zijn in de toekomst.

De lijst van onderzoeksthema's waar Paul in zijn AIAS-tijd aan gewerkt heeft is lang en thematisch gezien dekt het de gehele driehoek van arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt en de verzorgingsstaat. Voorbeelden zijn studies over, onder andere, vakbonden en het poldermodel, de mate waarin onze samenleving al dan niet meritocratisch is, solidariteit in de context van vergrijzing en immigratie, de verdeling van het nationaal inkomen, de mythe van de arbeidsmarkt, keuzevrijheid in pensioenen, sociale werkvoorziening, het moeras van de verzorgingsstaat, de Waarde van Werk, uitkeringsgebruik door immigranten, en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een zeer breed georiënteerde onderzoeker dus, die op al deze thema's ook de diepte in is gegaan, oude mythes heeft ontkracht en nieuwe inzichten heeft geleverd.

Bij AIAS is Paul een zeer gewaardeerd collega om mee samen te werken geweest. Altijd vriendelijk, makkelijk in de omgang, nuchter, betrouwbaar en altijd goede ideeën. Ik heb het zelf erg prettig gevonden om met hem te werken, of het nou samen schrijven was, of les geven of managen, we hadden steeds aan weinig woorden genoeg om er in een prettige sfeer iets moois van te maken. En ik denk dat dit beeld gedeeld wordt door de collega's die Paul gehad heeft gedurende zijn eerste 21 jaar bij AIAS. Dank Paul, we zullen je missen (maar fijn dat je nog even blijft)!



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

A black and white photograph of two men standing in a modern office or laboratory setting. The man on the left has a beard and is wearing a dark, patterned shirt. The man on the right is wearing glasses and a light-colored, striped shirt. The background shows architectural elements like a large 'V' shape and circular lights.

AIAS Autumn 2012
Newsletter

New management AIAS

Interview with Prof. Edelman
Georgetown University, Washington, DC

New working paper series: 'Labour markets and industrial relations in the Netherlands'

A stylized logo consisting of a central point with six lines radiating outwards, each ending in a small circle, resembling a network or a star.

**Amsterdam Institute for
Advanced labour Studies**

AIAS www.uva-aias.net

Thema Waarde van werk



De waarde van werk over de levensloop

Wieteke Conen⁸

Paul de Beer met pensioen

Echt? Ik moest het een paar keer horen voordat die zin doordrong. Wanneer vloog die tijd voorbij? En: hoezo loopt de 'finishlijn' ergens halverwege al onze ideeën voor vervolgonderzoek?

Inmiddels ben ik wat aan het idee gewend geraakt en realiseer ik me dat het ergens ook zo logisch is: al jouw kennis, kunde en het netwerk dat je in de loop van de jaren hebt opgebouwd – er is tijd nodig om zo'n enorme kenniskathedraal te bouwen. En ik realiseer me dat de pensioengerechtigde leeftijd misschien vooral een mooi moment is om even stil te staan bij al dat verleden. Even dan, want je bent voorlopig nog niet van plan om écht afscheid te nemen. Dat wil je niet, en ik ben blij dat je dat niet wilt. Even dan, want het is niet alleen een mooi moment om terug te blikken, het is minstens zo leuk om ook vooruit te kijken.

Waarde van Werk als rode draad

Als ik terugkijk op de afgelopen jaren, dan vormt zich vooral een beeld van Paul als pionier. Je mag erg graag nieuwe terreinen betreden en in 2016 gaf je dan ook het startschot voor het onderzoeksproject 'Waarde van werk': een terrein waar destijds, en nu nog steeds, veel te ontdekken valt. Ik werd vrij snel na de start van het project als postdoc aangesteld en dit markeerde het begin van een intensieve samenwerking, niet alleen voor het project 'Waarde van werk', maar ook voor verschillende andere projecten zoals 'Een halve eeuw arbeidsmarkt', 'Verborgene armoede' en 'Zelfstandigen in crisis'. Toch vormde 'Waarde van werk' in mijn beleving altijd de rode draad in onze samenwerking. 'Waarde van werk' was van begin af aan een ambitieus project, met als

⁸ Wieteke Conen is senior onderzoeker bij AIAS-HSI.

doel nieuwe kennis en meer inzicht te bieden in de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking. Het project is niet alleen gestoeld op het ons zo bekende economisch theoretisch kader, waarin 'werk' en 'vrije tijd' een uitruil vormen en werk daarmee eigenlijk vooral een 'last'⁹, maar ook op uiteenlopende andere disciplines waarin 'waarde van werk' een duidelijk thema is, waaronder sociologie, psychologie, antropologie en filosofie.

De samenwerking met jou was vanaf begin af aan eigenlijk heel 'vanzelfsprekend' – dat is althans de omschrijving die als eerste bij mij opkomt. Ik heb altijd het idee gehad dat we elkaar met een half woord begrepen, zowel in praktische als inhoudelijke zin. Na mijn eerste postdocjaar bij AIAS-HSI, waarin ik een overzicht had gemaakt van internationaal empirisch onderzoek naar de waarde van werk (Conen en De Beer, 2018), constateerden we dat een grote hoeveelheid verbanden op basis van bestaande data niet geanalyseerd konden worden. Toen ik vervolgens opperde dat we dan misschien zelf een survey moesten ontwikkelen, waarmee we al die dingen wél in samenhang konden onderzoeken, was Paul hier onmiddellijk voor te porren. Samen hebben we destijds een voorstel geschreven om de eerste Waarde van Werk Monitor op te starten, en inmiddels zijn we bezig met de analyses van de derde golf. Wat is die tijd voorbij gevlogen en wat hebben we veel interessant onderzoek kunnen doen in die tussenliggende jaren.

Waarde van Werk Monitor

De Waarde van Werk Monitor is opgezet om de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen in relatie tot de organisatie- en institutionele context. Daartoe ondervragen we sinds 2019 in elk oneven jaar ca. 3500-4000 personen. Dat betekent dat we nu data hebben voor 2019, 2021 en 2023 (deels betreft dit longitudinale data), en we zijn bezig met nieuwe plannen voor 2025. Belangrijke thema's zijn: waarde(n) rondom betaald en onbetaald werk; kwaliteit van werk; de rol van instituties op het terrein van werk en inkomen; maatschappelijke participatie; tijdsbesteding; kenmerken van de (arbeids)organisatie en achtergrondkenmerken van de respondent. Ook is er ruimte voor extra modules, zoals in 2021 rond de coronapandemie en in 2023 rond de invloed van technische ontwikkelingen en de overgang naar een duurzame economie. De mogelijkheden die deze bestanden bieden voor onderzoek zijn legio. Een moment als dit is er misschien ook wel om

⁹ Hoewel ook binnen die discipline in de loop van de tijd wel het nodige veranderd is – zoals bijvoorbeeld tot uitdrukking gebracht in Spencer (2015)

eens stil te staan bij deze prestatie: volgens mij mogen we trots zijn op wat we gebouwd hebben, en op de enorme inhoudelijke rijkdom die de Waarde van Werk Monitor bevat.

Waarde van werk over de levensloop

In deze bijdrage maak ik dan ook graag gebruik van onze Waarde van Werk data. Want hoe verandert de waarde van werk van mensen eigenlijk over de levensloop? Hoe komt dit overeen met Pauls loopbaan? En wat kan Paul verwachten na zijn pensionering?

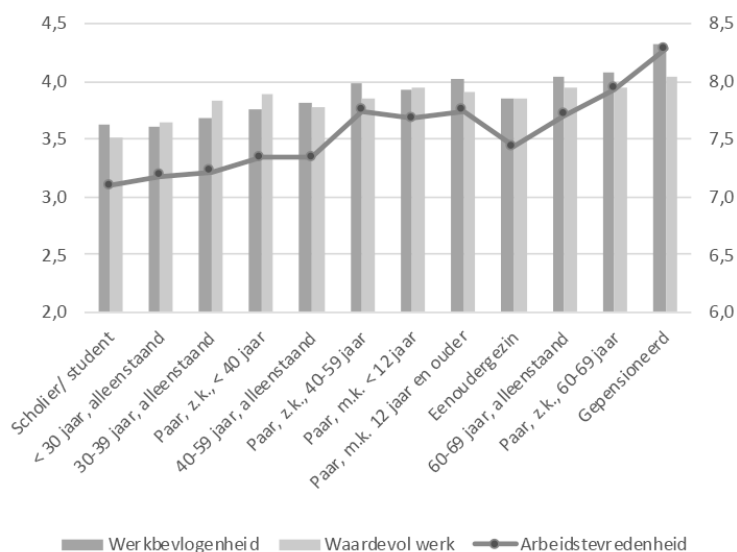
In figuur 1 zijn de arbeidstevredenheid, werkbevlogenheid en het doen van waardevol werk uitgesplitst naar levensfase. ‘Arbeidstevredenheid’ wordt hier gemeten aan de hand van de vraag ‘Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?’ (schaal 0-10, weergegeven op de rechter-as). ‘Werkbevlogenheid’ wordt gemeten aan de hand van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3), die bestaat uit de items ‘Op het werk zit ik vol energie’, ‘Ik ben enthousiast over mijn baan’ en ‘De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben’ (schaal 1-5, weergegeven op de linker-as). ‘Waardevol werk’ wordt gemeten aan de hand van een indicator gebaseerd op vier items: ‘Het werk dat ik doe is belangrijk’, ‘Mijn werk doet er toe’, ‘Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard’ en ‘Mijn werk is zinvol’ (schaal 1-5, weergegeven op de linker-as).

De levensfasen zijn hier op een vergelijkbare wijze geoperationaliseerd als we eerder hebben gedaan in De Beer en Conen (2022). Daarin gaven we aan dat we onder levensfasen de opeenvolgende stadia of fasen verstaan die mensen in hun leven doorlopen met betrekking tot hun hoofdactiviteiten en samenlevingsvorm. In een ‘klassieke’ standaardlevensloop volgen de fasen van (dag)onderwijs, (betaald of huishoudelijk) werk en pensioen elkaar op, terwijl de meeste mensen eerst als kind thuis wonen, daarna alleen gaan wonen, vervolgens mogelijk gaan samenwonen met een partner, kinderen krijgen, die op een gegeven moment het huishouden weer verlaten (de ‘lege-nest-fase’), en tot slot mogelijk weer alleen gaan wonen na een (echt) scheiding of het overlijden van de partner. Natuurlijk doorloopt lang niet iedereen een dergelijke levensloop, maar de combinatie van hoofdactiviteit en samenlevingsvorm vormen wel een indicatie voor deze levensfasen.

Ik weet eigenlijk niet of Paul als student een (bij)baan had. Als, dan is de kans

reëel dat zijn arbeidstevredenheid, werkbevoegenheid en zijn gevoel waardevol werk te doen in die periode niet bijzonder hoog waren. In de levensfasen erna is in de figuur te zien dat mensen gemiddeld hun werk meer gaan waarderen, en dat zeker het gevoel waardevol werk te doen langzaam maar toeneemt. Men komt in de regel geleidelijk steeds beter op zijn of haar plek op die arbeidsmarkt. In de middenfase, rond de 40-59 jaar, zitten de meeste mensen – althans die onderdeel uitmaken van een paar – aardig op hun plek op de Nederlandse arbeidsmarkt. Gemiddeld geven zij hun arbeidstevredenheid een 7,7 en hun werkbevoegenheid en waardevol werk een score 4 uit 5. Dit ligt in deze fase overigens substantieel lager voor alleenstaanden en eenoudergezinnen.

Figuur 1 Arbeidstevredenheid, werkbevoegenheid en waardevol werk, uitgesplitst naar levensfase



Noot: z.k. = zonder thuiswonende kinderen; m.k. = met thuiswonende kinderen

Bron: Waarde van Werk Monitor 2023

En dan volgt de periode rond pensionering. Betekende pensionering enige tijd geleden nog een abrupte overgang van werkend naar niet-werkend, tegenwoordig is er in toenemende mate sprake van een 'vervagende grens' tussen werk en pensioen. Mensen blijven steeds vaker doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Paul draagt aan die trend zijn steentje bij. En als we figuur 1 mogen geloven dan zijn de vooruitzichten wat dat betreft ook goed: respondenten die aangeven gepensioneerd te zijn, maar ook nog

betaalde arbeid verrichten, geven gemiddeld hun arbeidstevredenheid een 8,3 en hun werkbevoegenheid en waardevol werk een score van meer dan 4 uit 5. Het lijkt me dat we hier te maken hebben met een selectie-effect, maar desalniettemin toch bemoedigend om te weten dat het écht heel leuk is om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd; dat moet toch vertrouwen geven voor de toekomst.

Af en toe hebben we het over die toekomst. Over de dingen die je niet meer gaat doen en die je graag wilt blijven doen, waaronder gelukkig ons gezamenlijke project. Over thema's die we nog graag zouden onderzoeken. Over hoe we het tijdreekskarakter van de monitor nog beter kunnen benutten. En misschien kunnen we in een toekomstige editie dan ook – wat vernuftiger dan ik in deze bijdrage heb gedaan – nagaan of en hoe de waardering van werk, maar ook de waarden en uittredingsintenties van oudere werkenden, mogelijk aan verandering onderhevig zijn? Welk onderwerp we ook kiezen – ik kijk ernaar uit.

Beste Paul, hiermee ben ik aan het einde gekomen van deze bijdrage aan jouw *liber amicorum*. Ik vertrouw erop dat we in de komende jaren nog net zo prettig zullen blijven samenwerken op ons Waarde van Werk project. Bedankt voor alles en het ga je goed!

Referentie

- Conen, W.S., & de Beer, P. (2018). *The value of work in a changing labour market: a review and research agenda*. AIAS-HSI Working Paper Series, No. 1. Amsterdam: AIAS-HSI
- De Beer, P.T. & Conen, W.S. (2022). *Generaties en de maatschappelijke impact van het werk*. AIAS-HSI Kort & Bondig 12. Amsterdam: AIAS-HSI.
- Spencer, D. A. (2015). Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 675-688.

Van herkomstland naar waardeloos werk? Precaire arbeidsvoorwaarden en de gevolgen voor het welzijn van migrantenvrouwen

Wike Been, Roos van der Zwan & Janna Besamusca¹⁰

Waardevol werk of precair werk?

De studie van Marie Jahoda en haar collega's naar de gevolgen van werkloosheid onder de inwoners van het dorpje Marienthal liet bijna een eeuw geleden al zien dat werk meer voor mensen betekent dan inkomen alleen (Jahoda et al., 1930). Naast inkomen biedt betaald werk ons een doel in het leven, een zinvolle dagbesteding, aanzien, sociale contacten en een vanzelfsprekende inbedding in de maatschappij (De Beer & Conen, 2022). Sociologisch onderzoek laat zien dat mensen zowel materiële arbeidsvoorwaarden, zoals werkzekerheid en inkomen, als immateriële arbeidsvoorwaarden, zoals zinvol werk en autonomie, belangrijk vinden (Marceta et al., 2023). Waardevol werk moet dus zowel goede materiële als immateriële arbeidsvoorwaarden bieden. Daarbij heeft werk invloed op ons bredere welzijn, bijvoorbeeld als belangrijke factor ter bevordering van mentale en fysieke gezondheid (e.g., Ahonen et al., 2018; Shields-Zeeman et al., 2021). Pauls pleidooi dat de arbeidsmarkt, meer dan om afstemming van vraag en aanbod, schreeuwt om politieke keuzes voor waardevol werk, past in deze benadering van waardevol werk als onderdeel van ons algemeen welzijn (De Beer, 2022).

Op de huidige arbeidsmarkt is waardevol werk echter niet vanzelfsprekend. Banen verschillen behoorlijk in de mate waarin ze aan materiële en immateriële behoeften tegemoetkomen. Slechte arbeidsvoorwaarden, vaak in meerdere

¹⁰ Wike Been is Assistant Professor of Sociology aan de Rijksuniversiteit Groningen, Roos van der Zwan is onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch instituut, Janna Besamusca is Assistant Professor of Interdisciplinary Social Science aan de Universiteit van Utrecht.

domein tegelijkertijd, resulteren in waardeloos, precair werk (Vosko et al., 2009). Precair werk wordt gekenmerkt door arbeidsvoorwaarden die inferieur zijn aan die van werknemers met een standaard arbeidsrelatie. Dat komt bijvoorbeeld door "onzekerheid over de duur van het dienstverband, meerdere mogelijke werkgevers of een verkapte of verkapte of dubbelzinnige arbeidsrelatie, een gebrek aan toegang tot sociale bescherming en sociale bescherming en uitkeringen die gewoonlijk met een baan geassocieerd worden, een laag loon en aanzienlijke wettelijke en praktische obstakels om lid te worden van een vakbond en collectief te onderhandelen" (ILO, 2011, p.27). Juist omdat precair werk tart aan de bestaanszekerheid, inkomenszekerheid en autonomie van werknemers, valt te betwijfelen of deze vorm van werk wel bijdraagt aan het welzijn.

Met de opkomst van arbeidsmarktflexibilisering is precair werk in de afgelopen decennia toegenomen (Azmanova, 2019; Proser 2016; Standing 2011). Het aandeel tijdelijke contracten, oproepcontracten en zzp'ers steeg bijvoorbeeld sterk en leidde tot een afname van de werkzekerheid (de Beer, 2018). Daarbij zijn risico's van economische fluctuaties, die hun weerslag hebben in de vraag naar diensten en producten, deels verschoven van werkgevers naar werknemers en kleine zelfstandigen (Keune & Pedaci, 2018). Deze toename van werkonzekerheid en risico op werkloosheid is een teken van de precarisering van werk. Als deze onzekerheid van individuen op de arbeidsmarkt dan ook nog eens hand in hand gaat met moeite om rond te komen, dan is er niet alleen sprake van precair werk maar ook algehele precariteit binnen huishoudens (Campbell & Price, 2016).

Precair werk is ongelijk verdeeld in de samenleving, en daarmee mogelijk ook de positieve neveneffecten van waardevol werk. Migranten en vrouwen hebben de meeste kans om terecht te komen in preciaire banen (Vosko et al., 2009). Migranten hebben vaker tijdelijke arbeidscontracten, een lager loon en werken vaker in deeltijd. Ook vrouwen hebben vaker precair werk (Orfao et al., 2021; Paraskevopoulou, 2020; Young, 2010; Zhang et al., 2021). Een intersectionele lens leert ons verder dat vrouwen met een migratieachtergrond een nog grotere kans hebben om in precair werk te belanden (Fleischmann & Höhne, 2021; Jokela, 2018; Zhang et al., 2021). Vrouwen met een migratieachtergrond zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in schoonmaakwerk, wat zowel in de formele als informele sector onder preciaire arbeidsvoorwaarden gebeurt (Hellgren, 2015; ILO 2016; Jokela, 2019).

Ondanks de duidelijk ongelijke verdeling van precair werk en de oververtegenwoordiging van migrantenvrouwen in dit type werk duidelijk, krijgt dit thema relatief weinig aandacht in de literatuur. Sterker nog, in het nationale debat over integratie wordt betaald werk regelmatig gepresenteerd als een wondermiddel voor de emancipatie van migrantenvrouwen. Hierbij is echter weinig aandacht voor de kwaliteit van werk. En als er al aandacht voor is, worden vrouwen met een migratieachtergrond vaak slechts afgezet tegen een andere relatief preciaire groep: vrouwen zonder migratieachtergrond, of wordt er niet specifiek gekeken naar vrouwen (Kil et al., 2018). Hierdoor hebben we weinig zicht op de interne diversiteit die er bestaat binnen de groep migrantenvrouwen, de specifieke vormen van precair werk waar zij mee te maken krijgen en de gevolgen voor hun welzijn. Het doel van deze bijdrage is dan ook om *inzicht te krijgen hoe de arbeidsvoorwaarden van vrouwen met een migratieachtergrond verschillen naar land van herkomst, wat de consequenties zijn voor de precariteit van hun huishoudens en welke gevolgen dit heeft voor hun welzijn.*

Data en methoden

In dit hoofdstuk maken we gebruik van de MIFARE data die in 2015 is verzameld onder tien migrantengroepen in drie landen. De vragenlijst is uitgezet in Nederland (N=3672), Duitsland (N=2655) en Denemarken (N=3647). De migrantengroepen komen uit de Filipijnen, Japan, China, Polen, Rusland, Spanje, Groot-Brittannië, Turkije, Roemenië en de VS. In dit onderzoek richten we ons alleen op vrouwen van 19 tot en met 65 jaar. Voltijds studenten (N=839) en stagiairs (N=71), nemen we niet mee in de analyses. Verder zijn missende waarden verwijderd op de variabelen geslacht (N=14) en welzijn (geluk) (N=163). Een groep van 4,862 respondenten die zijn meegenomen in dit onderzoek.

Multivariate lineaire regressieanalyses bieden inzicht in de samenhang tussen de verschillende elementen van precair werk en welzijn, rekening houdend met andere kenmerken van werk, leeftijd en de aanwezigheid van een partner en/of jonge kinderen. We weten immers uit de literatuur dat met name voor vrouwen de aanwezigheid van jonge kinderen in huis samenhangt met inactiviteit op de arbeidsmarkt, minder uren werken en een lager inkomen.

Migrantenvrouwen en precair werk

De arbeidsvoorwaarden van migrantenvrouwen lopen uiteen tussen de landen van herkomst. Een migratieachtergrond betekent lang niet voor alle groepen ook precariteit. Daarbij komt kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt op

verschillende manieren tot uiting: voor sommige groepen is dit inactiviteit of werkloosheid, terwijl het voor andere groepen resulteert in tijdelijk werk en lage inkomens. Figuur 1 laat zien dat met name Turkse vrouwen een precaire arbeidsmarktpositie lijken te hebben: zij werken het minst vaak voltijds en zijn het vaakst werkloos of inactief. Bovendien maakt 45% van de Turkse vrouwen deel uit van huishoudens die in de laagste inkomenscategorie vallen. Ook vrouwen uit Polen wonen vaker in huishoudens met inkomens uit de laagste inkomensgroep. Vrouwen uit de Filippijnen, China en Japan hebben daartegenover vaak geen vast contract, al werken ze wel vaker voltijds. Van de migrantenvrouwen uit China, Polen, Groot-Brittannië en de VS werkt de helft voltijds, van vrouwen uit Spanje zelfs bijna 60%. Vrouwen uit deze landen hebben ook relatief vaak een vast contract en 20-30 procent woont in huishoudens dat in de hoogste inkomenscategorie valt. Daarbij vallen hun huishoudens ook minder vaak in de laagste inkomenscategorie. Daar staat tegenover dat bijna een kwart van deze vrouwen inactief of werkloos is. Alleen bij Spaanse vrouwen ligt dat een stuk lager met 17%.

De arbeidsmarktposities van de vrouwen zonder migratieachtergrond uit de drie landen die zijn meegenomen in dit onderzoek laat zien dat ook de institutionele context van het ontvangende land verschilt. Het patroon verloopt volgens de bekende lijnen. Deeltijdwerk komt relatief veel voor bij Nederlandse vrouwen; bij vrouwen in Duitsland en Denemarken is dat minder. Vooral in Denemarken werken veel vrouwen voltijds. Ook op de andere kenmerken lijken zij beter af dan vrouwen in Nederland en Duitsland. Ze hebben vaker een vast contract (65%) en meer dan een derde zit in de hoogste inkomenscategorie. Nederlandse vrouwen zonder migratieachtergrond zijn vaker werkloos of inactief en verdienen minder dan zowel de Duitse als Deense vrouwen zonder migratieachtergrond. Wel zijn zij vaker aan het werk als ZZP'er: dit geldt voor bijna 11%.

Het welzijn van migrantenvrouwen en precair werk

De verschillen tussen de groepen migrantenvrouwen vertalen zich deels in hun welzijn. *Tabel 1 - model 0*, laat zien dat Filipijnse vrouwen zich significant gelukkiger voelen dan Nederlandse vrouwen (referentiegroep), terwijl Turkse en Poolse vrouwen zich juist significant minder gelukkig voelen. De andere groepen wijken niet af van de Nederlandse vrouwen. In absolute waarden is het verschil tussen Turkse vrouwen, die gemiddeld met 6,5 het laagst scoren

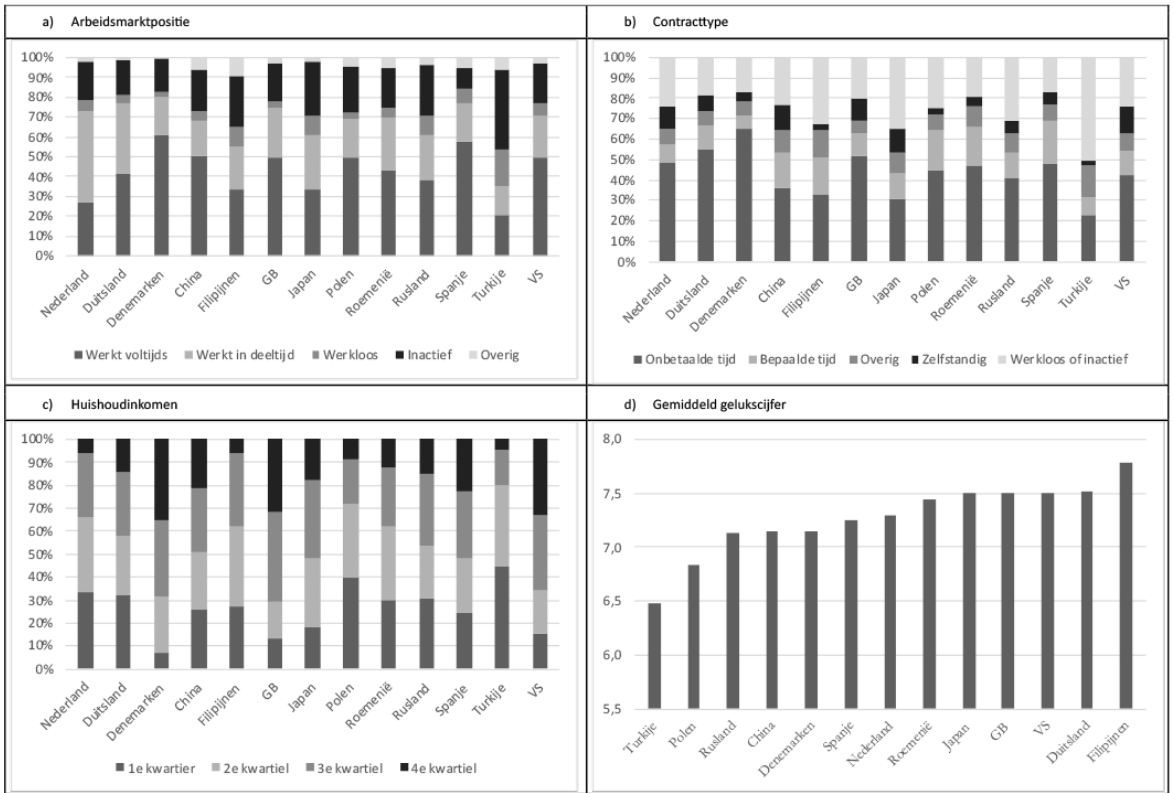
op de schaal van 1 tot 10, en Filipijnse vrouwen, die met gemiddeld 7,8 het hoogst scoren, dan ook behoorlijk.

Het hebben van betaald werk draagt bij aan het gevoel van welzijn van vrouwen. *Tabel 1-model 2* laat zien dat werkloze vrouwen en vrouwen die inactief zijn op de arbeidsmarkt ongelukkiger zijn dan vrouwen die betaald werk hebben. Als we model 2 met model 4 vergelijken zien we dat dit verhoogde welzijn deels komt door het hogere inkomen van hun huishoudens. Het feit dat er geen verschil in welzijn meer lijkt te zijn tussen vrouwen met betaald werk en vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt als we rekening houden met huishoudinkomen, lijkt erop te wijzen dat ook kunnen doen wat je wilt bijdraagt aan welzijn. Of dit nu betaald werk is of de keus om niet te participeren op de arbeidsmarkt. Slechts de situatie van onvrijwillige werkloosheid blijft negatief voor het welzijn.

Ondanks dat betaald werk om verschillende redenen goed lijkt voor het welzijn van vrouwen, is dit positieve effect niet voor al het werk even groot. Precaire arbeidsvoorwaarden dragen bij aan een verminderd gevoel van welzijn. Het is hierbij met name het huishoudinkomen dat het verschil maakt: hoe hoger het huishoudinkomen, hoe gelukkiger de vrouwen zijn. Deze effecten blijven overeind als we rekening houden met de andere factoren (arbeidsmarktpositie, contracttype, sector).

Contracttype hangt niet samen met het geluksniveau - ten minste, als we tegelijk rekening houden met het huishoudinkomen. *Model 2* laat echter zien dat huishoudinkomen en contracttype wel met elkaar samenhangen: als we niet controleren voor huishoudinkomen, zijn vrouwen met een contract voor onbepaalde tijd gelukkiger dan vrouwen met een flexibele arbeidsmarktpositie. De afname van het effect van herkomstland tussen model 0 en de andere modellen (M1-M4) laat dan ook zien dat het lagere gevoel van welzijn onder Turkse en Poolse migrantenvrouwen deels te begrijpen is vanuit hun precare arbeidsvoorwaarden.

Figuur 1 Arbeidsmarktpositie, contracttype, inkomen, geluksniveau; per migrantengroep



Figuur 1a is gebaseerd op de vraag: 'Welke van de onderstaande beschrijvingen geeft het beste weer wat u tijdens een gemiddelde week doet?' Met de volgende antwoordcategorieën: 'Fulltime betaald werk (inclusief zzp); parttime betaald werk (inclusief zzp); voltijds student; werkloos; arbeidsongeschikt; gepensioneerd; huisvrouw; anders.'

Figuur 1b is gebaseerd op de vraag: 'Wat voor soort aanstelling heeft u momenteel?' 'Vast contract; tijdelijk contract van een jaar of meer; tijdelijk contract van minder dan een jaar; stage of traineeship; nul-urencontract; geen formeel contract; zzp-er; anders; weet niet.'

Figuur 1c is gebaseerd op de vraag: 'Wat is ongeveer het totale inkomen van uw huishouden uit alle bronnen en na aftrek van belastingen en sociale premies/verplichte bijdragen? Netto huishoudinkomsten per maand: 'Minder dan € 600; € 600 tot € 799; € 800 tot € 999; € 1,000 tot € 1,349; € 1,350 tot € 1,649; € 1,650 tot € 1,999; € 2,000 tot € 2,499; € 2,500 tot € 2,999; € 3,000 tot € 3,999; € 4,000 tot € 4,999; € 5,000 of meer; Weet niet.' Deze categorieën zijn vervolgens omgezet in vier kwartielen. Ongeveer tien procent van de respondenten had een missende waarde op deze variabele. Deze zijn vervangen door het gemiddelde inkomen per groep en land (bijvoorbeeld, iemand uit Roemenië die in Nederland woont, heeft het gemiddelde inkomen van Roemenen in Nederland gekregen in het geval van een missende waarde).

Figuur 1d is gebaseerd op de vraag: 'Wanneer u alles overziet, hoe gelukkig zou u zeggen dat u bent?' Waarbij 0 verwijst naar heel ongelukkig en 10 naar heel gelukkig.

Tabel 1 Lineaire regressieanalyse van geluk

	M0	M1	M2	M3	M4	M5
	b (SE)	b (SE)	b (SE)	b (SE)	b (SE)	b (SE)
Herkomstland (Nederland = ref.)						
· Duitsland	-0.375 (0.246)	-0.358 (0.244)	-0.340 (0.244)	-0.468* (0.239)	-0.343 (0.244)	-0.418* (0.238)
· Denemarken	0.140 (0.225)	0.140 (0.224)	0.176 (0.224)	-0.0337 (0.220)	0.162 (0.224)	0.0239 (0.219)
· China	-0.156 (0.172)	-0.121 (0.171)	-0.0667 (0.171)	-0.230 (0.167)	-0.107 (0.172)	-0.208 (0.169)
· Filipijnen	0.461*** (0.166)	0.554*** (0.165)	0.586*** (0.165)	0.499*** (0.161)	0.550*** (0.166)	0.574*** (0.162)
· GB	0.229 (0.183)	0.233 (0.182)	0.255 (0.182)	-0.0514 (0.179)	0.256 (0.183)	-0.00735 (0.179)
· Japan	0.205 (0.165)	0.294* (0.164)	0.337** (0.164)	0.0739 (0.160)	0.298* (0.165)	0.132 (0.162)
· Polen	-0.461*** (0.167)	-0.442*** (0.167)	-0.389** (0.167)	-0.353** (0.163)	-0.423** (0.167)	-0.367** (0.164)
· Roemenië	0.150 (0.171)	0.174 (0.170)	0.197 (0.170)	0.145 (0.166)	0.174 (0.170)	0.144 (0.168)
· Rusland	-0.167 (0.160)	-0.0876 (0.159)	-0.0708 (0.159)	-0.193 (0.156)	-0.0991 (0.160)	-0.155 (0.157)
· Spanje	-0.0486 (0.170)	-0.0263 (0.170)	-0.00721 (0.170)	-0.174 (0.166)	-0.0469 (0.170)	-0.160 (0.168)
· Turkije	-0.809*** (0.187)	-0.591*** (0.188)	-0.589*** (0.188)	-0.624*** (0.183)	-0.609*** (0.188)	-0.462** (0.185)
· VS	0.218 (0.176)	0.252 (0.175)	0.279 (0.175)	-0.0534 (0.172)	0.277 (0.176)	0.0139 (0.173)
Land van verblijf (Nederland = ref.)						
· Denemarken	0.0641 (0.0650)	0.0116 (0.0656)	-0.0222 (0.0658)	-0.162** (0.0650)	-0.00996 (0.0662)	-0.138** (0.0677)
· Duitsland	-0.0720 (0.0733)	-0.114 (0.0729)	-0.134* (0.0734)	-0.0526 (0.0713)	-0.110 (0.0731)	-0.0657 (0.0718)
Arbeidsmarktpositie (werkt voltijds = ref.)						
· Deeltijd		-0.0383 (0.0702)				0.0665 (0.0706)
· Werkloos		-0.942***				-0.514**

		(0.107)				(0.201)
· Inactief		-0.290***				0.0119
		(0.0712)				(0.176)
· Overig		-0.360***				-0.0252
		(0.135)				(0.150)
Contracttype (Onbepaalde tijd = ref.)						
· Bepaalde tijd			-0.247***			-0.125
			(0.0819)			(0.0818)
· Anders			-0.506***			-0.161
			(0.0951)			(0.116)
· ZZP'er			-0.0449			0.276
			(0.108)			(0.196)
· Werkloos/inactief			-0.525***			0.0298
			(0.0682)			(0.184)
Inkomen (1 ^e kwartiel = ref.)						
· 2e kwartiel				0.542***		0.450***
				(0.0712)		(0.0719)
· 3e kwartiel				0.916***		0.755***
				(0.0723)		(0.0761)
· 4e kwartiel				1.348***		1.140***
				(0.0857)		(0.0925)
Sector (Overig = ref.)						
· Publiek					0.477***	0.285**
					(0.0773)	(0.123)
· Privaat					0.446***	0.194*
					(0.0639)	(0.116)
· ZZP'er					0.343***	-0.0459
					(0.107)	(0.200)
Leeftijd						-0.00638**
						(0.00266)
Partner						0.169***
						(0.0607)
Jonge kinderen in huis						0.183**
						(0.0784)
Intercept	7.295***	7.429***	7.487***	6.783***	6.987***	6.870***
	(0.141)	(0.146)	(0.143)	(0.143)	(0.146)	(0.220)
N	4,862					
R ²	0.029	0.047	0.044	0.083	0.041	0.098

Noot: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tot slot

Dit onderzoek ondersteunt het pleidooi van Paul voor waardevol werk (voor iedereen!). Het argument dat goede arbeidsvoorwaarden, inclusief werkzekerheid en een goed inkomen, voor vrouwen minder van belang zijn omdat ze vaak de tweede verdiener in het huishouden zijn, gaat tegenwoordig niet meer op. De negatieve effecten van preciaire arbeidsvoorwaarden op het welzijn van vrouwen ondersteunt dat de gevolgen van arbeidsvoorwaarden ook voor hen heel reëel zijn.

Waardevol werk en de positieve effecten ervan zijn echter niet voor alle groepen vrouwen even bereikbaar. Het verminderde welzijn van migrantenvrouwen uit Polen en Turkije is deels te begrijpen vanuit het feit dat ze vaker te maken hebben met preciaire arbeidsvoorwaarden, terwijl de betere arbeidsvoorwaarden van andere groepen migrantenvrouwen leidt tot vergelijkbare geluksniveaus als die van vrouwen zonder migratieachtergrond. De inzet op waardevol werk voor iedereen lijkt daarmee een vruchtbare weg naar een gelijkere en gelukkiger samenleving. Paul: er is nog werk te doen!

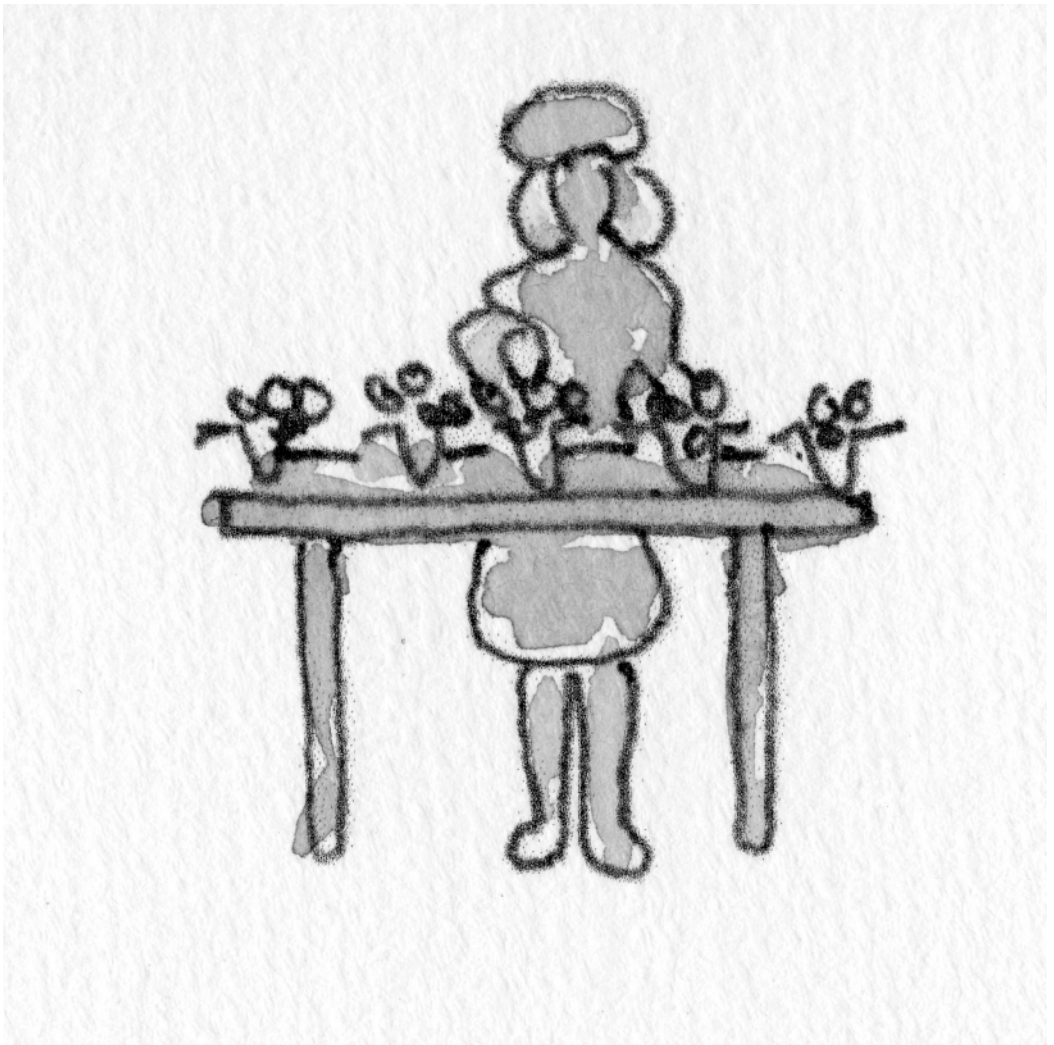
Referenties

- Ahonen, Emily Q., Kaori Fujishiro, Thomas Cunningham and Michael Flynn (2018). Work as an Inclusive Part of Population Health Inequities Research and Prevention. *American Journal of Public Health*, Vol. 108(3), pp. 306-311
- Azmanova, A. (2019). *Capitalism on edge: How fighting precarity can achieve radical change without crisis or utopia*. Columbia University Press.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 35, 229-253.
- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332. <https://doi.org/10.1177%2F1035304616652074>
- De Beer, P. (2018). Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1).
- De Beer, P.T., & Conen, W.S. (2022). *De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021*. Amsterdam: AIAS-HS
- Hellgren, Z. (2015). Markets, regimes, and the role of stakeholders: explaining precariousness of migrant domestic/care workers in different institutional frameworks. *Social Politics*, 22(2), 220-241. <https://doi.org/10.1093/sp/jxv010>

- ILO (2011). *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012
- ILO (2016) report on social security of domestic workers https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458933.pdf
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1930). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. Routledge.
- Jokela, M. (2019). Patterns of precarious employment in a female-dominated sector in five welfare states-the case of paid domestic labor sector. *Social Politics*, 26(1), 116–138. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy016>
- Marčeta, P., Been, W., & Keune, M. (2023). Turning post-materialism on its head: self-expression, autonomy and precarity at work in the creative industries. *Cultural Trends*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09548963.2023.2241414>
- Prosser, T. (2016). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, employment and society*, 30(6), 949-965.
- Shields-Zeeman L, Collin DF, Batra A, et al. How does income affect mental health and health behaviours? A quasi-experimental study of the earned income tax credit. *J Epidemiol Community Health* 2021;75:929-935.
- Standing G (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Vosko, L. F., MacDonald, M., & Campbell, I. (2009). Introduction: Gender and the concept of precarious employment. In *Gender and the contours of precarious employment* (pp. 15-39). Routledge.
- Fleischmann, Fenella, and Jutta Höhne. 2013. "Gender and Migration on the Labour Market: Additive or Interacting Disadvantages in Germany?" *Social Science Research* 42(5):1325–45. doi: 10.1016/j.ssresearch.2013.05.006.
- Jokela, Merita. 2003. *Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Affluent Countries: The Case of Paid Domestic Labor Sector in Five Welfare States*.
- Kil, Tine, Karel Neels, Jonas Wood, and Helga De Valk. 2018. "Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared." *European Journal of Population* 34(3):413–40. doi: 10.1007/s10680-017-9431-7.

- Paraskevopoulou, AnnA. 2020. "Gender and Precarious Work." Pp. 326–35 in *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, edited by K. (eds) Zimmermann. Springer, Cham.
- Young, Marisa. 2012. "Gender Differences in Precarious Work Settings." *Industrial Relations* 65(1):74.
- Zhang, Hui, Luciara Nardon, and Greg J. Sears. 2022. "Migrant Workers in Precarious Employment." *Equality, Diversity and Inclusion* 41(2):254–72. doi: 10.1108/EDI-01-2021-0018.

Thema Arbeidsverhoudingen



Medezeggenschap: het ondergeschoven kindje

Frank Tros¹¹

1. De waarde medezeggenschap

Medezeggenschap komt er wat bekaaid af als onderwerp op het terrein van de arbeidsverhoudingen. Vakbonden, cao-onderhandelingen en stakingen krijgen meer wetenschappelijke aandacht dan ondernemingsraden en hun invloed in de besluitvorming binnen bedrijven. Ook in de praktijk zouden vakbonden medezeggenschap veel meer kunnen versterken dan ze nu doen. Toch heeft medezeggenschap veel waarde voor werknemers in de bedrijven. Zoals het recht om te klagen, een mening of idee te uiten, geïnformeerd te worden over veranderingen in de organisatie, mee te praten en mee te beslissen (democratisering) in de besluitvorming van het management dat gevolgen heeft voor het personeel en de kwaliteit van werk. Medezeggenschap heeft ook waarde voor werkgevers om draagvlak onder het personeel over het ondernemingsbeleid te organiseren en gebruik te maken van inzichten van werknemers om de bedrijfsvoering te verbeteren.

Wat zou Paul de Beer er van vinden? zo vraagt u zich misschien, samen met mij, af? Wel, als ik zijn publicaties zie, dan heeft Paul wel oog voor medezeggenschap en lees ik vooral positieve aspecten van medezeggenschap en ondernemingsraden. Een paar voorbeelden. In 2018 stelt Paul met Maarten: 'De wijziging van de WOR in 1979, waardoor de Ondernemingsraad (OR) meer bevoegdheden kreeg en de directeur van het bedrijf niet langer deel uitmaakte van de OR, was misschien de meest ingrijpende verandering in de naoorlogse instituties van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen' (de Beer & Keune, 2018: 236).¹² In 2019 schrijft hij met Lisa dat de Belgische vakbonden meer zichtbaar aanwezig zijn op de werkvloer en voor jongeren,

¹¹ Frank Tros is senior onderzoeker bij AIAS-HSI.

¹² Deze stelling werd mede in de context gezet van de stabiliteit van andere instituties, zoals het cao-stelsel, maar het is op zichzelf, op het autonome terrein van de medezeggenschap, wel waar(devol).

mede omdat daar ieder vier jaar de vakbondsvertegenwoordigers in de OR gekozen worden op basis van de stemmen die medewerkers uitbrengen tijdens de 'sociale verkiezingen', een landelijk georganiseerde verkiezingsmoment voor medezeggenschapsorganen (de Beer & Berntsen, 2019: 271). In 2021 In het rapport 'Werkgeversmotieven voor flexibele arbeidsrelaties' schrijft Paul: 'Ondernemingsraden zijn vaak het beste in staat om in overleg met het management van het bedrijf of de instelling maatwerk-afspraken te maken over de inzet van en het personeelsbeleid ten aanzien van flexibele arbeidskrachten. OR-leden kennen immers vaak de situatie in hun bedrijf beter dan een vakbondsbestuurder die over de cao voor een gehele bedrijfstak onderhandelt (De Beer, 2021: 72). Tot slot hebben Paul en ik ook wel eens samen gewerkt, zoals in het rapport 'Bargaining for Productivity' waarin we concluderen dat de feitelijk bijdrage van ondernemingsraden op de productiviteit van bedrijven onduidelijk is, maar dat medezeggenschap vooral van waarde zou kunnen zijn in een 'high road'-strategie waarbij bedrijven en sectoren op kwaliteit concurreren (Tros & de Beer, 2017).

Om te proberen om toch nog iets aan het immense en excellente werk van Paul op het terrein van de arbeidsverhoudingen in Nederland toe te voegen (*wat niet makkelijk is!*), ga ik in dit hoofdstuk in op twee vragen. Ten eerste: wat zijn (in vergelijking met vakbonden) de machtsbronnen van ondernemingsraden en hoe staan die er voor? Ten tweede: is er geen reden is voor vakbonden en ondernemingsraden om meer met elkaar samen te werken, ondanks de traditie om die twee van elkaar te scheiden?

2. Machtsbronnen van de ondernemingsraden

In deze paragraaf ga ik - geïnspireerd door de 'power resource approach' zoals toegepast op vakbonden (Lévesque & Murray, 2010; Schmaltz et al., 2018) - verschillende machtsbronnen van de OR bij langs.

De eerste bron van macht is een *institutionele*. De wettelijke plicht van bedrijven met meer dan 50 werknemers om een OR in te stellen en de OR-rechten op informatie, advies en instemming inzake het ondernemingsbeleid vormen de kern van de macht van ondernemingsraden. Maar ook de bescherming van OR-leden dat zij niet kunnen worden ontslagen vanwege hun lidmaatschap of hun handelen in de ondernemingsraad en het recht van ondernemingsraden op allerlei faciliteiten, zoals scholing, zijn ingebed in de Wet op de

Ondernemingsraden (WOR). Met name wat betreft de instemmingsrechten in het personeels- en organisatiebeleid staan de Nederlandse ondernemingsraden, zelfs in vergelijking met de sterk ontwikkelde en internationaal meer bekende Duitse Betriebsräte, formeel sterk. In de praktijk is er wel een belangrijke begrenzing aan die institutionele macht. Ten eerste is het zo dat niet alle bedrijven in Nederland een OR hebben. In 2023 ligt de gemiddelde nalevingspercentage op 69 procent van de vestigingen met vijftig werknemers of meer (SEO, 2023). Dat ligt op hetzelfde niveau dan in 2017, maar wel wat lager dan daarvoor.¹³ Met name grotere bedrijven kennen een OR: 90% onder de bedrijven met meer dan 200 werknemers tegenover 58% van de bedrijven tussen 50-100. Er zijn ook weerbarstige sectorale verschillen. Het huidige nalevingspercentage loopt uiteen van rond de 50 procent in transport, handel, horeca, reparatie en de bouwsector tot meer dan 70 procent in dienstverlening, industrie, zorg en welzijn en overheid (SEO, 2023: 12). Een relevante vraag is waarom hebben niet alle bedrijven die dat wel zouden moeten, een OR ingesteld? Werkgevers en bestuurders verwijzen vaak naar het gebrek aan behoefte onder het personeel om een OR in te stellen of om zich kandidaat te stellen (SEO, 2023), maar werknemers wijzen juist naar de werkgever die dat niet wil of niet nodig acht. In 2020 heeft TNO in het kader van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onderzoek naar gedaan. 42 procent van de ondervraagde werknemers in OR-loze bedrijven weet eigenlijk niet waarom er geen OR is ingesteld (N-331). 17 procent zegt ronduit dat de werkgever het niet wil en 10 procent zegt dat het volgens de werkgever niet hoeft. Minder dan 6 procent geeft aan dat de werknemers dit niet willen (TNO, 2020).

De tweede machtsbron is er een van *organisatie*. Ik vertaal dat hier in de capaciteit van een OR om het personeel goed te vertegenwoordigen en invloed uit te oefenen in de besluitvorming binnen de bedrijven. De Nederlandse OR kan dan wel veel rechten hebben, maar is zij wel toegerust om deze in de praktijk toe te passen?

Om met de dimensie van 'vertegenwoordiging' te beginnen: daar zit een serieus probleem. De WOR geeft richtlijnen wat betreft aantal zetels op basis van de grootte van het personeelsbestand, maar één op de vier ondernemingsraden kampt met een of meer vacatures (SEO, 2023). Met name jongeren en flexwerkers zijn ondervertegenwoordigd in de raden wat samenhangt met hun

¹³ Omdat deze inventarisaties in de jaren 2005, 2012 en 2017 steeds op een andere manier worden gemeten, treed ik hierover niet in detail.

korte verblijf in het bedrijf én het feit dat ze relatief meer in bedrijven werken die geen OR hebben (SEO, 2023; Wajon et al., 2017). In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 (TNO & CBS, 2023) geeft maar liefst 55% van de 15-24 jarigen aan dat ze niet weten of er een OR in hun bedrijf is. Dat is een hoog percentage in vergelijking met slecht 16% onder 25-54 en 7% onder 55-64 jarigen. Ook laat vaak de communicatie met de achterban te wensen over, wat de draagvlak van de OR aantast (Tros, 2020). De medezeggenschap staat niet alleen in dit probleem van vertegenwoordiging: ook vakbonden kampen met weinig bekendheid onder jongeren en weten veel groepen niet te bereiken.

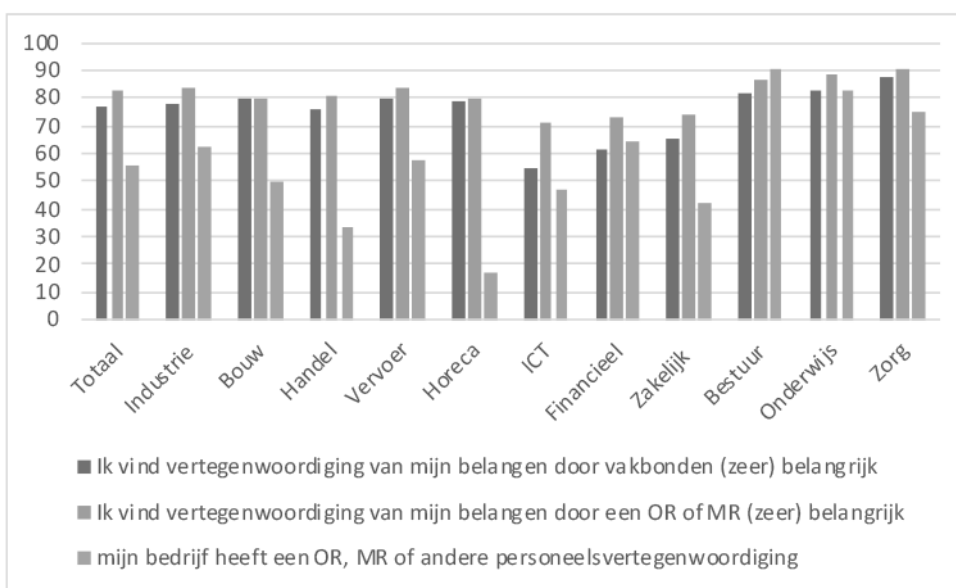
Wat betreft de dimensie van 'invloed' van de medezeggenschap: daar zit in veel bedrijven ook een probleem, al is het wel lastig meten. Over het algemeen denken ondernemingsraden zelf dat ze best veel invloed hebben. Vooral vanwege de intensiteit van informatie-uitwisseling en overleg met het management (Sapulete et al., 2016; Van den Berg et al., 2019). De Nederlandse OR richt zich in de regel op samenwerking, sociaal partnerschap en constructief overleg met het management, wat hun in vergelijking toe de mee formalistische Duitse medezeggenschap meer invloed geeft (Sapulete et al., 2016; Van den Berg et al., 2019). Door een minder formele houding begint de beïnvloeding van beleid in Nederland veel vroeger dan ten tijde van een instemmings- of adviesverzoek van de bestuurder. Een actieve OR kaart problemen onder haar achterban eerder aan en bepaalt mede de agenda van het regelmatige overleg met de bestuurder. Den bijvoorbeeld aan de lopende digitale innovatietrajecten, waarbij ondernemingsraden vroegtijdig kennis moeten vergaren om de belangen van werknemers in kaart te brengen, en niet pas in actie komen als er banen verdwijnen of mensen pardoos voor het blok staan om zicht verplicht en snel om te scholen (Rego, 2022).

Wat betreft *structurele* machtsbronnen verliest de OR het duidelijk van de vakbond, vanwege het ontbreken van het stakingsrecht en de afhankelijke positie van OR-leden. Veel raden zijn in de praktijk conflictschuw als er grote bedrijfsbelangen spelen, waarmee ze afhankelijk worden van hun bestuurder of die de OR invloed gunt. Dat is inherent aan de WOR die op twee gedachten hinkt: de OR behartigt de belangen van werknemers binnen het belang van een goed functioneren van de onderneming.

De literatuur onderscheid ook een *maatschappelijke* machtsbron van vakbonden. De vakbeweging heeft meer publieke invloed, denk aan de

politieke lobby in Den Haag, nationale sociale dialoog en media-aandacht die vakbonden krijgen. Het werk van ondernemingsraden blijft grotendeels binnen de bedrijven, is nationaal niet gecoördineerd en heeft ook minder ‘smoel’ in de media. Desalniettemin laat de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zien dat de waardering van de beroepsbevolking over het belang van een OR als vertegenwoordiger van werknemersbelangen niet lager is dan dat van vakbonden: 82 procent vindt de OR (zeer) belangrijk en 77 procent vindt de vakbonden (zeer) belangrijk (zie figuur 1). In alle sectoren vindt meer dan 70 procent van de werknemers de OR (zeer) belangrijk, wat in sectoren als ICT, Financiële en Zakelijke dienstverlening duidelijk meer is dan het belang dat wordt gehecht aan vakbonden.

Figuur 1 Het belang van vakbonden en OR als vertegenwoordiger van werknemersbelangen en aanwezigheid van OR of andere personeelsvertegenwoordiging per sector in Nederland (N=25.400/25.611 werknemers)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 (TNO & CBS, 2023: 75).

3. Een pleidooi voor meer samenwerking tussen OR en vakbonden

Alvorens in te gaan op eventuele samenwerking tussen ondernemingsraden en vakbonden, is het belangrijk vast te stellen dat ze op verschillende terreinen werken en hun basis vinden in verschillende wetten. Vakbonden hebben het primaat op het terrein van de cao. Om dit te waarborgen is in de WOR geregeld dat de bestuurder niet met de OR kan gaan onderhandelen in het kader van afwijkingen van de CAO. Met andere woorden, het instemmingsrecht van de OR vervalt als iets in de cao is geregeld die voor het bedrijf geldt (WOR art. 27 lid 3). Wel kunnen vakbonden zelf besluiten om de OR een rol te geven bij afwijking of invulling van cao-bepalingen, maar zulke decentralisatiebepalingen in cao's komen niet echt veel voor en dat lijkt ook niet echt toe te nemen (Jansen & Tros, 2022). Over het algemeen zijn Nederlandse vakbonden nog steeds huiverig om hun rol wat betreft arbeidsvoorwaardenvorming te delen met ondernemingsraden. Ingebed in een lange traditie in het arbeidsverhoudingenstelsel (Kösters & Eshuis, 2020), ziet FNV het niet graag als een OR een andere koers vaart dan de bond of als medezeggenschap te veel is gericht op het behouden van harmonie met de werkgever. Hierdoor blijft de centrale coördinatie maximaal, maar het leidt er ook toe dat vakbonden in Nederland weinig binding (hoeven te) hebben met werknemersvertegenwoordigers op het niveau van bedrijven en de werkvloer. Er is echter wel reden om de communicatie met ondernemingsraden te versterken nu meer dan vroeger werkgevers overwegen om vakbonden door de OR te laten vervangen als partner in de vaststelling van collectieve arbeidsvoorwaarden (Jansen & Tros, 2022). Met name de ervaringen in de detailhandel hebben ons geleerd dat het binnen het arbeidsrecht mogelijk is dat een werkgever via zijn OR, een strategie kan volgen om de cao-onderhandelingen en vakbonden te ondermijnen door het afsluiten van een 'arbeidsvoorwaardenregelingen' (avr) met goedkeuring van de OR. Dit risico waarin vakbonden worden vervangen door de OR bij afsluiting van arbeidsvoorwaardenregelingen is groter als vakbonden geen of weinig contact hebben met de medezeggenschap in de bedrijven waar werkgevers zo'n strategie volgen, zoals het geval was bij het bedrijf Jumbo dat (Rosenbohm & Tros, 2023). En er lijkt een andere ontwikkeling gaande te zijn waarin het algemeen verbindend verklaren van sommige bedrijfstak-cao's op de tocht staat omdat werkgeversorganisatie(s) onder de vereiste minimale organisatiegraad dreigen te zakken. Als dat gebeurt, leidt dat direct tot daling van de cao-dekking en tot een vacuüm bij ongeorganiseerde bedrijven wat betreft arbeidsvoorwaardenregelingen. Het

is een interessante vraag wat er gebeurt bij die bedrijven: vult dan de OR dat gat op? In zijn algemeenheid kunnen we niet aannemen dat OR'en altijd de rol van vakbonden opvullen bij dalende cao-dekkingsgraden. Immers, in sectoren als bouw, handel en horeca, waar dit risico speelt, zijn er ook weinig ondernemingsraden ingesteld (zie figuur 1). Maar er zullen ook werkgevers zijn die wel een OR hebben en arbeidsvoorwaarden met de OR willen afhandelen. Door deze ondernemingsraden te informeren en te adviseren, kunnen vakbonden voorkómen dat de OR deze rol op zich gaat nemen of kunnen ze de OR ondersteunen bij deze. Dus als AVV wegvalt dan komen ondernemingsraden en vakbonden toch in elkaars vaarwater.

Als we een korte vergelijking maken met andere Europese landen, dan is die traditionele scheidslijn tussen vakbonden en medezeggenschap binnen Nederlandse bedrijven niet vanzelfsprekend. Vakbonden in one-channel-systems, zoals in Scandinavië, Engeland, Ierland en België hebben meer mogelijkheden om werknemers op de werkvloer te vertegenwoordigen en te ondersteunen. In een *mixed channel system* zoals in Frankrijk is er een interessante wettelijke representativiteitstoets die aangeeft of de werkgever met de vakbond of met een niet aan de bond gelieerde werknemersvertegenwoordiging om de tafel moet zitten. Waar we echter meer van kunnen leren is dat er in het *dual channel system* als de Duitse meer samenwerking is tussen de vakbeweging en de ondernemingsraden dan bij ons. Duitse vakbonden zien daarbij het belang om met name binnen medewerkersgroepen die traditioneel niet vakbondslid zijn, zoals kantoorpersoneel en jongeren, nieuwe leden te werven (Haipeter, 2020/2021). En bonden en ondernemingsraden in bijvoorbeeld de Duitse detailhandel werken samen om én ondernemingsraden te installeren én nieuwe cao's te vormen (Rosenbohm & Tros, 2023). Betriebsräte op hun beurt, zoeken ook meer de vakbonden op voor ondersteuning, terwijl de Nederlandse ondernemingsraden dat veel minder doen en meer de hulp inschakelt van consultants (Van den Berg et al., 2019). In tegenstelling tot Duitsland, zitten er weinig vakbondsliden in Nederlandse ondernemingsraden, wat ook een spiegeling is van de scheiding dit in het verleden is ontstaan.

Er zijn meerdere argumenten die pleiten voor meer samenwerking tussen vakbonden en ondernemingsraden in Nederland. Ten eerste om daarmee als bond via de OR meer zichtbaar te zijn als belangenvertegenwoordiger van

werknemers op de werkvloer. Niet alleen waar het gaat om betere handhaving van cao-regels op het terrein van loon en arbeidstijden, maar ook om socialer bedrijfsbeleid bij reorganisaties, meer gezonde arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid. Door betere aanwezigheid in de bedrijven krijgen bonden meer zicht op wat er speelt op de werkvloer en kunnen ze beter de noodzakelijke aansluiting houden met de achterban en nieuwe leden werven. Allianties aangaan met de medezeggenschap van bedrijven kan onderdeel zijn van een revitaliseringsstrategie van de vakbeweging zelf (Lévesque & Murray, 2010; Haipeter, 2020). Ten tweede om daarmee de medezeggenschap te versterken. De WOR geeft ondernemingsraden best sterke rechten, maar veel raden kunnen steun van een vakbond gebruiken om deze ook te gebruiken en zich ook op strategische en langere termijn kwesties te richten. Ten derde, zoals al aangegeven, om te voorkómen dat de ondernemingsraad en de bonden tegen elkaar worden uitgespeeld op het terrein van collectieve arbeidsvoorwaarden. Samenwerking zal wel gepaard moeten gaan met wederzijds respect van verschillende posities. Waar vakbonden met name gaan over de *ruilrelatie* tussen werknemers en werkgevers wat vraagt om onderhandeling en conflict, gaan ondernemingsraden over de *samenwerkingsrelatie* tussen medewerkers en bestuurders wat juist vraagt om open informatie-uitwisseling en dialoog.

4. Conclusie

Ondernemingsraden missen structurele macht die vakbonden wel hebben, maar ze hebben wel degelijk institutionele en organiserende macht op het niveau van bedrijven en van de werkvloer. Ook hechten werknemers in Nederland niet minder belang aan ondernemingsraden dan aan vakbonden. Niettemin is er nog veel te winnen vanwege beperkte OR-instellingsgraden en problemen in vertegenwoordiging en effectieve invloed in de medezeggenschapspraktijk. Zowel vakbonden als ondernemingsraden in Nederlands kunnen op hun eigen terreinen van respectievelijk cao en medezeggenschap hun eigen posities versterken als ze strategisch met elkaar samenwerken.

Referenties

- Beer, P. de (2021). Werkgeversmotieven voor flexibele arbeidsrelaties. *Publicaties Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*; No. 23. De Burcht.
- Beer, P. de & Berntsen, L. (2019). Vakbondslidmaatschap onder druk in Nederland, maar niet in België. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(3), 255-274.
- Beer, P. de & Keune, M. (2018). De erosie van het poldermodel. *Mens en Maatschappij*, 93(3), 231-260.
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: The German case of industry 4.0. *Industrial Relations Journal*, 51(3), 242–260.
- Haipeter, T. (2021). Between industry and establishment: Recent developments in German collective bargaining and codetermination. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 31 (3), 204-216.
- Jansen, N. & Tros, F. (2022). *Decentralised bargaining in the Netherlands: codebar-project*. <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/codebar>.
- Kösters, R. & Eshuis, W. (2020). *De vakbond en de werkvloer, op zoek naar nieuwe relaties*. Amsterdam: De Burcht.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010). Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer*, 16(3), 333–350.
- Rego, K. (2022). Works councils and the digitalisation of manufacturing: Opportunity or threat for their power position? *Economic and Industrial Democracy* Vol. 43 (4) 1911– 1933.
- Rosenbohm, S. & Tros, F. (2023). Does decentralisation lead to new relationships between trade unions and works councils? Germany and the Netherlands compared. In F. Tros (Ed.), *Pathways in decentralised collective bargaining in Europe* (pp. 179-209). Amsterdam University Press.
- Sapulete, S., Behrens, M., Brehmer, W., & Van Witteloostuijn, A. (2016). Gebruik van invloedtactieken door de OR: Duitsland en Nederland vergeleken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 32, 157-176.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9 (2), 113–134.
- SEO (2023). Naleving op de Wet op de Ondernemingsraden. *Nalevingsonderzoek 2023*. Auteurs: Witteman, J. Vlaanderen, M., Meij, Verhulp, E. In opdracht van het Ministerie van SZW. Amsterdam: SEO.
- TNO (2020). *NEA herbenadering OR*. Notitie aan het Ministerie van SZW. <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/Notitie-resultaten-NEA-herbenadering-OR.pdf>

- TNO, CBS (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022*. Leiden/Heerlen.
- Tros, F. (2020). Vernieuwing en hybridisering van medezeggenschap in bedrijven. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (36) 3: 327-343.
- Tros, F. & de Beer, P. (2017). *Bargaining for Productivity: National Report, The Netherlands*. ADAPT. http://adapt.it/bargainingforproductivity/e_learning.html
- Van den Berg, A., Grift, Y., Sapulete, S., Behrens, M., Brehmer, W., & Van Witteloostuijn, A. (2019). Works councils in Germany and the Netherlands compared: An explorative study using an input-throughput-output approach. *WSI-Studies*, 17, 1-36.
- Wajon, I., Vlug, P., & Enneking, E. (2017). *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden. Stand van zaken begin 2017*. Numansdorp/Rotterdam: Vlug Adviseurs en Onderzoeksbureau EVA.

Hoe zit het met 'personen die naar de aard van hun functie en werkzaamheden binnen de werkingsfeer van de cao vallen'?

Roy Poelstra & Evert Verhulp¹⁴

Inleiding

Paul is een fan van de cao. In zijn publicaties maakt hij daarvan geen geheim.¹⁵ En daarvoor zijn ook goede redenen. Als dan het cao-systeem onder druk komt te staan is er dus reden tot zorg. Paul heeft die zorgen. Dit temeer omdat de cao een door juristen vaak wat onontgonnen terrein is, waarin langzaam steeds meer manco's worden blootgelegd. Een van die manco's betreft de huidige praktijk van de algemeen verbindend verklaring van cao's (verder avv).

In het cao-stelsel zitten hele bijzondere juridische uitdagingen. Voor een bundel ter ere van Paul past het om de juridische zorgen over de avv uit te werken. Het avv-en is een belangrijke pijler onder het cao-stelsel. Niet zozeer omdat de dekkingsgraad van de cao door de avv zo enorm toeneemt, maar eerder omdat als een cao toch steeds ge-avv'd wordt, werkgevers vanwege die avv de cao ook zelf al zullen toepassen.¹⁶ Valt de avv weg, dan valt ook de noodzaak voor veel werkgevers om de cao toe te passen weg. Avv heeft in het huidige systeem een belangrijke normerende werking. In onze bijdrage voor

¹⁴ Roy Poelstra is promovendus Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam met Paul als promotor, Evert Verhulp is hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en werkzaam bij AIAS-HSI.

¹⁵ Zie bijv. P. de Beer, De toekomst van de cao, de cao van de toekomst, S& D Jaargang 73 Nummer 2 April 2016

¹⁶ De cao-dekkingsgraad is overigens al jaren geleidelijk aan het dalen, met als gevolg dat het avv-instrument belangrijker wordt hoogte van de cao-dekkingsgraad. Evenals Paul, vinden wij de daling van de cao-dekkingsgraad een zorgelijke ontwikkeling.

de feestelijke afscheidsbundel voor Paul zullen wij de feestelijke sfeer misschien wat bederven door uiteen te zetten dat de huidige avv-praktijk niet zonder meer in overstemming met de wet is. We verraden meteen al dat we denken dat, hoewel de letter van de wet geschonden wordt, de huidige praktijk om die reden geen gevaar loopt. Dat gevaar komt wel door een aantal belangrijke nieuwe spelers op het cao-terrein, spelers die door hun grootte de toekomst van de cao in een sector kunnen bepalen. Indien Uber inderdaad de chauffeurs in dienst heeft als werknemer, en daar ziet het wel naar uit,¹⁷ terwijl Uber geen werkgever is met werknemers in dienst waarvoor de cao Taxivervoer geldt, zal het algemeen verbindend verklaren van die cao vanwege het ontbreken van 'een belangrijke meerderheid' in gevaar komen. In deze bijdrage gaat het ons niet over die grote spelers die de cao-markt kunnen "bederven", maar om de in sommige sectoren bestaande praktijk cao's te splitsen. We vragen ons af of dat gevolgen heeft voor de mogelijkheid die cao algemeen verbindend te verklaren. De letter van de wet doet dat namelijk wel vermoeden. De vraag die wij ons stellen is of -als in een sector meerdere cao's gelden- deze nog wel gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen en dus nog wel ge-avv'd kunnen worden.

Het bepalen van "een belangrijke meerderheid" waarvoor de cao geldt

De dekkingsgraad van cao's in Nederland is ongeveer 72%. Paul heeft erop gewezen dat de hoge dekkingsgraad van cao "geheel en al is te danken aan de werkgevers."¹⁸ Die opvatting lijkt ons juist: met een organisatiegraad aan werknemerszijde van ongeveer 15% kunnen de werknemers door het lidmaatschap van de cao-sluitende vakbond niet voor die hoge dekkingsgraad zorgen. De cao heeft dus zo'n groot bereik omdat werkgevers de toepasselijkheid van de cao in de arbeidsovereenkomst opnemen. Het maakt dan niet meer uit of de werknemer wel of geen lid is van de cao-sluitende vakbond: door de overeenkomst is de cao op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever van toepassing. Omdat wel wordt gesteld dat art. 14 Wet cao de werkgever tot deze van toepassing verklaring verplicht,¹⁹ worden de

17 Zie hierover aerechtshof Den Haag 13 december 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:2457. Ook Booking.com is een dergelijke speler, zie Gerechtshof Den Haag 30 januari 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:73, onder r.o.6.16

18 P. de Beer, De toekomst van de cao, de cao van de toekomst, S& D Jaargang 73 Nummer 2, april 2016, p. 12.

19 Een van ons denkt daarover anders, maar dat is in dit kader niet relevant: zie daarvoor, E. Verhulp, De aanbiedingsplicht ten aanzien van de art. 14 werknemer, in Beltzer en Verhulp, Capita Selecta cao-recht, BJU 2012, p. 25

werknemers waarmee de toepasselijkheid van de cao is overeengekomen wel "art. 14 werknemers" genoemd. Door het toepassen van de cao op de arbeidsovereenkomst geldt de cao dus voor veel meer werknemers dan het aantal werknemers-vakbondsleden.

Bepalingen van een cao kunnen door de minister van SZW worden ge-avv'd als deze bepalingen "in het gehele land (...) voor eene-naar zijn oordeel belangrijke - meerderheid van de in een bedrijf werkzame personen gelden.", zo bepaalt art. 2 van de Wet avv. Onder 'personen' kunnen ook de werkgevers worden meegeteld, hetgeen in een sector met veel kleine werkgevers nog steeds van enig belang kan zijn.²⁰ De Minister heeft zijn bevoegdheid tot avv uitgewerkt in het Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (verder: Toetsingskader).²¹ Art. 4.1 van het Toetsingskader luidt:

"De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, Wet AVV). De representativiteit wordt als volgt berekend: Het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden - met inachtneming van artikel 14 van de Wet CAO - binnen de werkingssfeer van de cao vallen, uitgedrukt in een percentage van het totaal aantal personen die binnen de werkingssfeer van de cao zouden vallen."

Vervolgens is bepaald dat een meerderheid van 60% als een belangrijke meerderheid wordt beschouwd, dan een % tussen de 55 en 60 als belangrijke meerderheid wordt beschouwd en dat beneden de 55% avv niet plaatsvindt, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. De belangrijke meerderheid die nodig is voor een avv wordt dus niet feitelijk vastgesteld, maar uitgegaan wordt van de fictie dat de aan de cao gebonden werkgever ook daadwerkelijk de toepasselijkheid van de cao met alle werknemers in zijn dienst, overeenkomt.

Het Toetsingskader komt echter niet overeen met de wet. In de wet wordt avv mogelijk gemaakt als de cao-bepalingen gelden voor een belangrijke meerderheid van in de een bedrijf²² werkzame personen, dus (met het hiervoor

20 L.G. Kortenhorst en MAC. M.J. Van Rooij, *De collectieve arbeidsovereenkomst*, Tjeenk Willink, Zwolle 1938 (2^e druk), p. 131

21 Stcrt. 2019/38118

22 Ter voorkoming van misverstanden: met bedrijf wordt bedoeld: bedrijfstak of sector. De cao bepaalt zelf door de werkingssfeerbepaling de omvang van het bedrijf, zodat ook als een deel van de sector van de werkingssfeer wordt uitgesloten, daarmee de omvang van de sector is gedefinieerd.

gemaakte punt dat ook werkgevers meetellen) voor meer dan 60% van de werknemers. Het Toetsingskader gaat daarentegen uit van de gebondenheid van alleen werkgevers en de bij die werkgevers in dienst zijnde werknemers. Ook beperkt het Toetsingskader het begrip 'in de bedrijfstak werkzame personen' tot 'personen die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden binnen de werkingsfeer van de cao vallen'. Deze toevoeging heeft geen basis in de wet.

Het woord 'gelden' in art. 2 Wet avv betekent iets anders dan toepassen. Fase meent dat met het 'gelden' bedoeld wordt "dat de c.a.o.-bepalingen behoren te worden toegepast. Niet wordt vereist, dat zij feitelijk worden toegepast."²³ De Hoge Raad heeft deze opvatting overgenomen en art. 14 werknemers tellen dus mee bij het bepalen van de belangrijke meerderheid.²⁴ Daar gaan wij in deze bijdrage dan ook van uit. Als art. 14 Wet cao zo moet worden begrepen dat de werkgever de cao op alle in zijn dienst werkzame werknemers moet toepassen, ligt deze benadering vanwege praktische redenen voor de hand. Het is nu eenmaal makkelijker om de gebonden werkgevers en de aldaar werkzame werknemers te tellen dan de werknemers in dienst van die werkgevers waarvoor de cao daadwerkelijk geldt, te tellen. Fase acht deze wijze van vaststellen van een meerderheid ook terecht omdat anders praktijkonderzoek naar de toepasselijkheid van de cao op de werknemers nodig zou zijn.²⁵ Maar volgens de Wet avv dient te worden nagegaan of de bepalingen van de cao gelden voor een belangrijke meerderheid van de in het bedrijf werkzame personen. Het is een fictie om aan te nemen dat de bepalingen van een cao voor iedere werknemer in dienst van een gebonden werkgever ook daadwerkelijk gelden. Zolang die fictie in overwegende mate overeenkomt met de werkelijkheid is tegen het uitgaan van die fictie naar onze mening geen bezwaar. Maar dat is anders als de juridische fictie niet in overeenstemming met de werkelijkheid is en daar ook niet in de buurt komt.

Past de werkgever de cao toe op alle werknemers in zijn dienst? Aparte cao's voor hoger personeel

Het antwoord op de vraag of een gebonden werkgever de cao op alle bij hem werkzame werknemers toepast is makkelijk en luidt: nee. In bijna iedere cao is bepaald dat voor werknemers boven een bepaald salarisniveau de

23 W.J.P.M. Fase, *C.A.O.-recht*, Samsom, Alphen aan den Rijn, 1982, p. 102.

24 HR 10 juni 1983, NJ 1984, 147 (Fabricom)

25 W.J.P.M. Fase, *C.A.O.-recht*, Samsom, Alphen aan den Rijn, 1982, p. 102.

cao of bepalingen daaruit niet gelden. Zeker in het verleden ging het om kleine groepen die dan 'boven-cao-ers' worden genoemd. Te denken is hierbij aan de bestuurders van een onderneming.²⁶ In sommige cao's lijkt de groep 'boven-cao-ers' behoorlijk uitgebreid.

Een voorbeeld van een cao waarin dat het geval is, is die in de meta elektro-sector. Deze sector omvat ongeveer 160.000 werknemers en ongeveer 1100 bedrijven.²⁷ Op dit moment gelden in de meta elektro twee cao's, te weten de Basiscao Meta elektro en de cao Meta elektro voor het Hoger Personeel. Hoewel de werkingssfeer van deze cao's wat lastig te achterhalen is, blijkt dat Basiscao Meta elektro niet van toepassing is op de werknemer die een functie vervult boven de in deze cao opgenomen salarisgroepen. Een en ander is bepaald in art. 21 van bijlage A van de Basiscao Meta elektro. In Het hoogste salaris genoemd in de Basiscao is een bedrag van € 4556,52, per 1 januari 2024. Per jaar is dat een inkomen van ongeveer € 60.000,-. Dat salaris hoort bij salarisgroep K met 10 dienstjaren. Bijlage A, art. 21 van de Cao Meta elektro Hoger Personeel is bepaald dat deze cao van toepassing is op werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de Basiscao, dus boven salarisgroep K. Uit de gegevens van de Raad voor het Overleg in de Meta elektro²⁸ blijkt dat het gemiddeld volledig bruto-inkomen per fte per jaar € 65.470 bedraagt. Een (waarschijnlijk te) eenvoudige rekensom zou tot de conclusie kunnen leiden dat de Basiscao Meta elektro ongeveer voor de helft van de sector werkzame personen geldt en de cao Meta elektro Hoger Personeel voor de andere helft. In dat geval zou geen van de cao's voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden. Als we er van uit gaan dat meer dan de helft (60%) van de werknemers die in de Meta elektro-sector werkzaam zijn, onder de Basiscao vallen, kan de cao Meta elektro HP niet ook voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden. Toch zijn beide cao's algemeen verbindend verklaard.²⁹ Deze avv's kunnen dan alleen overeenkomstig de Wet avv zijn als het bedrijf (dus de sector) verdeeld zou zijn in werknemers die vallen onder de Basiscao Meta elektro en werknemers waarop de cao Meta elektro Hoger Personeel van toepassing is. Een

26 Zie bijv. art. 1.1.1. lid 1 onder b cao Ziekenhuizen 2023-2025, waar de bestuurder /directeur geen werknemer is in de zin van de cao.

27 Volgens gegevens van NOS 22 september 2022, zie <https://nos.nl/artikel/2445564-werknemers-in-de-metaelektro-krijgen-in-twee-stappen-9-procent-meer-loon>

28 <https://metaelektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/baankenmerken-4>

29 De Basiscao Meta elektro 2022-2024 per 11 mei 2023, Stc 2023, 4624 en Cao meta elektro HP 2022-2024 per 7 september 2023, Stc 2023, 21959

dergelijke splitsing doet zich uiteraard niet voor. De nadere invulling door het toetsingskader tot personen *die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen* maakt die avv toch mogelijk.

Er zijn meer cao's waar deze splitsing in cao's zich voordoet. We hebben daar maar beperkt onderzoek naar gedaan, maar kwamen wel wat voorbeelden tegen. Zo kent de zuivelindustrie een cao (Zuivelindustrie I), die ge-avv'd was tot 31 maart 2024.³⁰ Daarnaast kent de sector een cao voor het hoger personeel. De cao Zuivelindustrie I bepaalt dat de cao van toepassing is op een "persoon (die) op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkt bij de werkgever in functiegroep I tot en met VIII uit bijlage III". Salarisschaal 8 loopt door tot een bedrag van € 4318 bruto per maand. Art. 2 onder 3 van de cao Zuivelindustrie Hoger Personeel bepaalt: *Als je als persoon op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkt bij de werkgever en niet valt onder cao I voor de Zuivelindustrie. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de cao HP niet van toepassing is. De cao Zuivelindustrie Hoger Personeel is niet algemeen verbindend verklaard en op internet kunnen we geen informatie vinden over het gemiddelde salaris in de sector. We sluiten niet uit dat door de tot salarisschaal 8 beperkte werking van de cao Zuivelindustrie I deze cao niet geldt voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen en de cao dus ten onrechte is ge-avv'd. Ook in de cao voor het Uitgeefbedrijf is hoger personeel uitgesloten.*³¹

Kortom: als in dezelfde sector twee of meer cao's van toepassing zijn die cao's ieder slechts voor een deel van de in de bedrijfstak werkzame personen geldt, is er niet snel sprake van een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen waarvoor een van de cao's geldt. Volgens de letter van de wet moeten de in dienst van gebonden werkgevers zijnde werknemers worden toegedeeld aan de verschillende cao's en kan vervolgens pas per cao worden beoordeeld of van een belangrijke meerderheid sprake is.

Gelden bepalingen van de cao voor een belangrijke meerderheid?

Zou het systeem zo moeten werken? Is de letter van de wet achterhaald? Moet de belangrijke meerderheid inderdaad worden bepaald aan de hand van de vraag of de meerderheid naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaam-

30 Besluit van 8 januari 2024, Stc 2024, 1111

31 Cao voor het uitgeefbedrijf 2022/2023, art. 2.1., avv per 27 mei 2022, Stc 2022, 11646.

heden binnen de werkingssfeer van de cao valt? Deze vraag hangt samen met de vraag wat de bedoeling van de avv is. In de MvT is daarover opgenomen: *“De verbindendverklaring behoort tot grondslag te hebben den overeenstemmenden wil van de groote meerderheid van werkgevers en arbeiders tot invoering van een bepaalde regeling der arbeidsvoorwaarden in een bedrijf.”*³² In deze zin gaat het niet over de vraag of de cao geldt voor een belangrijke meerderheid, maar of de belangrijke meerderheid wil dat de cao geldt.

Naar onze mening, en we denken ook die van Paul, zal het niet in het systeem van avv passen om per cao-bepaling na te gaan of die bepaling wel geldt voor een belangrijke meerderheid. Daarvoor zijn verschillende argumenten. De belangrijkste is wel dat de wetgever de bedoeling had om de mogelijkheid tot aav-en zo ruim mogelijk te laten zijn.³³ Daarbij past het slecht de meerderheid anders op te vatten dan in het toetsingskader is gedaan. Belangrijk is ook dat in vrijwel alle cao's bepalingen voorkomen die alleen gelden voor specifieke groepen werknemers. Te denken is aan cao-bepalingen voor werknemers met een bepaalde functie of bepalingen voor werknemers met een bijzondere status zoals bijvoorbeeld leerling. Voor deze groepen moet de cao verschillende regels kunnen stellen en dat doen cao's ook. Als dan door de beperking van de gelding van een cao-bepaling tot een specifieke groep werknemers die bepaling niet ge-avv'd zou kunnen worden alleen omdat die bepaling niet geldt voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen, zou het avv-en zinloos worden. Een andere reden om welwillend naar de gelding van bepalingen van de cao te kijken is dat het tenslotte ook semantiek is of de bepaling eerst met een algemene strekking gelding voor alle werknemers in de sector krijgt, maar een bepaalde groep werknemers vervolgens een beroep op die bepaling wordt ontnomen, of dat de bepaling meteen een beperkte werking wordt toegekend.

Kortom: hoewel de tekst van de Wet AVV te wensen overlaat, en dat zeker geldt voor 'een belangrijke meerderheid', staat die tekst op dit punt een avv niet in de weg. Voor ons is dat een kleine zorg minder....

32 MvT Kamerstukken II, 1936-37, 274, nr. 3, p. 2

33 Hierover, ten aanzien van diagonale bepalingen, M.M. Olbers, *Algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de c.a.o.*, SMA,, 1980, p. 316

Redt Europa het eroderende Poldermodel?

Maarten Keune

Een aantal jaargeleden schreven Paulen ikeen stuk waarin we beargumenteerden dat het Nederlandse poldermodel onderhevig was aan erosie (De Beer en Keune 2018). Van de ene kant zagen we dat er oppervlakkig gezien sprake was van grote continuïteit van de instituties van het poldermodel, met name de stabiele dekkingsgraad van cao's rond de 80%, de hoge organisatiegraad van werkgevers, en de continue activiteiten van de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid met hun gestage stroom van rapporten en adviezen. Van de andere kant zagen we dat deze instituties geleidelijk op andere manieren werden ingevuld door de respectievelijke actoren (overheid, vakbonden, werkgeversorganisaties) resulterend in een proces van institutionele conversie met verschuivende machtsverhoudingen en andere uitkomsten:

“Vatten we de ontwikkelingen die in deze en de voorgaande paragraaf geschetst zijn, samen, dan kunnen we de periode sinds het Akkoord van Wassenaar typeren als een geleidelijke, maar gestage verschuiving van de machtsbalans tussen werkgevers en vakbonden in het nadeel van de laatste, resulterend in onder meer een (contract)loonontwikkeling die ver achterblijft bij de productiviteitsontwikkeling, de afwenteling van risico's door bedrijven op de werkenden en een groeiend aantal cao's waaronder de handtekening van de grootste vakbond(en) ontbreekt. Ook is de consensusgerichtheid van de sociale partners duidelijk verminderd en zijn ze steeds minder in staat tot overeenstemming te komen in hun adviezen over het sociaaleconomisch beleid. Parallel hieraan is het overheidsbeleid een weg ingeslagen die weinig vakbondsvriendelijk is en zijn de sociale partners vrijwel geheel verdwenen uit de uitvoeringsorganisaties van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt (De Beer en Keune 2018: 247-248).”

Vandaag de dag, een jaar of zeven na het schrijven van bovengenoemd artikel, kunnen we stellen dat het poldermodel verder is geërodeerd, met name omdat naast de hierboven gerefereerde en nog steeds relevante processen, nu ook de eerder-geobserveerde institutionele stabiliteit aan erosie onderhevig is. En wel op twee terreinen. Allereerst zijn er steeds meer aanwijzingen dat niet alleen vakbonden steeds minder leden hebben maar dat dit ook het geval is voor werkgeversorganisaties. Hoewel deze organisaties nauwelijks openheid van zake geven over lidmaatschapscijfers suggereert bijvoorbeeld de Werkgevers Enquête Arbeid van TNO dat er een sterke daling is van het percentage werkgevers dat lid is van een werkgeversorganisaties. Dit wordt ook verder aannemelijk gemaakt door de tweede vorm van institutionele instabiliteit: waar er lang een stabiele dekkinggraad van cao's was, met kleine ups en downs, is deze dekkinggraad in de afgelopen jaren, volgens nieuwe CBS cijfers, gedaald van 75,7% naar 71,8% van alle werknemers. Dit komt voor een belangrijk deel doordat een deel van de werkgevers niet meer zo geïnteresseerd is in het afsluiten van cao's en hierom uit werkgeversorganisaties stapt. En als we ook de grote groep zzp'ers erbij betrekken dan is nog maar net meer dan de helft van de werkenden in Nederland gedekt door een cao.

De dalende dekkinggraad van cao's raakt het collectieve karakter van het Nederlandse poldermodel in de kern. Het zorgt ervoor dat steeds meer werkenden er alleen voor staan als het gaat om het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden of tarieven. Het leidt er ook toe dat werkgeversorganisaties en vakbonden steeds minder mogelijkheden hebben om op nationaal of sectoraal overeengekomen beleid in praktijk te brengen in bedrijven en organisaties. Daarnaast ondergraaft dit hun legitimiteit als medebestuurders van de Nederlandse economie en arbeidsmarkt en dus ook hun rol in onder andere de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid.

Er zijn geen eenvoudige oplossingen om de cao-dekkinggraad weer op te krikken en daarmee het poldermodel te versterken. En wie gaat hier het voortouw nemen? Werkgeversorganisaties en vakbonden zijn vooralsnog niet in staat het tij te keren, mochten ze dit al willen (wat in het geval van werkgeversorganisaties niet altijd duidelijk is) en de overheid houdt vast aan het liberale cao-stelsel waarin het naast de algemeen verbindend verklaringen een hands-off beleid voert.

Een stimulans om hier toch serieus mee aan de slag te gaan komt mogelijk uit onverwachte hoek: de EU. De EU heeft in de afgelopen jaren, en met name

sinds de proclamatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten (EPSR) in 2017, haar houding ten opzichte van arbeidsverhoudingen en sociaal Europa in het algemeen diepgaand gewijzigd. Dit komt voor een belangrijk deel door het mislukte beleid van de EU gedurende de financiële crisis. Toen voerde de EU een politiek van meer markt en meer bezuinigingen, en sociale rechten en collectieve arbeidsverhoudingen, met name uitkeringen, pensioenen, minimum lonen en cao's, werden gezien als obstakels voor economische groei en welvaart. Beleid in die richting werd dan ook geadviseerd aan de lidstaten in de periode 2008-2014, en het verlagen van het minimum loon, uitkeringen en pensioenen, alsmede het decentraliseren en verzwakken van cao-stelsels werd opgelegd aan de lidstaten die financiële steun zochten. Het werd echter al snel duidelijk dat dit beleid een mislukking was en niet resulteerde in groei en welvaart maar in stagnatie, armoede en onvrede met de EU.

De EPSR markeert hier een omwenteling in de ideeën en het beleid van de Europese Commissie, het Europees Parlement en, tot op zekere hoogte, de Europese Raad. De EU begon vol in te zetten op sociale rechten, gezien als belangrijk vanuit normatief maar ook economisch perspectief. Illustratief hiervoor is de financiële steun die werd verleend aan de lidstaten gedurende de Covid-219 crisis. Deze steun was gericht op het mogelijk maken van tijdelijke of deeltijdwerkloosheid met als doel het op peil houden van het inkomen van (werkende) burgers en tegelijkertijd het geven van zekerheid aan bedrijven en organisaties.

In de afgelopen jaren is vervolgens een groot aantal EU Richtlijnen en Aanbevelingen aangenomen op sociaal gebied. Wat betreft de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen kunnen twee groepen van maatregelen onderscheiden worden (Keune en Pochet 2023). De eerste groep van maatregelen is in essentie gericht op het verbeteren van de positie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt die werken en/of leven in situaties van onzekerheid en armoede als gevolg van hun arbeidsmarkt positie, het soort arbeidsovereenkomst dat zij hebben en/of een gebrek aan sociale bescherming. Een tweede groep bestaat uit maatregelen gericht op het vernieuwen, versterken en beter integreren van het multi-level systeem van arbeidsverhoudingen. Cao's worden hierin gezien als cruciaal zowel voor de bescherming van werkenden als voor een goed functionerende economie en arbeidsmarkt.

Misschien wel de meest verrassende richtlijn is de EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen. Deze richtlijn vraagt lidstaten met wettelijke minimumlonen

om een procedureel kader in te stellen om minimumlonen aan de hand van duidelijke criteria vast te stellen en aan te passen, waarbij ook een suggestie gedaan wordt voor de hoogte die het minimumloon zou moeten hebben in vergelijking met het nationale mediane loon (60%). Maar belangrijker voor dit stuk is dat deze richtlijn ook als intentie heeft om meer werknemers onder cao's te laten vallen. Het formuleert daarvoor de doelstelling van een cao-dekkingsgraad van minimaal 80% voor alle lidstaten. Wanneer een lidstaat hier niet aan voldoet moet het een actieplan opstellen met een duidelijk tijdschema en specifieke maatregelen om dit doel te bereiken. Daarnaast heeft de Europese Commissie ook nog de "Richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel" gepubliceerd. Deze richtsnoeren verduidelijken wanneer bepaalde zelfstandigen collectief kunnen onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden, zonder daarbij de EU-mededingingsregels te schenden. Oftewel, ook deze richtsnoeren zijn gericht op het vergroten van de cao-dekkingsgraad van werkenden.

De directe (positieve) invloed van deze twee Europese instrumenten zal waarschijnlijk beperkt zijn. Er wordt geen verplichting tot collectief onderhandelen opgelegd, nationale cao-regelgeving hoeft niet aangepast te worden en het lidmaatschap van werkgeversorganisaties of vakbonden wordt niet aangepakt. Van de andere kant doet de EU met deze (en andere) instrumenten iets waar het erg goed in is: het bepalen van de agenda. Het belang en het verhogen van de cao-dekkingsgraad ligt weer op tafel als een belangrijk discussiepunt, inmiddels ook in Nederland. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet ook gaan rapporteren aan Brussel wat het doet om de dekkingsgraad van 71,8% naar 80% te krijgen.

Een eerste uitkomst hiervan is dat het ministerie het CBS heeft gevraagd om, voor het eerst, data te verzamelen over de cao-dekkingsgraad. Voorheen deed het ministerie dit zelf op basis van geregistreerde cao's, maar met aardig wat methodologische problemen. Zo werd het meteen duidelijk dat de dekkingsgraad lager is dan eerder gedacht en behoorlijk aan het dalen is. Daarnaast wordt er inmiddels druk gepraat in de polder over wat er nu moet gebeuren om de dekkingsgraad te verhogen en wat er aan Brussel gerapporteerd kan worden. Natuurlijk is Paul een belangrijke speler in dit proces die op zijn gebruikelijke duidelijke manier data verschaft en mythe en

werkelijkheid van elkaar weet te onderscheiden. Waar dit precies toe zal leiden weten we nog niet maar de polder kan er in ieder geval niet meer omheen dat het een probleem heeft en aan de bak moet om zichzelf meer slagkracht en legitimiteit te verschaffen door de cao-dekkingsgraad te verhogen. Met dank aan Brussel.

Referenties

De Beer, P., & Keune, M. (2018). De erosie van het poldermodel. *Mens & maatschappij*, 93(3), 231-260.

Keune, M., & Pochet, P. (2023). The revival of Social Europe: is this time different? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(2), 173-183.

Over nut en noodzaak van de vakbeweging

Jelle Visser³⁴

Inleiding

In een vriendenboek voor Paul de Beer moet het wel over de vakbeweging en de waarde(n) van werk gaan. Per slot van rekening is hij de derde UvA vakbondshoogleraar die, na Piet Vos en Jan-Peter van Toorn, de illustere Henri Polak leerstoel bekleedt. In diens “burgt van den arbeid” leidt Paul het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging met prachtige onderzoek geschriften, onlangs nog over de bedreiging van de cao. Het lijkt me een mooie gelegenheid nog eens na te denken over nut en noodzaak van de vakbeweging in relatie tot de cao, ongelijkheid en de waarde van werk.

De dalende waarde van de werknemer

Om het jaar publiceert de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een rapport over de mondiale ontwikkeling van de lonen, gebaseerd op de ontwikkelingen in zo'n honderd rijke en arme landen.³⁵ Deze rapporten stemmen niet vrolijk. Het eerste rapport—*Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence*—dat uitkwam aan de vooravond van de financiële crisis van 2008, spreekt voor alle zeven die zullen volgen: “Over het geheel genomen presenteert dit rapport een teleurstellend beeld voor werknemers (IAO 2008, blz. 59)”. Voor ongeveer de helft van de werkende wereldbevolking die zijn brood verdient met loonarbeid—de andere helft werkt ongeregistreerd, in de informele economie of zelfstandig—houden de lonen geen gelijke tred met de stijgende welvaart (bruto nationaal product per hoofd van de bevolking) en de productiviteitsgroei. Deze conclusie geldt voor de periode van wereldwijde economische groei (2002-2007) die voorafging aan de bankencrisis, voor de volgende vijf jaren (2008-2012) die gekenmerkt werden door een zware

34 Jelle Visser was hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam en (mede) directeur AIAS-HSI.

35 Er zijn sinds 2008 acht van deze Global Wage Reports verschenen. Zie: gwr@ilo.org

recessie, bezuinigingen en werkloosheid, voor de periode van herstel (2013-19) toen de werkloosheid daalde, investeringen en werkgelegenheid herstelden maar in veel landen nog niet het niveau van voor 2008 bereikten. En dan komt de klap van Covid-19, die de economie, de werkgelegenheid en de lonen treft als nooit tevoren.

Het laatste IAO-rapport—*The impact of Inflation and Covid-19 on wages and purchasing power*—behandelt de periode tot 2023 en concludeert dat in de drie jaren sinds Covid in de meeste landen de reële gemiddelde lonen en de koopkracht voor werknemers daalden, eerst door de restricties tijdens de crisis en daarna door de snel oplopende inflatie. Deze negatieve ontwikkeling treft de middengroepen maar nog veel harder de laagbetaalden, en is volgens de opstellers van het rapport in combinatie met de groeiende ongelijkheid de wegbereider voor politieke onvrede en sociale onrust (IAO 2024, blz.11). “Zoals vermeldt in eerdere rapporten—lezen we een bladzijde verder—blijft sinds de beginjaren tachtig in verschillende grote, hoogontwikkelde economieën de gemiddelde loongroei achter bij de gemiddelde productiviteitsgroei. Dit rapport toont aan dat in 52 rijke landen met beschikbare data sinds 2000 de groei van de reële lonen is achterbleven bij de productiviteitsgroei.” Na een korte onderbreking tijdens de Covid-crisis, bereikte de kloof tussen de groei van de productiviteit en de lonen, met 12.6 procentpunten in 2022, zijn hoogste punt sinds de eeuwwisseling (IAO 2024, blz.12). Voor de OESO-landen bereken ik een loonkloof die ongeveer half zo groot is. Deze kloof is zoals bekend verbonden met een geringer aandeel van inkomen uit arbeid in het nationaal inkomen, een ontwikkeling die al enige decennia speelt (Karabarbounis en Neiman, 2014).

Uit deze cijfers kunnen we opmaken dat de waarde van de werknemer—de categorie werkenden die vakbonden vertegenwoordigt—is gedaald. Mogelijk dat andere groepen werkenden zoals zelfstandig werkenden, die buiten de gebruikelijke kring van de vakbeweging staan, er in relatieve zin ten opzichte van de gemiddelde werknemer op vooruit zijn gegaan, maar daarover heb ik geen gegevens. De daling van de arbeidsinkomensquote wijst daar niet op.

Natuurlijk, loon is niet het enige wat telt. Ook individuele en collectieve arbeidsrechten tellen mee in de waardebepaling van arbeid en werknemer. Simon Deakin en zijn collega’s aan de universiteit van Cambridge houden sinds 1970 voor 117 landen de gegevens bij voor 40 verschillende bij wet

vastgelegde rechten.³⁶ Daaruit blijkt dat, zeker in de OESO en na een inhaalslag in Oost- en Midden-Europa, de progressieve beweging van een sterkere “rechtsorde van de arbeid” na 2000 tot stilstand is gekomen (Adams e.a., 2023). Op dit moment staat binnen de IAO het stakingsrecht onder druk en daarmee de cao. Tenslotte is vooral de cao zelf, naast de wet, een borging van werknemersrechten en met de cao gaat het niet goed.

De afnemende macht van de vakbonden en wat dat betekent

In een veel geciteerd paper analyseren Ann Stansbury en Larry Summers waarom in de V.S. ondanks de lage werkloosheid en krappe arbeidsmarkt de lonen in de afgelopen decennia zijn gestagneerd. Zij vermoeden dat de oorzaak zit in de dalende macht van de vakbeweging en noemen dit “de hypothese van de afnemende arbeidersmacht” (Lansbury en Summers 2020). De dalende waarde van de werknemer, uitgedrukt in het achterblijven van de lonen, is de keerzij van de dalende waarde van de vakbeweging. Deze hypothese geldt denk ik in grote lijnen ook voor andere OESO-lidstaten en mogelijk zelfs wereldwijd (zie Visser, 2019).

Ten eerste, aldus Stansbury en Summers, veranderde met Reagan en Thatcher de politieke omgeving die zich vijandiger tegenover de vakbonden opstelde, minder steun gaf aan cao-onderhandelingen, stakingen bemoeilijkte en in het algemeen de geloofwaardigheid van dreigen met actie in cao-onderhandelingen ondermijnde. Wereldwijd maar vooral in de rijkere landen daalde de vakbondsorganisatiegraad. In veel landen—daaronder de V.S., Australië, Duitsland, ook in Nederland—zijn er in verhouding tot de gegroeide werknemersbevolking minder mensen georganiseerd dan aan de vooravond van de grote depressie van 1929 of zelfs voor de Eerste Wereldoorlog (zie ook Milkman 2013). Ook het cao-bereik neemt af en voor het eerst sinds 1950 vallen in de OESO minder dan de helft van de werknemers onder een cao (Visser, 2024). Sinds 1980 neemt bovendien jaar na jaar in vrijwel alle landen de deelname aan stakingen af en de stakingen die plaatsvinden verschuiven naar de publieke sector.

Mogelijk moet ook de decentralisatie in de loononderhandelingen als een zelfstandige factor genoemd worden. Stefano Scarpetta, hoofd van de afdeling Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale Zaken van de OESO, vermoedt dat de

³⁶ <https://www.jbs.cam.ac.uk/centres/business-research-cbr/>

beëindiging en verzwakking van de bedrijfstak-cao, via openingsclausules en aanvullende onderhandelingen op bedrijfsniveau, de institutionele hefboom heeft vernietigt die nodig is om de productiviteitswinsten in de meest geavanceerde sectoren, bedrijven en regio's te spreiden en dat deze missende schakel een deel van de verklaring kan zijn waarom, ondanks het herstel na 2008, de reële lonen voor werknemers in vele lidstaten niet zijn gestegen of zelfs zijn gedaald (OESO 2018, blz.3). Het helpt natuurlijk ook niet dat geen van 's werelds zeven Tech-giganten (Aphabet, Amazon, Apple, Meta, Microsoft, Nvidia en Tesla) vakbonden binnen zijn poorten toelaat of aan cao-onderhandelingen voor zijn personeel doet. Dat lijkt erg op de situatie van voor de New Deal (1936) toen ook geen van de Amerikaanse grote bedrijven ook maar dacht aan de erkenning van de vakbond.

Ten tweede noemen Lansbury en Summers de veranderingen binnen bedrijven, in het bijzonder de toegenomen aandeelhoudersmacht en het grotere activisme van financiële markten, met als gevolg meer druk om arbeidskosten te beperken, via lagere lonen (voor nieuwkomers), uitbesteding, flexibilisering en verplaatsing van werk, met afname van de onderhandelingsmacht van vakbonden als gevolg.

Ten derde noemen ze de concurrentie van technologie (het uit elkaar groeien van geschoolden en ongeschoolden, uitholling van het midden en vervanging door computer, robot en AI) en lage lonen landen die aan werkgevers meer prikkels en mogelijkheden biedt om vakbonden te negeren of te weerstaan (Lansbury en Summers, 2020).

Aan de eind van hun boek *Trajectories of Neoliberal Transformation* concluderen Lucio Baccaro en Chris Howell dat in West-Europa "liberalisering van de arbeidsverhoudingen sinds de jaren tachtig de algemene tendens is geweest", eraan toevoegend dat de "mechanismen van institutionele verandering van land tot land verschilden", maar allemaal in de richting gaan van een "verruiming van de vrijheid van handelen van de werkgever" (Baccaro en Howell 2017, blz.196). In een recent onderzoek met gegevens uit 32 rijke landen laat ik zien wat dit betekent voor de cao. Mijn uitgangspunt was dat we voor de beoordeling van de cao als beperking van de discretionaire macht van werkgevers niet één—de dekkingsgraad—maar drie indicatoren nodig hebben. Naast dekkingsgraad stel ik voor: centralisatie, d.w.z. de mate de

cao-onderhandelingen plaatsvinden op gezag en onder toezicht van centrale of bedrijfstakgewijs georganiseerde vakbonden, en, als derde, controle ofwel het vermogen van vakbonden om toezicht uit te oefenen en naleving af te dringen van de overeenkomsten die zij afsluiten. Cao-dekking meet de kwantitatieve verbreiding van de cao, het aandeel van de werknemers die aan de cao-afspraken gebonden zijn ten opzichte van het totaal. Centralisatie meet of de cao-afspraken worden gedefinieerd en gebonden zijn aan regels die op een hoger niveau, boven het bedrijfsniveau, zijn vastgesteld. Controle meet de mate van toezicht op de naleving van afspraken. Centralisatie heeft betrekking op de input van cao-onderhandelingen, hoe vakbonden de agenda bepalen en toezicht houden op het onderhandelingsproces, controle gaat over de output. Samen meten deze drie indicatoren de kracht van de cao. Waar minder werknemers onder de cao vallen, de onderhandelingen verder zijn gedecentraliseerd en toezicht op naleving verzwakt, krijgen werkgevers meer speelruimte om eenzijdig te beslissen en de belangen van werknemers te negeren. Figuur 1 laat onmiskenbaar zien dat met de dalende organisatiegraad ook de cao-macht van de vakbeweging verzwakt is.

Wat is er met de cao gebeurd, wanneer en waar? Het is begonnen met decentralisatie en dit was ook de meest algemene trend, die alle landen raakt, met uitzondering van die landen, zoals de VS, waar collectieve onderhandelingen altijd al uitsluitend op bedrijfsniveau plaatsvonden. Decentralisatie begint vanaf het midden van de jaren tachtig en wordt het spoedig een convergente trend waaraan alle landen deelnamen. Daarna volgt als vanzelf de daling van de dekkingsgraad, die vooral, maar niet alleen, optreedt in landen, als Groot-Brittannië en Nieuw-Zeeland, waar de decentralisatie het meest radiaal uitgesproken is en de bedrijfstak-cao verdwijnt. De teruggang in de gemiddelde cao-dekkingsgraad wordt na 2000 geconsolideerd met de uitbreiding van de OESO naar Oost-Europa en Latijns-Amerika. Ten slotte zijn de veranderingen in cao-toezicht gering en dat is eigenlijk vreemd omdat met decentralisatie een grotere betrokkenheid van vakbondsleden op bedrijfsniveau mag worden verwacht. Maar dit effect wordt tenietgedaan door de daling van de organisatiegraad en minder bedrijven waar vakbonden aanwezig zijn. Met de toetreding van nieuwe lidstaten, vrijwel alle met een gebrekkige organisatie en inbedding van de cao, zakken de gemiddelden, maar dat verandert niets aan de trends die al voor 2000 zichtbaar werden.

In een recent rapport, gewijd aan inflatie en de dreiging van een loon-prijs

spiraal van het type jaren zeventig, prijst de Bank voor Internationale Betalingen (BIB) zich gelukkig met deze “secular decline of Labour’s pricing power”, die wordt toegeschreven aan de verminderde rol van de publieke sector in de loonvinding, de marginalisering van vakbonden in de politiek, deregulering van de arbeidsmarkt, mondialisering en de opening van markten, demografische veranderingen en decentralisering van cao-onderhandelingen met de focus op het bedrijf in plaats van de bedrijfstak (BIB 2022, blz. 52). In een venijnig commentaar schijft econoom en blogger Alan Tooze dat de politici, bankiers en technocraten die dit toejuichen, omdat het inflatiebestrijding makkelijker maakt, blind en naïef zijn. Daling van de waarde van de werknemer en daling van de waarde van de vakbeweging uiteten zich in stagnerende lonen (en koopkracht) en toenemende ongelijkheid, ondermijnen de democratie en geven populistische wind in de zeilen.³⁷

Terug naar het collectief: minimumloon en cao

Er is behoefte aan beleid en instituties die economische groei, loonverbetering, sociale cohesie en insluiting bevorderen. Terwijl belastingen, herverdeling en sociale zekerheid noodzakelijk zijn om armoede en groeiende inkomensongelijkheid te bestrijden, is beleid en zijn instituties om macht te spreiden—zoals antitrust beleid, beperking van concurrentiebedingen en maatregelen die de toegang tot investeringen en productief kapitaal faciliteren, maar ook een grotere bereik van en meer finesse in de cao—een voorwaarde voor hogere groei waarin meer partijen een aandeel hebben met als resultaat een verbeterde primaire inkomensverdeling voor de staat begint met herverdelen (Atkinson 2015).

Na jaren van een slechte pers is het wettelijke minimumloon terug van weggeweest. Het minimumloon zou de werkgelegenheid voor minder geschoolde werknemers beperken, dat was voor vele liberale en conservatieve politici aanleiding om afschaffing, beperking en vermindering te bepleiten en niet zelden hadden ze daarbij succes, vooral in de jaren negentig. In een baanbrekend onderzoek, dat ze in 1995 publiceerden, toonden de Amerikaanse arbeidseconomen David Card en Alan Krueger aan dat verhoging van het minimumloon het aanbod van meer banen kan uitlokken, een bevinding die de discussie in korte tijd volledig veranderde. “Ik steun minimumlonen en de regeling van arbeidstijden”, schreef Keynes al in 1938 aan president Roosevelt, en voegde eraan toe: “Ik beschouw de groei van loononderhandelingen als

³⁷ Geciteerd door Gillian Tett in de Financial Times van 7 juli 2022: “Wage growth poses a dilemma for union-friendly Biden”.

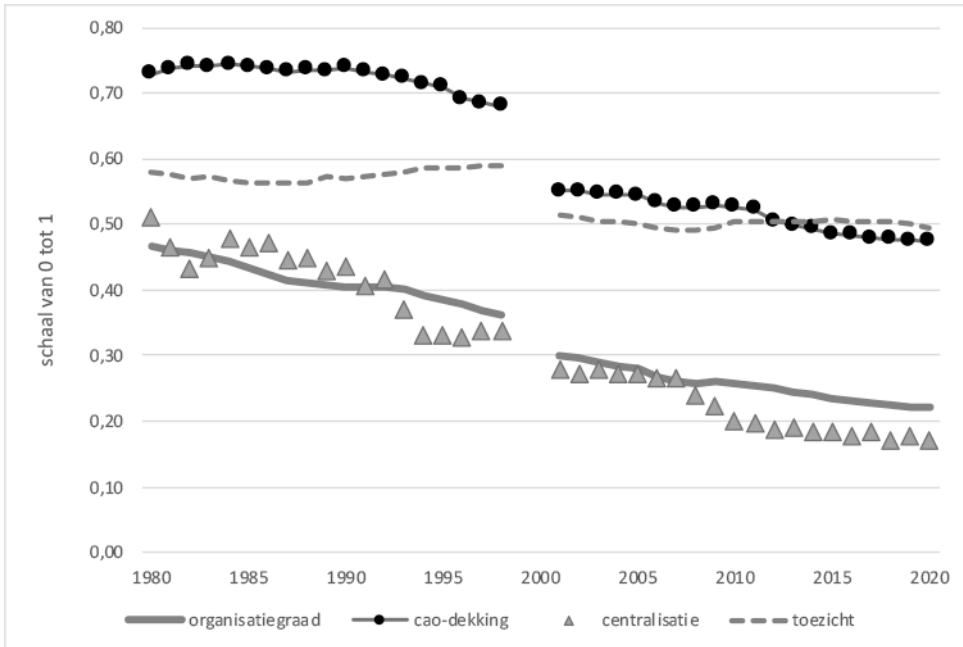
essentieel.”³⁸ Inmiddels heeft 90 procent van de 187 IAO-lidstaten in een of andere vorm een wettelijk minimumloon en verdiende 19 procent—327 miljoen—van de werknemers in 2019, voor het uitbreken van de Covid-19 crisis, een loon dat op of onder het wettelijk minimumloon lag (IAO 2024). Maar de cao is op zijn retour en dan is de bovengeschetste toestand in de OESO nog vele malen beter dan vrijwel overal elders op aarde, waar de cao bijna uitsluitend op bedrijfsniveau en in de marktsector slechts voor een kleine minderheid geldt (Visser 2019). De IAO die ook in de huidige inflatiecrisis net als in 2008 pleit voor een tijdige verhoging van het minimumloon en daar anders dan in 2008 bijval voor krijgt van zelfs conservatieve regeringen en centrale bankiers, wijst tevens op het gevaar dat een agressief minimumloon beleid, zoals gevoerd door de conservatieve regeringen in Engeland waar de “living wage” inmiddels ruim twee-derde van het modale loon bedraagt, de neergang van de cao bespoedigt en rechtvaardigt. In Engeland valt nog maar een-zesde van de werknemers in de marktsector vallen onder een cao.

De IAO stelt vast dat het minimumloon dan wel gemeengoed is geworden, maar dat er heel veel mis is: vaststelling van het niveau onder de kosten van levensonderhoud, telate of ontbrekende aanpassing aan de inflatie, achterblijven bij het algehele loonpeil, vele uitzonderingen (landbouw, huishoudelijke arbeid, jongeren, deeltijders en mensen met tijdelijke contracten, enzovoort) en gebrekkig toezicht op de naleving. De organisatie noemt de eenzijdige aandacht van regeringen voor het minimumloon ter bescherming van de meest kwetsbaren daarom “ongelukkig” (IAO 2010, blz. 48). De cao is veelzijdiger, beter ingesteld op speciale omstandigheden, kan sneller aangepast worden, omvat een veel breder scala van arbeidsomstandigheden, bepaalt ook lonen boven het minimum en wordt door de betrokkenheid van valbonden en werknemersorganisaties beter gecontroleerd op naleving, al valt daarop ook wel wat op af te dingen. De organisatie pleit daarom voor een dubbelbeleid waarin zowel minimumloon als cao-vorming bevorderd wordt, op elkaar afgestemd en met invloed van vakbeweging en werkgeversorganisaties op de vaststelling van het minimumloon, in overeenstemming met IAO-Conventie C-131 uit 1970.³⁹ België, waar de centrale organisaties jaarlijks een akkoord sluiten over de aanpassing van het wettelijk minimumloon en daarnaast de kaders bepalen voor cao’s met een bereik van 96-98 procent van de werknemers, is hier het lichtend voorbeeld met het geringste percentage van

38 John Manyard Keynes aan Franklin Delano Roosevelt, brief van 1-2-1938.

39 Deze Minimum Wage-Fixing Conventie is door 54 lidstaten, daaronder 9 van de 21 EU lidstaten met een wettelijke minimumloon, ook door Nederland, geratificeerd. Bron: www.normlex.ilo.org

Figuur 1 De ontwikkeling van vakbond en cao in de OESO na 1980



Bron: de gegevens zijn afkomstig uit de OECD/AIAS ICTWSS databank. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

Toelichting: de gemiddelden zijn berekend voor 21 OESO-landen tot 1999 en 32 landen na 2000.

Voor de constructie van de vier indicatoren verwijs ik naar Visser, 2024.

werkende armen (Nolan e.a., 2014). Aan de “groundswell of rising inequalities” wordt weerwerk geboden door “resilient institutions” (Van Rie en Marx, 2014).

De Europese Commissie lanceerde in 2020 het initiatief voor een Europese Minimumloon Richtlijn vanuit de overweging dat adequate lonen voor alle werkenden een “essentieel onderdeel zijn van het EU-model van de sociale markteconomie”. Om zijn doel te bereiken en om landen als Zweden of Italië die het minimumloon per bedrijfstak via de cao vaststellen mee te krijgen, bevat de Richtlijn ook een kader voor de bevordering van de cao, waarvoor een norm van 80 procent bereik geldt. Deze norm wordt nu door slechts zeven van de 27 lidstaten bereikt, inclusief vijf van de zes zonder wettelijk minimumloon. Landen die onder de 80% vallen moeten een actieplan opstellen met maatregelen en een tijdpad om het cao-bereik te vergroten.⁴⁰ Dat moet Nederland, waar de dekkingsgraad recentelijk met vele procentpunten is gedaald (de Beer en de

⁴⁰ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/>

Sauvage Nolting 2024, Salverda 2024), binnenkort ook doen.

De CAO heeft eveneens, meer nog dan het minimumloon, geleden onder een slechte pers, vooral in de jaren negentig en ook nog tijdens de schulden crisis na 2008. Met name de bedrijfstak-cao en de algemeenverbindendverklaring moesten het ontgelden en pasten in het geheel niet in het neoliberale verhaal van de vrije markt (Baccaro en Howell, 2017). In de beruchte Jobs Study, die in 1994 uitkwam, pleite de OESO onomwonden voor decentralisatie, beëindiging van de avv en onderhandelingen op het bedrijfsniveau, iets wat onvermijdelijk tot een verkleining van het cao-bereik leidt. De bedrijfstak-cao, mede ondersteund door de avv en een “te hoog” minimumloon, stonden voor loonopdriving, werkloosheid, gebrek aan flexibiliteit en onvoldoende aanpassing aan de wereldmarkt en nieuwe technologieën, bevoordeling van insiders en, ja waarom niet, bevoogding door partijen, lees vakbonden, die buiten de werkelijkheid van het bedrijf staan.

In latere evaluaties bleken de economische voordelen van deze aanbevelingen op zijn zachtst gezegd onbewezen en werd het oordeel genuanceerd. Inmiddels roept de OESO op tot “versterking van sociale dialoog en cao, waarmee overheidsbeleid gericht op het wendbaarder, zekerder en inclusiever maken van de arbeidsmarkt kan worden ondersteund en aangevuld.” (OESO 2019, blz.2). Bij de Europese Commissie en de Europese Centrale Bank heeft het langer geduurd. Nog tijdens de bankencrisis werd in samenspraak met het International Monetaire Fonds van harte gewerkt aan de afbraak van cao-instituten (zoals de bedrijfstak-cao, avv en minimumloon) boven het bedrijfsniveau en in landen als Griekenland, Ierland en, ten dele Portugal en Spanje, die van financiële steun afhankelijk waren heeft dit drietal zijn institutionele afbraakwerk ook grotendeels kunnen doorzetten (Visser, 2016).

De cao is meer dan een contract en maakt deel uit van een breder patroon van collectieve organisatie en gemeenschappelijke sturing van de markt. Om te beginnen biedt de cao bescherming en stelt het werknemers, ondanks hun gebrek aan reserves en behoefte aan een baan, in staat aan een gegeven loonniveau vast te houden door ervoor te zorgen dat ze niet worden ondergraven door andere werknemers. De cao doet dit over een veel breder scala van arbeidsvoorwaarden en posities dan het minimumloon. Naast deze beschermende functie voor werknemers met een zwakke individuele onderhandelingsmacht, hebben cao-onderhandelingen een verdelingsfunctie

opdat werknemers kunnen delen in de voordelen van opleiding, technologie en productiviteitsgroei. Tenslotte geeft de cao aan werknemers via hun vakbonden een stem en een vorm van medebestuur in het oplossen van klachten en belangengeschillen. In feite introduceert de cao een vorm van medebestuur in het bedrijfsleven en ontlast het de overheid van de taak om regels te stellen en te handhaven in een beleidsdomein dat door intrinsieke belangenconflicten gekenmerkt wordt (Sinzheimer 1916; Hayter en Visser 2021). Via de cao, krijgen vakbonden en werkgeversorganisaties een rol toebedeeld om conflicten te beheersen en moeten ze, om hun positie in de volgende onderhandelingsronde niet te verspelen en reputatieverlies te leiden, verantwoordelijkheid nemen voor de afspraken die ze samen maken en op de uitvoering toezien. Eenmaal gevestigd is de cao het tegendeel van het populistische “ik win, jij verliest” en een voorbeeld van wat Dani Rodrik (2007, blz. 161) een “double commitment technology” noemt, die “de potentiële ‘winnaars’ van sociale conflicten waarschuwt dat hun winst beperkt zal zijn en de ‘verliezers’ verzekert dat zij niet zullen worden onteigend”. Maar daar is wel een sterkere vakbeweging voor nodig.

De herwaardering van de vakbeweging

Zal het tij keren, na veertig jaar daling van organisatiegraden en vakbondsmacht? Als er ooit een tijd was voor vakbonden, dan is het nu. In bijna alle OESO-lidstaten is de werkloosheid lager en zijn de arbeidsmarkten krappere dan lang het geval is geweest. Na een lange periode van betrekkelijke prijsstabiliteit is de inflatie na de Covid-crisis dramatisch gestegen en nog altijd hoger dan voorheen. Sinds kort is in veel landen sprake van een opwaartse trend in het aantal stakingen en zijn er meer werknemers bij betrokken. In econometrische studies komen deze omstandigheden steevast naar voren als gunstig voor de ledengroei van de vakbonden. 2023 blijkt inderdaad een goed jaar voor de vakbonden, zowel in de Verenigde Staten als in veel Europese landen, ook in Nederland, met indrukwekkende onderhandelingsresultaten en ledenwinst, ook onder de o zo belangrijke jongere werknemers. Maar een heropleving van de vakbeweging, naar het niveau van, zeg maar, voor het jaar 2000 is gezien de sterk veranderde arbeidsmarkt twijfelachtig en slechts een van de vele mogelijkheden (Visser 2023). Zo'n herstel, gebaseerd op vernieuwing en uitbreiding van de werkingssfeer van vakbond, cao en sociale zekerheid naar alle werkende en niet alleen werknemers, zou zeker goed zijn voor samenleving, politiek en bedrijf.

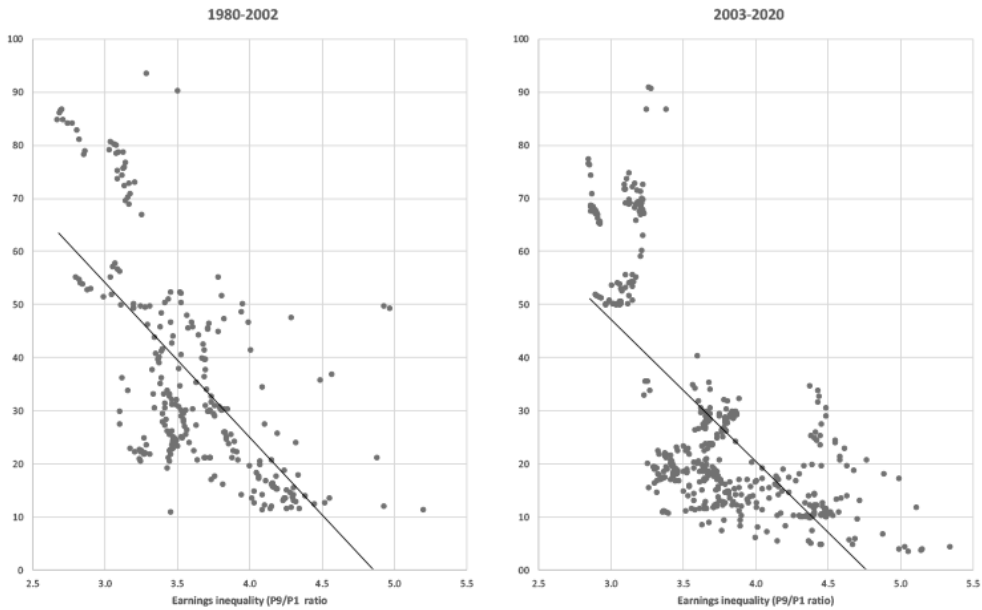
Ongelijkheid en vakbond

Ongelijkheid is terug in de politiek als een van de grote problemen van onze tijd. Er is een groeiend besef dat de ongelijkheid en de verschillen tussen rijk en arm een niveau heeft bereikt dat de basisprincipes van het sociaal contract in onze samenleving in gevaar brengt. Naast het aanwakkeren van ontevredenheid en politieke onrust, wordt sociale en economische uitsluiting steeds meer gezien als een permanente ondermijning van de groei en ontwikkeling, doordat een aanzienlijk deel van de bevolking achterblijft en een vruchtbare bodem wordt gecreëerd voor extremistische acties en populistische antidemocratische bewegingen (Boushey 2019; Wolf 2023).

Tussen landen en in de loop van de tijd gaat een hogere vakbondsorganisatiegraad samen met kleinere beloningsverschillen (Blau en Kahn 1996; Card e.a. 2004; Pontusson en Rueda 2010; Pontusson 2013; Western en Rosenfeld 2011). “Waar vakbonden zijn is de verdeling van lonen en inkomens gecomprimeerder, zowel vóór als na de overheidsbelastingen en -uitgaven”, zo vat Ahlquist (2017: 426) al het onderzoek samen. Figuur 2 toont het verband tussen de hoogte van de organisatiegraad en de mate van loonongelijkheid, uitgedrukt in het verschil tussen het hoogste en laagste percentiel in de verdeling. De figuur is gebaseerd op 697 waarnemingen uit alle 38 OESO-lidstaten, 262 voor de periode 1980-2002 en 435 voor de jaren daarna. Het verband is duidelijk negatief: hogere organisatiegraden gaan samen met een lager niveau van inkomensongelijkheid en dit verband verandert nauwelijks tussen de beide perioden. De trendlijn blijft hetzelfde, met een correlatie van $-0,67$. Wat verandert is dat de hele verdeling meer naar rechtsonder schuift: lagere organisatiegraden en meer ongelijkheid in de periode na 2000, mede door de toetreding van landen uit Midden- en Oost-Europa en uit Latijns-Amerika. Maar ook binnen dezelfde landen zien we de verschuiving naar lagere organisatiegraden en grotere loonongelijkheid. Zo laten David Card en zijn collega's met gegevens over de loonspreiding onder mannelijke werknemers in 1984–1985, 1991–1992 en 2001 in de US, Canada en het VK zien dat vakbonden in de loop der tijd minder succes hebben met het verminderen van loonongelijkheid binnen en tussen groepen met hetzelfde scholingsniveau (Card e.a., 2003). Dit strookt met de gegevens van Jonas Pontusson (2013) die voor een aantal OESO-landen de verzwakking van de invloed van vakbonden op de loonongelijkheid rapporteert. De oorzaak hiervoor wordt gezocht in de decentralisatie, de afnemende betekenis van nationale en bedrijfstakakkoorden,

het toenemend gebruik van openingsclausules, individuele loonvinding en aanvullende onderhandelingen op bedrijfsniveau die groepen werknemers met meer marktmacht bevoordelen en het loongebouw uit elkaar trekt.

Figuur 2 Organisatiegraden en beloningsverschillen, 1980-2020, 35 landen



Bron: OECD/AIAS ICTWSS Databank voor organisatiegraden en OECD.stat voor beloningsverschillen.

De bevinding dat de inkomensongelijkheid toeneemt naarmate de organisatiegraad afneemt is onderwerp geweest van hevige discussies over de vraag of en hoe de twee processen causaal met elkaar verbonden zijn (zie Visser en Checchi 2009). Zo is het mogelijk dat beide, de afname van de organisatiegraad en de toename van ongelijkheid, door een ontwikkeling als veranderde technologie (skill-biased growth) worden veroorzaakt. Samen met Daniele Checchi en Herman van de Werfhorst heb ik onderzocht dat er ook van een omgekeerde causaliteit sprake kan zijn en de toenemende ongelijkheid tevens oorzaak van de ledendaling is (Checchi e.a. 2010). Het idee is dat werknemers aan de bovenkant uit eigenbelang 'met hun voeten stemmen' door de vakbond te verlaten of überhaupt nooit lid worden. Mogelijk is de collectieve bescherming die de vakbonden bieden tegen onvoorziene omstandigheden of misstappen in de toekomst irrelevant voor hen of accepteren ze een hoger

risico voor zichzelf net als een hoger niveau van ongelijkheid in de wereld om hen heen. Omgekeerd kunnen werknemers aan de onderkant de vakbond verlaten of mijden, wanneer ze het beleid van de vakbond ter verdediging van de onderste laag op de arbeidsmarkt en het dichten van de kloof in relatieve inkomens met het middensegment als ineffectief ervaren. Als de uitersten groter worden, heeft dat negatieve gevolgen voor de vakbonden en het is dus mogelijk dat ongelijkheid een zichzelf versterkend proces is dat de neergang van de vakbonden en andere maatschappelijke organisaties en verbanden in zijn kielzog meesleept.

Wat vakbonden doen en de hulp die ze daarbij nodig hebben

Met behulp van enquêtegegevens over het lidmaatschap van vakbonden van bijna een eeuw geleden, brengen Henry Farber en zijn collega's (2021) de U-vormige curve van eerst dalende en dan stijgende ongelijkheid gedurende de afgelopen 100 jaar in de VS in verband met de omgekeerde U van de opkomst en ondergang van de vakbondsorganisatie. Ze laten zien dat de Amerikaanse vakbonden in hun topjaren, van de jaren veertig tot de jaren zestig, bovengemiddelde verbeteringen bereikten voor achtergestelde groepen zoals lager opgeleide en niet-blanke werknemers en dat dit een groot deel van de lagere ongelijkheid in die periode verklaart. De grondslag van die prestatie was de politieke steun voor vakbonden en collectieve onderhandelingen tijdens de depressie in de jaren dertig, resulterend in de Wagner Act van 1936, samen met de economische en politieke wind in de rug tijdens de Tweede Wereldoorlog toen de werkloosheid razendsnel afnam. Zij beschouwen dit als steun voor een institutionele verklaring. Dankzij wetgeving en politieke steun waren de Amerikaanse vakbonden in staat de supersterrenbedrijven uit die tijd (in de auto-, staal- en mijnbouwsector) te organiseren, bedrijven die vóór 1936 vakbondsvrij waren geweest. Vanuit deze bedrijven konden vakbonden de normen en trend in lonen en sociale zekerheid voor hele bedrijfstakken bepalen. "Onze resultaten wijzen in de richting dat instituties (als vakbonden en cao-onderhandelingen) substantiële en blijvende effecten kunnen hebben op de inkomensverdeling, terwijl ze ook een belangrijke rol voor het relatieve aanbod van vaardigheden bevestigen. Wij menen dat de grote en onmiddellijke effecten van de Wagner Act en de War Labour Board moeilijk toe te schrijven zijn aan meer seculiere en langzamer bewegende veranderingen zoals onderwijs en vaardigheden (Farber e.a. 2021, 39)." Vakbonden verminderen de ongelijkheid op twee manieren. Het eerste kanaal,

hierboven besproken, werkt via het loonbeleid en de cao-onderhandelingen. Het tweede werkt via de invloed van vakbonden op kiezersgedrag, de publieke opinie en regeringen, en beïnvloedt politieke keuzen, belastingen, overdrachten, uitkeringen. Naarmate vakbonden met een egalitaire grondhouding (Visser en Checchi 2009) mensen mobiliseren met lagere inkomens en zij die verder van de politiek afstaan oefenen ze een nivellerende invloed uit. De sterke looncompressie van de Amerikaanse vakbonden tijdens hun topjaren van de jaren veertig tot de jaren zestig was gedeeltelijk te danken aan hun vermogen om niet-blanke minderheidsgroepen te organiseren. Met gegevens over huishoudens van 1970 tot 2008 tonen Jake Rosenfeld en Meredith Kleykamp (2012) aan dat zwarte werknemers, vooral zwarte vrouwen, onevenredig sterk vertegenwoordigd in Amerikaanse vakbonden en in banen die onder een cao vallen. Omdat dit verschil niet kan worden verklaard door de kenmerken van de baan of de staat waarin zij wonen, zien de auteurs dit als bewijs dat kansarme werknemers de relatieve bescherming tegen discriminatie zoeken die de vakbonden bieden. In alle landen gaat een hogere organisatiegraad gepaard met lagere armoedecijfers (Plasman en Rycx 2001; Brady 2003, 2009; Brady e.a. 2013), niet zozeer door een geringere loonspreiding maar veeleer door de invloed van vakbonden op de herverdeling via sociale zekerheidsuitgaven.

In het rapport 'Divided We Stand' merkt de OESO (2011) op dat de inkomensherverdeling via de verzorgingsstaat sinds de jaren negentig is afgenomen als gevolg van de verlaging van de hoogste inkomstenbelastingtarieven, de aanscherping van de voorwaarden om voor een uitkering in aanmerking te komen en soms de verlaging van de uitkeringen. Door tijdelijk, incidenteel of informeel werk en meer werk voor eigen rekening komt een kleiner deel van de beroepsbevolking in aanmerking voor steun uit sociale zekerheids- en uitkeringsregelingen. De bezuinigingen na de financiële crisis van 2008 hebben deze tendensen versterkt.

Ten slotte zijn vakbonden ook relevant voor de top van de inkomensverdeling. Een deel van de sterke stijging van de ongelijkheid sinds 1980 kan worden toegeschreven aan de zeer snelle groei van de top 10 en top 1 procent verdiemers (Piketty 2013). IMF-economen Florence Jaumotte en Carolina Buitron Osorio (2015) hebben een internationaal vergelijkend onderzoek gedaan naar de invloed van vakbonden op deze ontwikkeling en komen tot de conclusie dat de afname van de vakbondsdichtheid in de onderzochte periode

(1980-2011) ongeveer 40 procent van de stijging van het inkomensaandeel in de top verklaart. In een aparte gebeurtenisanalyse, waarin verschillende perioden van grote dalingen in de vakbondsorganisatie als gevolg van politieke ingrepen worden onderzocht, zoals in de jaren tachtig in Groot-Brittannië, in 1991 in Nieuw-Zeeland of 1996 in Australië en in Centraal- en Oost-Europa na 1989, tonen de auteurs aan dat een sterke daling van de organisatiegraad in driekwart van de gevallen wordt gevolgd door een stijging van het inkomensaandeel van de bovenste 10 procent. Ze geven drie verklaringen voor hun bevindingen. Ten eerste, indien de achteruitgang van de vakbonden betekent dat vakbonden minder succesvol zijn in het verdedigen of verhogen van de inkomens aan de onderkant, stijgt het aandeel van de topverdieners automatisch. Ten tweede betekent het dalende loonaandeel dat in bijna alle landen wordt waargenomen, omdat het kapitaalinkomen meer geconcentreerd is dan het arbeidsinkomen, dat het inkomensaandeel aan de top stijgt. Ten slotte betekent zwakkere vakbonden minder invloed op bedrijfsbeslissingen, inclusief de beslissingen over de beloningspakketten van managers en topmanagers. Het betekent ook minder invloed op politieke beslissingen met betrekking tot belastingen en uitgaven.

Conclusie: zonder mobilisatie voor een andere politiek zal het niet gaan

Kan de New Deal-ervaring van de jaren dertig vandaag worden herhaald, bijvoorbeeld door de vakbondsvrije supersterbedrijven van onze tijd, zoals Amazon, Apple, Microsoft, Facebook en Google, te organiseren? Farber e.a. (2021) schrijven dat de Covid-gerelateerde protesten en vakbondsverkiezingscampagnes bij Amazon en Google, en de stakingen bij vleesverwerkende fabrieken en nu dus de autofabrikanten "doen denken aan de jaren dertig", maar zij zijn realistisch en menen dat "zonder juridische of andere institutionele veranderingen op federaal niveau het moeilijk zal zijn om deze acties te vertalen in een hogere organisatiegraad en cao-dekking". Sabina Avdagic en Lucio Baccaro (2014, blz.719) komen tot een soortgelijke conclusie. Het herstel de vakbeweging heeft alleen kans van slagen "als de staat accepteert dat de betrokkenheid van vakbonden bij de arbeidsverhoudingen positieve 'externe effecten' voor de samenleving oplevert en daarom bereid is ten gunste van de vakbonden op te treden." Of het daarvan komt, is ongewis. De rechtse trend in de huidige politiek wijst niet in die richting.

Referenties

- Adams, Zoe, Bhumika Billa, Louise Bishop, Simon Deakin and Tvisha Shroff 2023. 'CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries, 1970-2022, Codes and Sources'. Cambridge UK., Centre for Business Research, University of Cambridge <https://www.jbs.cam.ac.uk/centres/business-research-cbr>
- Ahlquist, John S. 2017. 'Labor unions, political representation, and economic inequality'. *Annual Review of Political Science* 20 (1): 409–32.
- Atkinson, Anthony 2015. *Inequality. What can be done?* Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Avdagic Sabia and Lucio Baccaro (2014) 'The future of employment relations in advanced capitalism. Inexorable decline?' Blz. 701-26 in Wilkinson AG, Wood A and Deeg R. (eds) *The Oxford Handbook of Employment Relations*, Oxford: Oxford University Press
- Baccaro Lucio, and Chris Howell (2017). *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- De Beer, Paul, en Rein de Sauvage Nolting (2024). 'Balanceren op de cao-helling: Oorzaken van de daling van de cao-dekkingsgraad en wat eraan te doen is'. Amsterdam, De Burcht. *Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, publicatie nr. 27*.
- BIB 2023. *Jaarverslag 2022*. Bazel: Bank voor Internationale Betalingen.
- Blau Francine, and Laurence Kahn 1996. 'International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces. *Journal of Political Economy*, 104(4): 791-837.
- Boushey Helen. 2019. *Unbound. How inequality constricts our economy and what we can do about it*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bradley David, Evelyne Huber, Stephanie Moller, François Nielsen, en John Stephens 2001. 'Distribution and redistribution in post-industrial democracies'. *World Politics* 55: 193–228.0
- Brady David 2003. 'The politics of poverty: Left political institutions, the welfare state, and poverty'. *Social forces*. 82 (2): 557– 88.
- 2009. *Rich democracies, poor people: How politics explains poverty*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Regina Baker en Ryan Finnigan 2013. 'When unionization disappears: State-level unionization and working poverty in the United States'. *American Sociological Review*. 78 (5): 872–96.

- Card David, Thomas Lemieux en W Craig Riddell 2004. 'Unions and wage inequality'. *Journal of Labor Research* 25: 519–59.
- Checchi, Daniele, Jelle Visser en Herman van de Werfhorst 2010, 'Inequality and union membership. The influence of relative earnings and inequality attitudes'. *British Journal of Industrial Relations*, 48, 84-108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00757.x>
- Farber Henry, Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko, Suresh Naidu 2021. 'Unions and inequality over the Twentieth Century: New evidence from survey data'. Washington D.C., National Bureau of Economic Research, *NBER Working Paper* 24587. <https://www.nber.org/papers/w24587>
- Hayter, Susan, and Jelle Visser 2021. Making collective agreements more inclusive. The role of extension. *International Labour Review*. 160, 169-192. <https://doi.org/10.1111/ilr.12191>
- IAO 2010, *Global Wage Report 2008-09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. Geneve, Internationale arbeidsorganisatie
- 2024, *Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power*. Geneve, Internationale Arbeidsorganisatie
- Jaumotte Florence en Carolina Buitron Osorio 2015. 'Inequality and labour market institutions', Washington D.C, Internationaal Monetair Fonds, *IMF Staff Discussion Papers*, 15/14.
- Karabarbounis, Loukas en Brent Neiman 2014 'Capital Depreciation and Labor Shares Around the World: Measurement and Implications'. Washington D.C., National Bureau of Economic Research. *NBER Working Paper* 20606. <https://www.nber.org/papers/w20606>
- Milkman Ruth 2013. 'Back to the future? US Labour in the new Gilded Age', *British Journal of Industrial Relations*, 51(4): 645–665.
- Nolan, Brian, Wiemer Salverda, Daniele Checchi, Ive Marx, Abigail McKnight, István György Tóth, and Herman van de Werfhorst, editors, *Changing Inequalities and Social Impacts in Rich Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- OESO 2011 *Divided We Stand. Why inequality keeps rising*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- 2018. 'Wageless growth. Is this time different?', *editorial Employment Outlook 2018*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

- 2019. *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- Piketty, Thomas 2013. *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, Mass. Harvard University Press
- Plasman Robert, and François Rycx 2001. 'Collective bargaining and poverty: a cross-national perspective'. *European Journal of Industrial Relations*. 7(2): 175-202.
- Pontusson Jonas 2013. 'Unionization, inequality and redistribution'. *British Journal of Industrial Relations*. 51:797-825
- , and David Rueda 2010. 'The politics of inequality: voter mobilization and left parties in advanced industrial states'. *Comparative Political Studies*. 43: 675-705
- Rodrik, Dani 2007. *One economics, any recipes. Globalization, institutions, and economic growth*. Princeton NJ.: Princeton University Press.
- Rosenfeld Jake en Meredith Kleykamp 2012. 'Organized labor and racial wage inequality in the United States'. *American Journal of Sociology* 117:1460-502
- Salverda, Wiemer 2024. 'Terwijl de CAO-dekking dealt, nemen loonongelijkheid en bestaansonzekerheid toe'. *Economisch-Statistische Berichten*. https://esb.nu/wp-content/uploads/2024/02/000-000_Salverda4.pdf
- Sinzheimer, Hugo 2016. *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*. München en Leipzig: Duncker und Humblot
- Stansbury Ann, and Larry Summers 2020. 'The declining worker power hypothesis: An explanation for the recent evolution of the American economy'. Washington D.C., *National Bureau of Economic Research, NBER paper 27193*.
- Van Rie, Tim, en Ive Marx, 2014. 'When Growing Background Inequalities Meet Resilient Institutions', blz. 126-151 in *Nolan et.al.*
- Visser, Jelle 2016. 'What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?' *IZA Journal of Labor Policy*, 5, 1-16. <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1>
- , 2019 Trade Unions in the Balance. Geneva: *ILO-ACTRAV Working Paper*. <https://www.ilo.org/publications/trade-unions-balance>
- , 2023 Will they rise again? Four scenarios for the future of trade unions. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X231178850>

- , 2024 'Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD'. *Industrial Relations Journal*. <https://doi.org/10.1111/irj.12439>
- , and Daniele Checchi 2009. 'Inequality and the labor market: unions'. Iblz 230-256 in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds.), *Oxford Handbook on Economic Inequality*. Oxford: Oxford University Press.
- Western, Bruce en Jake Rosenfeld 2011. 'Unions, norms, and the rise in US wage inequality.' *American Sociological Review* 76: 513–37.
- Wolf, Martin 2023. *The crisis of democratic capitalism*. Londen: Penguin-Random House.

Het roer in handen

Tuur Elzinga⁴¹

Ik dank Paul de Beer voor de jaren dat hij leiding gaf aan het wetenschappelijke bureau van de vakbeweging. In De Burcht heb ik nauw met hem samengewerkt, dat was altijd een groot genoegen. Discussies kunnen elkaar prikkelen en het denken aanscherpen, dat is in mijn beleving wederzijds zo ervaren. Ik wil Paul daarom ook bedanken voor zijn soms kritische blik op de vakbeweging. Ik deel in ruil graag een bewerking van een deel van de vorig jaar door mij uitgesproken Banninglezing over de rol van de vakbeweging in de Nederlandse samenleving en in de wereld.

Oorlog op het Europese continent, brandhaarden in het Midden-Oosten, een alsmaar nijpendere en urgentere klimaatcrisis, een zorgcrisis, een onderwijscrisis, een bestaanszekerheidscrisis, een wooncrisis, een crisis in de uitvoering van publieke taken. Dan is er nog een stikstof- en mestoverschot enerzijds en tekorten in grondstoffen anderzijds, wat dan weer leidt tot woningtekorten. Daaruit volgen toenemende segregatie en groeiende armoede. De samenleving staat voor uitdagingen, eufemistisch geschreven. Het is tijd voor noodzakelijke transitie in tijden van grote onzekerheid. Daar staat de samenleving als geheel voor. Hoe biedt men dit het hoofd, in een tijd van verontrustende tweedeling en polarisatie? Burgers voelen en wanen zich door de overheid gemarginaliseerd en soms zelfs gecriminaliseerd. Mensen treden op hun plaats de overheid met achterdocht tegemoet, het 'samen' is ver te zoeken. Het is dit tijdgewricht waarin deze problemen het hoofd geboden moet worden.

De overheid en de burgers kampen met een wederzijdse diepe vertrouwenscrisis. Het volk wantrouwt zijn vertegenwoordigers en zijn regering. Er moet geanalyseerd, of logisch beredeneerd worden hoe nieuw vertrouwen gevonden kan worden. Pas daarna kunnen de crises aangepakt worden.

41 Tuur Elzinga is voorzitter van de FNV. De bijdrage is een bewerking van de Banninglezing 2022.

Gebrek aan vertrouwen bemoeilijkt elke oplossing. Maar dat vertrouwen is ver te zoeken en de grote vraag is: hoe komt dat terug?

I.

Mark Rutte, de minister-president, verklaarde enkele jaren geleden serieus: "We zijn eigenlijk diep socialistisch als land. We hebben een continue geldstroom (...) om goede gezondheidszorg, goed onderwijs en sterke publieke voorzieningen te waarborgen. Daar voel ik me als liberaal ook zeer bij thuis." Een opmerkelijke uitspraak van een voorman van de VVD, een partij die traditioneel pleit voor minder overheid, lagere belastingen voor burgers en bedrijven, en minder overheidsbemoeienis en uitgaven.

Rutte's eerste twee kabinetten bezuinigden tientallen miljarden op overheidsuitgaven, met name op zorg, AOW en publieke diensten. Ze streefden zelfs naar het verder verwennen van grote bedrijven door de dividendbelasting af te schaffen en later de vennootschapsbelasting te verlagen. Rutte benadrukte de noodzaak van verandering, met als leidraad het verkiezingsprogramma van de VVD: 'nieuwe keuzes voor een nieuwe tijd'. Deze zoektocht naar vernieuwing is cruciaal, niet alleen voor de politiek en de overheid, maar voor de hele samenleving. Het herstel van vertrouwen kan alleen plaatsvinden door gezamenlijke inspanningen, aangezien het een contract van allen moet zijn. Het kabinet Rutte III viel vervolgens over het kinderopvangtoeslagenschandaal, wat leidde tot een dieptepunt in het vertrouwen in de overheid en de politiek. De polarisatie zette door en het vierde kabinet viel over vreemdelingen.

Het is haalbaar om het tij te keren, gezien de voorgaande successen van de overheid in het beschermen van burgers, zoals bij eerdere crises en de totstandkoming van de welvaartsstaat na de Tweede Wereldoorlog. Waarom zou dit niet opnieuw kunnen? Nederland is rijker dan ooit met meer middelen dan ooit tevoren, en de overheid heeft laten zien dat ze kan ingrijpen in het algemeen belang, zoals tijdens de coronacrisis. Het is echter essentieel om de oorzaken van de wijdverbreide onvrede en het toenemende wantrouwen in de samenleving eerst te begrijpen.

II.

Wat ging er zo gruwelijk mis? Hoe heeft het vertrouwen in de overheid zo'n enorme deuk kunnen oplopen? Hoe hebben wij dat als samenleving laten gebeuren? Dat het wantrouwen bij een deel van de bevolking diep zit, leidt

geen twijfel. Ook niet dat dit wantrouwen breed wordt gevoeld. Van gebrek aan vertrouwen dat de overheid in staat is of überhaupt de wil heeft om de groeiende ongelijkheid aan te pakken, de klimaatcrisis te bezweren of de woningnood te ledigen, tot aan complottheorieën dat de overheid uit is op de totale controle en een Great Reset.

Het monster dat aangepakt moet worden, is de negatieve vrijheid. Mensen hebben de middelen niet om te kiezen. De valse notie van negatieve vrijheid zal nimmer helpen vertrouwen terug te winnen. Het zal de race naar beneden, naar steeds minder vertrouwen, slechts continueren en versnellen. Van links daarentegen verwachten de mensen het sociale verhaal, de steun als het slecht gaat, als je, buiten je eigen schuld, door de markt vermorzeld dreigt te worden. Als je door je werkgever op straat wordt gezet, als je ziek bent of arbeidsongeschikt, of als je anderszins pech hebt in het leven. Maar na de val van de muur en het verkondigde 'einde van de geschiedenis', schudde traditioneel links de ideologische veren af en werd geen alternatief meer geboden. Men had verwacht dat de markt getemd en het kapitalisme gebreedeld zouden worden. Niet dat juist de beschermende overheid gekooid werd en de ongetemde vrije markt vrij spel kreeg. Van Vadertje Staat werd verwacht dat deze naast je stond en niet tegenover je.

Is het dan gek dat mensen de politiek zijn gaan wantrouwen? Mensen voelen zich verkocht. Verraden. Verweesd. Het sociaal contract tussen burgers en overheid is na 40 jaar uitverkoop verbroken door de overheid. Alleen in de uiting van hun ongenoegen, wijzen de boze burgers vaak naar de verkeerde oorzaken en naar zondebokken. En niet alleen in Nederland, maar in vele landen. Pim Fortuyn was een directe reactie op Paars en een voorbode van Geert Wilders en Thierry Baudet. De Tea Party en Trump waren een reactie op de New Democrats. Brexit op New Labour. De gele hesjes en de Freedom Convoys, meer uitingen van die breed gevoelde onvrede.

Mensen mogen niet worden weggezet als complotdenkers, wappies of idioten. Als je iets kan leren van gesprekken met mensen uit de brede achterban van de vakbeweging, dan is het dat het loont om eerst goed te luisteren naar wat mensen echt te zeggen hebben. Mensen uiten hun ongenoegen niet altijd in heldere maatschappelijke analyses en soms ronduit onbeholpen. Maar dat wil niet zeggen dat je de geuite zorgen niet serieus moet nemen. In tegendeel. Want hun onvrede, hun wantrouwen is echt en heeft al te vaak goede gronden. De inkomensongelijkheid is in de ontwikkelde landen van de OESO van een

historisch laag niveau in de jaren zeventig weer toegenomen. De ongelijkheid neemt recordhoogtes aan en is in sommige landen zelfs uitgegroeid tot Victoriaanse proporties. Het netto publieke vermogen is de afgelopen decennia in de meeste westerse landen gereduceerd tot nul of zelfs onder nul, dankzij één grote uitverkoop van de verzorgingsstaat. Thatchers motto: "Rolling back the state" heeft hoogtijd gevierd. Dat is helaas tot ver buiten het Verenigd Koninkrijk uitermate goed gelukt. De private rijkdom is dan wel gegroeid, maar niet voor iedereen. De superrijken werden vooral nog heel veel rijker, de armen bleven arm en nu bovendien steeds meer verstoken van publieke welvaart, van collectieve voorzieningen en van sociale zekerheid. En de middenklasse? Idem dito. Was het allemaal dan de schuld van links? Nee, natuurlijk niet. Maar het wordt links wel aangerekend. Want links heeft er geen alternatief tegenover gezet.

III.

Er is een alternatief te formuleren dat het vertrouwen kan herstellen. Een nieuw sociaal contract. Maar daarvoor moet de vakbeweging zelf ook eerst zijn hand in eigen boezem steken. De vakbeweging had ook geen alternatief. Natuurlijk, er is intern altijd volop discussie, maar er werd geen fundamenteel alternatief uitgedragen. Zoals ook centrumrechtse kabinetten de verzorgingsstaat mee hadden opgebouwd en ook centrumlinkse kabinetten mee hadden afgebroken, zo deinde ook de FNV mee op de maatschappelijke mainstream. Natuurlijk waren bezuinigingen op sociale zekerheid, marktwerking en flexibilisering van de arbeidsmarkt nooit populair bij onze achterban. Maar ook onze leden raakten eraan gewend om steeds meer als individu en consument te worden aangesproken en minder van het collectief of de overheid te verwachten. Veel leden vonden de FNV als zaakwaarnemer, als een soort sociale ANWB, wel prima. En waar werd ingeschat dat collectieve acties tegen ongewenste ontwikkelingen niet haalbaar waren, werd niet zelden gekozen voor het wegpoetsen van de scherpe randjes. En dan vooral voor het zittende personeel, ten koste van nieuwkomers.

En dus dacht de bond mee over flex en zekerheid. Met de bedoeling om de situatie voor uitzendkrachten ietsje beter te maken. Zonder alternatief en al meestribbelend raakte de factor arbeid steeds verder verzwakt. Ondertussen vonden vakbonden onvoldoende aansluiting bij nieuwe groepen. De vakbond heeft daarom in de loop der tijd inderdaad wat aan kracht en aan relevantie ingeboet.

Ondertussen werden sociale zekerheid en scholingsmogelijkheden ingeperkt. Dat leidt niet alleen tot meer armoede, maar het betekent ook dat baanverlies een groter probleem wordt. Het tast de onderhandelingspositie van werkenden aan. Ooit had de bouwsector een uitgebreid scholingsinstituut. Naarmate een groter deel van het personeel met een onzeker contract werkte, droogde de financiering op. Er is nog maar een schim van over. Inmiddels is er juist in de bouw een schreeuwend tekort aan geschoold personeel.

De afgelopen jaren stond de bond op. Ze sprak werkgevers en overheid aan op de race naar beneden. Hoewel vertrouwen, positie en leden afnamen, is de FNV met een kleine miljoen leden nog altijd een van de grootste maatschappelijke organisaties van Nederlandland en als vakbond een van de best vertrouwde instituties. De vakbeweging krijgt ook heel veel wél voor elkaar – zowel collectief, als in de individuele belangenbehartiging en dienstverlening. De kern is en blijft: daar waar mensen goed georganiseerd zijn, zijn de arbeidsvoorwaarden beduidend beter. Organiseren maakt aantoonbaar een positief verschil.

Grip gaat in eerste instantie over zekerheid. Zoals de gele hesjes in Frankrijk protesteren tegen de elite in Parijs: 'zij maken zich zorgen om het eind van de wereld, wij om het eind van de maand!' 'Erst kommt das Fressen, dann kommt die Moral', schreef Bertold Brecht al. Het gaat daarnaast ook om vrijheid en gelijkheid. Als men wel formeel vrij is, maar in de praktijk nergens heen kan en geen middelen heeft om keuzes te maken, waarop kan men dan het vertrouwen baseren dat de toekomst zelf vorm te geven is? Als je officieel gelijke kansen hebt, maar je materiële kansen zijn nul komma nul, op wie of wat kun je dan nog bouwen?

Grip gaat ook over zeggenschap. De veel gehoorde en ook zeer terechte klacht van burgers is: Je mag wel elke vier jaar stemmen, maar op je dagelijkse leven heb je nauwelijks invloed. Dat leidt tot onvrede, tot polarisatie en een gevoel van onveiligheid. Wat is dan de conclusie? De brede onvrede in de samenleving geeft vooral aan dat de verlichtingsidealen en -waarden nog springlevend zijn. Het wantrouwen richt zich immers vooral tegen de overheid als actor die zijn plicht verzaakt en de solidariteit om deze kernwaarden te beschermen heeft uitgehold. Als vakbond die een dwarsdoorsnede van de bevolking is, kan je alleen het volgende constateren: Als je de onvrede afpelt, dan is wat mensen eigenlijk willen: een nieuw sociaal contract met een betrouwbare partij.

IV.

Het is tijd voor een nieuw sociaal contract. Maar hoe kom je daartoe in een gepolariseerde samenleving? Hoe krijgen overheid en burgers weer vertrouwen in elkaar? Dat is de hamvraag. En dat begint met het vertrouwen dat het kan. Waarom zou het niet opnieuw kunnen als het eerder ook kon? Men moet vertrouwen dat het kan en men moet vertrouwen dat het lukt.

Eigenlijk zijn het ook gewoon open deuren: Als je polarisatie wilt tegengaan zul je verschillen moeten verkleinen en overbruggen, in plaats van vergroten. En als je perspectief wilt bieden, dan zul je voor houdbaar beleid moeten zorgen. Geen roofofbouw van onze planeet, geen plundering van de overheid en geen uitverkoop van de samenleving. Maar investeren in duurzaam verdienvermogen, brede welvaart en het welzijn van mensen. Het goede nieuws is dat er een SER-advies ligt voor beleid voor de middellange termijn langs deze lijnen.

Maar nu: hoe krijgen politiek en overheid het vertrouwen en het draagvlak om de noodzakelijke ambities ook waar te kunnen maken? Er moet worden afgerekend met negatieve vrijheid. Het beperkte begrip van vrijheid, als 'in vrijheid kunnen genieten van je bezit' en 'doen wat je wilt, zonder staatsbelemmering'. Dat was de door liberalen bezongen notie van vrijheid die vooral het gelijk van rechts steeds bevestigde: steeds meer wantrouwen in de overheid en een roep om nog verder met rust te worden gelaten door die onbetrouwbare overheid.

Er moet ooit ruimte komen om meer terug te keren naar een meer oorspronkelijk begrip van vrijheid. Terug naar het ideaal van Franklin D. Roosevelt. Zijn New Deal berustte op het idee dat het volk alleen tot echte vrijheid kan komen als het politiek én economie controleert. De New Deal die in tijden van de Grote Depressie vertrouwen terugbracht. Dat is de vrijheid, de democratie waarvoor in de Tweede Wereldoorlog is gevochten.

Liberale partijen als D66 schrijven over de vrijheidsparadox, de liberale vertrekkende premier voelt zich thuis in een meer socialistisch Nederland. Nu viert het wantrouwen nog hoogtij, maar dat tij kan keren. Vrijheid in de zorg is niet dat je zelf mag bepalen waarvoor je bent verzekerd en bij welke zorgverzekeraar. Vrijheid in de zorg is eerder dat je zelf een zorgverlener mag kiezen en bovenal dat je er zeker van kan zijn dat zo nodig de best mogelijke zorg beschikbaar is. Vrijheid is de zekerheid dat het onderwijssysteem aansluit bij de talenten en belangstelling van je kind zonder de noodzaak uit te wijken naar bijles. Vrijheid is ook voldoende aanbod van woningen. De zekerheid

dat deze eerste levensbehoeften beschikbaar zijn, dat is pas vrijheid. Bij het garanderen van die zekerheid spelen het collectief, sturing door de overheid en georganiseerde solidariteit een sleutelrol.

Er zijn drie fundamentele elementen, drie voorwaarden waaraan moet worden voldaan om tot daadwerkelijke vrijheid te komen. Ten eerste: om vrij te kunnen leven, moet je wel eerst kúnnen leven. De basis moet dus op orde zijn: je moet vrij zijn van angst en vrij van gebrek. Ten tweede: mensen moeten vrij zijn om te kunnen zijn en worden wie ze willen. Ten derde: Vrijheid is gedefinieerd in relatie tot anderen, in relatie tot verantwoordelijkheid.

Als de overheid nieuw vertrouwen zoekt, geef de mensen dan déze vrijheid: biedt veiligheid en zekerheid, bevorder de gelijkheid en vertrouw de mensen toe zelf mee te sturen. Want vertrouwen is in sterke mate wederzijds. Dat is de opgave voor alle maatschappelijke actoren: bestuurders, burgers, bedrijfsleven: Werk aan een samenleving die mensen weer zekerheid kan bieden. En aan een overheid die staat voor zo'n nieuw sociaal contract. Een sociaal contract tussen overheid en burgers, tussen werknemers en bedrijven. Ga werken aan het dichten van de diepe scheuren die in de samenleving zijn ontstaan. Daar kan direct mee worden begonnen. Hoe? Het begin is simpel: Volg onmiddellijk de aanbevelingen vanuit werknemers - en werkgevers - om de doorgeslagen flex op de arbeidsmarkt te keren, opdat werk weer zekerheid gaat bieden. Versterk de sociale zekerheid. Verhoog direct het minimumloon naar 16 euro per uur, houdt de koppeling in stand en verhoog de AOW en het sociaal minimum evenredig. Maak vervolgens direct werk van echte kansengelijkheid en bestrijd de vermogens- en machtsongelijkheid.

Kortom: als ergens problemen zijn, vraag het dan de mensen van de vloer, uit de wijk, van de straat en uit de praktijk. Dan krijg je oplossingen mét draagvlak. Dan krijgen mensen grip op hun leven, op hun werk, op hun leefomgeving. Dan creëren we een sámenleving. En uiteindelijk een nieuw vertrouwen. Een nieuw sociaal contract krijgen we alleen sámen voor elkaar!

De overheid hoeft slechts haar burgers echt te vertrouwen om vertrouwen te kunnen ontvangen. Mensen moeten op hun plaats laten zien dat ze het vertrouwen waard zijn. Als men het roer in handen neemt, verantwoordelijkheid neemt, laat men de overheid zien dat ze mag vertrouwen. Als mensen zich organiseren en collectief het roer in handen nemen in de wijken en op het werk, en hun eigen oplossingen aandragen voor de vraagstukken van economie en

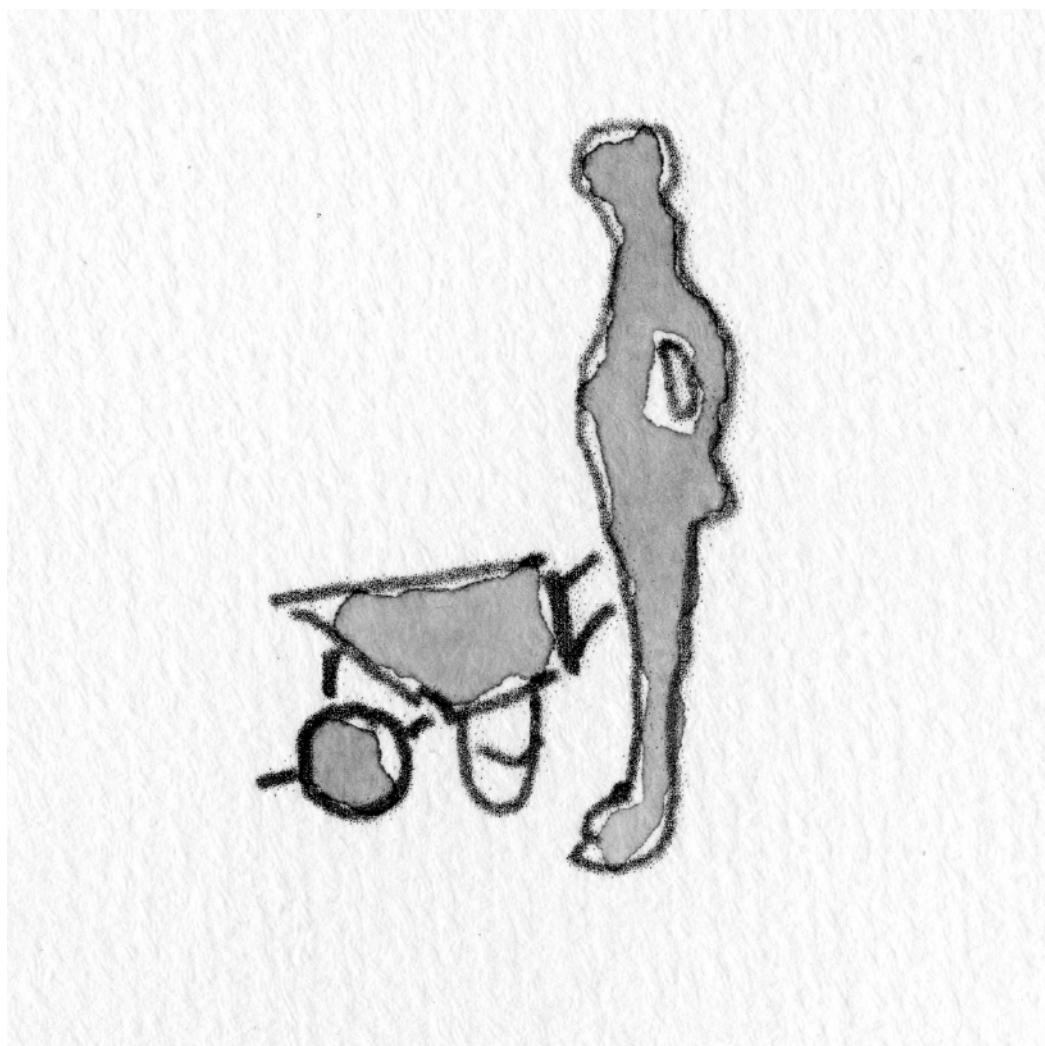
samenleving, oplossingen mét draagvlak, dan tonen zij vertrouwen in zichzelf en hun samenleving en pakken ze zeggenschap. Zo krijgt de samenleving weer grip op haar eigen geld, werk en leven.

Vakbond FNV is de belangenbehartiger op het gebied van werk en inkomen, maar ook meer dan dat. Het is een emancipatie- en bevrijdingsbeweging die zal blijven strijden voor de drie elementaire vrijheden. Een: de basis moet op orde zijn. Iedereen moet kunnen leven vrij van angst. Veiligheid en economische bestaanszekerheid moet voor iedereen gegarandeerd kunnen worden. De vakbond blijft daarom strijden voor werk met zekerheid en een leefbaar loon en voor sociale zekerheid voor iedereen. Twee: de vrijheid om te kunnen zijn en worden wie je wilt. Dat betekent kansgelijkheid voor iedereen en dus een radicale herverdeling van macht, van vermogen. De vakbond blijft daarom strijden voor emancipatie en blijven bouwen aan tegenmacht. Drie: voor vrijheid in relatie tot anderen; vrijheid in verantwoordelijkheid. Iedereen moet zeggenschap hebben over zijn leven. De bond blijft altijd een democratische beweging en zal strijden voor echte zeggenschap en grip op geld, werk en leven.

Een appel op de burger is hierbij nodig, want de samenleving bestaat uit die burger. Als de samenleving moet veranderen, kan dat alleen samen. Zonder achterover te leunen, door in actie te komen voor die veiligheid en zekerheid en voor die gelijkheid, solidariteit en zeggenschap. Want net zomin als dat de hele wereld wordt gestuurd door op macht beluste samenzweerders, is er geen onzichtbare hand die onze samenleving vormgeeft. De samenleving, dat zijn de mensen. En onze toekomst, die schrijven de mensen zelf.

Dankjewel Paul. Het ga je goed Paul!

Thema Minimumlonen



Het Onderste Kwart: van 1979 via 1995 naar 2021

Wiemer Salverda⁴²

Het is een groot genoegen om een bijdrage te leveren aan deze bundel ter ere van Pauls activiteiten en resultaten nu hij stopt met werken aan de Universiteit van Amsterdam en het voormalige Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies AIAS. Aanmoediging is niet nodig want ik twijfel er niet aan dat hij actief zal doorgaan op de ingeslagen weg – mij zelf bevalt dat al twaalf jaar uitstekend. Er is nog zoveel dat we niet precies weten, en dat wordt alleen maar meer omdat de omstandigheden snel veranderen.

Met Paul deel ik al meer dan een kwart eeuw een maximum aan belangstelling: voor loonongelijkheid, inkomensverdeling, opleiding, pensioen, erfenissen, minimumloon, Poldermodel, *you name it*. Met verschillende anderen onderzochten we *Keuzevrijheid en Pensioen* (2013-2014) voor de Stichting Instituut GAK. We vulden elkaar aan in *Piketty in the Netherlands – The first reception* (2014). Beiden droegen we bij aan de rapporten van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid *Hoe ongelijk is Nederland?* (2014) – Paul voor beloningsverschillen, ik voor inkomensongelijkheid – en *De val van de middenklasse* (2017) – Paul voor de dynamiek van middeninkomens, ik voor arbeid en inkomens van tweeverdieners en de middenklasse. En ook aan de bundel van Herman van de Werfhorst *Een kloof van alle tijden. Verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek* (2015) – Paul over kansen van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt, ik voor *merit* en werk van 1960 tot 2010. Met Daniella Brals leverde ik een bijdrage aan het boek dat Paul redigeerde met Maisha van Pinxteren *Meritocratie. Op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* (2016). Samen met Jelle van der Meer en Janneke Plantenga organiseerden wij de bundel *Voor wie is de erfenis?*

42 Wiemer Salverda was hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam en (mede) directeur AIAS-HSI.

Over vrijheid, gelijkheid en familiegevoel. (2018). We schreven ieder mee aan Saskia Boumans' bundel *Denkend aan 14 euro. Over het minimumloon en de lagelonenindustrie* (2020). Met Wike Been rapporteerden wij over het minimumloon voor een internationale vergelijking op verzoek van de Hans-Böckler Stiftung en het boek dat daaruit voortkwam (Dingeldey e.a., red., 2021). Kortom, een lange reeks warme baden!

Deze inhoudelijke belangstelling vindt steun in een verwante manier van werken: eerder empirisch uitgelokt dan theoretisch gedetermineerd, zo nauwkeurig als het maar kan in de omgang met cijfers, en met oog voor het belang van de langere termijn. Regelmatig ook met uitwisseling van gegevens over en weer – hieronder bouw ik bijvoorbeeld deels voort op wat hij eerder verzamelde. Paul is gemiddeld misschien wat sterker gericht op Nederlandse ontwikkelingen en beleid, ik op internationale vergelijking en Europees beleid. We vinden het ook allebei belangrijk om publieke discussie te stimuleren en onderzoeksresultaten te verspreiden. Paul speelt al decennia een centrale rol voor *S&D, Socialisme en Democratie*, ik heb vanaf 1977 25 jaar energie gestoken in het *Tijdschrift voor Politieke Economie*. Sinds 2003 deelden Paul en ik een werkzaam bestaan in dienst van het AIAS.

Voor mijn bijdrage aan deze bundel kies ik graag een onderwerp waarop ik verder kan borduren met nieuwe inzichten. Uit de vele mogelijkheden die hierboven zijn aangestipt, opteer ik graag voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Daartoe wil ik Pauls studie *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt* in herinnering roepen. Hij publiceerde deze in 1996 vanuit het Sociaal en Cultureel Planbureau. In datzelfde jaar startte ik het *European Low-wage Employment Research network* LoWER (1996-2008), vanuit de Rijksuniversiteit Groningen en met steun van de Europese Commissie.

Het Onderste Kwart is Pauls grote arbeidsmarktpublicatie uit de jaren negentig.⁴³ Ingrijpende overheidsbezuinigingen en verlagingen van minimumloon en uitkeringen in de jaren tachtig bleken begin jaren negentig geen wondermiddel voor hardnekkige problemen aan de 'onderkant'. Allerlei beleid werd daar zonder veel resultaat op losgelaten: banenpool, jeugdwerkgarantie, Melkertbanen, scholing, en reorganisatie van arbeidsvoorziening. Doel van Pauls studie was om systematisch en met verschillende mogelijke definities van

43 Deels verder uitgewerkt in Paul de Beer, *Werken aan de onderkant*. In CBS, *Werken en Leren* 1997, 39-45.

die onderkant de omvang, samenstelling en ontwikkeling ervan in kaart te brengen. Het is een uitvoerige studie van meer dan 350 pagina's die een breed scala aan relevante onderwerpen bestrijkt zoals werkenden, werklozen, banen, beroepen, arbeidsomstandigheden, contracten, loon, opleiding, dynamiek, verklaringen gezien vanuit werkgevers en vanuit werkenden, en natuurlijk ook beleid. De conclusie luidde, in de woorden van het SCP zelf, 'dat de situatie en ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet los kunnen worden gezien van meer algemene structurele veranderingen die zich op de arbeidsmarkt voltrekken' (p. 7). Of, in Pauls eigen woorden, 'dat we voorlopig niet van de hoge en hardnekkige werkloosheid verlost zullen zijn' waar dan 'behoud van een relatief genereuze maar weinig activerende verzorgingsstaat tegenover staat' (p. 302).

De studie betreft in essentie een momentopname van het midden van de jaren negentig. Inmiddels zijn we ruim een kwart eeuw jaar verder, en wil ik de vraag stellen worden hoe de situatie van toen past het in het grotere plaatje van daarvoor en daarna: de ontwikkeling sinds het eind van de jaren zeventig toen de Nederlandse economie een zware schok onderging die de aanleiding vormde voor de al genoemde negatieve beleidsvorming van de jaren tachtig, en de ontwikkeling na 1995 tot heden die wordt gekenmerkt door toenemende zorg over het functioneren van arbeidsmarkt en werkgelegenheid zelf – treffend geïllustreerd door het rapport van de Commissie-Borstlap van 2020 en de gebrekkige beleidsactie sindsdien.

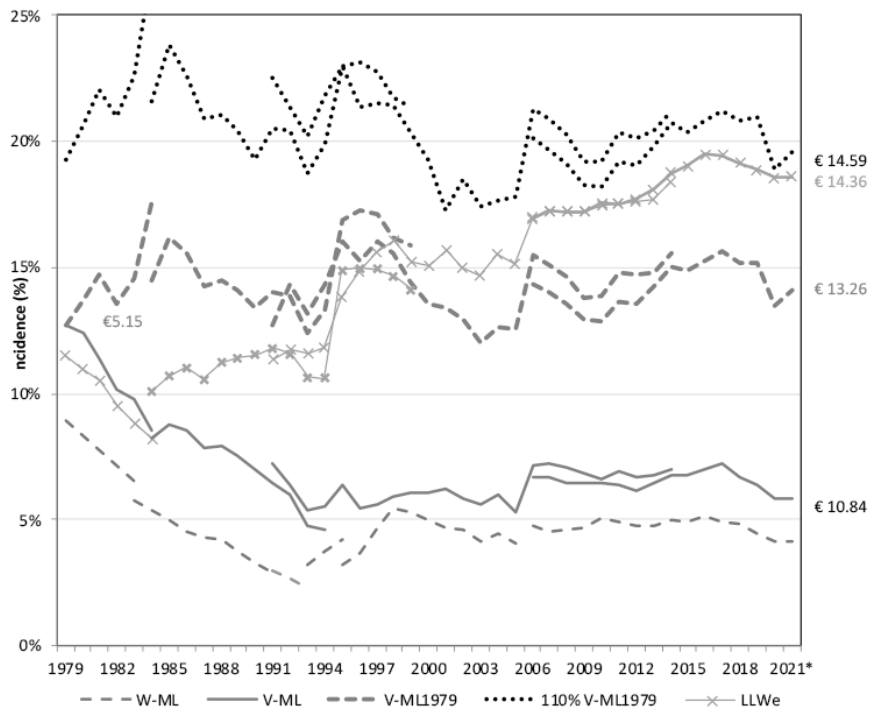
Een evaluatie van *Het Onderste Kwart* in de breedte van alle bestreken elementen, valt ver buiten het bestek van deze bijdrage. In plaats daarvan kies ik voor de lage beloning, een van de mogelijke definities van de onderkant die Paul noemt en tevens de verklaring van de keuze voor het 'kwart'. Laagbetaald werk is mijn persoonlijke favoriet en ligt in het verlengde van ons gezamenlijke minimumloononderzoek en mijn recente update die aantoont dat, na correctie voor prijsinflatie, het huidige minimumloon niet hoger ligt dan 50 jaar geleden (Salverda, 2023). Bepaald een negatieve aantekening op de conductestaat van het Poldermodel. Niet langer lijkt hardnekkige werkloosheid het grootste probleem zoals in Pauls conclusie, maar het complete functioneren van de arbeidsmarkt, dat Nederland in toenemende mate verandert in een lagelonenland met explosief groeiend flexwerk (zie Salverda, 2020). Met figuur 1 breng ik de ontwikkeling van het onderste kwart van de

loonverdeling in beeld gedurende de meer dan 40-jarige periode 1979-2021. De bovengrens van de figuur ligt bij het loon waaronder zich de laagstbetaalde 25% van alle gewerkte uren van werknemers bevindt. Deze grens zakt structureel omlaag in de loonverdeling: van 79% van het mediane loon in 1979 (via 82% in 1983) naar 73% in 2021, of, anders gezegd, van 66% van het gemiddelde loon bóven dat onderste kwart (via 69% in 1983) naar 59%. Rond 1995 lagen deze percentages op 78% en 64%, duidelijk dichter bij 1979 dan bij 2021.

De figuur schetst met vijf series de meest treffende ontwikkelingen binnen dit kwart. Als eerste geeft de onderste serie (W-ML) de gangbare statistiek van het wettelijk minimumloon weer: het werkgelegenheidsaandeel van werknemers die precies het verplichte minimumloon verdienen, dat wil zeggen het op leeftijd gebaseerde minimumjeugdloon voor 15- tot en met 22-jarigen en het volwassen minimumloon vanaf 23 jaar (in de jaren 2020 en 2021 vanaf 21 jaar). Deze statistiek telt jongeren met loon tussen de toepasselijke leeftijdsminima niet mee, en evenmin als jongeren die het minimum van een hogere leeftijd verdienen. Op de keeper beschouwd gaat het hier om een juridische statistiek en niet om een economische, aangezien een belangrijk deel van de laagbetaalden niet wordt meegerekend. Bovendien bleven tot en met het jaar 1992 alle personen buiten beschouwing die minder dan ca 13 uur per week werkten – de kleine baantjes, waarvan de meeste ook laagbetaald zijn – omdat de wet hen geen recht gaf op het minimumloon.

Beide tekortkomingen worden verholpen in de eerstvolgende serie (V-ML). Die telt iedereen mee die het volwassen minimumloon verdient of minder, inclusief alle jongeren voor wie dat geldt. Dat loon (bij 36 uren per week) loopt op van € 5,15 in 1979 naar € 10,84 in 2021, wat neerkomt op een daling in vaste prijzen met 18%. Logischerwijs is er een belangrijk verschil te zien tussen V-ML en W-ML. Dat verschil krimpt duidelijk vanaf 1993 toen de wet van toepassing werd op de kleine baantjes. Het resterende verschil betreft de jongeren die meer verdienen dan hun leeftijdsbepaalde minimumloon maar niet meer dan het volwassen minimumloon. Beide series tonen een sterke en continue daling van het betreffende werkgelegenheidsaandeel tussen 1979 en het begin van de jaren negentig: van 8,9% naar 2,3% voor het W-ML en van 12,7% naar 4,6% voor het V-ML. Sindsdien zijn beide aandelen ruwweg stabiel (ca 5% voor W-ML, en 7% voor V-ML).

Figuur 1 Onderste kwart van de (uur)loonverdeling, % totale FTE, 1979-2021



Toelichting

De loonverdeling vormt een zwakke schakel in de statistieken van het CBS. Voor de figuur gebruik ik voor elk van de vier series V-ML, V-ML1979, 110% V-ML1979, en LLWe een aaneenschakeling van vier afzonderlijke statistische reeksen, die in de loop der jaren zijn gepubliceerd en in veelal in gedrukte vorm opgespaard in persoonlijke archieven van Paul en mijzelf. De eerste drie reeksen zijn gebaseerd op bedrijfsenquêtes, doorgaans in het najaar gehouden; de vierde reeks (2006-2021) berust op complete administratieve data per jaar. De schakeling is zoveel mogelijk gericht op gewerkte uren per jaar (of full-time equivalenten en arbeidsjaren), in plaats van personen of banen, en op lonen per uur. Gewerkte uren vormen economisch de beste maat over de tijd gelet op de explosieve groei van deeltijdwerk, juist ook aan de onderkant. Werkgelegenheidsaandelen gerekend in banen of personen liggen aanmerkelijk hoger.

De zwakste schakel is de tweede serie (1984-1999) die noodgedwongen gebaseerd is op jaarlonen. Op jaarbasis worden bonussen e.d. bijgeteld waardoor het aandeel van minimumlonen (dan incl. het jaarlijkse minimumvakantiegeld) in werkgelegenheid en loonsom lager uitvallen. Niettemin stemmen de bewegingen in de overlappings verrassend goed overeen tussen de series. Het minimumloon per uur is steeds gebaseerd op een 36-urige werkweek.

Alleen voor het W-ML waren zes series nodig: 1979-83, 1983-91, 1991-93, 1993-95, 1995-2005, 2005-2021, doorgaans zonder overlap gepubliceerd door het CBS. Deze cijfers betreffen personen of banen, en tellen uitsluitend degenen die (vrijwel) precies het toepasselijke wettelijk minimumloon verdienen.

Werkgelegenheids- en loonsomaandelen zijn bepaald door tot aan de loonhoogte behorend bij V-ML enz. de loonklassen of -percentielen (2006-2021) op te tellen met lineaire interpolatie in de marginale klasse of percentiel.

Het is belangrijk om hier als derde de serie V-ML1979 naast te leggen. Deze telt na 1979 iedereen mee met een loon tot aan het reële niveau van het V-ML van het jaar 1979, gecorrigeerd dus voor de consumptieprijsstijging in de latere jaren: het bedrag van € 5,15 per uur in 1979 loopt dan op naar € 13,26 in 2021, met dezelfde (bruto) koopkracht als 1979 in prijzen van 2021. Deze serie vertoont helemaal niet de sterke werkgelegenheidsdaling van het V-ML en W-ML na 1979. Integendeel, dit aandeel in de werkgelegenheid is bijna constant circa 14%, door de schommelingen heen. Met andere woorden, werkgevers hebben bij oude en nieuwe aanstellingen in dit gedeelte van de onderkant overwegend vastgehouden aan het in 1979 bereikte minimumloon, maar meer ook niet. Het betekent dat zij, tegen de onder economen gebruikelijke verwachting in, niet geprofiteerd hebben van de daling van het wettelijk minimumloon om hun personeelskosten te verlagen en juist méér mensen tegen het lagere loon in dienst te nemen. Het betekent tegelijkertijd dat de onderste 14% van de werkgelegenheid al die jaren na 1979 alle vooruitgang in (bruto) koopkracht heeft gemist. De vierde serie, 110% V-ML1979 boven in de figuur, ligt vast op 10% boven dat reële niveau van het V-ML1979 en eindigt bij een uurloon van € 14,59 in 2021. Ze getuigt ervan dat de reële stagnatie zich uitstrekt tot minstens de onderste 20% van de loonverdeling. Sterker nog, V-ML1979 plus 20% (niet getoond) komt gemakkelijk boven het onderste kwart uit. Het gestileerde feit dat ik hieruit destilleer, is daarom dat het onderste kwart in zijn geheel stagneert gedurende de meeste tijd. Geen wonder dat de bovengrens van dat kwart steeds verder onder de mediaan en het gemiddelde hogere loon is komen te liggen.

De oplopende vijfde en laatste serie, het percentage lage-loonwerkgelegenheid (LLWe), verschaft belangwekkend verder inzicht in de verhouding tussen de onderkant en de rest van de loonverdeling. Ze volgt de internationaal gebruikelijke definitie die alle werk meetelt dat met minder dan 2/3 van het mediane loon wordt beloond. Het aandeel loopt op van circa 11,5% in 1979 naar 18,6% van de totale werkgelegenheid in 2021, en van 46% naar 75% van het onderste kwart. Nagenoeg alles tot aan 110% VML-1979 maakt tegenwoordig deel uit van die laagbetaalde werkgelegenheid. Aanvankelijk bedroeg het lopende minimumloon twee derde van de mediaan en bakende het de omvang van het laagbetaalde werk min of meer af. Nu bedraagt het de helft van de mediaan en is de laagbetaalde werkgelegenheid bijna viermaal zo groot als van het minimumloon. De minimumloonwerkgelegenheid zakt weg van de helft van het onderste kwart naar niet veel meer dan een vijfde deel.

Met de sterk gegroeide concentratie van de werkgelegenheid onder de 66% van de mediaan is het onderste kwart als geheel steeds verder af komen te staan van de andere lonen, zoals de daling van de top van het kwart naar 73% van de mediaan al aangaf. Het aandeel in de totale loonsom van het onderste kwart daalde van 14,5% in 1979 naar 12,7% in 2021, terwijl dat van de laagbetaalde werkgelegenheid steeg van 5,5% naar 8,6%. Het gedeelte tussen beide in, aan de bovenkant van het kwart, verschrompelt van 9% naar 4%. Met andere woorden: het onderste kwart is na Pauls studie aanzienlijk verder achteropgeraakt bij de rest van de loonverdeling en heeft de (bruto) welvaartsontwikkeling volledig gemist.

Deze ontwikkelingen drukken een steeds zwaarder stempel op de Nederlandse economie en samenleving. Vergeleken met 1979 is de werkgelegenheid aanmerkelijk gegroeid: de werkgelegenheidsgraad van werknemers onder de bevolking steeg van 48% naar 58%.⁴⁴ Combinatie hiervan met het groeiende aandeel van laagbetaald werk betekent dat het aandeel van laagbetaalde werknemers onder de bevolking (15-64) bijna is verdubbeld, van circa 5,5% naar 10,8%. Het onderstreept dat Nederland economisch steeds sterker een lagelonenland wordt c.q. steeds minder over heeft voor de noodzakelijke diensten die de onderkant levert. Tegelijk expandeerden de flexibele contracten, met name sinds het midden van de jaren 2000 (Salverda, 2020). De twee expansies gaan grotendeels hand in hand. Het flexibele aandeel is inmiddels (2019) opgelopen tot 71% van de laagbetaalde werkgelegenheid en 67% van het onderste kwart.

Vakbonden hebben deze ontwikkelingen niet weten te verhinderen in onderhandeling met werkgevers, niet voor lage lonen en evenmin voor flexibele contracten. In het algemeen is de ontwikkeling van cao-lonen langdurig achtergebleven bij het gemiddeld verdiende loon en die ontwikkeling is leidend voor de aanpassing van het minimumloon,⁴⁵ dat op zijn beurt bepalend is voor de achterblijvende ontwikkeling van de sociale zekerheid in ons land (Salverda, 2023). Drie kwart van de flexibele arbeid valt onder cao's, voor laagbetaald werk zowel als het onderste kwart (Salverda, 2024). Cao's vormen het kloppend hart van het Poldermodel en bepalen de bloedsomloop tot ver buiten de arbeidsmarkt. Een belangrijke vraag voor verder onderzoek

44 In arbeidsjaren – de ontwikkeling maakt weinig verschil met gewerkte uren.

45 Afgezien van de verlaging en bevrozingen door regeringsbeleid (zie De Beer, Been en Salverda, 2017).

is daarom of cao's eigenlijk een deel van het probleem vormen of toch niet?

Opvallend is dat de samenstelling van de onderkant naar bedrijfsgrootte sterk is veranderd. Het aandeel van kleine bedrijven (<10 werknemers) in W-ML halveerde in de veertig jaar sinds 1979 van 39% naar 19%. Dat gebeurde niet omdat kleine bedrijven op zichzelf zijn gekrompen, maar omdat ze veel minder vaak minimumloners in dienst hebben. Grotere bedrijven hielden de W-ML frequentie gelijk en verdubbelden die van V-ML1979. De grootste bedrijven, met 100 werknemers of meer, zijn nu verantwoordelijk voor 60% van de werkgelegenheid van het V-ML1979. Deze verschuiving suggereert aan de onderkant een toegenomen marktmacht van werkgevers, een macht die centraal staat in de monopsonistische benadering die tegenwoordig aan de winnende hand is in de analyse van het minimumloon. Die macht wijst op het belang van nader onderzoek naar de aard en ontwikkeling van het gedrag van werkgevers, niet alleen in de arbeidsmarkt maar ook in productmarkten en niet alle gericht op individuele bedrijven maar ook op hun eventuele samenspanning (Caldwell e.a., 2023). Voor de analyse van afzonderlijke bedrijven zijn gecombineerde gegevens van organisaties met hun werknemers onmisbaar. Die komen gelukkig steeds meer beschikbaar, ook over langere perioden (Salverda, 2024). Voor het samenspannen van bedrijven komen we terug bij de eerste vraag: maken cao's het werkgevers misschien te gemakkelijk? Een vraag voor Paul om de tanden op stuk te bijten mocht hij zich vervelen.

Referenties

- Been, Wike, Paul de Beer en Wiemer Salverda (2021). Downward convergence between negotiated wages and the minimum wage: The case of the Netherlands. In: Dingeldey, Irene, Damian Grimshaw en Thorsten Schulten, redactie, *Minimum wage regimes. Statutory regulation, collective bargaining and adequate levels*. Routledge. Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and (routledge.com)
- Boumans, Saskia (2020). *Denkend aan 14 euro. Over het minimumloon en de lagelonenindustrie*. Van Gennep. Denkend aan 14 euro | Uitgeverij Van Gennep | ISBN: 9789461645098 (vangennep-boeken.nl)
- Caldwell, Sydnee, Arindrajit Dube en Suresh Naidu (2024). Monopsony makes it big: Firm wage-setting in modern labor markets. *Journal of Economic Literature*.
- De Beer, Paul (1996). *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de*

- onderkant van de arbeidsmarkt*. SCP. Het onderste kwart (scp.nl)
- De Beer, Paul (1997). Werk aan de onderkant. In: CBS, *Werken en Leren* 1997, 39-45. Detail Image - CBS
- De Beer, Paul, Johan De Deken, David Hollanders, Sijbren Kuiper, Wiemer Salverda, Natascha van der Zwan (2014). *Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?* Working Paper 152. Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies. (10) (PDF) Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op? (researchgate.net)
- De Beer, Paul, en Wiemer Salverda (2014). *Piketty in the Netherlands – The first reception*. 2014 - 16 - De Beer, Salverda.indd (aias.s3-eu-central-1.amazonaws.com)
- De Beer, Paul, Wike Been en Wiemer Salverda (2017). *The interplay between the minimum wage and collective bargaining in the Netherlands. An overview and a case study of three sectors*. 1499168312532WP-173---de-Beer,-Been,-Salverda.pdf (aias.s3-eu-central-1.amazonaws.com)
- De Beer, Paul, en Maisha van Pinxteren, redactie (2016). *Meritocratie. Op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* Amsterdam University Press. Meritocratie (oapen.org)
- De Beer, Paul, Jelle van der Meer, Janneke Plantenga en Wiemer Salverda, redactie (2018). *Vrijheid, gelijkheid, verdienste en familiegevoel. Twaalf opstellen over erven in Nederland*. Van Genneep.
- Salverda, Wiemer (2020). De Flexwolf verslindt de Nederlandse arbeidsmarkt. *Economisch-Statistische Berichten*, 9 April. mQO0ERTbb44z9DcmtzrplE0GG3s.pdf (esb.nu)
- Salverda, Wiemer (2023). Welvaartswinst afgelopen halve eeuw voorbij gegaan aan sociale minima. *Economisch-Statistische Berichten*, 4825, 28 september 2023. 414-416_Salverda2.pdf (esb.nu)
- Salverda, Wiemer (2024). Terwijl CAO-dekking daalt, nemen loonongelijkheid en bestaansonzekerheid toe. *Economisch-Statistische Berichten*. 000-000_Salverda4.pdf (esb.nu).
- Salverda, Wiemer (2024). The Netherlands' minimum wage 1969-2022: Can we learn from decline? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics*.
- Van de Werfhorst, Herman, redactie (2015). *Een kloof van alle tijden. Verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek*. Een kloof van alle tijden | Amsterdam University Press (aup.nl)
- Monique Kremer, Mark Bovens, Erik Schrijvers en Robert Went, redactie

(2014). *Hoe ongelijk is Nederland?* WRR. Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid | Verkenning | WRR

Godfried Engbersen, Erik Snel en Monique Kremer, redactie (2017). *De Val van de Middenklasse? Het Stabiele en Kwetsbare Midden.* WRR. De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden | Verkenning | WRR

WageIndicator, minimumlonen in 207 landen

Kea Tijdens⁴⁶

Fatsoenlijke minimumlonen dragen bij aan de economische en sociale ontwikkeling van landen wereldwijd, zoals ook blijkt uit het onderzoek van Paul de Beer voor Nederland (zie bijvoorbeeld Been, De Beer en Salverda, 2021). Onze studie concludeert dat twee elkaar niet uitsluitende modellen voor het vaststellen van minimumlonen dominant zijn, namelijk het garanderen van minimumlonen voor de gehele beroepsbevolking in 147 landen en het nabootsen van collectieve onderhandelingen in 76 landen, wat een lage dekking van collectieve overeenkomsten compenseert. We gebruikten een database met gedetailleerde informatie over het minimumloon in 207 landen voor alle maanden tussen 2014 en 2023, verzameld door de WageIndicator Foundation/Stichting Loonwijzer. De database bevat informatie over ruim 22.000 minimumlonen, waarvan twee derde afkomstig is uit India met zijn onderhandelingsmodel. Het minimumloon is extreem laag in Afrika. In vier van de vijf Afrikaanse landen zijn de uurlonen minder dan 2 PPP-gecorrigeerde Amerikaanse dollars (USD), vergeleken met minder dan één op de tien in Amerika en Europa. In een tijdsbestek van acht jaar hebben landen hun minimumlonen gemiddeld 3,8 keer aangepast, dus elke 2,4 jaar. 39 landen hebben helemaal geen update uitgevoerd. Landen met hoge inkomens worden regelmatig bijgewerkt. Uitgedrukt in PPP-gecorrigeerde USD zijn de minimumlonen in de periode 2015-2022 in slechts negen landen sneller gestegen dan de inflatie, terwijl in de 137 landen waarover gegevens beschikbaar zijn de minimumlonen achterbleven bij de inflatie, vooral in Afrika en lage-inkomenslanden.

De minimumloondatabase

WageIndicator Minimumloon Database (MWDB) bevat maandelijks minimumlonen in lokale valuta-eenheden (LCU) vanaf 2014, die gelden in 207 landen.

46 Kea Tijdens was senior onderzoeker bij AIAS-HSI.

Daaronder vallen alle 193 leden van de Verenigde Naties plus nog eens 14 landen of afhankelijke gebieden, namelijk Aruba, Bermuda, Britse Maagdeneilanden, Bonaire/Sint-Eustatius/Saba, Kaaimaneilanden, Cookeilanden, Hong Kong, Kosovo, Macau, Nieuw-Caledonië, Palestina, Puerto Rico, Réunion en Taiwan. Omwille van de leesbaarheid gebruiken we hier het woord 'landen' voor zowel landen als gebieden. Per maand telt MWDB ruim 22.000 lonen die in die maand geldig zijn. Deze fijnmazige database is geschikt voor het begrijpen van de processen achter de vaststelling van minimumlonen binnen en tussen landen en in de loop van de tijd. In dit artikel wordt gebruik gemaakt van MWDB en zijn de maandlonen tussen januari 2014 en december 2023 geselecteerd.

MWDB wordt onderhouden door de WageIndicator Foundation, een in Nederland gevestigde NGO die in 207 landen veel bezochte websites beheert met werk gerelateerde inhoud in de nationale taal/talen. In 2001 lanceerde de Stichting een website in Nederland, genaamd www.loonwijzer.nl, en vanaf 2004 volgden websites voor andere landen. Alle websites bieden gemakkelijk toegankelijke en vindbare informatie met betrekking tot de nationale arbeidswetgeving; minimumloon; leefbaar loon; collectieve arbeidsovereenkomsten; salarissen per beroep; lonen van beroemdheden en dergelijke. Al vroeg werd het Nederlandse team zich ervan bewust dat webpagina's over het minimumloon vrij vaak werden bezocht. De Stichting ontplooit ook onderzoeks- en bewustmakingsprojecten met betrekking tot deze websites en de gegevensverzamelingen ervan. In 2023 kreeg WageIndicator wereldwijd 39 miljoen unieke web- en social media bezoekers. De helpdesk van WageIndicator ontvangt nog steeds veel berichten van bezoekers, bijvoorbeeld wanneer zij gaten of fouten in de inhoud van webpagina's opmerken.

India onderscheidt zich als een speciaal geval, met duizenden minimumlonen, gedefinieerd per staat en binnen staten per sector, functietitel, vaardigheidsniveau of andere kenmerken. Elke staat publiceert minimumlonen in officiële kennisgevingen. Deze bleken moeilijk online te vinden, werden regelmatig bijgewerkt en soms alleen in de lokale taal gepubliceerd. Toen WageIndicator in 2005 in India een website lanceerde, www.paycheck.in, kreeg het Indiase WageIndicator-team vragen van webbezoekers naar het geldende minimumloon. Het team begon met het verzamelen van minimumlonen door contact op te nemen met het Ministerie van Arbeid van elke staat (Varkkey en

Mehta 2015). Deze lonen zijn online gepubliceerd. In 2015 was Paycheck in dit opzicht de toonaangevende website in India geworden. Het bevat momenteel alle Indiase minimumlonen, uitgesplitst per staat, sector en functietitel, en regelmatig bijgewerkt. WageIndicator-teams uit andere landen rapporteerden soortgelijke ervaringen en ondernamen soortgelijke actie. Zuid-Afrika heeft ook complexe minimumlonen, en vanaf 2010 plaatste www.mywage.co.za in Zuid-Afrika minimumloonlonen. Op dezelfde manier maakten de minimumloonpagina's van www.gajimu.com de Indonesische website populair. De problemen bij het traceren van informatie over minimumlonen kunnen voornamelijk voortkomen uit het feit dat ministeries van Arbeid en Loonraden zijn ontworpen voor besluitvorming, terwijl hun verspreidingscapaciteiten doorgaans niet zo goed ontwikkeld zijn.

In de jaren 2000 en 2010 publiceerde WageIndicator minimumlonen op zijn nationale webpagina's door de lonen rechtstreeks in het Content Management Systeem van de websites in te voeren. De wens om de gegevens te beheeren nam toe met een toenemend aantal deelnemende landen, de noodzaak om de webpagina's te harmoniseren en updates bij te houden. Er werd een spreadsheet ontworpen waarin alle lonen van alle landen op één tabblad stonden, terwijl er software werd toegepast om deze lonen rechtstreeks in de nationale webpagina's over het minimumloon in te voeren. In januari 2019 zijn de spreadsheet en de databasesoftware operationeel geworden en is er maandelijks een datadump opgeslagen in MWDB. Om MWDB te vullen voor de periode 2014 tot en met 2018 is informatie verzameld van de gearchiveerde LoonIndicator-websites en, indien ontbrekend, van online bronnen. Voor zes landen kon de tijdreeks voor 2014-2018 niet worden voltooid, terwijl dat voor nog eens negen landen wel het geval was voor 2014-2015.

Vanaf dat moment konden bijna 2.400 webpagina's in de nationale talen voor de nationale websites (Figuur 1) en nog eens 2.400 identieke webpagina's in het Engels rechtstreeks vanuit de database worden gegenereerd, zie www.wageindicator.org/salary/minimum-wage. Het WageIndicator-team is gevestigd bij het Center for Labor Research in Pakistan, houdt updates van het minimumloon bij door relevante websites van de ministeries van Arbeid en Wage Boards wereldwijd te controleren, en ontvangt hun meldingen en waarschuwingen van teamleden en webbezoekers.

Figuur 1 Screenshot van <https://loonwijzer.nl/salaris/minimumloon-check>

The screenshot shows a navigation bar with three items: '+ Salaris', '+ Arbeidsrecht en CAO', and '+ Carrière'. Below the navigation bar, the breadcrumb trail reads 'Home / Salaris / Minimumloon Nederland'. The main heading is 'Wettelijk minimumloon – Nederland'. The text states: 'Het huidige minimumloon in Nederland is € 13,68 per uur in 2024. Het is geldig vanaf 1 juni 2024.' Below this, it says '- Geldig in augustus 2024'. The section is titled 'MINIMUMLOON PER UUR EN PER MAAND' and contains a table of minimum wages for different groups and working hours.

MINIMUMLOON PER UUR EN PER MAAND		
- <u>Minimumloon met vakantietoeslag</u>	- <u>BBL scholieren (beroepsbegeleidende leerweg)</u>	- <u>Voltijdse werkweek is 36 uur</u>
- <u>Voltijdse werkweek is 37 uur</u>	- <u>Voltijdse werkweek is 37,5 uur</u>	- <u>Voltijdse werkweek is 38 uur</u>
- <u>Voltijdse werkweek is 39 uur</u>	- <u>Voltijdse werkweek is 40 uur</u>	

Definities van minimumloon

MWDB streeft naar wettelijke minimumloonlonen (SMW) die zijn gespecificeerd door de uitgevende autoriteiten, of dit nu de nationale overheid is of een instelling die gerechtigd is dergelijke lonen uit te vaardigen, zoals ministeries van Arbeid, loonraden, regionale autoriteiten of gemeenten. In de MWDB zijn de in CAO's overeengekomen lonen niet meegenomen, omdat de minimumlonen in de MWDB kracht van wet moeten hebben.

Elk record in MWDB heeft een unieke ID en een beschrijving die exact is overgenomen uit de meldingen van de uitgevende autoriteit. Beschrijvingen kunnen teksten zijn zoals het Nationaal Minimumloon, maar kunnen ook verwijzen naar bedrijfstakken, functietitels of geografische gebieden. Ze kunnen variëren van zeer gedetailleerd tot zeer breed, in India bijvoorbeeld van *gieterijen met of zonder aangesloten machinewerkplaatsen tot industrie*. Beschrijvingen kunnen verwijzen naar een geografische entiteit, b.v. naar de steden *Guolon, Haixi en Yushu in de provincie Qinghai* in China. Beschrijvingen kunnen verwijzen naar functietitels, zoals *Loodgieter in sanitaire voorzieningen in de vrijhandelszone aan de noordgrens in Mexico*. Beschrijvingen die gericht zijn op jongeren, stagiairs of leerlingen, werknemers met een fooi, gehandicapte werknemers of werknemers die niet onder de Fair Labor

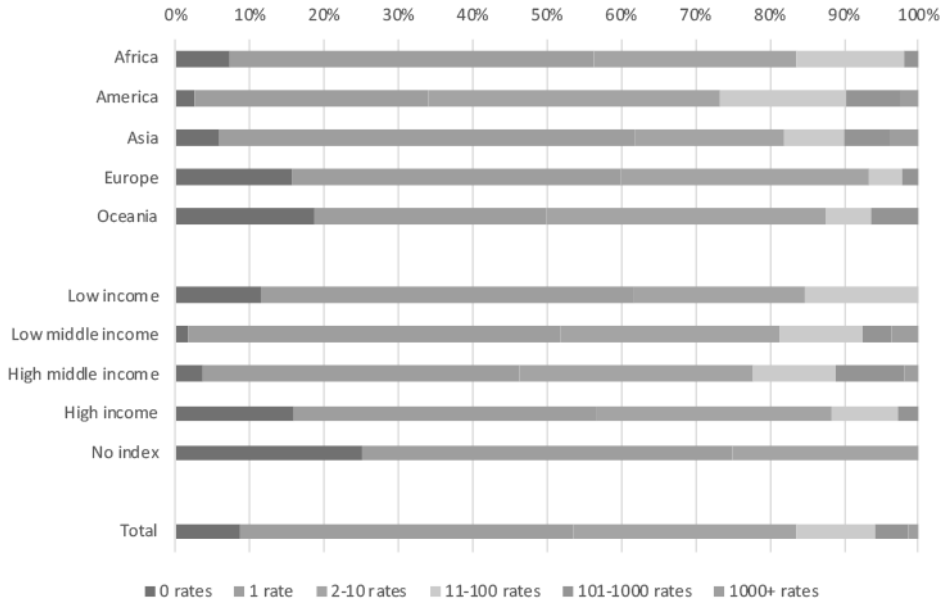
Standards Act in de VS vallen, worden geclassificeerd als sub-minimumlonen. Omschrijvingen die het loon relateren aan de omvang van het te verrichten werk worden geclassificeerd als stukloon. In december 2023 bevatte MWDB informatie voor 207 landen en 22.274 lonen. Met 14.724 lonen was India verantwoordelijk voor bijna tweederde van alle lonen, gevolgd door Ecuador met 2.178 lonen en Pakistan met 1.257 lonen.

Landen met geen, één of meerdere lonen

Achttien van de 207 landen in MWDB hebben geen wettelijk minimumloon: Bermuda, Brunei, Denemarken, Finland, IJsland, Italië, La Réunion, Liechtenstein, Nauru, Noord-Korea, Noorwegen, Singapore, Somalië, Zuid-Soedan, Zweden, Tonga, Tuvalu en Zimbabwe. Sinds 2014 heeft slechts één land een nationaal minimumloon ingevoerd, namelijk Duitsland in 2015. Minimumlonen worden doorgaans geassocieerd met één nationaal minimumloon dat de gehele afhankelijke beroepsbevolking dekt, maar uit ons onderzoek blijkt dat dit in slechts 81 van de 189 landen met een wettelijk minimumloon (SMW) het geval is. Nog eens 66 landen hebben een volledige dekking met meerdere lonen, hetzij door extra minimumloonlonen voor staten of provincies die het hele land bestrijken, hetzij door het nationale minimum loon uit te breiden voor specifieke groepen, zoals jongeren. Nog eens 40 landen hebben geen volledige dekking en specificeren minimumlonen voor bedrijfstakken of functietitels, en drie landen specificeren lonen voor laagbetaalde werknemers, terwijl 18 landen geen wettelijk minimumloon kennen. Bijna 100 landen specificeren één tarief, 84 landen specificeren tussen de 2 en 100 verschillende lonen, terwijl 12 landen meer dan 100 verschillende categorieën werknemers specificeren, waarbij India met meer dan 14.000 lonen opvalt. Figuur 2 toont een uitsplitsing naar continent en inkomensklasse van landen.

Tussen 2014 en 2023 hebben dertig landen het aantal minimumlonen verhoogd omdat hun instituties overeenstemming bereikten over het toevoegen van nieuwe lonen. In de VS besloot bijvoorbeeld een groeiendaantal steden en provincies om het minimumloon boven het federale tarief te tillen. MWDB laat zien dat in Pakistan voor de hoger opgeleide functietitels een nauwere arbeidsverdeling plaatsvond en dat er voor deze functietitels dus een toenemend aantal minimumlonen kon worden waargenomen, terwijl dat voor de lager opgeleide functietitels niet het geval was. Sinds 2014 zijn er veel meer nieuwe lonen in de MWDB gekomen, terwijl er slechts enkele zijn verdwenen.

Figuur 2 Gestapeld staafdiagram voor aandeel van landen naar aantal minimumloonlonen in 2023, per continent en inkomensklasse in 2023



Bron: WageIndicator Minimum Wage Database december 2023,
 Afrika N=55, Amerika N=41, Azië N=50, Europa N=45, Oceanië N=16, Totaal N=207
 Laag inkomen land N=26, Laag middeninkomen N=54, Hoog middeninkomen N=54,
 Hoge inkomens N=69, Geen index N=4, Totaal N=198

Minimumloon per uur en maand

MW_APP registreert de betaalperiode van elk minimumloon. Deze variëren van uren tot jaren. In de VS zijn alle minimumlonen per uur gedefinieerd, terwijl in Rusland alle lonen per maand zijn gedefinieerd. In totaal definiëren 129 landen elk tarief voor slechts één betaalperiode; voor 87 landen betreft dit een maandtarief, terwijl 31 landen een uurtarief specificeren, negen een dagtarief en twee een weektarief. De 60 landen die meerdere betaalperiodes specificeren, kunnen in twee groepen worden onderverdeeld. De grootste groep specificeert voor elk tarief enkele periodes, meestal een uur- en een maandtarief, maar Hongarije en Tanzania specificeren elk tarief per uur, dag, week en maand. Sommige landen specificeren verschillende betaalperiodes voor verschillende lonen. In India worden de aantallen laagopgeleide werknemers doorgaans per dag gedefinieerd en die van hoogopgeleide managers per maand. Vier landen specificeren in totaal 1.503 minimumlonen voor stukloonarbeiders, namelijk Ecuador, India, Sri Lanka en St. Vincent en de Grenadines.

Landen met maandelijkse lonen hanteren doorgaans standaarddagen per maand, dus de lonen zijn gelijk, ongeacht of een maand 28, 29, 30 of 31 dagen heeft. Servië vormt hier een uitzondering door de lonen te specificeren afhankelijk van het aantal werkuren in de betreffende maand – wat resulteert in een hoger maandelijks minimumloon in januari vergeleken met februari. Vier landen hanteren verschillende lonen voor verschillende lengtes van de werkweek. Cuba hanteert lonen voor weken van 40 en 44 uur, Aruba voor weken van 40, 42, 44 en 45 uur, Tunesië voor weken van 40 en 48 uur en Israël voor 5 en 6 dagen per week. Twee landen, Nederland en Maleisië, hanteren vergelijkbare maandelijkse lonen voor verschillende lengtes van de werkweek. (Per januari 2024 heeft Nederland deze regel afgeschaft).

Door vanaf 2014 gebruik te maken van een tabel met standaard werkuren per week per land voor alle jaren, worden alle lonen omgerekend naar maand- en uurlonen. De benaming ‘standaard werkuren per week’ verwijst naar de wekelijkse werkuren zoals gedefinieerd in de minimumlonen, hoewel sommige landen een uurtarief specificeren en de lengte van de werkweek aan de werkgever overlaten, zoals de VS. In slechts 50 landen worden de uren per week gespecificeerd in de minimumloonkennisgevingen. Helaas zijn er geen gegevens over de standaard wekelijkse werkuren wereldwijd. Om deze leemte op te vullen heeft WageIndicator voor de 207 landen vanaf 2014 een tabel ontwikkeld met standaard werkuren per week, gebaseerd op een vergelijking van een reeks bronnen, waaronder arbeidscontracten en collectieve arbeidsovereenkomsten (<https://wageindicator.org/about/researchlab/working-hours-and-leave-regulations>). Met deze tabel zijn de maand- en uurlonen in MWDB berekend.

Onderzoek

De beschrijvingen voor elk minimumloon maakten het mogelijk de beweegredenen van landen in vijf groepen in te delen, met name landen die ernaar streven een minimumloon vast te stellen voor de gehele beroepsbevolking (volledige dekking), de armoede voor de armste betaalde werknemers terug te dringen, de productiviteit te waarborgen door schade te voorkomen concurrentievermogen van bedrijven, om regionale aanpassingen van de kosten van levensonderhoud mogelijk te maken en om collectieve onderhandelingen te imiteren. Volledige dekking komt het meest voor, gevolgd door het imiteren van collectieve onderhandelingen, terwijl de andere drie

beweegredenen in een kleiner aantal landen worden waargenomen. Ratificatie van de drie ILO-conventies over minimumlonen heeft een positieve relatie met het terugdringen van de armoede, terwijl de ratificatie van Conventie 26 een negatieve relatie heeft met het nabootsen van collectieve onderhandelingen. Loonaanpassingen in nominale termen impliceren geen loonstijgingen in reële termen wanneer de stijgingen geen gelijke tred hebben gehouden met de inflatie. Slechts in negen landen zijn de minimumlonen in een periode van acht jaar sneller gestegen dan de inflatie, namelijk Azerbeidzjan, Bangladesh, Dem. Rep. Congo, Litouwen, Mexico, Montenegro, Roemenië, Oekraïne en Oezbekistan. In 15 landen hield de minimumloonstijging geen gelijke tred met de inflatie, maar met een verschil van minder dan -0,5 procentpunt. In 61 landen lag het negatieve verschil tussen inflatie en minimumloonstijging tussen -0,5 en -1 procentpunt, en in 46 landen lag het verschil tussen -1 en -1,5 procentpunt. Ten slotte was het verschil in 15 landen (10%) groter dan -1,5 procentpunten. De overgrote meerderheid van de werknemers die op het minimumloon worden betaald, heeft de afgelopen acht jaar aan koopkracht ingeboet. Zie ook het onderzoek van Paul de Beer en anderen voor Nederland (Been, De Beer en Salverda, 2021). Vooral in Afrika en in lage-inkomenslanden bleven de minimumlonen achter bij de inflatie. Landen die de volledige dekking toepassen, blijven het minst achter.

Referenties

- Been, W., de Beer, P., & Salverda, W. (2021). Downward convergence between negotiated wages and the minimum wage: The case of The Netherlands. In I. Dingeldey, D. Grimshaw, & T. Schulten (Eds.), *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels* (pp. 137-161). (Routledge Research in Comparative Politics). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429402234-9>
- Besamusca, J., A. Garnero, and H. Korinth. 2021. "Detailed methodological note on minimum wage setting mechanisms OECD/AIAS ICTWSS Database." OECD. Paris.
- Tijdens, K.G. 2017. "Institutional arrangements regarding minimum wage setting in 195 countries." Deliverable 22.5 FP7 InGRIDproject, Leuven (<https://zenodo.org/record/3897481#.Y1LO1nZBw2w>).
- Van Klaveren, M., D. Gregory, and T. Schulten, eds. 2015. *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*. Palgrave MacMillan, Basingstoke.

Thema Mythekraker



Ode aan de mythe kraker

Monique Kremer⁴⁷

Er zijn in ieder geval twee ‘typen’ wetenschappers die in het maatschappelijk debat een prominente rol innemen: de goeroes en de ‘de-bunkers’. Goeroes staan op een zeepkist, ze wijzen welke kant we op moeten gaan. Ze kijken liefst vijftig of honderd jaar vooruit; argumenteren met grote stelligheid, stellen weinig vragen, twijfelen niet en hebben een wat speelse relatie met de werkelijkheid. Denk aan Jan Rothmans, of Rutger Bregman of Ewald Engelen. De de-bunkers daarentegen ontrafelen assumpties, laten zien dat het net anders in elkaar steekt dan dat je altijd hebt gedacht, prikken mythes door en schudden ideologen wakker, veelal door zich te beroepen op de empirie. Beide typen wetenschappers gaan niet goed samen. Sterker nog: ze hebben vaak een gloeiende hekel aan elkaar.

Paul is wat mij betreft een oerexemplaar van een mythedorprikker. Lees alleen maar zijn (voorlopig) laatste boek: De mythe van de arbeidsmarkt. Daarin kun je goed zien hoe Paul te werk gaat. Hij ontrafelt minutieus waarom de arbeidsmarkt, ondanks het woord, helemaal geen markt is. De topsalarissen, de flexibilisering van de dienstverbanden: het heeft niets met marktmechanismen te maken. Er zijn heel wat gemeenplaatsen waar Paul zijn tanden in heeft gezet. Denk je dat millennials anders kijken naar werk dan de generaties daarvoor? Onzin! Denk je dat ceo’s vertrekken naar Londen of Dubai als hun salaris niet groeit? Quatsch. De baan voor het leven bestaat niet meer. Nonsens. Toch is het bij Paul na het afbreken van denkbeelden vaak nog niet klaar. De lezer blijft niet gedesilluseerd achter tussen het puin van de verwoeste veronderstellingen. Er volgt altijd een verklaring hoe het dan waarschijnlijk wél zit: machtsverschillen of cultuur.

Paul houdt van logisch redeneren, het afpellen van een vraagstuk maar hij is ook een fervent rekenaar; alles moet wel worden nagerekend. De empirie is

⁴⁷ Monique Kremer is bijzonder hoogleraar Actief Burgerschap aan de Universiteit van Amsterdam en voorzitter van de Adviesraad Migratie.

bij Paul vaak wat er in cijfers wordt uitgedrukt. De databanken van het CBS hebben voor Paul geen geheimen. Waar een kwalitatief onderzoeker (zoals ik zelf) makkelijk een jaar bezig is met het organiseren en analyseren van interviews, kan Paul op regenachtige middag een aantal bevindingen uit de polisadministratie of Europese surveys toveren. Voor het boek *Hoe ongelijk is Nederland?* Van de WRR had Paul zijn hoofdstuk binnen enkele dagen klaar – en natuurlijk ook ruim voor de deadline.

Hoe spijtig is het voor het politieke en maatschappelijke debat dat Paul nu met pensioen gaat. Wie gaat dan al die boude aannames fileren, over ongelijkheid, over de arbeidsmarkt of de verzorgingsstaat? Maar misschien moeten we, Paul's werkwijze indachtig, eerst maar eens kijken óf we hem daadwerkelijk zullen gaan missen.

1 op de 4 werkenden heeft volgens het NIDI, plannen om door te werken na zijn of haar pensioen. De kans is groter bij hogeropgeleiden en mensen die gezond zijn. Dus misschien blijft Paul wellicht nog even doorwerken. Maar wie zegt dat mensen die zich voornemen om door te werken met pensioen dat ook daadwerkelijk doen? Daar hebben we helaas geen gegevens over. Wat ook mogelijk is: Paul krijgt juist meer tijd als hij uit dienst gaat. Je hoeft niet aan de universiteit verbonden te zijn om het maatschappelijk debat te voeden. Maar wie zegt dat Paul die nieuwe vrije tijd gaat besteden aan werken en het kraken van mythes? Misschien gaat hij wel meer wandelen met de hond of klussen aan het huis in Roemenië? Of Paul zijn tijd gaat besteden aan onderzoek zal weer afhangen van hoe gemotiveerd Paul is (en hoe vaak de hond naar buiten moet en of het huis al opgeknapt is). Motivatie komt ook voort uit of mensen het gevoel hebben een nuttige bijdrage te leveren. Dus hoe meer wij tegen Paul zeggen hoe we zijn bijdrages missen, des te groter de kans dat Paul nog even door blijft gaan met zijn tanden zetten in vastgeroeste overtuigingen. Of heb ik nu al een belangrijke redenering over het hoofd gezien, Paul? Zie je: je wordt nu al gemist!

Pleitbezorger van de publieke zaak

Fabian Dekker⁴⁸

Een korte bijdrage schrijven voor een zogenaamde liber amicorum van een vertrekkende hoogleraar. Het is voor de betreffende auteurs (kan ik me zo voorstellen) niet altijd een even aangename ervaring, want het confronteert direct met de voortschrijdende tijd en voor je het weet beland je in een melancholische stemming. Waarschijnlijk mede hierom heb ik de enkele keren dat ik voor eerdere bijdragen van ‘academische afscheidsboeken’ ben gevraagd, de boot altijd afgehouden. Voor Paul de Beer maak ik graag een uitzondering. Niet alleen omdat we af en toe samen academisch onderzoek publiceerden (in totaal vijf keer), maar vooral omdat met het vertrek van Paul er weer een pleitbezorger van de publieke zaak vertrekt. En dat is juist in de huidige tijd een groot gemis.

Belang van feitenkennis in een ‘verhitte’ tijd

Klimaatverandering, migratievraagstukken en vaccinatiebereidheid. Drie willekeurige onderwerpen waarbij burgers, belangenverenigingen, journalisten en politieke besluitvormers over elkaar heen vallen, als het gaat om de vraag wat ‘waar’ en dus een ‘feit’ is. De huidige maatschappelijke gemoedstoestand is volgens journalist Rob Wijnberg (2023) te omschrijven als een constante en verhitte strijd om ‘waarheden.’ Mede door de verspreiding van desinformatie en nepnieuws via sociale media, maar ook door een in het algemeen groeiend sentiment van onbehagen onder burgers sinds de eeuwwisseling (SCP, 2023), komt het functioneren van de samenleving steeds meer onder druk te staan. Juist tegen deze achtergrond is het belangrijk dat er vanuit de wetenschap pogingen worden ondernomen, om op een laagdrempelige manier zoveel mogelijk feitenkennis het debat in te brengen. En met feiten bedoel ik niet

⁴⁸ Fabian Dekker is senior onderzoeker arbeidsmarkt verbonden aan onderzoeksbureau SEOR, gelieerd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

alleen de klassieke grote datasets en statistieken, maar ook (en misschien wel juist) de verbeeldingskracht van kwalitatief onderzoek. Het inbrengen van feitenkennis in discussie is overigens niet altijd even makkelijk. Enkele jaren geleden gaf een substantieel deel van de Nederlandse bevolking (ongeveer een kwart) nog aan dat wetenschap ook maar een 'mening' is (Achterberg, 2018). Maar zelfs dan, of misschien juist dan is het enorm belangrijk om met z'n allen de feiten op een rij proberen te krijgen en niet te blijven hangen in een vorm van cynisme en tegenstellingen.

Mijn academische 'wereld' richt zich op de arbeidsmarkt, net zoals die van Paul. Sinds ik in 2011 promoveerde op een proefschrift naar de risicopercepties van flexwerkers en zzp's, ben ik me vooral bezig gaan houden met (nog steeds) flexibilisering van de arbeidsmarkt, digitalisering en werk, de re-integratie van kwetsbare groepen en de positie van jongeren op de arbeidsmarkt. Dit zijn bij uitstek onderwerpen waarbij feit en fictie nog wel eens in elkaar overlopen. Neem zo'n onderwerp als digitalisering en werk. Hoe vaak is niet 'voorspeld' dat de stand van de technologie onze arbeidsmarkt op z'n kop gaat zetten? Controle en ingrijpen zijn niet langer mogelijk. Steeds meer mensen gaan de boot op de arbeidsmarkt missen omdat AI de wereld overneemt. Ik overdrijf natuurlijk, maar dit soort dystopische 'content' is ook terug te vinden in academische kring, waarbij institutionele condities en de historische inbedding voor het gemak maar even worden vergeten. Dit laatste is juist één van de redenen waarom de adoptie van nieuwe technologie op de werkvloer meestal een stuk langzamer verloopt dan velen verwachten. Of wat te denken van de nieuwste generatie arbeidsmarktintreders; de digitaal vaardige generatie Z? Niet zelden lees je over een nieuw autonoom en ondernemend cohort werkenden op de arbeidsmarkt, die niets van samenhang en stabiliteit wenst te weten. U raadt het al: de dagelijkse praktijk is meestal een stuk minder spannend, want van écht scherpe scheidslijnen tussen generaties is meestal geen sprake (lees bijvoorbeeld het bijzonder fraaie artikel van Schröder, 2023). Tot slot wordt in discussies over de opkomst van flexibele arbeid nog wel eens vergeten dat dit -net zoals bij technologische verandering het geval is- geen exogene natuurkracht is. Vertrouwde mantra's als 'er is geen keuze voor bedrijven in een hypercompetitieve marktomgeving dan de arbeidsinzet te flexibiliseren' maakt in de empirische literatuur weinig indruk. Ik noem deze voorbeelden omdat Paul in zijn werk vooral dit type 'empirische nuchterheid' aandraagt, waardoor serieuze onderwerpen geen vrijplaats worden voor

'borrelpraat', meestal gevoed door de direct belanghebbenden. Zijn loopbaan kun je daarom in mijn beleving nog het beste typeren als een vorm van academische 'mythbusting'.

'Mythbusting' in begrijpelijke taal

Mythes kun je wat mij betreft typeren als collectieve verhalen die culturen hun 'gezicht' en samenlevingen hun betekenis geven. Ze zijn overwegend fictief en niet gebaseerd op objectieve feiten. Maar juist verhalen lijken in de moderne tijd steeds meer hun vruchten af te werpen. In een wereld die mede door technologische vooruitgang steeds meer van haar 'betovering' lijkt te zijn ontdaan, zoeken we houvast in de grotere vergezichten. Of ze nu helemaal 'kloppen' of niet. Hoewel veel mensen volgens mij nog altijd een positieve houding hebben ten aanzien van het gebruik van feitenkennis, is 'objectieve' kennis alleen, niet langer voldoende om te voorkomen dat groepen langs elkaar heen praten. Er is meer nodig. En hier doet de kloof tussen de leefwereld van mensen en de technische wereld van beleid én wetenschap zich voelen. Hoewel het helemaal niet zo slecht is gesteld met het maatschappelijk engagement onder sociaalwetenschappers (Van Genugten et al., 2013), is er wel veel onnodige spraakverwarring en onbehagen tussen groepen. Waar heeft dat mee te maken?

Eén van de redenen -specifiek kijkend naar het domein arbeidsmarkt- is de aaneenrijging van wetten en regelingen die politici, beleidsmensen en academici voor anderen bedenken. Vaak overigens met de beste bedoelingen. Maar neem de manieren om langdurig werkzoekenden te laten re-integreren op de betaalde arbeidsmarkt. Nog even los van de vraag of we eigenlijk wel goed weten wat nu precies werkt en waarom (evaluatievraag), vraag ik me steeds vaker af of beleid wel voldoende is geworteld in de dagelijkse leefwereld van mensen (realiteitsvraag). Natuurlijk, we werken steeds vaker met ervaringsdeskundigen en het UWV (2023) spreekt in één van haar kennisverslagen over de aandacht voor het zogenaamde 'doenvermogen' in de hele keten van beleidsvoorbereiding tot en met het cliëntcontact in de uitvoering. Maar nog steeds krijg ik vaak van langdurig werkzoekenden te horen wat hét beleid nu weer (tijdelijk) voor ze bedacht heeft. De stem van mensen is niet zelden vergeten wanneer nieuw beleid wordt uitgedacht. Bovendien is er hierbij een klassieke kloof in cultureel kapitaal zichtbaar, tussen de beleids/ academische wereld en de leefwereld van werkenden en werkzoekenden.

Dat beeld werd onlangs nog eens versterkt toen ik onderzoek deed naar de leefwereld van fabrieksarbeiders in Nederland.

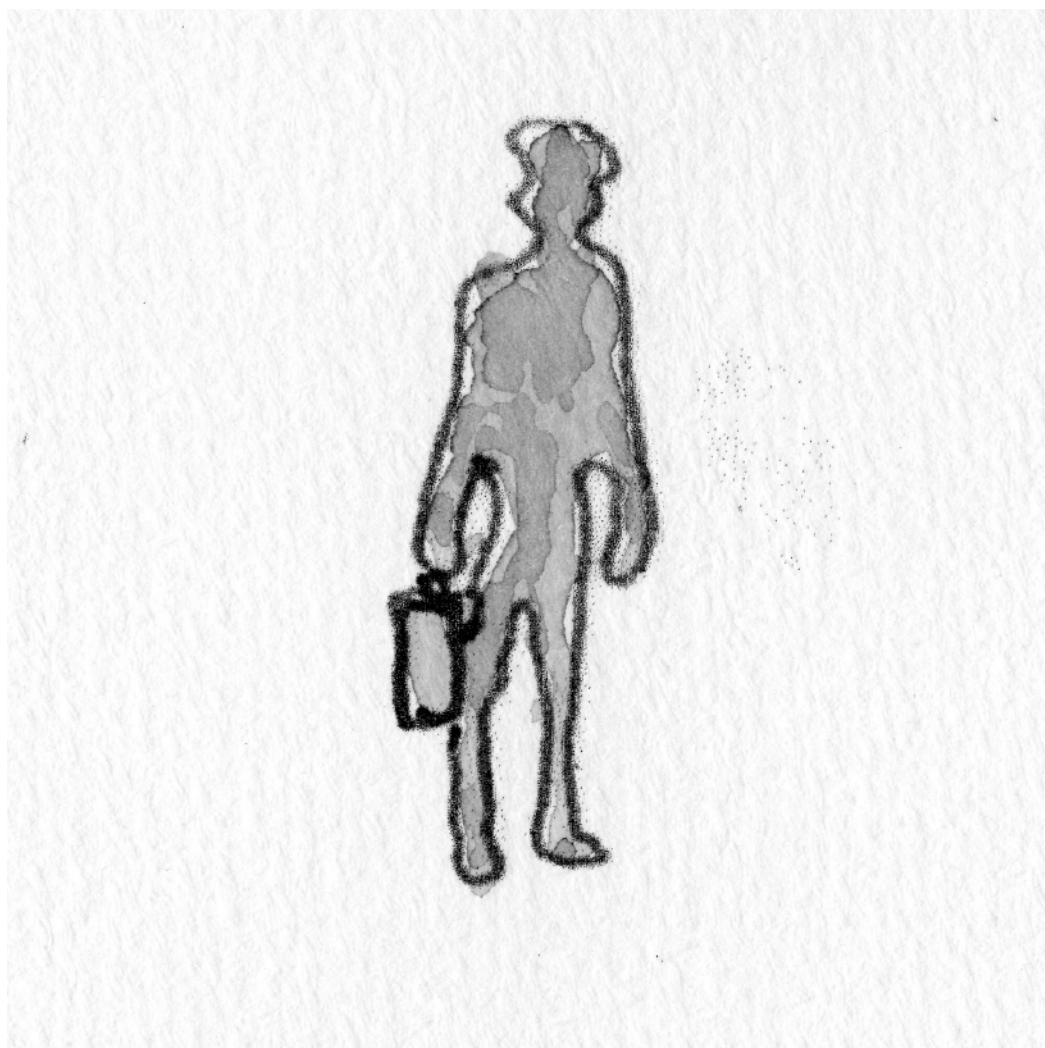
Cultureel kapitaal is een bekend sociologisch begrip en heeft alles te maken met persoonlijke eigenschappen van mensen. Meer in het bijzonder gaat het om zaken als smaak en interesses, gebruiken en de culturele codes die voortvloeien uit bepaalde posities die personen innemen. Het is bovendien een manier om groepen af te sluiten van 'buitenstaanders', die niet gewend en/of bekend zijn met dit soort culturele logica's. In mijn nieuwe boek over fabriekswerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt wemelt het van dit soort voorbeelden. Via de werkkleding en gebruiken (er gaan bijvoorbeeld nog steeds toeters af wanneer het 'schaf tijd' is) wordt er een gedeeld gevoel gecreëerd uit te maken van een groter iets; van een sociale klasse. Er heerst op de werkvloer een gevoel uit te maken van een bijzondere groep werkenden, waar ambachten en tastbare producten nog voorop staan. Maar ondanks de huidige personeelskrapte ervaren de trotse fabriekswerkers onvoldoende gehoord en gezien te worden door anderen. Denk in publieke debatten aan opmerkingen van opiniemakers zoals Sander Schimmelpenninck of die van CBS-econoom Peter Hein van Mulligen, die beiden bij hoog en laag beweren dat er niet meer zoiets bestaat als fabriekswerk en een arbeidersklasse in onze samenleving. Niets is minder waar. Nog altijd rekent zo'n 25 procent van alle kiezers zich vandaag de dag tot de arbeidersklasse! (Lubbers, 2021). Het zijn deze neerbuigende opmerkingen van opiniemakers, maar soms ook het denken van beleidsmakers die voor een onbedoelde kloof zorgen. Denk maar eens aan onderwerpen zoals het toekomstig verdienvermogen van de economie (is daar nog wel plek voor zoiets als traditioneel fabriekswerk?), of het taaie dossier 'een leven lang ontwikkelen' (iedereen moet zich blijven ontwikkelen, maar wat te doen met de praktisch geschoolden die soms kampen met serieuze 'scholingsangst'?). Mensen die belangrijke posities innemen in het publieke dan wel in het beleidsmatige debat, missen in mijn beleving te vaak 'gevoel' voor de dagelijkse leefwereld van 'anderen.' Openstaan voor anderen en 'de stem van de minderheid' zoals dat zo mooi in de methode van 'Deep Democracy' naar voren komt, vraagt vooral om praktisch-vaardige academici en beleidsmakers die de eigen culturele gebruiken en posities even laten voor wat het is en het gesprek aangaan met andere beroepsgroepen. En vooral in begrijpelijke taal communiceren. In Nederland hebben niet minder dan 2,5 miljoen mensen moeite met lezen en schrijven. Daarbij past 'praktische wijsheid' en geen hip 'beleidseconomen-jargon'.

Paul de Beer bewonder ik vooral om zijn vermogen om in praktische taal én zonder gebruik van onnodig complexe statistieken de wetenschap dichter bij mensen te brengen. Hij was en is niet alleen te vinden in de peer reviewed-tijdschriften van academici, maar minstens zo vaak te zien in kranten, praktijkbladen en debatcentra. Een academische expert dus waarbij tevens het praktijkbelang in goede handen is. Gelukkig wordt het doorwerken na het bereiken van de pensioenleeftijd steeds normaler en komen we Paul dus nog vast voldoende tegen.

Referenties

- Achterberg, P. (2018). Het gevecht om de waarheid, *Sociologie Magazine*, 26(2): 12-14.
- Genugten, M., Honingh, M. & Trommel, W. (2013). *Passie voor de publieke zaak*. Den Haag: Boom Lemma.
- Lubbers, M. (2021). De krimpende arbeidersklasse en de inruil van de PvdA (en het CDA!) voor de SP en nationalistische partijen, *Stuk Rood Vlees*, 3 september 2021.
- SCP (2023). *Somber over de samenleving?* Den Haag: SCP.
- Schröder, M. (2023). Work motivation is not generational but depends on age and period, *Journal of Business and Psychology*, advance (open) access.
- UWV (2023). *Een doenlijker UWV*. UWV Kennisverslag 2023-7.
- Wijnberg, R. (2023). *Voor ieder wat waars*. Uitgave de Correspondent.

Thema Arbeitsmarkt



Het hervormingsmoeras op regionaal en ondernemingsniveau

Marc van der Meer⁴⁹

In ons boek 'Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat' bezien we hoe het domein van de sociale zekerheid en dat van de arbeidsvoorziening geleidelijk bij elkaar komen.⁵⁰ We konden aantonen dat deze twee grote beleidswerelden gedurende decennia van 1945 tot 1980 nauwelijks met elkaar interacteerden. Feitelijk was sprake van twee grote beleidsdivisies binnen een en hetzelfde departement (Sociale Zaken), die onafhankelijk van elkaar functioneerden. Daar kwam verandering in bij het experiment voor de tripartite arbeidsvoorziening in de jaren tachtig van de vorige eeuw, dat ook weer gauw werd beëindigd, en later bij de grote SUWI-operatie. Zowel bij de tripartisering van het arbeidsmarktbeleid als bij SUWI werd veel nadruk gelegd op de regionale uitvoering van het beleid.

Het boek bood een institutionele analyse van het sociale zekerheids- en arbeidsmarktbeleid. Door historische lijnen te trekken konden we beargumenteren dat samenwerken een recept is voor de toekomst, zo direct en nabij mogelijk. We lieten ook zien hoe moeilijk samenwerking is en dat het om parallelle innovatie vraagt van het beleid op landelijk en op lokaal niveau. De titel verwijst naar het feit dat naar onze mening de beleidsevaluatie sterk tekort schoot.

Minder oog hadden we voor de onderliggende technologische ingrepen die werden gedaan en op ons zouden af gaan komen. We konden in dat boek evenmin voorzien dat we in 2009 aan de vooravond stonden van een grote financieel-economische crisis en de economische structuur ter discussie zou worden gesteld. Dat valt Paul zeker niet kwalijk te nemen, hij schreef zelfstandig

⁴⁹ Marc van der Meer is onafhankelijk expert en onderzoeker.

⁵⁰ Nicolette van Gestel, Paul de Beer en Marc van der Meer (2009), *Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat- veranderingen in de organisatie van de sociale zekerheid*, Amsterdam: AUP.

het statistische deel en beargumenteerde met de andere auteurs de hoofdlijn van het boek. Paul is steeds weer een onderscheidend wetenschapper gebleken die altijd zijn empirische argumentatie dik op orde heeft en die ik vaak een 'oppositiepartij op persoonlijke titel' noemde, altijd weer origineel en op zoek naar constructieve verbeteringen.

In dit hoofdstuk benoem ik een paar argumenten die verder gaan bij het boek over het Hervormingsmoeras. Ik stel dat voor de toekomst van de arbeidsmarkt nodig is het sociaal beleid, het economisch beleid en het onderwijsbeleid meer op elkaar te betrekken, en doelgroepen op regionaal niveau en medewerkers op werkvloerniveau meer stem te geven.

De herschikking in de economische orde sinds de Grote Crisis

De val van Lehman Brothers leidde tot een dubbele economische dip met grote tekorten in de openbare financiën en nationalisatie van banken.⁵¹ Er was sprake van 'spill-over' van de monetaire sector naar de sociale zekerheid en arbeidsmarkt, met een stijgende jeugdwerkloosheid, met name voor ongeschoolden in de periode 2008-2009 en 2012-2013. Dit leidde op politiek niveau - ná het publiceren van ons boek - tot een volledige herschikking in het denken over de economische structuur (het topsectorenbeleid) en -even later- de verdere verdieping van de regionale samenwerking. De grondslag ligt in afspraken in de polder, kijk maar naar strategische koerswijziging van VNO-NCW in 2009-2010, die de start vormde voor het topsectorenbeleid in Rutte-1 (en wel zonder de vakbeweging daarbij te betrekken). Nadat het kabinet al gauw gevallen was, opende het Mondriaan Akkoord de weg naar verdere decentralisatie van het sociale beleid (dit laatste met het PvdA in het kabinet Rutte 2 én steun van de vakbeweging). De nieuwe Participatiewet uit 2015 komt daaruit voort. De laatste jaren hebben de kabinetten Rutte-3 en -4 steeds meer beslissingen gedecentraliseerd naar regionaal niveau, met name op het terrein van de arbeidsmarkt en de jeugdzorg. Dat stelt gemeenten voor uitdagingen hoe het budget te besteden bij thema's als het vergroten van arbeidsmarktkansen, herstel van de bestaanszekerheid en bevorderen van

51 Hemerijck A. en M. van der Meer, (2019), '*Polderen in de 21 e eeuw: publiek rekenschap gevraagd!*', Essay opgenomen in: Min SZW, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. En op uitnodiging van Paul in *Socialisme en Democratie*. En in onze NvA-bundel: Paul de Beer en Marc van de Meer, 'Slotbeschouwing: De vele levens van het sociaal overleg'. In M. van der Meer, E.Smit en L. Hartevelt (2020), '*Het Poldermodel: een kat met negen levens*', Amsterdam: Zalsman. p.161-172. En ook: Hemerijck, A. J.Karremans en M. van der Meer (2022), 'Responsive corporatism without political credit: social concertation, constructive opposition and the long tenure of the Rutte II cabinet in the Netherlands (2012–2017)', in *Acta Politica*, 6 April 2022, p.161 – 180.

gezond leven (positieve gezondheid).⁵²

Ook opende het Mondriaan Akkoord de weg naar een verbreding van het sociaal overleg. Er kwamen op allerlei terreinen 'pacten' in het kader van het techniekbeleid, de problemen in de zorgsector en het energievraagstuk. In 2019 kwam ook het pensioenakkoord tot stand, dat tien jaar eerder was geblokkeerd. De overheid ging ook investeren in regionale innovatieprogramma's, zoals het Twents Fonds voor Vakmanschap. Ook ontstond het Nationaal Groeifonds om te investeren in zaken als digitalisering van de economie en leven lang ontwikkelen. Recent kreeg Brainport Eindhoven 2,5 miljard toegekend.

Resultaten?

Na de economische neergang zijn de openbare financiën hersteld en groeide de werkgelegenheid tot recordhoogte. Zeker de laatste jaren is er sprake van openstaande vacatures en meer behoefte aan werkenden, wat op het eerste oog een grote kwaliteit van de economische welbevinden in het land lijkt te zijn.

Het arbeidsmarktbestuur was echter niet in staat om de steeds verdergaande flexibilisering van de arbeid tegen te gaan, zoals de Commissie Borstlap in 2020 heeft uitgewerkt. Anderhalf miljoen werkenden, uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollers kennen een tijdelijke en dus onzekere arbeidsstatus. Voor het groeiend aantal zzp'ers geldt bovendien de vraag: zijn zij te beschouwen als medewerker of als ondernemer.⁵³

Een ander probleem is de sterk toegenomen polarisatie in de samenleving. Het SCP heeft gewezen op de teruggang in sociale cohesie in wijken en gemeenten.⁵⁴ De meest recente statistieken spreken van machteloosheid en uitzichtloosheid, in sterke mate onder jongeren. Uit een rapport van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving blijkt dat mensen behoefte hebben aan verbinding en samenwerking. Uit de Atlas van afgehaakt Nederland volgt dat de sociaal-economische ontwikkeling in Nederland sterk ongelijk verdeeld is.⁵⁵ Dat wordt bevestigd door de Rabobank dat de brede welvaart over

52 Zie het recente manifest van VNG en Divosa onder de titel: *De winst van het sociaal domein* (2021).

53 Commissie Borstlap (2020), *In welk land willen we leven?*, Den Haag. WRR (2020), *De waarde van werk*, Amsterdam University Press.

54 SCP (2024), *De leefwerelden van arm en rijk*, Den Haag: SCP.

55 J. de Voogd & R. Cuperus (2021) *Atlas van afgehaakt Nederland - over buitenstaanders en gevestigden*. Pon & Telos.

de hele linie niet toeneemt.⁵⁶ Er zijn bovendien grote verschillen, sommige regio's blijven achter bij andere. Een ook binnen stedelijke gebieden bestaan er grote verschillen. Denk aan de wijken die eerder als Krachtwijken zijn getypeerd. Daar is vaker sprake van armoede, werkloosheid en gering welzijn. Mensen zijn daardoor onzeker, hebben lage weerbaarheid en een gebrekkig zelfvertrouwen. Ze hebben behoefte aan houvast. Voor gemeenten is het hard werken om de sociale structuur omhoog te houden, die op zijn beurt ook heel resistent is tegen vernieuwing.

Politiek gezien zijn de resultaten ook niet zo duidelijk. Wie vertegenwoordigt wie nog, of zijn mensen aan zichzelf overgelaten? Het vertrouwen tussen de overheid en de burgers is laag.⁵⁷ Uit de verkiezingsuitslagen van de laatste jaren volgt dat de middenpartijen, die de eerste pijler vormen van de overlegeconomie, sterk aan positie hebben verloren. In de tweede pijler van het overleg, hebben de sociale partners positie prijsgegeven. Het lidmaatschap van de vakbeweging loopt terug, de organisatiegraad van het MKB staat onder druk en de dekkingsgraad van CAO-partijen brokkelt af.⁵⁸ In de derde (internationale) pijler van de overlegeconomie is sprake van een verschuiving van het beleid van Den Haag naar multigovernmentele arena's: denk aan Brussel, Frankfurt en ook sinds de coronacrisis ook de WHO. Ondertussen moeten in de regio steeds meer oplossingen worden gevonden. Bedrijven zijn onderdeel van een regionaal ecosysteem. Er wordt gesproken van 'triple helix', netwerken van ondernemers, overheden en onderwijs, of 'quadruple helix' als we ook de burgers mee laten spreken. Er is sprake van schuivende panelen met nieuwe politieke en bestuurlijke vragen over de verhouding tussen Rijk en gemeente en tussen Staat en burger.⁵⁹ De vraag is waar de stem van de werkenden zich bevindt?

56 Rabo Research, 16 juni 2023, *Brede welvaart afgelopen drie jaar nagenoeg stabiel*, <https://www.rabobank.nl/kennis/d011371636-brede-welvaart-afgelopen-drie-jaar-nagenoeg-stabiel>

57 Zie voetnoot 51.

58 Zie Paul de Beer en Rein de Sauvage Nolting (2024), *Balanceren op de cao-helling*, Amsterdam: De Burcht Wetenschappelijk Instituut voor de vakbeweging. Zie ook Jansen en Lehr (2022) die het verschil in participatie analyseren tussen werknemers met vaste banen (insiders) en zonder vast baan (outsiders), en concluderen dat 'deze kloof kan worden verklaard door verschillende percepties over vertegenwoordiging ('komt de vakbond voor mij op?') en niet zozeer door de mate van (of het gebrek aan) sociale cohesie op de werkplek.

59 Zie de studie naar '*Nieuwe vormen van decentraal bestuur*' van D.J. Elzinga, met 7 kernaanbevelingen en 70 aanbevelingen over de verhouding tussen Rijk en Gemeenten (december 2021).

Een hellend vlak voor maatschappelijke vernieuwing

Mariana Mazzucato stelt in haar boek 'De waarde van alles' dat de besturing van de economie een sterke correctie behoeft.⁶⁰ Er is momenteel teveel sprake van waardeonttrekking aan het economisch proces zonder dat de samenleving daarvan profiteert. De inkomensverschillen worden steeds groter en het milieu wordt teveel belast.⁶¹ Mazzucato maakt het onderscheid tussen 'doeners' en 'pakkers'. In het hedendaagse kapitalisme worden de pakkers volgens haar meer beloond dan de doeners. Pakkers (in het Engels: 'rent-seekers') tappen publieke rijkdom af door een hogere prijs te berekenen dan de concurrerende prijs op de markt, zij dwarsbomen de concurrentie en maken misbruik van monopolievoordelen. De doeners, die welvaart scheppen, hebben het nakijken. Bovendien hebben we volgens haar de publieke sector verwaarloosd (het onderwijs, de zorg).

Mazzucato meent dat economische groei zonder innovatie moeilijk voor te stellen is. Maar het gaat wel om tempo en de richting van innovatie (wat wordt er geproduceerd?). Dat bepaalt de afspraken die worden gemaakt tussen degenen die waarde creëren. De keuzen zijn allesbehalve neutraal. Waar voorheen een 'gemeenschappelijk' of 'vlak speelveld' nodig was, gaat het nu meer om een 'hellend speelveld', dat vereist is om bepaalde doelstellingen te bereiken. En dat vraagt niet alleen om een andere instelling van beleidsmakers, maar ook om een andere organisatiestructuur: 'het vermogen om te onderzoeken, te experimenteren en strategisch overleg te plegen binnen de publieke sector' (p.252).

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid heeft onlangs een vergelijkbaar argument ontwikkeld.⁶² In zijn rapport 'Goede zaken' bepleit het de positie van ondernemingen in een maatschappelijk kader te plaatsen. Bedrijven staan voor strategische keuzen, maar kunnen die alleen maken binnen een nationaal en internationaal afwegingskader. De WRR stelt voor een combinatie te maken van enerzijds beprijzing (belasting, subsidies) en anderzijds normering. Ook is meer regie (toezicht en aansturing) nodig. De implicatie van de WRR is dat het inkoop- en aanbestedingsbeleid van de overheid

60 M.Mazzucato (2018), *De waarde van alles*, Nieuw Amsterdam.

61 Voorafgegaan door kritische economen die een meer radicale economisch alternatief voorstaan, zoals 'The doughnuts economy' (K.Raworth), een meer gelijke economie (T.Piketty) en een economie zonder 'bullshit jobs' (D.Graeber).

62 WRR (2023), *Goede zaken*, Amsterdam: AUP.

opgavegericht moet worden. Tevens bepleit de WRR terughoudendheid als het gaat om het verlenen van staatssteun aan bedrijven (WRR, 2023).

Het is dus nodig het productievermogen van de 'new economy' te herdoordenken, de sturingsdilemma's te helpen sturen! De besturing van dit geheel geen eenvoudige zaak. Het gaat daarbij om een politiek én een organisatorisch vraagstuk. Het organiserend vermogen is in het geding. Traditioneel kon de overheid bepalen in welke sectoren werd geïnvesteerd. Maar aan de groei worden steeds meer voorwaarden gesteld. Er zijn werkende coalities nodig die beweging op regionaal niveau tot stand kunnen brengen. Ik geef drie voorbeelden van dilemma's die dat oproept.⁶³

Dilemma 1. Het *'welke groei'-dilemma*. Dit verwijst naar de *'wat?'*-vraag, welke productiestructuur is wenselijk? Hoe gaan we om met de vraag hoe productie duurzaam moet worden vormgegeven en wie daarover beslist? Is dat de internationale Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)? Of zijn dat labels die door bedrijven zelf worden gevoerd, zoals de B-corps? Zijn dat vergunningen voor bedrijven, voor industrieterreinen en bedrijvenparken? Of is dat de arbeidsmarkt, waar momenteel wel werk maar onvoldoende vakmanschap beschikbaar is? Bieden slachthuizen en distributiehallen een goede bijdrage aan de productiestructuur? Een belangrijk voorbeeld biedt Tata Steel, waar de ondernemingsraad en een aantal hoogleraren een vergroening van de onderneming voorstellen. Bij ASML wil de onderneming er alles aan doen om de stad te verheffen. Het investeert in technisch basisonderwijs, in huisvesting en culturele voorzieningen. Of neem het PO in Actie, een werkgroep op Facebook, die in 2017 met succes pleitte voor hogere lonen en minder werkdruk voor basisschool docenten. De aanvoerders van gisteren zijn vandaag de onderhandelaars en bestuurders van de onderwijsvakbond AOB.⁶⁴

Dilemma 2. Het *sociale innovatie-dilemma*. Dat verwijst naar de *'hoe?'*-vraag. Hoe willen we werken, op welke wijze richten we onze werkprocessen in? Opvallend is dat de arbeidsproductiviteit al lange tijd niet groeit en dat ook de leercultuur stagneert. Als we meer sociale innovatie willen, in de zin van *'workplace innovation'* (conform de definitie van de landelijke SER), dan moeten de handen uit de mouwen. Maar werkgevers ervaren een grote

63 Afkomstig uit *'Aanscherpen van de koers: Werkboek voor Brabant'* (SER Brabant, in druk).

64 Roovers, T. en J. van de Ven (2021). *Leraar durf te claimen, hoe we samen ons prachtvak heroveren*. Uitgeverij Pica.

administratieve lastendruk en onzekerheid in de bedrijfsvoering (lees de bezorgde publicaties over de toekomst van de maakindustrie er maar op na).⁶⁵ Hoe krijgen we dan de dimensie van sociale innovatie in beweging? En hoe komen we van een goed ondernemingsbeleid tot een inclusieve aanpak voor de hele arbeidsmarkt? Bedrijven en instellingen hebben momenteel immers grote tekorten aan personeel en ook is er teveel uitval van werkenden. Dat geldt voor de gezondheidszorg, het onderwijs en in de technologische sectoren.

Dilemma 3. *Het open arbeidsmarkt-dilemma*. Dit betreft de 'wie?'-vraag. Hoe kunnen we de beroepsbevolking maximaal inzetten voor de werkzaamheden die verricht moeten worden, zowel betaald werk als vrijwilligerswerk en mantelzorg. De laatste jaren is het tijdsframe voor het loopbaanbeleid sterk opgerekt. Veel jongeren werken naast hun studie en de pensioenleeftijd is verhoogd door het afschaffen van de vervroegde uittreding en het opschroeven van de AOW-leeftijd. De werkgelegenheid bevindt zich op een heel hoog niveau, al werken veel personen in parttime dienstverbanden. Er zijn overall initiatieven om werkenden meer uren te laten werken ('het potentieel pakken') of om niet werkenden aan te zetten tot het verrichten van betaalde arbeid. Vaak worden arbeidstekorten aangevuld met internationale arbeidskrachten. Paul de Beer heeft ons laatst laten weten dat Selectieve arbeidsmigratie kan bijdragen een vermindering van specifieke personeelstekorten, vooral in de periode 2030-2040. Als deze arbeidsmigranten hoogproductief werk verrichten, stijgt ook het welvaartsniveau.

Als we doordecentraliseren naar de regio: wat is er dan nodig?

De grenzen van de 'new economy' moeten dus opnieuw worden vastgesteld, uiteraard binnen de Europese ruimte en door de rechter te toetsen of de bedrijvigheid daaraan voldoet.⁶⁶ Iedereen weet bovendien dat de maatschappelijke transitie van verduurzaming en technologische vernieuwing van de economie niet mogelijk zijn zonder een goed werkende arbeidsmarkt en een stelsel van leven lang ontwikkelen. Mensen zullen hun baan verliezen en ergens anders weer werk moeten vinden.

65 Rapporten van PWC (2023), *Maakindustrie, Op weg naar de digitale onderneming*, en SER (2024), *Briefadvies verduurzaming maakindustrie*, januari 2024.

66 Ik gebruik dit Angelsaksische begrip met de nodige ironie, denk ook aan 'next level economy', 'world class economy', 'human capital'-agenda en 'skills-based labour market' in hetzelfde jargon, dat maar weinig oog heeft voor de capaciteiten in en verantwoordelijkheidsverdeling tussen het maatschappelijk middenveld, de overheid en het bedrijfsleven ('capabilities' naar Sen en Nussbaum) om de economie verder te helpen.

Toonaangevende bedrijven ASML en Tata hebben een sterk lokale inbedding. ASML verwacht direct of indirect tot 70,000 extra personen te kunnen plaatsen, Tata wil zich omvormen. Deze opgave bestaat ook bij zorginstellingen en in het onderwijs. De positionering van het beroepsonderwijs is daarbij cruciaal om de overstap te faciliteren van werkzoekenden naar werk en op de arbeidsmarkt van de ene naar de andere werkgever.

Op het terrein van het arbeidsmarktbeleid is het een aanpalende ambitie om te komen tot een regionaal werkcentrum in ieder van de 35 regio's in Nederland (Kamerbrief 11 oktober 2022), De arbeidsmarktregio's reageren hier verschillend op. In 2015 gingen de Sociale Werkbedrijven op slot en kwamen er Regionale Werkcentra. Die groep lijkt nu van de wagen te vallen; niemand heeft het nog over Garantiebanen, zoals bleek bij de sluiting van Nedcar in de winter 2023-2024. Een aantal regio's zoals Zuid-Limburg heeft hierop al voorgesorteerd. Daar vindt samenwerking plaats tussen het Werkbedrijf en werkgeversservicepunten. In andere regio's moet de beweging nog (verder) worden gemaakt. Het idee voor de toekomst is dat er een meer duurzame inrichting komt. De nieuw gevormde regionale mobiliteitsteams en leerwerkloketten komen in een nieuwe structuur, met één loket voor de burger. Overal moet samengewerkt worden.

Om voldoende werkgelegenheidsgroei in de regio te krijgen is derhalve een integrale verbinding nodig tussen het sociaal domein, (beroeps)onderwijs, arbeidsmarkt en productiestructuur. Zo kunnen voldoende mensen zich aanbieden om zich te laten scholen en te werken. Langs deze lijnen zijn een aantal eerste vernieuwingen op te tekenen. Zo was in Nederland bijvoorbeeld het technisch VMBO verwaarloosd ondanks de roep om voldoende technisch geschoold personeel. Dit heeft een facelift gekregen in Sterk Techniek Onderwijs, dat vanaf 2019 is gelanceerd. Over de hele linie is ook sprake van nieuwe samenwerkingsvormen gericht op innovatiearrangementen waar MBO, HBO en soms ook de universiteit samen werken. Door de flexibilisering en modularisering van het onderwijs worden nieuwe arrangementen gericht op leven lang leren ontwikkeld. Op de as tussen de arbeidsmarkt en het sociaal domein zijn vormen van activering geïnitieerd, om mensen te behouden voor de arbeidsmarkt ('van werk naar werk') en ook om de niet-werkende arbeidsreserve te activeren.

In alle regio's zijn bovendien varianten van een triple helix samenwerking

tussen onderwijs, arbeidsmarkt en bedrijfsleven actief. Ook is er sprake van grootbestuurlijke overlegorganen (de MRA in Amsterdam en de MRE in Eindhoven). Soms draaien die -naar eigen inzicht van de betrokkenen- goed, maar in Noord-Brabant vindt iedere regio (Den Bosch, Eindhoven, Roosendaal, Tilburg) zijn eigen wiel uit.

Hoe kan de verbinding tussen bestuur en ambtelijk niveau worden verbeterd? De governance kan vernieuwd worden door te experimenteren met nieuwe wendbare werkvormen. De samenwerking en coördinatie moet gericht zijn op een echt ontwikkelingsgerichte insteek. Politiek moeten de kaders worden gelegd, daarbinnen kunnen beleidstafels worden ontwikkeld. Innovatieve werkvormen kunnen daarbij helpen om de creativiteit te versterken, maar slagen niet zonder systematische reflectie op de resultaten en het politiek delen van de expertise op lokaal niveau, zoals we ook het Hervormingsmoeras hebben opgetekend.

Het gaat hier om een andere definitie van de bedrijfsgemeenschap, die veel breder wordt geformuleerd dan de grenzen van de bedrijfspoot: 'inclusief HRM' in een sector of regio om zoveel mogelijk arbeidskrachten te behouden. Door de arbeidsmarktkrapte zijn werkgevers steeds minder gehecht aan formele trajecten en meer geneigd zijn te denken vanuit de visie 'opleiden voor de regio' (dus minder vanuit de angst iemand kwijt te raken als je erin investeert). Zo kan bijvoorbeeld worden gewerkt met een 'talentpool in de regio'.

Een andere implicatie is dat ook op regionaal en gemeentelijk niveau de beleidsafdelingen van onderwijs, werkgelegenheid en economie samenwerken. Dat is voorwaardelijk om een doorbraak te bereiken op het terrein van een leven lang leren, zowel op lokaal, regionaal en nationaal niveau. OCW vanwege het vraagstuk van het leren en ontwikkelingsgericht werken, SZW als probleemeigenaar van het arbeidskundige vraagstuk en EZK als probleemeigenaar van het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten. Het versterkt de samenhang tussen de inbreng van medewerkers (het menselijk kapitaal), de inzet van arbeid in de werkorganisaties (organisatiekapitaal) en het resultaat ervan, dat wordt uitgedrukt in nieuwe producten en diensten (intellectueel kapitaal). Op die manier komen ook het welbevinden van het individu, het welzijn binnen de organisatie en de welvaart van werkenden

bij elkaar.⁶⁷ Deze manier van werken heeft uitstraling naar meerdere beleidsonderwerpen, denk aan de gezondheidszorg, de lokale infrastructuur en de agrofood.

Op lokaal niveau zullen nieuwe werkwijzen nodig zijn, zeker gezien de wisselende kwaliteit van de besturingsvormen op bestuurlijk en ambtelijk niveau. Een belangrijk probleem bij het vormgeven van een gezamenlijke aanpak is immers (zoals opgetekend in het Hervormingsmoeras) ten eerste dat iedereen zijn/haar eigen belangen heeft. Kunnen we binnen die tegengestelde belangen, ook de gezamenlijke en organisatieoverstijgende belangen herkennen? Ten tweede is de infrastructuur onvolledig, er zijn geen of maar beperkte gegevens, het navigatiesysteem ontbreekt, terwijl het tegenwoordig mogelijk is gegevens over 'zachte' indicatoren (innovatie, samenwerking) te relateren aan 'harde' uitkomsten (scholingsdeelname, bedrijfsrendementen). Er is ten derde ook spanning tussen het regionale beleid (provincie) en de lokale uitvoering ((kern)-gemeente).

Het ondernemingsniveau

De basis van de arbeidsmarkt ligt op ondernemingsniveau. Daar worden medewerkers aangetrokken en tewerkgesteld. Hoe het daarmee gesteld is, is van belang voor de sturing van het beleid op nationaal niveau. In ons Rijnlandse arbeidsbestel is samenwerking is het devies waarbij uitgegaan wordt van redelijkheid in het handelen, waarbij het voor het arbeidsmarktbeleid de kunst is om rekenschap te geven van de inzet en ontwikkeling van medewerkers, op een wijze die sociale coherentie bevordert als de economische resultaten.

Op organisatieniveau is het nodig het thema 'goed werk' veel nadrukkelijker te agenderen. Zoals TNO (2024) terecht stelt verwijst dat begrip terug naar de discussie over de kwaliteit van de arbeid uit de jaren zeventig en tachtig, en is het zinvol om oog te hebben voor de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen, de loonvorming en de zeggenschapsverhoudingen.⁶⁸ Echter, wie bijvoorbeeld de recente parlementaire enquête naar de arbeidsvoorziening, de belastingtoeslagen, infrastructuur en rijbewijzen analyseert, constateert dat er in de werkorganisaties van -in dit geval- de publieke dienstverlening

67 Dit hebben we uitgewerkt in een driedimensionaal perspectief op de ontwikkeling van werk, werkprocessen en werkorganisatie (Lohman, T., M. van der Meer en O.H. Noteboom, *De toekomst van arbeid in beeld*, 2020).

68 TNO (2024), *Goed werk, transitie naar goede banen leiden*. Amsterdam: TNO

veel problemen zijn met ICT, dat de kwaliteit van de arbeid onder druk staat en dat de top en werkvloer niet van elkaar leren. In de parlementaire enquête werd gesproken over de 'leemlagen van de organisatie', terwijl de ondernemingsraden spraken over een 'angstcultuur', bijvoorbeeld bij de belastingdienst.⁶⁹ Eenzelfde voorbeeld bleek bij het recente VPRO programma Tegenlicht over de 'onzichtbaren' in de zorg, het onderwijs en de vuilnisophaaldiensten (september 2020). Deze mensen bleken heel goed over de inhoud van hun werk te kunnen spreken, ook in relatie met het werk van anderen, maar hen werd niets gevraagd.⁷⁰

Het is van belang de stem van de werkvloer te vertalen in het arbeidsmarktbeleid. Dat reikt verder dan alleen het tellen van het aantal vacatures. We moeten beter weten wat mensen feitelijk doen in het werk, en welk kennis- en vaardighedenniveau daarbij hoort.⁷¹ Dat ontbreekt teveel, en als we dat niet weten kunnen we de richting van het arbeidsmarktbeleid niet goed bepalen.

De bestaande vormen van medezeggenschap zijn daarbij ook niet voldoende behulpzaam.⁷² Uit recent onderzoek weten we dat de ondernemingsraden wel een mooi rapportcijfer (7,7 volgens bestuurders en 7,5 volgens OR-voorzitters) krijgen, maar ook dat veel organisaties (30%) geen ondernemingsraad hebben. De naleving laat dus zeer te wensen over. Uit onze enquête (uitgevoerd door Panteia) blijkt dat in bedrijven en organisaties regelmatig overlegd wordt. De onderwerpen, die het meest besproken worden tijdens de formele overleggen, zijn de lopende zaken en alles wat met personeelsregelingen en HR-zaken te maken heeft (arbo, financiën). In algemene zin wordt dit ook goed gewaardeerd. Driekwart van de werknemers vindt het belangrijk om een OR te hebben. Een opvallend verschil is dat slechts 50% van de jongeren zegt het belangrijk te vinden dat er een OR is, terwijl 78% van de meer ervaren medewerkers het belang ervan inziet. Jongeren daarentegen vinden vaker dan de meer ervaren medewerkers dat de ondernemingsraad niet meer van deze tijd is en zien vaker geen toegevoegde waarde aan een ondernemingsraad.

69 Zie de Parlementaire Commissie-Bosman, *Klem tussen balie en beleid*, Tweede Kamer 2021.

70 De Tegenlicht-uitzending is terug te zien. Een dergelijk beeld wordt ook getoond in de film 'Inequality for all'.

71 De arbeidsmarkt werkt niet als een bloemenmarkt, zie Paul de Beer (2022), *De Mythe van de arbeidsmarkt*, Brussel: VUBpress.

72 Onze verkenning van SBI met het empirisch onderzoek van Panteia en zes casestudies wordt eind 2024 gepubliceerd.

Op deze wijze levert de medezeggenschap wel interne informatie, maar geen externe informatie op.

De AWWN en het Nationaal Register hebben in 2019 al een 'Whitepaper' gepubliceerd dat aandacht bepleit voor de mens en maatschappelijk handelen aan de bestuurs- en toezichtstafels in Nederland.⁷³ De suggestie is om de maatschappelijke rol van ondernemingen en hun stakeholders op de bestuurlijke agenda te plaatsen. Dit wordt beargumenteerd vanuit de vaststelling dat medewerkers (mensen) en daarmee het arbeidsmarktbeleid een onlosmakelijk deel zijn van de bedrijfsstrategie. Het ligt daarom voor de hand de dialoog over strategische onderwerpen te voeren met de medezeggenschap en de werknemers.

Conclusies: Hoe nu verder?

In het verleden stond een regionale spreiding van het sociaal-economische beleid, en een actieve rol van onderwijs en sociale partners garant in Westerse landen voor het realiseren van een dubbele doelstelling: 'democracy and prosperity' (Iversen en Soskice, 2019).⁷⁴ Nu constateren we dat we te maken hebben met drie dilemma's: het grenzen aan de groei-dilemma, het sociale innovatie-dilemma en het open arbeidsmarkt-dilemma. We hebben geen behoefte aan een 'race to the bottom', integendeel, we pleiten voor een hoogwaardige kwaliteit voor de arbeidsmarkt en samenleving.

De organisatorische problemen in het arbeidsmarktbeleid die we in het Hervormingsmoeras hebben opgesomd bestaan echter nog immer. De arbeidsmarktresultaten zijn niet zo gunstig als lijkt, er is sprake van een doorgeschoten flexibilisering en een tekort aan allerlei vormen van vakmanschap. Daar hebben tien jaar Techniekpacten en Zorgconvenanten niet voldoende aan geholpen. De erosie van het vakmanschap ontstaat, doordat de kennis op de werkvloer niet bij de leiding van de bedrijven en instellingen terecht komt en ook evenmin de landelijke beleidsarena's bereikt. Het ontbreekt aan publiek rekenschap. Daarom aan het slot van deze tekst nog twee suggesties.

73 AWWN en Nationaal Register (2019), *Mens en maatschappij*, Whitepaper, april 2019.

74 Iversen, T. & D. Soskice (2019), *Democracy and prosperity: reinventing capitalism through a turbulent history*, Princeton University Press.

1. De rol van technologie

De meest recente vernieuwing gaat verscholen in de technologie die wordt gebruikt bij de besturing van de organisatie. Door de groei van instrumenten waarin gegevens worden verzameld, geordend en ingezet verandert de aard van de besluitvorming. Dat heeft een negatieve kant, als het gaat om de groei van spreadsheets met gegevens. De positieve kant is dat vernieuwing ontstaat door artificial intelligence die een verdieping van de sturing mogelijk maakt. Waar voorheen gesprekken, verslagen en vragenlijsten informatie boden, kunnen gegevens nu 'real-time' worden ingezet. De bestuurlijke papierwinkel wordt vervangen door dashboards en apps op laptops, waarop gegevens anders en sneller kunnen worden gepresenteerd dan voorheen. In recente studies blijkt bijvoorbeeld dat ruim de helft van de teams die zijn bevestigd geen focus te hebben en 'ja' zegt als ze 'nee' bedoelen.⁷⁵ Door alle actoren in de organisatie te bevragen wordt het mogelijk slimmere doelstellingen te formuleren en te komen tot verrijkende kennisdeling en productiviteitsstijging. Dit vraagt deskundigheid op het terrein van databeheer en inzicht in de onderliggende besluitvormingsmodellen. De kunstmatige intelligentie maakt het in toenemende mate mogelijk om de rolbezetting in bedrijven te expliciteren (hoe zijn in de lijn de verantwoordelijkheden verdeeld en welke resultaten worden bereikt?) en daarmee de kwaliteit van de arbeid te vergroten. Deze inzichten op de werkvloer van bedrijven moeten ook vertaald worden naar de regionale en nationale beleidsagenda, een centraal punt uit de enquête Bosman over de publieke arbeidsvoorziening.

2. Alles is van waarde, maar hoe komen we tot professionele normen?

Ten tweede kan de discussie over de waarde van werk beter worden gevoerd. Paul de Beer heeft daar een grote bijdrage aan geleverd. Uit de 'Van Waarde'-enquêtes gepubliceerd bij de Wiardi Beckmanstichting en Goldschmeding Foundation blijkt steeds weer het belang van arbeid en van kwaliteit in de samenleving.⁷⁶ Dat is een belangrijk referentiepunt voor het leveren van gewoon goed werk, in organisaties en in het beleid.

Het is daarbij van belang om de verschuivingen in de onderliggende patronen te ordenen: de diversificatie en internationalisering van het bedrijfsleven, de sterke flexibilisering van arbeid en een rem op de capaciteit om politiek

⁷⁵ Zie Jan van de Poll (2022), 'How transformation executives sleep so well, Seven business patterns they avoid and seven other patterns they embrace', Amsterdam: Transparency press.

⁷⁶ Paul de Beer en Wietke Conen (2023), Waardeloos en waardevol werk in Nederland, Amsterdam: AIAS/ HSI/ Goldschmeding foundation.

te sturen. Om greep te houden op arbeidsmarktprocessen dijt de overheid verder uit en nemen administratieve processen toe, een verlamrende greep zoals ook in het Hervormingsmoeras wordt gesteld. Er zijn daarom adaptieve en reflexieve sturingsvormen nodig die het sociaal domein, het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt op een productieve wijze samen verder brengen met een strategische sturing aan de top en zelfsturing in de regio en op ondernemingsniveau..

Daarbij gaat het niet alleen om de waarde en kwaliteit van arbeid, maar ook om de standaard ervan, de professionele norm die wordt bereikt in bedrijven en instellingen en in het corresponderende arbeidsmarktbeleid. In het onderwijs gaat het bijvoorbeeld om het aantal leerlingen dat leert lezen en schrijven en een vak leert, en het aantal dat het niet redt. Bij de microchips van ASML gaat het om precisiemetingen in computers, in de circulaire bouw om het (her)gebruik van materialen. Daar horen professionele standaarden bij en bespreking daarvan in de publiek ruimte. Omdat in het beroepsonderwijs wel vaardigheden (de 'skills'-agenda) worden getraind, maar het teveel ontbreekt aan systeemkennis en inzicht in de volwassenheid van professionele standaarden komen we niet verder. Het arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid moet werkenden daarop voorbereiden.

De gedachte dat een agenda gericht op brede welvaart ons vooruit helpt is illusoir, als we geen organiserend vermogen hebben. Met de vergrijzing verdwijnt de kennis uit arbeidsorganisaties. De technologie en de waarde van de arbeid kunnen ons daarbij vooruit helpen. Een toekomstbestendig (beroeps)onderwijs en arbeidsmarktbeleid impliceert dat de baten van de investeringen ook ten goede komen aan de meest kwetsbare burgers, werkend en werkzoekend.

Arbeidsverhoudingen en sociale mobiliteit

Herman van de Werfhorst⁷⁷

Inleiding

Ik ken Paul al bijna zo lang als ik aan de UvA verbonden ben, sinds rond 2003. Ik recenseerde zijn proefschrift daarvoor al. We waren beide verbonden aan het AIAS, ik een beetje losjes omdat mijn aanstelling bij de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen was, vooral via voormalige AIAS-directeuren Jelle Visser en Wiemer Salverda en het Europese project EQUALSOC en later GINI. Paul was steviger ingebed in het AIAS, later uiteraard als een van de directeuren.

Paul en ik schreven hoofdstukken in boeken die de ander redigeerde. Ik schreef (met anderen) drie hoofdstukken in het boek *Meritocratie* dat Paul redigeerde met Maisha van Pinxteren (De Beer en Van Pinxteren 2016), Paul schreef hoofdstukken in bundels die ik (mede) samenstelde over het aloude (en niet slechts recente) stratificerende karakter van het onderwijs (Van de Werfhorst 2015), en in een vrij recente bundel over ongelijkheid in de stad (Van de Werfhorst en Van Hest 2019). We schreven ook beide een hoofdstuk in een mooie WRR-bundel over economische ongelijkheid in Nederland (Kremer et al. 2014). Het verbindende thema van al deze projecten is ongelijkheid.

Het AIAS was intussen toe aan nieuw elan, omdat Jelle Visser en Wiemer Salverda kort na elkaar met pensioen gingen. We kwamen te spreken over hoe ik de toekomst van het AIAS zag, en gezien het verbindende thema ongelijkheid, en het succes van 'inequality centers' in plekken als Stanford, Cornell, en Columbia University, zag ik het helemaal voor me: we konden het AIAS omvormen tot het Amsterdam institute for Inequality And Stratification studies, ook omdat de universiteit en mijn faculteit begonnen met het

⁷⁷ Herman van de Werfhorst is hoogleraar aan het Europees Universitair Instituut.

financieren van onderzoekszwaartepunten. Fantastisch acroniem! (Jelle Visser heeft me nog wel eens verklapt dat de connotatie met “Ajax” een pluspunt was, daar zullen we het dit seizoen maar niet over hebben). Paul en ik hebben nog wel eens gesproken over dit idee, maar de keuze was om de aandacht te blijven richten op arbeidsverhoudingen, en het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies te handhaven.

Voor mij betekende dit wel dat ik mijn zwaartepuntambities op het terrein van ongelijkheid op een andere manier moest vormgeven, en dat is het Amsterdam Centre for Inequality Studies (AMCIS) geworden, gefinancierd als zwaartepunt van de FMG tussen 2010-2022.

Een empirische studie naar arbeidsverhoudingen en sociale mobiliteit

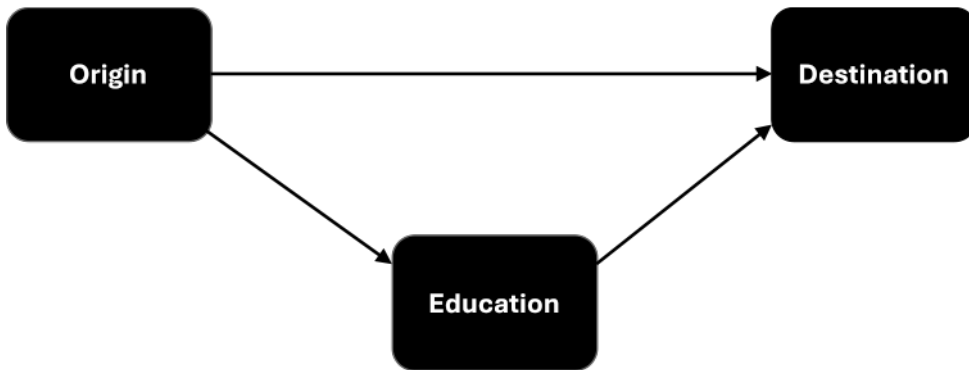
Maar nu terzake. Het is voor dit liber amicorum natuurlijk een goed idee om ook wat data te laten zien over een relevante vraag die het werk van Paul en mij verbindt. Liefst op een toegankelijke manier, via simpele overzichtelijke plaatjes een belangrijk thema adresseren, precies in de stijl van Paul.

Als stratificatiesocioloog houd ik mij bezig met sociale mobiliteit, vaak met landenvergelijkende focus. Paul hield en houdt zich onder andere bezig met de rol van vakbonden, arbeidsverhoudingen, en globalisering. De vraag dringt zich op in hoeverre vakbonden, arbeidsverhoudingen, en globalisering zich verhouden tot de mate waarin er in een samenleving sociale mobiliteit is tussen generaties. Meer specifiek: zien we dat intergenerationele mobiliteit omhoog gaat – en de intergenerationele reproductie dus omlaag – naarmate vakbonden sterker zijn? En zorgt coördinatie van arbeidsverhoudingen voor een meer ‘open samenleving’ met meer sociale mobiliteit? En hoe hangt globalisering samen met het niveau van sociale mobiliteit in een samenleving? Globalisering is door Paul de Beer en Ferry Koster onderzocht in relatie tot solidariteit (De Beer en Koster 2009). Ten aanzien van sociale mobiliteit zou enerzijds de verwachting kunnen zijn dat ‘openheid’ en ‘modernisering’ de sociale mobiliteit zouden vergroten. Anderzijds kan globalisering gepaard gaan met ‘verliezers’, een fenomeen dat zich wellicht ook intergenerationeel manifesteert, met dalende sociale mobiliteit tot gevolg.

Het is voor dit soort vragen belangrijk om de directe en indirecte samenhangen tussen de sociale positie van de ouders en die van hun volwassen kinderen te onderzoeken, waarbij de indirecte samenhang gaat via het gevolgde

opleidingsniveau. In de stratificatiesociologie structureert men deze vragen rondom de OED-driehoek (Goldthorpe 1996; Origin, dat wil zeggen de beroepspositie van de ouders, zoals hun sociale klasse, inkomen, of beroepsstatus; Education, onderwijsniveau van de kinderen, en Destination, de bereikte beroepspositie van het kind bij volwassenheid). Figuur 1 toont de OED-driehoek, met daarin het directe OD-pad, en het indirecte OED-pad. Als vakbonden bevorderend zijn voor de sociale mobiliteit, is te verwachten dat dit vooral via de aansluiting onderwijs-beroepsstatus gaat (ED), omdat vakbonden in staat zijn om de opleidingsverschillen in arbeidsmarktuitkomsten te verkleinen.

Figuur 1 De OED driehoek



Onderzoekopzet

Om dit vraagstuk te onderzoeken heb ik sociale mobiliteit in kaart gebracht voor verschillende landen, voor een groot aantal verschillende geboortecohorten. Sociale mobiliteit is gemeten via de intergenerationele overdracht van beroepsstatus, op basis van de European Social Surveys van 2002-2012 (ESS), en alle beschikbare surveys van het International Social Survey Programme ISSP (1985-2019). Ik meet 'origin' en 'destination' via de International Socio-Economic Index van beroepen (Ganzeboom et al. 1992, Ganzeboom en Treiman 1996). Beroepen zijn in een rangscore per land-cohort gemeten. Opleiding is geordend in drie categorieën: ten hoogste lager secundair, hoger secundair, en tertiair (HBO en universiteit in Nederland).

Ik onderscheid het directe en indirecte effect via een decompositie geïnspireerd op Bloome et al. (2018). De som van het indirecte en directe pad is de totale intergenerationele persistentie. Hogerescores indiceren meersamenhang tussen

herkomst en bestemming, dus minder mobiliteit. Voor elk geboortecohort in elk land heb ik de vakbondsgraad en de coördinatie van arbeidsverhoudingen gemeten via de ICTWSS database (Visser 2019) en de mate van globalisering via de KOF database (Gygli et al. 2019). Deze data zijn gekoppeld aan de respondenten voor het jaar dat zij 15 jaar oud waren. Deze variabelen geven dus de context weer ten tijde van belangrijke onderwijsbeslissingen. In totaal zijn er gegevens over 127 geboortecohorten in 29 landen voor vakbondslidmaatschap; 108 cohorten in 22 landen voor coördinatie van arbeidsverhoudingen, en 111 cohorten in 32 landen voor de globaliseringsindex.

Tabel 1 geeft enkele statistieken per variabele. Over het totaal aan 297 land-cohorten (gebaseerd op ongeveer 176.000 respondenten) is de totale persistentie 0.29 (dat is de regressiecoëfficiënt ter voorspelling van rangscore van D op rangscore van O, vergelijkbaar met Song et al. 2020). Iets meer dan de helft van dit verband is 'direct', en het overige deel loopt via het onderwijs (gemeten in drie grove categorieën).

Tabel 1 Beschrijving van variabelen

Variabele	Obs	gemiddelde	Std. Dev.	Min	Max
Indirecte pad	297	0.136	0.048	0.032	0.273
Directe pad	297	0.155	0.073	-0.020	0.492
Totale persistentie	297	0.291	0.083	0.050	0.619
Vakbondsgraad	127	53.250	22.719	12.319	100.000
Coördinatie van arbeidsverhoudingen	108	3.398	1.155	1.000	5.000
Globaliseringsindex	111	60.618	12.921	24.916	80.709

Resultaten

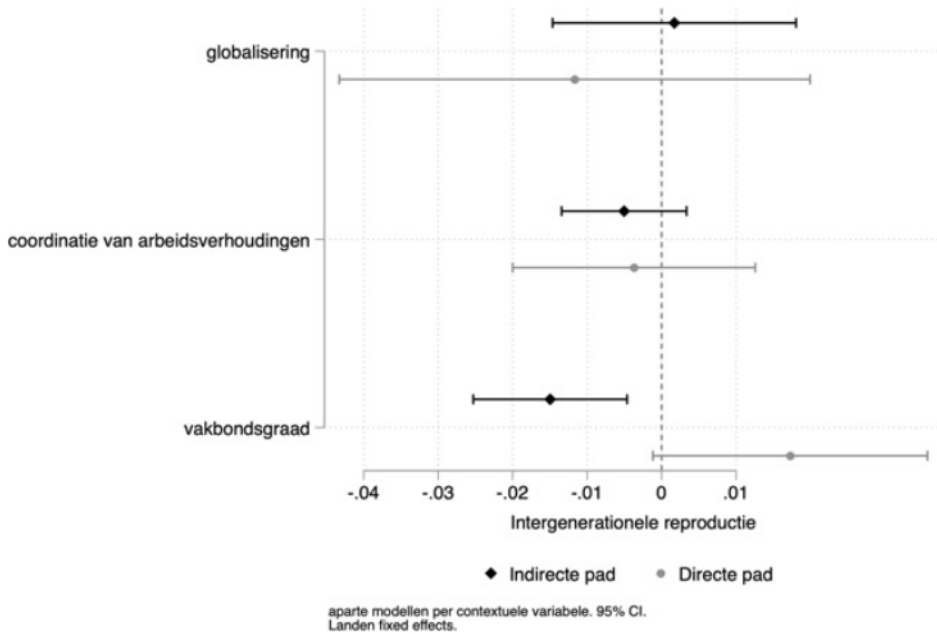
Figuur 2 toont de resultaten, waarbij de voorspellers zijn gestandaardiseerd, zodat de effecten vergeleken kunnen worden.

Als we beginnen met globalisering zien we dat er geen samenhang is tussen de globaliseringsindex en de mate waarin beroepsstatus wordt overgedragen tussen generaties. Dat geldt voor het directe effect evenmin als voor het indirecte effect. Globalisering heeft een licht negatieve samenhang met het directe OD-effect; in meer geglobaliseerde samenlevingen lijkt de directe overdracht van ouders op kinderen iets lager, maar dit verband is niet statistisch significant.

Coördinatie van arbeidsverhoudingen hangt ook nauwelijks samen met de mate van sociale mobiliteit in een samenleving. Voor zover er een (insignificant) verband is, wijst figuur 2 erop dat meer coördinatie tussen werkgevers en werknemers gepaard gaat met minder intergenerationele persistentie.

Vakbondslidmaatschap hangt negatief samen met het indirecte pad via onderwijs, vermoedelijk omdat de beroepsstatus van verschillende opleidingsgroepen minder ver uit elkaar ligt. De effectgrootte is rond -0.015, dus voor elke standaarddeviatie extra vakbondslidmaatschap, gaat het indirecte pad met zo'n 11 procent naar beneden (zie tabel 1: het indirecte pad is gemiddeld 0.136). Echter, het directe effect neemt toe met meer vakbondslidmaatschap, wat er op kan wijzen dat gezinnen alternatieve kanalen zoeken om hun sociale positie over te dragen op hun kinderen als dat via het onderwijs minder goed lukt. De som van deze processen is ook rond de 0, zodat het totale effect van vakbondslidmaatschap miniem is. Veel sociologische theorieën veronderstellen dergelijke compensatiemechanismen (Bernardi 2014).

Figuur 2 Samenhang tussen context en de mate van intergenerationale persistentie van beroepsstatus



Conclusies

Sociale mobiliteit varieert tussen landen en tijden, maar hangt niet sterk samen de betrokkenheid van werknemers in de coördinatie van arbeidsverhoudingen, vakbondslidmaatschap, en globalisering. Vakbondslidmaatschap hangt wel samen met een kleinere samenhang via het onderwijs (dus meer mobiliteit), maar ook met een grotere directe samenhang (minder mobiliteit), mogelijkkerwijs als compensatie van het verlies om sociale positie via het onderwijs over te dragen.

Dit is slechts een eerste vingeroefening om arbeidsverhoudingen te koppelen aan mobiliteit. Maar met een op het oog eenvoudige, maar 'onder de motorkap ingewikkelde', analyses, geheel in de stijl van Paul, zijn we toch weer iets meer te weten gekomen.

Paul, het ga je goed na je pensioen. Of de generaties na jou een even goed pensioen is gegund moeten we nog zien, maar aan jou heeft het niet gelegen.

Referenties

- Bernardi, Fabrizio. 2014. "Compensatory Advantage as a Mechanism of Educational Inequality: A Regression Discontinuity Based on Month of Birth." *Sociology of Education* 87(2):74–88.
- De Beer, Paul. En Van Pinxteren, Maisha. (red.) 2016. *Meritocratie: Op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- De Beer, Paul, and Ferry Koster. 2009. *Sticking Together or Falling Apart?: Solidarity in an Era of Individualization and Globalization*. Amsterdam University Press.
- Ganzeboom, Harry B. G., Paul M. De Graaf, and Donald J. Treiman. 1992. "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status." *Social Science Research* 21:1–56.
- Ganzeboom, Harry B. G., and Donald J. Treiman. 1996. "Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations." *Social Science Research* 25:201–39.
- Goldthorpe, John H. 1996. "Problems of 'Meritocracy.'" Pp. 255–87 in *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, edited by R. Erikson and J. O. Jonsson. Boulder, CO: Westview Press.
- Gygli, Savina, Florian Haelg, Niklas Potrafke, and Jan-Egbert Sturm. 2019. "The KOF Globalisation Index – Revisited." *The Review of International Organizations* 14(3):543–74. doi: 10.1007/s11558-019-09344-2.
- Kremer, M., M. Bovens, E. Schrijvers, and R. Went. 2014. *Hoe Ongelijk Is Nederland? Een Verkenning van de Ontwikkeling En Gevolgen van Economische Ongelijkheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Song, Xi, Catherine G. Massey, Karen A. Rolf, Joseph P. Ferrie, Jonathan L. Rothbaum, and Yu Xie. 2020. "Long-Term Decline in Intergenerational Mobility in the United States since the 1850s." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117(1):251–58. doi: 10.1073/pnas.1905094116.
- Visser, Jelle. 2019. *ICTWSS Database*. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- Van de Werfhorst, Herman G., red. 2015. *Een Kloof van Alle Tijden. Verschillen Tussen Lager En Hoger Opgeleiden in Werk, Cultuur En Politiek*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van de Werfhorst, Herman, and Erna van Hest, red. 2019. *Gelijke kansen in de stad*. Amsterdam University Press.

De rol van begeleiding bij overgangen in het onderwijs

Trudie Schils⁷⁸

Naar de middelbare school: een kwetsbaar moment

De overgang van het basisonderwijs naar het middelbaar onderwijs is een belangrijk moment in het leven van kinderen, mede omdat deze hun verdere onderwijs- en arbeidsmarktcarrière bepaalt (e.g., Korpershoek *et al.*, 2016). Het schooladvies dat leerlingen aan het einde van de basisschool krijgen en het type brugklas waarin ze worden geplaatst, bepalen voor een belangrijk deel welke vervolgstudie leerlingen later kunnen kiezen, en daarmee ook latere arbeidsmarktkansen (*cf.*, Elffers, 2019).

Het is in veel opzichten ook écht een overgang, in de eerste plaats in termen van de schoolomgeving. De basisschool is vaak een wat kleinere school, waar leerlingen uit een buurt bij elkaar zitten en elkaar ook buiten school regelmatig (kunnen) tegenkomen (bijvoorbeeld op het sportveld). De leerlingen hebben vaak één (of twee) leerkrachten die hen de basis bijbrengen in vakken zoals taal, rekenen, aardrijkskunde, en geschiedenis. De middelbare school is veelal een grotere school, met veel leerlingen, vaak ook uit andere buurten en soms uit een andere stad. Leerlingen krijgen nu verschillende vakken op een dag en voor elk vak een andere leraar. In de tweede plaats maakt de leerling ook in de sociaal-emotionele ontwikkeling grote veranderingen door. De andere lesinrichting op de middelbare school vraagt bijvoorbeeld andere vaardigheden van hen. Zo zijn naast cognitieve vaardigheden bijvoorbeeld ook verantwoordelijkheid nemen, zelfstandigheid, omgaan met prestatiedruk en schoolhouding belangrijk (e.g., Anderman, 2013). Daarnaast betekent de overstap naar de middelbare school dat je niet meer tot de oudste leerlingen van de school behoort, maar opeens weer de jongste bent. Leerlingen zitten

⁷⁸ Trudie Schils is hoogleraar onderwijs economie aan de Universiteit van Maastricht, en was postdoc bij Paul de Beer tussen 2005 en 2008.

daarnaast in een ontwikkelingsfase waarbij losmaken van ouders, nieuwe vrienden maken en versterken van de eigen identiteit belangrijke elementen zijn (Bornstein, Jager en Steinberg, 2013).

Al deze veranderingen in de overgang van de basisschool naar de middelbare school kunnen een positieve of negatieve uitwerking hebben op leerlingen en op hun kansen op een succesvolle onderwijsloopbaan en arbeidsmarktpositie. Onderzoek wijst naar een aantal kenmerken van een succesvolle overgang (Evangelou et al., 2008): leerlingen hebben na de overgang nieuwe vrienden gemaakt, hun zelfvertrouwen en zelfwaardering is goed (of verbeterd), ze tonen interesse in schoolwerk in vergelijking met de basisschool, en ze hebben zich nieuwe routines eigen gemaakt die het leren ondersteunen en die passen bij het ritme van de middelbare school. Nu blijkt deze overgang niet altijd soepel te verlopen en zien we deze gevolgen niet bij alle leerlingen terug. Dat belemmert dan de verdere ontwikkeling van leerlingen, waarbij schooluitval en mentale problemen bekende gevolgen zijn (Waters et al., 2012). Dit faciliteert uiteindelijk geen goede transitie naar de arbeidsmarkt.

Van Rens et al. (2018) laten in een systematische analyse van interventies in de overgang van de basisschool naar de middelbare zien dat met name goede begeleiding bij de inbedding in de nieuwe omgeving effectief blijkt. Die begeleiding is enerzijds gericht op de ontwikkeling van de nieuwe vaardigheden die de leerlingen nodig hebben in de zelfstandigere omgeving, zoals plannen, verantwoordelijkheid nemen, en omgaan met de hogere prestatiegerichtheid (Anderson et al., 2000). Anderzijds is die begeleiding gericht op een goede opbouw van sociale relaties tussen leerlingen onderling, maar ook die tussen leerlingen en schoolpersoneel (Coffey, 2013; Topping, 2011). Daarom wordt op scholen ook steeds meer ingezet op een goede mentor, met name in de onderbouw van het middelbaar onderwijs. Dit helpt leerlingen zich verder te vormen zodat ze passende keuzes kunnen maken voor hun toekomst.

De overstap van promovendus naar postdoc: een kwetsbaar moment

Als we kijken naar de vorming, ofwel het onderwijs, van wetenschappelijk onderzoekers, zou je kunnen zeggen dat daar ook eenzelfde fase van basisschool en middelbare school in te onderscheiden is, met een gelijkaardige transitie. Nadat in een academische masteropleiding de voorschoolse training heeft plaatsgevonden, vindt de basisvorming tot wetenschappelijk

onderzoeker plaats via een promotietraject. Een promovendus heeft vaak maximaal twee begeleiders die hem ondersteund in het aanleren van de basisvaardigheden voor wetenschappelijk onderzoek. Na het promotietraject gaan veel jonge wetenschappers aan de slag als postdoctoraal onderzoeker (postdoc). Deze fase is vergelijkbaar met die van de middelbare school. In de periode als postdoc verdiep je de onderzoeksvaardigheden, en bepaal je verder je koers als wetenschapper, zowel inhoudelijk als persoonlijk. Je werkt vaak in een team met andere onderzoekers, en bent gezamenlijk verantwoordelijk voor een eindresultaat. Je verkent de werkwijze die bij je past, en welk type wetenschappelijk onderzoeker je wil zijn. Ben je van het monodisciplinair onderzoek of meer een multidisciplinaire onderzoeker? Wil je vooral theoretisch onderzoek doen of meer empirisch onderzoek? Wat is jouw manier van sociale impact creëren? Zomaar een greep uit de vragen die een postdoc zich stelt, als startend werknemer in een arbeids carrière en als beginnend wetenschappelijk onderzoeker.

Net als bij de overgang van de basisschool naar de middelbare school is de overgang van promovendus naar postdoc een belangrijke, maar ook kwetsbare, overgang. De overgang kenmerkt niet alleen de verdere vorming van de wetenschapper, met bovenstaande vragen die hij zich daarbij stelt, maar het is ook een periode die gekenmerkt wordt door onzekerheid in termen van baan- en carrièrezekerheid. Posities voor wetenschappelijke functies zijn deels afhankelijk van financiering uit subsidieprojecten en externe financiering (CPB, 2016). Hiermee is er competitie tussen onderzoekers voor de schaarse posities. Gevolg is dat jonge onderzoekers zich vaak richten op het schrijven van kansrijke publicaties en subsidievoorstellen. Dit kan betekenen dat ze zich in eerste instantie vrij conservatief en weinig vernieuwend opstellen, omdat teveel 'buiten de box denken' in traditionele financieringsbronnen niet altijd even kansrijk is (Nature, 2016). Dit kan de vorming tot een kritisch denkende wetenschappelijk onderzoeker afremmen. De stress die jonge onderzoekers ervaren kan bovendien zorgen voor mentale problemen en mogelijk uitval uit de academische wereld (Mula et al., 2021).

Ook in de overgang van promovendus naar postdoc blijkt goede begeleiding een effectieve strategie voor een succesvolle transitie (e.g., Boeren et al., 2015; Hollywood et al., 2019). Goede mentoren ondersteunen jonge onderzoekers in hun inhoudelijke vorming en in hun bredere ontwikkeling als wetenschapper,

waarbij eerdergenoemde vragen besproken worden. Voor de effectiviteit van de mentoring blijkt een goede persoonlijke match tussen de postdoc en de mentor van groot belang (Mathias, 2005).

Het belang van een goede mentor

Paul was mijn mentor, juist in die overgang van promovendus naar postdoc. Ik werd postdoc bij hem op een project binnen het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS). Hij leerde me naast veel inhoudelijke aspecten over arbeidsmarkt en sociale zekerheid, ook veel dingen over de wetenschappelijke wereld. Hij leerde me dat je je als econoom niet een eenzijdige focus hoeft (of eigenlijk dient) te hebben op economische wetenschap, maar dat je de samenwerking op moet zoeken met andere wetenschappers die op het onderwerp van je keuze werkzaam zijn. Dit verbreedt niet alleen je eigen horizon, maar brengt het onderzoek ook verder. Daarnaast leerde hij me al aan het begin van mijn wetenschappelijk carrière dat een eenzijdige focus op publicaties niet nodig is om een goede wetenschapper te zijn. Natuurlijk is wetenschappelijk publiceren een vast onderdeel van je werk als onderzoeker aan een universiteit, maar hij leerde me dat juist het gesprek aangaan met betrokkenen buiten de wetenschap, maar binnen het werkveld, tot daadwerkelijke impact leidt. Hij gaf me ruimte om binnen het project mijn weg te zoeken en daar waar nodig af te wijken van gebaande paden. Hij leerde me ook dat het sociale aspect van onderzoeker zijn belangrijk is, door me te introduceren in de events van het AIAS.

Na mijn periode als postdoc vond ik een plek als universitair docent en inmiddels ben ik zelf hoogleraar en begeleid ik jonge onderzoekers in het begin van hun carrière. Ik denk nog vaak terug aan deze elementen uit mijn eigen tijd als jonge onderzoeker en wat voor mij hielp in de mentoring. Ik heb een baan die bij me past, dat past in de zoektocht van wat mensen in een baan zoeken: werk dat zin heeft (de Beer en Conen, 2022), of zoals Paul zelf in een interview met CNV Connectief (2023) zei: *“Ik heb een leuke, inhoudelijke baan, met maatschappelijke impact, veel autonomie, mogelijkheden om me te ontplooiën, interessante sociale contacten en ik krijg er ook nog eens goed voor betaald. In een notendop is dat wat de meeste mensen zoeken in een baan.”*

Bedankt Paul!

Referenties

- Anderman, E. M. (2013). "Middle school transitions," in *International Guide to Student Achievement*, eds J. Hattie and E. M. Anderman (New York, NY: Routledge).
- Anderson, L. W., Jacobs, J., Schramm, S., & Splittgerber, F. (2000). School transitions: Beginning of the end or a new beginning? *International Journal of Educational Research*, 33, 325–339.
- De Beer, P. T. en Conen, W.S. (2022). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de waarde van werk monitor 2021. Amsterdam: AIAS-HSI.
- Boeren, E., Lokhtina-Antonioub, I., Sakuraic, Y., Hermand, C., McAlpine, L., (2015). Mentoring: A Review of early career researcher studies. *Frontline Learning Research*, 3(3), pp. 68-80.
- Bornstein, M.H.; Jager, J.; Steinberg, L.D. Adolescents, parents, friends/peers: A relationships model. In *Handbook of Psychology: Developmental Psychology*; Lerner, R.M., Easterbrooks, M.A., Mistry, J.,Weiner, I.B., Eds.; JohnWiley & Sons, Inc.: New York, NY, USA, 2013; pp. 393–433.
- Coffey, A. (2013) Relationships: The key to successful transition from primary to secondary school? *Improving Schools*, 16(3), 261–271.
- CPB (2016), Kansrijk wetenschapsbeleid. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Elffers, L. (2019). Het is het stelsel, stupid! Grenzen aan de houdbaarheid van ons selectieve onderwijsstelsel, *Socialisme en Democratie*, 76(3), pp. 38-46.
- Evangeliou, M., Taggart, B., Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P., & Siraj-Blatchford, I. (2008). What makes a successful transition from primary to secondary school? London: Institute of Education, University of London
- Hollywood, A., McCarthy, D., Spencely, C., & Winstone, N. (2019). 'Overwhelmed at first': The experience of career development in early career academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(7), 998–1012.
- Korpershoek, H., Beijer, C., Spithoff, M., Naayer, H.M., Timmermans, A.C., Van Rooijen, M., Vugteveen, J., Opdenakker, M.-C. (2016). Overgangen en aansluitingen in het onderwijs. Deelrapportage 1: reviewstudie naar de PO-VO en de VMBO-MBO overgang. Groningen: GION Onderwijs/Onderzoek.
- Mathias, H. (2005). Mentoring on a Programme for New University Teachers: A partnership in revitalizing and empowering collegiality. *International Journal for Academic Development*, 10(2), 95-106.
- Mula, J., Rodriguez, C.L., Segovia, J.D., Cruz-Gonzalez, C. (2021). Early career researchers' identity: A qualitative review. *Higher Education Quarterly*, 76(4),

pp. 786-799.

Nature (2016). Early-career researchers need fewer burdens and more support. 538 (427).

Topping, K. (2011). Primary–secondary transition: Differences between teachers' and children's perceptions. *Improving Schools*, 14(3), 268–285.

Van Rens, M., Haelermans, C., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2018). Facilitating a successful transition to secondary school: (how) does it work? A systematic literature review. *Adolescent Research Review*, 3(1), 43-56.

Waters, S., Lester, L., Wenden, E., & Cross, D. (2012). A theoretical grounded exploration of the social and emotional outcomes of transition to secondary school. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 22(2), 190–205.

Functie elders. Baanzekerheid, werkzekerheid en inzetbaarheid.

Ferry Koster⁷⁹

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Als er een lijstje moet worden gemaakt met de meest relevante arbeidsmarktvaartstukken van de afgelopen jaren, dan staat flexibilisering daar zeker op. Daarvoor hoeven we alleen maar naar een aantal recente publicaties van de WRR, het SCP en het CBS te kijken (bijvoorbeeld Kremer et al., 2017; Koster, 2020; Roeters et al., 2021; CBS, 2022). In debatten over arbeidsflexibiliteit neemt de vraag hoeveel zekerheid werknemers ervaren een centrale plaats in. Bladerend door die stukken blijkt al snel dat het hier om een multi-interpretabel begrip gaat. Waar de een het heeft over daadwerkelijk baanbehoud en werkloosheid, hebben andere auteurs het over tijdelijke contracten en weer anderen besteden aandacht aan de inschatting die werknemers maken over hun huidige functie (Künn-Nelen et al., 2020). Zoals altijd is hierdoor de kans groot dat in die debatten langs elkaar heen wordt gepraat. Daarom is het voor de discussie over de aard en impact van arbeidsmarkt-zekerheid enige verheldering vereist.

Objectieve en subjectieve zekerheid

Allereerst is het daarbij zinvol onderscheid te maken tussen objectieve en subjectieve vormen van zekerheid. De objectieve dimensie verwijst naar de feitelijke situatie en de subjectieve dimensie gaat over de inschatting van een individu over de eigen positie op de arbeidsmarkt (De Witte & Näswall, 2003; Erlinghagen, 2008). Deze twee benaderingen van zekerheid monden ook uit in verschillende indicatoren. Indicatoren van objectieve zekerheid richten met name op arbeidscontracten (De Beer, 2018). Bij het laatste geldt: een vast contract staat gelijk aan zekerheid. Indicatoren voor het in kaart brengen van subjectieve zekerheid richten zich bijvoorbeeld op de vraag of iemand denkt

79 Ferry Koster is hoogleraar Werk en Instituties aan de Erasmusuniversiteit Rotterdam.

over een jaar dezelfde baan nog uit te voeren of hoeveel zorgen iemand zich maakt over de toekomst van de huidige functie.

Hoewel het hier fundamenteel andere aspecten van zekerheid betreft, wordt het onderscheid tussen de objectieve en subjectieve dimensie zelden geproblematiseerd. In de literatuur wordt juist vaak een van de volgende oplossingen gekozen. De eerste oplossing is eenvoudigweg te kiezen voor een objectieve of een subjectieve benadering en de andere te negeren of af te doen als irrelevant. De andere oplossing bestaat eruit te veronderstellen dat objectieve en subjectieve baanzekerheid een op een samengaan. In het extreme geval betekent dit dat werknemers met een vast contract geen subjectieve baanonzekerheid kennen en tijdelijke werknemers geen enkele baanzekerheid kennen. Beide oplossingen zijn onbevredigend zolang niet duidelijk is hoe eenduidig het verband is tussen objectieve en subjectieve arbeidsmarktzekerheid. Ook vanuit beleidsperspectief is dit belangrijk. Want, wat nu als een contract objectief gezien onzeker is, maar de ervaring van de werkenden anders is, is er dan reden tot ingrijpen?

Baanzekerheid en werkzekerheid

Daarnaast is het voor het begrijpen van de relatie tussen objectieve en subjectieve arbeidsmarktzekerheid nodig nog een heel ander punt te belichten, namelijk dat zekerheid bestaat uit baanzekerheid en werkzekerheid. Terwijl baanzekerheid verwijst naar het vermogen de huidige baan te blijven uitoefenen, gaat het er bij werkzekerheid over dat een werkende in staat is te blijven werken. Werkzekerheid heeft dus zowel betrekking op de huidige als op toekomstige functies. Baanzekerheid en werkzekerheid houden verband met elkaar. Een inflexibele arbeidsmarkt kenmerkt zich door een grote mate van baanzekerheid. In een flexibele arbeidsmarkt is die baanzekerheid minder een gegeven en is werkzekerheid van belang. Het hele idee van 'flexicurity' is hierop gebaseerd: flexibiliteit van banen wordt hier gecombineerd met werkzekerheid. Op die manier wordt de (vermeende) behoefte aan flexibiliteit onder werkgevers gekoppeld aan de behoefte aan zekerheid onder werkenden (Dekker & De Beer, 2014; Dekker & Koster, 2017; De Beer, 2022).

Eigenlijk wijst dit op een sterke connectie tussen baanzekerheid en werkzekerheid die lang niet altijd wordt gezien, bijvoorbeeld omdat de veronderstelling is dat baanzekerheid afneemt en meer aandacht moet worden besteed aan werkzekerheid. Gesteld kan worden dat werkzekerheid er niet toe doet in een

wereld met veel baan zekerheid. In dat geval vallen de twee praktisch gezien samen. In een situatie waarin werkenden niet onzeker zijn over het verliezen van de huidige baan is het minder belangrijk of zij in staat zijn een nieuwe functie te vinden, dan wanneer zij te maken hebben met een grote mate van onzekerheid. Er is met andere woorden meer behoefte aan werkzekerheid zodra sprake is van baanonzekerheid. Als we het over inzetbaarheid hebben in het licht van een arbeidsmarkt waarin alle werkenden zich op de externe markt bevinden (Bidwell et al., 2013), dan neemt de behoefte aan het creëren van werkzekerheid toe. Het gaat hier uiteindelijk om het zorgen voor externe inzetbaarheid: het realiseren van werkzekerheid in geval van baanonzekerheid (Koster, 2023a).

Het voorgaande leidt tot 2 vragen, namelijk (1) hoe verhoudt objectieve baan zekerheid (arbeidscontracten) zich tot subjectieve baan zekerheid en subjectieve werkzekerheid?, en (2) hoe verhoudt die objectieve baanonzekerheid zich tot de inzetbaarheid van werkenden (in de zin van het combineren van baanonzekerheid aan werkzekerheid)?

Analyse

Voor het geven van antwoorden op deze vragen zijn gegevens van het European Working Conditions Survey (EWCS) uit 2015 (Eurofound, 2015) geanalyseerd. Deze ronde bevat namelijk precies de benodigde gegevens over arbeidscontracten en subjectieve baan- en werkzekerheid. De dataset bestaat uit ongeveer 30.000 werkenden in 34 Europese landen.

Respondenten is gevraagd naar hun primaire baan. Het type arbeidscontract is onderverdeeld naar een vast contract, een tijdelijk contract, een uitzendcontract, een traineeship, en geen/ander contract. Respondenten die aangaven dat zij zelfstandige waren (en dus geen arbeidscontract hebben), zijn voor de volledigheid meegenomen als afzonderlijke groep.

Baan zekerheid is gemeten met de vraag: "Ik zou mijn baan kunnen verliezen in de komende 6 maanden". Werkzekerheid is gemeten met de vraag "Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn een baan te vinden met een vergelijkbaar salaris". Beide vragen zijn beantwoord op een schaal van 1 (sterk mee eens) t/m 5 (sterk mee oneens). De originele variabele meet dus baan zekerheid. Voor het meten van werkzekerheid zijn de scores gehercodeerd, zodat een hoge score aangeeft dat de respondent

ervan uitgaat gemakkelijk een baan te kunnen vinden.

Voor het meten van de inzetbaarheid van werkenden zijn de mate van baanzekerheid en werkzekerheid als volgt samengenomen. De variabele die baanonzekerheid meet is gehercodeerd, zodat een hoge score een hoge mate van onzekerheid aangeeft. Hier is de mate van werkzekerheid bij opgeteld. Hierdoor ontstaat een variabele waarbij een hogere score aangeeft dat de respondent een hogere mate van baanonzekerheid en werkzekerheid ervaart. Een andere oplossing waarbij groepen zijn gemaakt door de scores op de vijfpuntschaal zijn teruggebracht tot dummies (de 1 staat voor iemand die zowel een hoge mate van baanonzekerheid als een hoge mate van werkzekerheid ervaart), levert dezelfde resultaten op. Omdat de variabele normaal verdeeld is, is ervoor gekozen de analyses hierop uit te voeren. De variabele is gedeeld door 2, zodat deze net als de andere afhankelijke variabelen loopt van 1 t/m 5.

Er is een drietal multilevelmodellen met een aantal controlevariabelen, te weten of respondenten een training hebben gevolgd (betaald door de werkgever of op eigen initiatief), de sector waarin zij werkzaam zijn, hun opleidingsniveau, geslacht en of zij 55 jaar of ouder zijn. De resultaten zijn weergegeven in tabel 1.

De eerste twee kolommen (baanzekerheid en werkzekerheid) geven antwoord op vraag 1. In vergelijking met werknemers met een vast contract hebben werknemers met andere contractvormen een lagere mate van baanzekerheid. Ook de zelfstandigen geven vaker aan dat zij denken hun baan binnen de komende 6 maanden te verliezen. Heel anders is de situatie voor werkzekerheid. Die blijkt lager te zijn voor vaste werknemers in vergelijking met werkende met andere contracten en de zelfstandigen. Het antwoord op vraag 2 is af te leiden uit de laatste kolom (inzetbaarheid). Daaruit komt naar voren dat vaste werknemers hier lager op scoren dan werknemers met andere contracten en de zelfstandigen.

Tabel 1 Multilevel analyses van baan zekerheid, werkzekerheid en inzetbaarheid

	Baan-zekerheid			Werk-zekerheid			Inzetbaar-heid		
	b	s.e.	p	B	s.e.	P	b	s.e.	P
Contractvorm*									
Tijdelijk contract	-0,95	0,02	0,00	0,12	0,02	0,00	0,53	0,02	0,00
Uitzendcontract	-1,28	0,06	0,00	0,18	0,07	0,01	0,73	0,05	0,00
Traineeship	-0,55	0,10	0,00	0,32	0,10	0,00	0,45	0,07	0,00
Geen contract	-0,39	0,03	0,00	0,04	0,03	0,19	0,22	0,02	0,00
Anders	-0,54	0,08	0,00	0,15	0,09	0,09	0,36	0,06	0,00
Zelfstandige	-0,52	0,15	0,00	0,35	0,16	0,03	0,52	0,12	0,00
Training									
Werkgever	0,11	0,02	0,00	0,08	0,02	0,00	-0,02	0,01	0,13
Zelf	-0,13	0,03	0,00	0,16	0,03	0,00	0,14	0,02	0,00
Sector**									
Publiek	0,26	0,02	0,00	-0,32	0,02	0,00	-0,29	0,01	0,00
Publiek-privaat	0,11	0,04	0,00	-0,26	0,04	0,00	-0,19	0,03	0,00
Non-profit	0,11	0,07	0,11	-0,22	0,08	0,00	-0,15	0,05	0,00
Anders	0,10	0,06	0,11	-0,22	0,08	0,00	-0,18	0,05	0,00
Opleidings-niveau	0,02	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Vrouw	0,02	0,01	0,08	-0,07	0,02	0,00	-0,05	0,01	0,00
55+	0,07	0,02	0,00	-0,60	0,02	0,00	-0,33	0,01	0,00
Intercept	3,77	0,05	0,00	2,62	0,07	0,00	2,44	0,03	0,00
Wald Chi2	3083,57			1680,96			2830,44		
ICC	0,05			0,06			0,02		

Bron: EWCS 2015; * referentiecategorie is vast contract; ** referentiecategorie is private sector

Als we naar de controlevariabelen kijken, dan valt het volgende op. De baan zekerheid is hoger in de (semi-)publieke sector, onder hoger opgeleiden en bij de 55-plussers. Het volgen van training door de werkgever is positief gerelateerd aan baan zekerheid, maar het verband met het op eigen initiatief volgen van training is juist negatief. Het is niet direct aannemelijk dat het volgen van een cursus de baan zekerheid van iemand verlaagt. Mogelijk speelt hier een rol dat meer zekerheid de kans op het volgen van zo'n cursus verlaagt (en het verband dus andersom werkt). De uitkomsten voor werk zekerheid zijn precies omgekeerd, behalve voor het volgen van cursussen en opleidingsniveau. Op eigen initiatief aan training doen bijdraagt aan inzetbaarheid, werkenden in de private sector hoger scoren op inzetbaarheid dan werkenden in de andere sectoren en dat hoger opgeleiden, mannen en werkenden jonger dan 55 een grotere inzetbaarheid rapporteren.

Conclusie en discussie

Uit de hier gepresenteerde analyses blijkt dat baan zekerheid inderdaad geconcentreerd is onder werknemers met een vast contract. Alle andere werkenden die een objectief onzekere positie hebben, scoren ook lager op subjectieve baan zekerheid. Wat subjectieve werk zekerheid betreft leveren de uitkomsten een ander beeld op. Hier geldt juist hoe hoger de objectieve zekerheid, hoe lager de subjectieve zekerheid. Wat dat betreft gaan objectieve en subjectieve zekerheid niet altijd gelijk met elkaar op. Het is dan ook zinvol een strikt onderscheid te maken tussen baan- en werk zekerheid, niet alleen conceptueel, maar vooral om de wijze waarop zij samenhangen met arbeidscontracten en andere kenmerken van de werksituatie.

De analyses van inzetbaarheid, het antwoord op de tweede vraag, onderstrepen dit. Het zijn juist de objectief onzekeren die hier hoog scoren. Enerzijds verwachten zij dat hun baan eindig is en tegelijkertijd verwachten zij (of zijn zij in staat) elders een vergelijkbare functie te vinden.

Zoals Paul de Beer in de *Mythe van de Arbeidsmarkt* (2022) aangeeft heeft Nederland een flinke groei van het aantal flexibele contract doorgemaakt. Die toename van flexibele contracten van belang voor de hier gevonden uitkomsten. Terwijl vaste werknemers vooral hoog scoren op het behouden van de huidige functie schatten zij hun kansen op de externe arbeidsmarkt juist lager in. Daar komt bij dat voor hen die externe arbeidsmarkt minder van

belang gegeven dat een langdurige band met een organisatie eerder regel dan uitzondering is (De Beer, 2022). Die toename van flexibele contracten hebben gevolgen voor investeringen in menselijk kapitaal. Theorie en praktijk onderschrijven dat werkgevers het liefst investeren in organisatiespecifieke vaardigheden van werknemers in vaste banen. Uit recent onderzoek blijkt dat zowel vaste als tijdelijke krachten graag in hun vaardigheden investeren, als die training maar is gericht op het opdoen van algemene vaardigheden, zodat zij hun externe inzetbaarheid kunnen vergroten (Koster, 2023b).

Alles bij elkaar genomen zijn er twee opties. Of alles blijft grotendeels zoals het is: een vaste baan is de aangewezen route naar baan zekerheid en werknemers met andere contracten streven naar werkzekerheid en externe inzetbaarheid. Dit zou grotendeels in lijn zijn als we ervan uitgaan dat de baan voor het leven nog springlevend is (De Beer, 2022: p. 171). Als de andere optie zich echter voordoet en de objectieve baanonzekerheid voor alle groepen daadwerkelijk afneemt, zal de nadruk op werkzekerheid toenemen. Zoals uit de voorgaande analyses blijft, is er dan vooral voor degenen met een vast contract (en zij die werkzaam zijn in de niet-private sector) werk aan de winkel.

Referenties

- CBS (2022). *Flexwerk*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/flexwerk>
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices are reshaping rewards in organizations. *Academy of Management Annals*, 7(1), 61-121.
- De Beer, P. T. (2022). *De mythe van de arbeidsmarkt*. Brussel: VUB Press.
- Dekker, F., & De Beer, P. (2014). *Flexibele arbeid: De rol van werkgevers*. Amsterdam: De Burcht.
- Dekker, F., & Koster, F. (2017). Personeelsstrategieën: Verklaringen voor verschillen in flexibiliteit en loopbaanontwikkeling op de werkplek. *Mens en Maatschappij*, 92(2), 153-174.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Eurofound. (2015). *EWCS 2015 – Methodology*. Dublin: Eurofound.

- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Koster, F. (2020). *Arbeidsrelaties in beweging. Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid*. Den Haag: WRR
- Koster, F. (2023a). Governing labor market risks. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 14(1), 3-25.
- Koster, F. (2023b). What about us? *International Labour Review*. Preprint <https://doi.org/10.1111/ilr.12414>
- Kremer, M., R. Went, & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Künn-Nelen, A., Smits, W., & De Vries, J. (2020). *Baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers: Doen ontwikkelmogelijkheid op het werk ertoe?* Den Haag: CBS.
- Morris, S. S., Alvarez, S. A., Barney, J. B., & Molloy, J. C. (2017). Firm-specific human capital investments as a signal of general value: Revisiting assumptions about human capital and how it is managed. *Strategic Management Journal*, 38(4), 912-919.
- Roeters, A., Echtelt, P. V., Vrooman, C., Vlasblom, J. D., Olsthoorn, M., & Voogd-Hamelink, M. D. (2021). *Slotbeschouwing van de reeks 'De veranderende wereld van werk'*. Den Haag: SCP.

Loonconservatisme, Parkinson en de wet van de opwaartse aanpassing of: kan Chatgpt onze arbeidstekorten oplossen?

Margo Trappenburg⁸⁰

Chatgpt

In november 2022 maakte de wereld kennis met openAI, voor de meeste mensen in de vorm van het computerprogramma Chatgpt. OpenAI kan heel veel: het kan video's maken waarin reëel bestaande personen teksten uitspreken die zij nooit in het echt hebben gezegd, foto's van niet- bestaande personen fabriceren, filmpjes omzetten in teksten, teksten vertalen, röntgenfoto's interpreteren en nog veel meer (Sukel, 2024). Voor wetenschappers aan de universiteit is het belangrijk dat openAI essays kan schrijven, take home tentamens maakt, data voor scripties kan fabriceren en analyseren, scriptiehoofdstukken redigeert en artikelen samenvat. Dat betekent vervolgens in eerste instantie een controleprobleem: elke universitair docent worstelt met de vraag hoe zij kan uitzoeken of ingeleverde teksten zijn geschreven door de student wiens naam erboven prijkt of door Chatgpt.

Er was een tijd dat we dit konden vaststellen door een tijdrovende maar effectieve controle van de door Chatgpt bij elkaar gefantaseerde bronnenlijst ('Janneke, dit boek kan ik nergens in de universiteitsbibliotheek vinden, kun je het voor me meenemen?', 'Arjan, heb je een linkje of een pdf van dit artikel dat je citeert?'). Als voorzitter van de examencommissie van mijn opleiding smaakte ik het genoeg een enkele gefraudeerde scriptie te mogen afkeuren en de auteur daarvan te veroordelen tot een volledig nieuwe scriptie te schrijven in het volgende studiejaar. We hoopten dat dit andere potentiële

80 Margo Trappenburg is bijzonder hoogleraar Grondslagen van het Maatschappelijk Werk aan de Universiteit voor Humanistiek tevens hoofddocent bestuurs- en organisatiewetenschap.

fraudeurs zou afschrikken. Mijn jonge collega's verzekerden mij echter dat dit een kwestie van tijd was: Chatgpt werd bij elke nieuwe versie handiger met bronnen en op niet al te lange termijn zouden de papers van onze studenten met vlekkeloze lijsten referenties worden aangeleverd. En dan, en dan? Het digitale periodiek van de Universiteit Utrecht publiceerde een cartoon waarin een universitair docent naar een grote stapel papers kijkt en zegt: zij doen of ze het zelf geschreven hebben en ik doe alsof ik ze nakijk. En inderdaad, als je nu googelt op 'grading essays in times of openAI' biedt Google je allemaal links naar websites die uitleggen hoe je de werkstukjes van je studenten door Chatgpt van feedback kunt laten voorzien.

Een golf van zelfmedelijden overviel mij. Een groot deel van mijn arbeidzame leven had bestaan uit studenten leren schrijven: stukken structureren, helder formuleren, geen stijlfouten maken, correct spellen. Met terugwerkende kracht was dit allemaal overbodig geworden. Chatgpt zou dit werk voor mijn studenten gaan doen. Desgewenst kon Chatgpt ze ook instrueren in wat ze zelf nog moesten kunnen: bronnen controleren en teksten checken op feitelijke juistheid. Chatgpt was veel geduldiger dan een menselijke docent. Ik dacht aan de lantaarnopstekers, de ponstypistes, de stokers, de koetsiers en de kolenboeren. Allemaal ingehaald door de tijd (De Kegel, 2015). Sociologen, historici en arbeidseconomen hadden vaak onderzocht of de beoefenaars van deze verdwenen beroepen elders emplooi hadden gevonden (allemaal omgeschoold tot iets met machines en computers?) (zie bijvoorbeeld Frey, 2019; Susskind, 2021). Maar hadden ze ooit wel eens stilgestaan bij degenen die zo ongeveer aan hun pensioen toe waren tegen de tijd dat zij werden vervangen door technologie? Hoe zouden die mensen terugkijken op hun leven?

Hier moest ik niet in blijven hangen. Ik moest dit veel breder bekijken. Wat waren de macro-gevolgen van de opmars van Chatgpt?

Arbeidstekorten oplossen met Chatgpt?

Veel van de door mij en mijn collega's opgeleide bestuurskundestudenten worden na hun studie beleidsambtenaar: ze gaan werken bij een ministerie, bij provincies en gemeenten, bij adviesorganen, koepelorganisaties, belangengroepen en wetenschappelijke bureaus van politieke partijen. In al die functies is de voornaamste bezigheid het schrijven van teksten. Junior-beleidsmedewerkers maken een eerste opzet voor een beleidsadvies aan

de minister, de staatssecretaris, de gedeputeerde, of de wethouder. Als ze bij adviesorganen werken krijgen ze de opdracht om uit te zoeken wat er al bekend is over onderwerp a, b of c en dit handzaam op een rijtje te zetten. Ze maken notities waarin ze schetsen hoe een politieke partij vanuit een bepaalde ideologie zou kunnen kijken naar kwestie x of y. Ze schrijven een toespraak die de burgemeester kan houden bij de opening van een gebouw of het in ontvangstnemen van een petitie. Chatgpt zou een groot deel van deze taken over kunnen nemen. Zeker, er zou een laatste check moeten plaatsvinden om te kijken of de tekst feitelijk correct was. Mogelijk zou er hier en daar nog een snuffje creativiteit overheen moeten of een net iets preciezere analyse. Maar het was niet gek om te veronderstellen dat een groot deel van de junior-beleidsmedewerkers (of zelfs de senior-beleidsmedewerkers) zou kunnen worden vervangen door technologie.

In 2008 of 2012 zou ik dat een treurig idee hebben gevonden. Zo sneu voor studenten om na hun afstuderen geen passend werk te kunnen vinden. Maar anno 2024 ziet de wereld er anders uit. In een alarmerend artikel in de Volkskrant schetsen Marieke de Ruiter en Serena Frijters het arbeidstekort in de publieke sector. Waar het aantal vacatures bij particuliere bedrijven in het eerste kwartaal van 2024 licht afnam stijgt het arbeidstekort in de publieke sector nog steeds. Er zijn grote tekorten in de zorg, in het onderwijs, in de kinderopvang, in gevangenissen en bij het openbaar vervoer. Vanwege de voorziene uitstroom van personeel dat met pensioen gaat zullen deze tekorten snel nog verder oplopen (De Ruiter en Frijters, 2024). De journalisten spraken met Bas ter Weel van de Stichting Economisch Onderzoek die hen wees op verschillen tussen de overheid en het bedrijfsleven. Anders dan particuliere bedrijven kunnen publieke organisaties niet uitwijken naar het buitenland. En publieke organisaties hebben veel minder baat bij automatisering dan banken, fabrieken en commerciële dienstverleners. Je kunt rechtspraak en politie, en zeker zorg en onderwijs, immers maar beperkt uitbesteden aan robots, chatbots en algoritmes.

In dat laatste had Bas ter Weel zeker gelijk, maar de publieke sector als geheel zou wél kunnen profiteren van het vervangen van een groot contingent beleidsmedewerkers door openAI, bedacht ik. Al die afgedankte tekstproducenten zouden – mogelijk na een kort of wat langer omscholingsproject – elders in de publieke sector aan de slag kunnen.

Zouden ze dat willen? Ooit las ik in *Bluff your way into medicine* over de selectieprocedure bij de studie geneeskunde. De auteur beschrijft wat en hoe aanstaande geneeskunde studenten behoren te antwoorden als zij worden ondervraagd over hun motivatie: "At this point candidates' eyes usually roll upwards and moisten as they give the monastic reply, 'I want to help other people'" (Keating, 1993; vergelijk Dwarswaard, Hilhorst en Trappenburg, 2007). Bij de intake procedure voor mijn bestuurskunde-opleiding bestaat een vergelijkbaar standaardantwoord en dat luidt: ik wil bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Het zou toch niet veel omdenken vergen om deze jonge mensen uit te leggen dat zij op een heel directe wijze konden bijdragen aan het oplossen van klemmende vraagstukken als het arbeidstekort in de publieke sector door zich te laten om- en bijscholen tot docent, agent of verpleegkundige?

In het tweede deel van deze bijdrage bespreek ik drie redenen waarom deze maatschappelijk wenselijke uitkomst toch niet (of toch zeker niet snel) zal plaatsvinden: loonconservatisme, de wet van Parkinson en de wet van de opwaartse aanpassing.

Loonconservatisme

Als de arbeidsmarkt een echte markt was zou je verwachten dat een grote vraag bij een laag aanbod leidt tot aanpassing van de prijs naar boven. Dus: als er veel vraag is naar docenten, agenten en verpleegkundigen en veel te weinig aanbod van werknemers om in die vraag te voorzien, dan zou het loon van deze groepen omhoog moeten schieten. Dat is in de recente CAO's wel een beetje gebeurd, maar bij lange na niet genoeg om deze beroepen zo aantrekkelijk te maken dat mijn bestuurskunde-studenten daar hun toekomstplannen voor gaan aanpassen. Volgens de nationale beroepengids verdient een beleidsmedewerker € 2865 tot 5372 bruto per maand. Een docent in het basisonderwijs krijgt € 3001 tot 6059 bruto per maand. Een leraar in het voortgezet onderwijs ontvangt een vergelijkbaar salaris. Voor de meeste mensen en voor het merendeel van mijn studenten is docent echter een veel zwaardere functie dan beleidsmedewerker; een fulltime werkweek is voor een beginnende docent vrijwel niet te doen; om werkelijk een overstap naar het onderwijs te overwegen zouden de loonverschillen dus veel groter moeten zijn.

In de verpleging liggen de salarissen aanmerkelijk lager. Voor een verpleegkundige noteert de beroepengids € 2422 tot 4391 bruto per maand. Om dat loon te krijgen zouden mijn studenten meer omscholing nodig hebben dan voor een baan in het onderwijs. De salarissen van banen in de gezondheidszorg waar minder opleiding voor nodig is (gastouder, verzorgende, verpleeghulp) liggen beneden de € 2000 per maand. Medewerkers bij de politie krijgen daarmee vergelijkbare salarissen: € 1450 tot 3400 voor een agent; € 2715 tot 4244 bij de recherche.

De arbeidsmarkt is geen echte markt (De Beer, 2022). Loonverlaging als gevolg van verminderde vraag of overaanbod lijkt nauwelijks op te treden - De Beer (2022) spreekt over 'sticky wages' - en loonverhoging wordt binnen de publieke sector sterk afgeremd, omdat lonen uit de staatskas moeten worden gefinancierd. Loonconservatisme is een groot goed; het zou voor werknemers heel lastig zijn om een leven op te bouwen als hun loon sterk zou fluctueren, afhankelijk van de vraag naar hun arbeid. Maar loonconservatisme maakt het heel moeilijk om de huidige tekorten in de publieke sector te bestrijden.

De wet van Parkinson

Loonconservatisme leidt tot een gebrek aan pull-factoren zou je kunnen zeggen. De beleidsmedewerker in spe krijgt onvoldoende prikkels om hem of haar te verleiden tot een overstap naar het onderwijs, de zorg of de politie. De wet van Parkinson zorgt ervoor dat er ook onvoldoende push-prikkels zijn die de junior-beleidsmedewerker wegduwen van achter zijn comfortabele bureau bij gemeente, provincie of departement. De wet van Parkinson verklaart het fenomeen van de eindeloos uitdijende bureaucratie. Bij een baan als cassière in een supermarkt is het duidelijk wat een medewerker moet doen: er is een x aantal klanten en die moeten allemaal zonder al te lange wachttijd de kassa kunnen passeren. Als er zelfscankassa's komen verdwijnt dat werk. Dan zijn er minder cassières nodig, hoewel er mogelijk een paar kunnen worden omgevormd tot zelfscan-surveillanten. In de supermarktwereld is sprake van een min of meer vaststaande hoeveelheid werk en als dat werk wegvalt kunnen er banen worden geschrapt. In ambtelijke diensten en publieke organisaties geldt een andere logica: ambtenaren worden nooit overbodig want zij houden elkaar bezig, met hoeveel ze ook zijn. In de woorden van Cyril Northcote Parkinson die deze wet in 1959 formuleerde: "Work expands so as to fill the time available for its completion" (Parkinson, 1959). Als er drie beleidsambtenaren zijn dan ontstaat er werk voor drie beleidsambtenaren. En

als het er tien zijn ontstaat er vanzelf werk voor tien. Ik beschreef dit zelf eerder als volgt (Trappenburg, 2011, p. 184):

[Bestuurskundigen zijn ongelooflijk goed] in het creëren van werk. Zet ergens een bestuurskundige neer in een organisatie en hij of zij gaat onmiddellijk aan de slag. Hij maakt een nota waarin de omgeving van de organisatie wordt geschetst, met stakeholders, kansen en bedreigingen en hij geeft aan hoe de organisatie daar strategisch op in kan spelen. Hij ziet medewerkers in de organisatie die bezig zijn met hun eigen werk en hij kondigt aan dat zij de werkzaamheden beter op elkaar moeten afstemmen. Hij roept hiertoe een wekelijks, maandelijks of dagelijks overleg in het leven. Hij legt aan de organisatie uit dat er een systeem van kwaliteitszorg moet komen, waarin alle mogelijke werkzaamheden op allerlei manieren en op allerlei momenten worden geëvalueerd, om te kunnen uitmonden in actieplannen met verbeterpunten. Zet er een tweede bestuurskundige naast en al snel ontstaat dan het idee dat de organisatie vastgeroest, ingedut of niet meer bij de tijd is en dat deze eens helemaal op de schop moet. Gekanteld, opgeschud, gestroomlijnd of gereorganiseerd. Zet je er een derde organisatiekundige bij, dan zal die aanvoeren dat de toestand eerst heel grondig in kaart moet worden gebracht voor aanvang van de reorganisatie en dat het reorganisatieproces vervolgens grondig gemonitord moet worden, om vast te kunnen stellen of alles goed landt en in kaart te kunnen brengen waar nieuwe pijnpunten ontstaan. De nieuwe organisatiekundige zal aanvoeren dat er een voor- en nameting moet komen, met prestatiecijfers, targets en indicatoren. Voeg een vierde, een vijfde, een zesde bestuurskundige toe, en dan nog zullen ze geen duimen gaan zitten draaien. Dan nog zullen ze niet concluderen dat er voor zoveel bestuurskundigen niet genoeg werk is. Het kan altijd beter, gestroomlijnder, efficiënter, met meer coördinatie, meer verantwoording, een betere verslaglegging, meer protocollen, meer heidagen, meer consultatierondes en meer doelgroeponderzoeken.

Vanwege de wet van Parkinson is het onwaarschijnlijk dat de opmars van Chatgpt zal leiden tot een grote ontslaggolf onder beleidsambtenaren. Als er netto extra ambtenaren bij komen ontstaat extra werk en als er ambtelijke uren vrij komen doordat openAI een deel van hun taken overneemt treedt hetzelfde verschijnsel op. Voor een deel is dat trouwens terecht, omdat Chatgpt vooralsnog ook extra werk creëert: het controleren van de enorme

vloed van informatie en desinformatie die het internet zal overstromen vergt veel ambtelijke inzet.

De wet van de opwaartse aanpassing

Het derde mechanisme dat een oplossing van het nijpende arbeidstekort in de publieke sector in de weg staat is de wet van de opwaartse aanpassing. Dit verschijnsel is uitvoerig beschreven door technologie-onderzoekers. De redenering gaat ongeveer als volgt: bij iedere technologische innovatie worden mensen bang dat hun baan zal worden overgenomen door machines en computers. Aan het begin van de industriële revolutie (Engeland vanaf ongeveer 1760) was dat terecht: de kundige ambachtslieden die werden vervangen door machines en ongeschoolde kind-arbeiders kwamen in verzet (de zogenaamde luddieten sloegen machines kort en klein). Maar vanaf de twintigste eeuw leiden technologische innovaties niet meer tot uitzichtloze werkloosheid: medewerkers die worden vervangen door een machine kunnen elders aan de slag, meestal in een minder zware, interessantere functie. En uit het beroemde boek *The Second Machine Age* (Brynjolfsson en McAfee, 2014) hebben we geleerd dat het nog beter is om bij technologische vernieuwing niet over te stappen naar een andere functie, maar om samen te gaan werken met machines, zoals in het voorbeeld van de schaakcomputers. Schaakcomputers schaken beter dan mensen, maar daar moeten mensen niet ontmoedigd door raken, want helemaal onverslaanbaar is de combinatie van een schaakgrootmeester met een schaakcomputer.

In recente artikelen over Chatgpt heet het dat veel beroepen een automatiseringspotentieel hebben en een uitbreidingspotentieel. Ze bestaan deels uit routinematige werkzaamheden die kunnen worden gedigitaliseerd of overgenomen door Chatgpt: dat is het automatiseringspotentieel. Maar daardoor kan denk- en handelingsruimte vrij komen voor meer verdieping en verbreding: het uitbreidingspotentieel (zie Zarifhonorvar, 2023; Gymrek et al., 2023). Beroepen als bestuurskundige en beleidsambtenaar beschikken, dankzij de hierboven beschreven wet van Parkinson, over een zeer groot uitbreidingspotentieel. De wet van de opwaartse aanpassing zegt dat zodra we merken dat een beroep dreigt overbodig te worden, we daarop zullen reageren met functie-uitbreiding: we laten de routinematige klussen aan de machine en gaan zelf meer doen aan kritische reflectie en proactieve bezinning. We laten ons niet opzij zetten door een computer; we benutten de computer,

we bundelen onze krachten en streven vervolgens naar dieper inzicht.

En hoe nu verder?

We zouden het kunnen laten bij een pessimistische conclusie; Chatgpt zal een heleboel routinematige taken overnemen maar we spelen desondanks geen medewerkers vrij die zich nuttig zouden kunnen maken in de sectoren van de publieke sector die kampen met nijpende arbeidstekorten. Tussen droom en daad staan loonconservatisme, de wet van Parkinson en de wet van de opwaartse aanpassing. Maar laten we hoop houden. Al die kritische reflectie die we studenten aanleren aan de universiteit moet studenten in staat stellen om deze mechanismen te doorgronden en er vervolgens ook iets mee of iets tegen te doen. We zouden de mogelijkheden om werk te automatiseren ook kunnen accepteren en benutten om vervolgens ander werk te zoeken. Liefst beter betaald, als we het loonconservatisme kunnen doorbreken. Maar in elk geval waardevol in de meer filosofische betekenis van dat woord. Onnodig te zeggen dat we dit niet kunnen bereiken zonder de waardevolle inzichten van socioloog-econoom Paul de Beer.

Referenties

- Beer, P. de (2022), *De mythe van de arbeidsmarkt*, VUBPress.
- Brynjolfsson, E. en McAfee, A. (2014), *The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies*, Norton & Company.
- Dwarswaard, J., Hilhorst, M. en Trappenburg, M. (2007), Toch maar liever timmerman? Over de idealen van de (huis)arts, in: J. Kole en D. de Ruyter (red.), *Werkzame idealen. Ethische reflecties op professionaliteit*, Van Gorcum, pp. 37- 50.
- Frey, C. (2019), *The technology trap. Capital, labor and power in the age of automation*, Princeton UP.
- Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper, No. 96, ISBN 978-92-2-039536-3, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Keating, P. (1993), *Bluff your way into medicine*, Ravette Books.
- Kegel, S. de (2015), *Zeg ken jij de mosselman? Waarom geen enkel beroep blijft bestaan*, De Bezige Bij.
- Parkinson, C.N. (1959), *De wet van Parkinson. Oefeningen in beleid*, vert. door Paul Nijhoff-Asser, Scheltema & Holkema.

- Sukel, M. (2024), *De AI-revolutie. Hoe kunstmatige intelligentie de maatschappij gaat veranderen (en daar nu al mee bezig is)*, Balans, e-book.
- Susskind, D. (2021), *A world without work. Technology, automation and how we should respond*, Picador.
- Ruiter, M. de en Frijters, S. (2024), *Werken bij de overheid?* De Volkskrant, 20 maart, pp. 13-15.
- Trappenburg, M. 2011, *Managers en professionals*, in: M. Noordegraaf, K. Geuijen en A. Meijer (red.), *Handboek publiek management*, Boom/Lemma, pp. 165-190
- Zarifhonarvar, A. (2023), *Economics of ChatGPT: A Labor Market View on the Occupational Impact of Artificial Intelligence*, ZBW - Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg.

Strengere regels voor klantmanagers?

Els Sol⁸¹

In de toeslagenaffaire werden ouders de dupe van een te strenge toepassing van de regels. In de bijstand lijkt juist een te vrije handelingsruimte van klantmanagers een hindernis (De Beer e.a., 2023). De grote variatie in aanpak van individuele klantmanagers belemmerde bij het Amsterdamse experiment Participatiewet de beoordeling van de effectiviteit van de aanpak. Wat te doen om meer mensen aan het werk te krijgen? Meer regulering of toch meer handelingsvrijheid? In deze bijdrage wil ik de standpunten voor en tegen meer regulering van klantmanagers tegen het licht houden en zoeken naar mogelijkheden voor een betere match.

Inleiding

Om zo veel mogelijk mensen aan werk te helpen is bemiddeling naar werk een belangrijk instrument. De bemiddelingsfunctie en de mensen, die deze moeten uitvoeren zijn daarom een centraal onderwerp van onderzoek. Al in 1969 deed Lipsky onderzoek naar de street level bureaucraten, zoals hij de functionarissen noemde die bemiddelden tussen werkzoekenden en baan (Lipsky 1969). De nadruk ligt bij dit soort onderzoek vooral op de handelingsvrijheid, of discretionaire ruimte in het jargon, van klantmanagers. In de VS wees Lipsky op de sleutelrol van de discretionaire ruimte van street level bureaucraten, die werkzaam waren in de frontlinie van de publieke dienstverlening. Hij liet zien dat hoewel street level bureaucraten zoals klantmanagers onderaan de organisatorische hiërarchie staan, zij over grote handelingsruimte beschikken, die is gebaseerd op het gebruik van aanzienlijke vrijheid in besluitvorming over de burgers waarmee zij interacteren (Lipsky 1980;2010). Ook in Nederland is de invulling van de discretionaire ruimte van klantmanagers vanaf de jaren 80 een centraal onderwerp van onderzoek (Knegt, 1986).

81 Els Sol was senior onderzoeker bij AIAS-HSI.

Met het oog op het algemeen belang dat ermee gemoeid is, wordt de discretionaire ruimte in de bijstand bepaald door de landelijke politiek, in regelgeving over bijstandsuitkering en re-integratiedienstverlening. Daarbij is het aan het oordeel van gemeenten om de vastgestelde doelen uit te voeren. De uitoefening van de discretionaire bevoegdheid dient instrumenteel gericht te zijn op de verwezenlijking van de betreffende doelen. Dat betekent enerzijds dat om misbruik tegen te gaan controle nodig is en daarmee inperking van de handelingsvrijheid (normatieve opvatting over discretie); anderzijds is vanuit empirisch perspectief ruimte nodig om te oordelen en te handelen om de terugkeer naar werk te helpen realiseren (Evans & Hupe 2019; Sol & Kok 2020). Daarmee is de discretionaire ruimte van de uitvoerder gericht op deels tegenstrijdige doelen i.e. het tegengaan van misbruik van de uitkering door de burger en anderzijds assistentie bij diens terugkeer naar werk. Inherent kenmerk van de rol van de klantmanager in de sociale zekerheid is diens controle op de uitkering (gebaseerd op wantrouwen) en hulp bij toegang tot werk (waarvoor vertrouwen nodig is). De combinatie van deze twee rollen levert spanning op, niet alleen tussen werkzoekende en klantmanager maar ook bij de klantmanager zelf. Bij het beheer van uitkeringen en sancties neemt de klantmanager beslissingen die in feite 'het leven en de mogelijkheden van mensen structureren en afbakenen' (Lipsky, 2010, p. 4). Behncke drukt de spanning tussen bemiddelaar en werkzoekende nog sterker uit: 'Unemployed and Their Caseworkers: Should They Be Friends or Foes?' (Behncke, 2010).

De vraag is hierbij steeds hoe strak moeten de regels zijn, die klantmanagers in de uitvoering ten aanzien van werkzoekenden moeten hanteren, versus hoeveel vrijheid van handelen moeten klantmanagers krijgen om maatwerk te kunnen leveren aan werkzoekenden. De ontwikkeling van deze verhouding heeft in de tijd veranderingen ondergaan, die mede samenhangen met het politieke klimaat en de daarbij gebezigde argumenten.

1. Argumenten van voor- en tegenstanders van vrije beslisruimte

Vrijheid van besluitvorming (discretie) is vanouds een dominante karakteristiek van de praktijk van bijstandsdienstverlening in de westerse landen, waaronder Nederland. (Evans 2010; Gilbert & Terrel, 2013; Zhang e.a., 2022). Er wordt verschillend aangekeken tegen het verschijnsel discretionaire ofwel handelingsruimte van uitvoerende professionals. Grofweg zijn twee posities te onderscheiden: tegen- en voorstanders van handelingsruimte (Van der Aa 2012, p.19; Sol, 2015, p.54).

Tegenstanders

Auteurs (Brodkin e.a. 2006; De Beer, 2021) die de eerste positie innemen, de tegenstanders, beschouwen de vrije beslisruimte van de uitvoering als potentieel problematisch. Zij hebben de neiging deze zoveel mogelijk in te perken. De regels kunnen immers anders worden uitgevoerd dan beleidsmakers hebben bedoeld. Daar waar de werkvloer ruime handelingsruimte krijgt, worden mensen met een uitkering overgeleverd aan de willekeur en subjectieve gevoelens van een uitvoerend functionaris. Dienstverlenend werk wordt in deze visie beschouwd als een vorm van regeluitvoering in een als bureaucratisch vormgegeven organisatiecontext (Lipsky 1980).

Met de neoliberale wind in de jaren negentig kregen de 'tegenstanders' van discretionaire ruimte steun van de aanhangers van New Public Management (Hood 1991, Heinrich & Marschke 2010). Deze stroming beschouwt de vrije beslisruimte van de uitvoering eveneens als potentieel problematisch, maar de aanhangers denken dat met klassieke directe regelvoering alleen, onvoldoende resultaat valt te bereiken. Zij kiezen voor hybride vormen van publiek management. Binnen de bureaucratie wordt een marktcontext ingezet om uitvoerende functionarissen in publieke dienst indirect te sturen en te controleren met indirecte controlemechanismen in de vorm van prestatiecontracten (Beroepszeer, p.143).

Kenmerkend voor de tegenstanders bestaande uit beleidsmakers en wetenschappers is het wantrouwen tegenover het gedrag van de uitvoeringsfunctionaris en zijn of haar cliënt. Misbruik en willekeur liggen op de loer. Strengere regelgeving, al dan niet in combinatie met strakkere prestatiecontracten, moeten het beleid tegen teveel discretionaire ruimte wapenen.

Voorstanders

De voorstanders van handelingsruimte voor uitvoerders focussen op de activering en re-integratie van cliënten en beschouwen dit in de regel als een vorm van professionele dienstverlening, waarbij de nadruk niet ligt op beleidsregels maar op de eigen expertise van de uitvoerende functionaris (o.a. Jewell, 2007). In deze visie wordt de vrije beslisruimte als een *noodzakelijke* voorwaarde beschouwd om professionele standaarden toe te kunnen passen (Van der Aa, 2012, p.21). De idee is dat vrijheid voor personeel op de werkvloer om vorm te geven aan de dienstverlening, de flexibiliteit geeft om de noodzakelijk op de persoon toegespitste technieken toe te kunnen passen, en daarmee werkzoekenden bij hun

zoektocht naar werk vooruit te helpen in de vorm van maatwerk. Vertrouwen tussen uitvoeringsfunctionaris en burger is voor hen het sleutelwoord. Ook vanuit zowel de bestuurskundige als de cultuurfilosofische hoek klinkt een pleidooi voor bewaking van discretionaire ruimte. Bestuurskundige onderzoekers tonen aan dat een te sterke sturing op resultaat zoals gepropageerd door het New Public Management, negatieve gevolgen heeft voor interne decentralisering, vernieuwing en klantgerichtheid (Wynen et al, 2014; Wynen & Verhoest, 2015). Bij een te sterke sturing ontwikkelen uitvoerders strategieën om aan resultaatverplichtingen te voldoen, die in het geval van de bijstand per saldo onvoldoende uitstroom naar arbeid genereren. Cultuurfilosofen benadrukken veeleer de normatieve aspecten. Een strakke NPM aansturing leidt tot 'schending van de beroepseer' van professionals die met de bureaucratische richtlijnen moeten werken; zij zien deze schending als 'een morele misdaad, die de wereld van zijn bezieling berooft en de verhouding tussen mensen bederft' (Verbrugge, 2005, 108).

In de loop van de geschiedenis hebben beleidsmakers op basis van bovengenoemde argumenten afwisselend gekozen voor sturing met meer of juist met minder regels om hun doelen te bereiken. Ook onderzoekers die het belang van sturing benadrukken op basis van effectiviteit van programma's onderkennen, dat er gezien de heterogeniteit van werkzoekenden 'enige discretie' voor klantmanagers vereist is (Bolhaar e.a., 2020, p.15).

Dit roept de vraag op of een betere afstemming op de doelen, niet gebaat kan zijn met andere instrumenten zoals digitalisering of meer professionaliteit.

2. Biedt digitalisering oplossingen voor problemen als gevolg van discretionaire ruimte?

In toenemende mate wordt de toegang tot de sociale zekerheid in de vorm van een uitkering en van toegang tot re-integratiedienstverlening beïnvloed door digitale technologieën. Digitalisering maakt nieuwe manieren van sturing van de klantmanager mogelijk. Internationaal wordt al gesproken over een verschuiving van het klassieke model van dienstverlening door klantmanagers naar governance van dit type dienstverlening middels de 'digital welfare state'(Ball e.a., 2023).

Empirisch onderzoek naar de impact van digitalisering op de handelingsvrijheid van bemiddelaars is echter nog maar beperkt beschikbaar. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: Hoe ervaren arbeidsbemiddelaars zelf de toenemende digitalisering? Neemt met digitalisering hun handelingsvrijheid af of juist toe? Zullen met de voortschrijdende invloed van Artificial Intelligence (AI)

arbeidsbemiddelaars net zoals magazijnmedewerkers in distributiecentra of pakketbezorgers, in hun werk ook steeds meer gestuurd worden door algoritmes?

Een van de eerste empirische onderzoeken op dit gebied is een survey onder Belgische arbeidsbemiddelaars door Van Parys & Struyven (Van Parys & Struyven, 2017). Face-to-face contact blijkt in dit onderzoek uit 2017 nog steeds het overheersende communicatiemiddel, maar digitalisering wordt in toenemende mate ingezet. Digitale taken van de bemiddelingsdiensten variëren van het online inschrijven, het communiceren van de burger met de bemiddelaar tot het zelf op de computer laten zoeken naar geschikte vacatures. Deze *zelfredzaamheid* wordt gestimuleerd vanuit de idee dat zo de werklust van de bemiddelaar vermindert en tevens verlichting biedt voor de bezuinigingen op dit terrein. In het onderzoek wordt geconstateerd dat de toenemende digitale communicatie het toelaat om sneller contact te hebben met werkzoekenden. De bemiddelaars zijn echter verdeeld als het gaat om meer contacten of meer *maatwerk*. De belangrijkste bedenkingen die bemiddelaars hebben bij de toenemende digitalisering zijn dat een belangrijk aandeel werkzoekenden niet digitaal vaardig is, te weinig kennis van het Nederlands heeft en/of geen toegang heeft tot digitale kanalen. Ook vindt volgens eigen aangeven van de bemiddelaars het inschatten en volgen van werkzoekenden in het bijzonder bij minder zelfredzame doelgroepen diepgaander en kwalitatief beter plaats in face-to-face contacten.

Uit eerder onderzoek bleek al dat (digitale) zelfredzaamheid op zich d.w.z. zonder direct contact met de consultant bij doelgroepen, die wat verder van de arbeidsmarkt staan, een negatieve invloed heeft op de kans op werkherleving (Sol & Kok, 2014, 169).

Met de komst van Artificial Intelligence (AI) worden de mogelijkheden om toezicht te houden, te monitoren en controle uit te oefenen op uitvoerende functionarissen sterk uitgebreid. De inzet van algoritmes en het gebruik van data bij het aansturen van medewerkers ofwel artificial management (Das e.a., 2024) gaat naar verwachting de discretionaire ruimte van de uitvoerend functionaris op de werkvloer meer en meer beïnvloeden.

AI kan in potentie zowel positieve als negatieve impact hebben op zowel de publieke organisatie als op de klantmanagers. En in het verlengde daarvan op de situatie van de burger die een uitkering heeft of aanvraagt. AI kan immers voor controle, maar ook voor empowerment worden ingezet. In het geval dat het wordt toegepast voor empowerment helpt

het de *zelfcontrole* van de klantmanager te vergroten (ten koste van het middenmanagement). Veel hangt af van hoe AI-regels worden ingezet én hoe de uitvoeringsfunctionaris de diens toebemeten vrije discretionaire ruimte invult.

In een recente proef met AI uit 2022 van de gemeente Amsterdam⁸² werd aan elke aanvraag van een bijstandsuitkering automatisch een 'onderzoekswaardigheidsscore' toegekend. Deze score werd berekend op basis van onder meer de woonsituatie, eerdere bijstandsaanvragen en het inkomen en vermogen van de aanvrager. Aanvragen met een score boven een bepaalde drempelwaarde werden door een medewerker onderzocht. Het experiment had als doel aanvragen beter en sneller te kunnen beoordelen waarbij het algoritme leert van succesvolle aanvragen uit het verleden. Uit de evaluatie volgde dat niet met zekerheid kon worden bepaald of het algoritme dat de onderzoekswaardigheidsscores berekent 'eerlijk' is. De evaluatie wees uit dat er niet enkel door software, maar ook bij handmatig werken, waarbij ambtenaren bijstandsaanvragen selecteren voor controle, gediscrimineerd werd. Vooringenomenheid trad zowel bij het algoritme als bij de ambtenaar op. Zowel handmatige selectieprocedures, waarbij ambtenaren bijstandsaanvragen selecteren voor controle, als artificieel aangedreven selectieprocedures kunnen dus tot ongewenste uitkomsten leiden. Uit voorzorg heeft de wethouder daarop besloten het algoritme niet te gaan gebruiken. De effecten van algoritmes kunnen tamelijk groot zijn (Caroline Criado Perez, 2021).

Ook uit een internationaal onderzoek uitgevoerd in een drietal landen werd geconcludeerd dat AI niet direct een inperking van de discretionaire ruimte tot gevolg heeft. Op basis van interviews in drie landen, die voorop lopen in digitalisering van arbeidsbemiddeling, concluderen Ball e.a. (2023) dat digitalisering niet de aankondiging is van inperking van de discretionaire ruimte, maar leiden zal tot *hervorming* van de discretionaire ruimte op de werkvloer. De idee is dat door de automatisering van de routinematig te verzamelen informatie, er meer ruimte kan ontstaan voor complexere re-integratiedienstverlening. Maar zo constateren de onderzoekers, de verandering in het takenpakket zal naar alle waarschijnlijkheid vragen om een beroepsmatige verandering qua type werknemers dat re-integratiewerk verricht; dat zou vooral gelden voor Angelsaksische landen waar de beroepsbevolking voor het re-integratiewerk

82 Vardâyani Djwalapersad en Jurriaan Parie 'Onderzoek vooringenomenheid van zowel algoritme als ambtenaar', Het Parool, 14 februari 2024.

veelal bestaat uit 'professionals without a profession'(van Berkel & van der Aa, 2012, p. 499), die worden geworven uit sectoren als de handel, telemarketing en verkoop, zonder formele training in een of ander 'officially recognized body of knowledge to guide professional decision-making'.

Uit bovenstaand onderzoek blijkt dat de verwachte beroepsmatige verandering van de klantmanager een professionaliseringslag zal vereisen. Ook uit het onderzoek in Amsterdam bleek dat onzekerheid en gebrek aan professionaliteit klantmanagers sneller doen teruggrijpen naar controle als instrument. Het is voor een effectieve uitvoering niet voldoende dat een klantmanager kan beschikken over discretionaire ruimte van een bepaalde breedte, maar ook over de juiste aansturing daarvan. Om effectieve controle en re-integratiedienstverlening op maat te kunnen leveren en willekeur te voorkomen, lijkt de invulling van de discretionaire ruimte beter te kunnen worden gestuurd door professionalisering van de inspanningen van de klantmanager.

3. Geeft professionalisering effectiever sturing aan de benodigde discretionaire ruimte?

Met de komst van nieuwe digitale technieken wordt het takenpakket van de klantmanager verbreed en verdiept met evidence based instrumenten, maatwerkdienstverlening aan werkzoekenden en dito samenwerking met werkgevers en met andere dienstverleners in het sociaal domein. Om deze taken op adequate wijze te kunnen vervullen is professionalisering van het vak nodig. De noodzaak hiertoe bleek ook recent weer uit het rapport van de Arbeidsinspectie getiteld 'Spiegel Bestaanszekerheid 2022'. De inspectie constateert dat er 'nog de nodige ruimte is voor verbetering. Dat zit in het bijzonder 'in de mate van re-integratieondersteuning en in de samenwerking tussen partijen binnen het stelsel van werk en inkomen'. Klantmanagers van gemeenten zijn overbelast, begeleiden te veel mensen, zijn soms onvoldoende vaardig en worden bovendien niet altijd goed aangestuurd door hun managers. Deze constatering noopte Van Druenen, directeur van SAM, de beroepsvereniging voor uitvoerend professionals in het publiek sociaal domein, nogmaals met klem te pleiten voor (facilitering van de) professionalisering van het vak (Trouw, 7 maart 2023).

Een klantmanager heeft de keuze uit diverse mogelijkheden om mensen naar werk te begeleiden: coaching, trainingen, dagbesteding, opleidingen,

bureaucratische hobbels opruimen, maar ook bijvoorbeeld de inzet van stages en loonkostensubsidies bij de plaatsing bij een werkgever. Om een goede inschatting te maken van de noodzaak van de inzet van deze instrumenten en van de persoonlijke omstandigheden van de cliënt zijn vaardigheden en expertise nodig. Professionalisering betekent autonoom de vakinhoudelijke kennis, -vaardigheden en expertise in individuele situaties kunnen toepassen (vgl. Evans & Harris, 2004; Evetts, 2011; Sainsbury, 2008). De vaak ingrijpende keuzes die klantmanagers moeten maken vereisen veel vaardigheden. SAM steunt deze ontwikkeling van professionalisering door onder meer een beroepsstatuut en een kwaliteitsregister, waarmee standaarden en codes voor gedrag worden vastgelegd. Hierbij worden ze ondersteund door ZonMw, een bestuursorgaan dat sinds 2016 onderzoek naar het gedrag van klantmanagers en naar nieuw evidence based instrumentarium in het kader van een grootschalig meerjarige onderzoeksprogramma als 'Vakkundig aan het werk' faciliteert en financiert, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het rapport van de Arbeidsinspectie laat zien dat hier nog een wereld te winnen is.

Een professionaliseringsslag kan meerdere voordelen bieden. Enerzijds kan autonomie worden verworven door de klantmanager die zich de vakinhoudelijke kennis en -vaardigheden heeft eigen gemaakt, anderzijds kunnen de doelen van het vak, te weten sneller en meer mensen begeleiden naar een baan duidelijker worden ingevuld. Motieven en gedrag kunnen zo op een lijn worden gebracht met het collectieve belang. Hoe beter de professionals zijn toegerust met de juiste kennis en effectieve instrumenten, en meer algemeen de ondersteuning vanuit hun organisatie om professionele dienstverlening handen en voeten te geven, hoe beter zij de werkzoekende aan een baan kunnen helpen is de verwachting.

Een waarschuwing is op zijn plaats. Professionalisering vraagt om meer dan enkel informeren. Zoals eerder onderzoek heeft laten zien (Behnke e.a. 2010; Bolhaar e.a.2019) betekent het aan de werkvloer beschikbaar stellen van kennis over de effectiviteit van interventies nog niet dat dergelijke interventies ook meer toegepast zullen worden. Klantmanagers veranderen niet zo gemakkelijk van gedrag (Bolhaar e.a.2019).

Meer professionalisering biedt meer mogelijkheden voor een effectieve inzet van discretionaire ruimte. Bijkomend voordeel is dat daarmee ook de regeldruk waarmee klantmanagers - uit angst het geld verkeerd te besteden - worden

opgezaald, kan verminderen. Dat de functie van klantmanager daarmee ook aantrekkelijker wordt voor nieuw personeel is een extra winstpunt. Professionalisering van klantmanagers lijkt daarmee de band tussen discretie en manieren om prestaties op het gebied van de bijstandsdienstverlening te verbeteren, aanzienlijk te versterken (Evans 2010; Lipsky 2010).

De wens tot professionalisering is niet nieuw. Het is een terugkerend thema bij veel deskundigen op dit terrein (Dall, 2020; Eikenaar et al., 2016; Sadeghi & Fekjær, 2018; Van Berkel & Van der Aa, 2012). Professionalisering kan de discussies die veelal worden gevoerd tegen de achtergrond van meer of juist minder handelingsruimte voor klantmanagers in ieder geval ten dele beslechten (Nothdurfter & Hermans, 2018).

4. Conclusies

In deze beknopte bijdrage heb ik geprobeerd duidelijk te maken dat noch strengere regels nog meer discretionaire ruimte op zichzelf tot een effectievere aanpak zullen leiden. Gebleken is dat strengere controle op het gedrag van klantmanagers en in het verlengde daarvan op dat van hun cliënten, zoals terug te vinden is in de regels van de Participatiewet van 2015, onvoldoende resultaat én ongewenste bijeffecten heeft opgeleverd. Anderzijds zijn de recente experimenten met de Participatiewet evenmin een oplossing gebleken om in grotere getale mensen aan het werk te helpen. Daarvoor bleek onder meer de variatie in aanpak van individuele klantmanagers te divers. Wat alleszins een hindernis is voor het bepalen van de beoogde effectiviteit van beleid.

In het wetsvoorstel Participatiewet van 2024 kiest de politiek nu voor uitbreiding van de handelingsruimte. Omdat de Pwet van 2015 te streng was en te weinig rekening hield met de problemen van bijstandsgerechtigden wil demissionair minister Schouten met het oog op effectievere activering en re-integratie de discretionaire ruimte voor uitvoeringsfunctionarissen weer vergroten om zo beter maatwerk te kunnen leveren. Dit klinkt als een aloude Pavlov reactie van de politiek: tamboereren op strengere regels bij teleurstellende resultaten, en andersom: het bij te strenge regels weer kiezen voor meer discretionaire ruimte. Dat biedt op zich geen soelaas. Strenge of minder strenge controle, de klantmanager zal in het licht van het doel van effectieve re-integratie resultaten altijd (in meer of mindere mate) maatwerk

moeten kunnen leveren. Discretionaire ruimte is en zal daarmee ook in de toekomst een inherent onderdeel van het vak van de klantmanager moeten blijven. De vraag is dan of regelgeving leidend moet zijn en maatwerk de uitzondering zoals De Beer stelt (2021), of dat de nadruk moet liggen op maatwerk met regels als leidraad. Om te voorkomen dat de bemiddelaar een ongemotiveerde instrumentenschuiver wordt en daarmee het doel: mensen met verschillende achtergrond en omstandigheden aan het werk helpen, steeds meer uit het oog verliest, lijkt het raadzaam maatwerk een belangrijke functie toe te kennen. Mits de invulling van die functie gepaard gaat met een professionaliseringsslag. Hiermee kan het gebrek aan consistentie in de beoordeling door bemiddelaars, waar De Beer naar verwijst met een beroep op het boek 'Noise' van Kahneman c.s., worden verminderd. Regels moeten daarbij uiteraard als leidraad blijven gelden.

Regelgeving zal naar verwachting meer vruchten afwerpen als het zoeken naar grotere effectiviteit gepaard gaat met professionalisering. Een optimale, professionele inrichting van ruimte en regels is des te meer van belang nu naast klassieke regels een tweede type, de zogenaamde AI-regels, sterk in opkomst zijn. De hoop van digitalisering is dat de nieuwe regels door snellere toegang tot uitkeringen en effectievere geïndividualiseerde dienstverlening beter maatwerk opleveren, zodat de handelingsruimte door uniforme standaarden ingeperkt kan worden. Onderzoek lijkt uit te wijzen dat nieuwe AI regels in de praktijk niet zozeer tot een inperking als wel tot hervorming van de handelingsruimte leiden. Er komt meer plaats voor complexere re-integratiedienstverlening. Een eenduidiger professionele invulling van de handelingsruimte lijkt meer succesvol dan strengere regels om de ongerichte variatie in aanpak zoals in het Amsterdamse experiment te bestrijden. Bouwen op vertrouwen via vakinhoudelijke kennis en -vaardigheden en intercollegiaal overleg lijkt het meest beloftevol. Niet direct toezicht, maar meer 'horizontale' vormen van sturing van de professionaliteit en professionalisering van de uitvoeringsfunctionaris en diens management zijn hierbij van belang. Wel is een disclaimer op zijn plaats. De relatie van bemiddelaar en werkzoekende is maar één factor in het bereiken van een goede match. Onderzoek laat zien dat met het niet tijdig of onvoldoende betrekken van de werkgever in het bemiddelingsproces een goede match weinig kans maakt.

Referenties

- Aa, P. van der (2012) Activeringswerk in uitvoering. Bureaucratische en professionele dienstverlening in drie sociale diensten. Proefschrift. Arbeidsinspectie (2022) 'Spiegel Bestaanszekerheid 2022'. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Ball, S., McGann M., Nguyen P. , Considine, M. (2023) Emerging modes of digitalisation in the delivery of welfare-to-work: Implications for street-level discretion. *Social Policy & Administration*, Vol 57, pp. 1166-1180.
- Beer, P. de (2021) Maatwerk is geen oplossing, S&D, 25-10-2021 Maatwerk is geen oplossing | Wiardi Beckman Stichting (wbs.nl
- Behncke, S., M. Frölich, M. Lechner(2010) 'Unemployed and Their Caseworkers: Should They Be Friends or Foes?' *Journal of Royal Statistical Society, Series A (Statistics in Society)*, 2010, 173 (1), pp. 67-92.
- Berkel, van R. & P. van der Aa (2012) Activation work: Policy programme administration or professional service provision? *Journal of Social Policy*, 41(3), pp. 493–510. <https://doi.org/10.1017/S004727941200006>.
- Bolhaar, J., N. Ketel, B. van der Klauw (2020) Caseworker's discretion and the effectiveness of welfare-to-work programs, *Journal of Public Economics* 183, pp. 1-19. Amsterdam: Elsevier.
- Bos, S.,P. de Beer, J. Elshout, M. Portielje, K. van Berkel (2023) Naar een werkzame bijstand Bevindingen uit het Amsterdams Experiment met de Bijstand. Utrecht: Eburon.
- Brodkin, E. (2006) Bureaucracy redux. Management reformism in the welfare state. *Journal of Public Administration Research and Theory* 17 (1) pp.1-17.
- Dall, T. & S. Danneris (2020) Reconsidering 'What Works' in Welfare-to-Work with the Vulnerable Unemployed: The Potential of Relational Causality as an Alternative Approach. *Social Policy and Society*, Volume 18, Issue 4, October 2019, pp. 583 – 596.
- Das, D., Zoomer T., van Dam, L., Kool L.,Preenen, P., van der Torre, W. (2024) Eigen ritme of algoritme? Een verkenning van algoritmisch management voorbij de platformeconomie. Leiden: TNO / Rathenau Instituut.
- Djwalapersad, V. & Parie, J. (2024)'Onderzoek vooringenomenheid van zowel algoritme als ambtenaar', *Het Parool*, 14 februari 2024. Gebaseerd op: Eindevaluatie pilot Slimme Check Eindrapport (2022), Team Advanced Analytics i.o.v. gemeente Amsterdam.
- Eikenaar, T., De Rijk, A., & Meershoek, A. (2016) What's in a Frame? How Professionals Assess Clients in Dutch Work Reintegration Practice. *Social*

- Policy & Administration, 50(7), pp.767-786.
- Evans, T. (2010) Professional Discretion in Welfare Services: Beyond Street-Level Bureaucracy. London: Ashgate.
- Evans, T. & J.Harris (2004) "Street-Level Bureaucracy, Social Work and the (Exaggerated) Death of Discretion." *British Journal of Social Work* 34 (6), pp.871-895.
- Evans, T. & P. Hupe (2019) Discretion and the quest for controlled freedom. Rotterdam: Springer Nature Switzerland AG.
- Evett J. (2009) New professionalism and new public management: Changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology* 8(2), pp. 247-266.
- Gilbert, N. and P. Terrel (2013) *Dimensions of Social Welfare Policy* (8th Ed.). Boston: Pearson.
- Heinrich, C. J. and Marschke, G. (2010) 'Incentives and their dynamics in public sector performance management systems', *Journal of Policy Analysis and Management*, 29, 1, pp. 183-208.
- Hood, C. (1991) "A Public Management for all Seasons?" *Public Administration*, 69 (1), pp. 3-19.
- Jewell, C. (2007) *Agents of the Welfare State. How caseworkers respond to need in the United States, Germany and Sweden.* New York: Pallgrave Mac Millan.
- Knegt, R. (1986) *Regels en Redelijkheid in de bijstandverlening: participerende observatie bij een sociale dienst.* Groningen: Wolters Noordhof.
- Lipsky, M. (1969) *Toward a Theory of Street-Level Bureaucracy* (IRP Discussion Papers No. 48-69) . Madison, WI: Institute for Research on Poverty (IRP).
- Lipsky, M. (1980) *Street Level Bureaucracy. Dilemma's the Individual in Public Service.* New York: Russel Sage.
- Lipsky, M. (2010) *Street-Level Bureaucrats: Dilemmas of the Individual in Public Services.* New York: Russel Sage Foundation.
- Nothdurfter U., K. Hermans (2018) Meeting (or not) at the street level? A literature review on street-level research in public management, social policy and social work. *International Journal of Social Welfare* 27 (3), pp. 294-304.
- Parys, L. van & Struyven, L. (2017) *De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB. Resultaten van de werkzoekenden-bevraging.* Leuven: KU Leuven/HIVA.
- Perez, Caroline Criado, *The Guardian*, Thu 3 Jun 2021. Review van 'Noise' door Daniel Kahneman, Olivier Sibony and Cass Sunstein.
- Sadeghi, T., & Fekjaer, S. B. (2018) Frontline workers' competency in activation work. *International Journal of Social Welfare*, 28(1), pp.77-88.

- Sainsbury, R. (2008) Administrative justice, discretion and the 'welfare to work' project. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 30(4), pp. 323–338.
- Sol, E. (2015) Krijg de bijstand maar eens aan het werk. In: Hoekema, A., E. Verhulp, M. Westerveld, Altijd dienstbaar, niemands Knecht: liber amicorum voor dr. Robert Knecht, pp.49-57. Den Haag: Sdu.
- Sol, E. & K. Kok (2014) *Fit or Unfit: Theorie en Praktijk van Re-integratie*. Amsterdam: RVO.
- Sol, E. & K. Kok (2020) De toeleiding naar arbeid. In: Bosman, R. & R. Wittek (2020) *Sociologie die ertoe doet*. Opstellen aangeboden aan Arie Glebbeek ter gelegenheid van zijn afscheid van de Vakgroep Sociologie van de Rijksuniversiteit Groningen. Groningen: Vakgroep Sociologie RuG, pp. 103-113.
- Verbrugge, A. (2005) Geschonden beroepseer. In: *Beroepszeer. Waarom Nederland niet goed werkt*, pp.108-124. Boom: Meppel.
- Wynen, J., & Verhoest, K. (2015) Do NPM-type Reforms Lead to a Cultural Revolution within Public Sector Organizations? In *Public Management Review*, 17(3), pp. 356-379.
- Wynen, J., Verhoest, K., & Rubecksen, K. (2014) Decentralization in Public Sector Organizations. Do Organizational Autonomy and Result Control Lead to Decentralization Toward Lower Hierarchical Levels? In *Public Performance & Management Review*, 37(3),pp. 496-520.
- Zhang H., Ling Y., Walker, R., Yean W. (2022) How to Influence the Professional Discretion of Street-level Bureaucrats: Transformational Leadership, Organizational Learning, and Professionalization Strategies in the Delivery of Social Assistance. *Public Management Review*, vol. 24, issue 2, pp.208-232.

Waarom in evaluaties niet altijd de goede vragen worden gesteld: de casus arbeidsmarktbeleid

Jos Mevissen⁸³

De navolgende tekst is geschreven voor een column in het e-journal *BeleidsonderzoekOnline*, het is geen boekbespreking. De aanleiding is echter wél een boek. Maar dan weer geen boek over beleidsonderzoek, maar over arbeidsmarktproblematiek. Het heet *De mythe van de arbeidsmarkt*⁸⁴ en is van de hand van Paul de Beer, die de Henri Polak-leerstoel voor arbeidsverhoudingen bezet aan de Universiteit van Amsterdam. Dit boek is echter geschreven toen hij gedurende 2022 de Willy Calewaert-leerstoel bezette aan de Vrije Universiteit Brussel. Zijn boek biedt voor arbeidsmarktbeleid zeer belangrijke inzichten. De kern ervan is in feite een onderbouwde kritiek op de neoklassieke economische benadering van de arbeidsmarkt als markt. Dat is – kort door de bocht geformuleerd – een markt waarin vraag en aanbod van arbeid interacteren op basis van het prijsmechanisme.

In het neoklassieke beeld van de arbeidsmarkt zijn ingrepen op die markt, zoals ontslagbescherming, werkloosheidsuitkeringen of loonregulering, marktverstoringen. De Beer geeft in het eerste hoofdstuk voorbeelden van wat hij de misleidende marktmetafoor noemt (kortweg: de arbeidsmarkt functioneert niet als een markt) en interessant is dat hij constateert dat stromingen uit de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw die vraagtekens zetten bij de werking van de *arbeidsmarkt*, zoals de theorie van de duale of

83 Jos Mevissen is mede-oprichter van Regioplan Beleidsonderzoek. Deze bijdrage is een licht bewerkte versie van een gelijknamige column, april 2023 verschenen in *BeleidsonderzoekOnline* (DOI: 10.5553/BO/221335502023006)

84 P. de Beer (2022). *De mythe van de arbeidsmarkt*. Brussel: VUBPress.

gesegmenteerde arbeidsmarkt, geen noemenswaardig effect hebben gehad op de marktmetafoor. Hij constateert dan ook dat 'veel aanbevelingen van deskundigen en adviesorganen om de werkgelegenheid te bevorderen en het arbeidsmarktbeleid te verbeteren feitelijk als doel [hebben] om de arbeidsmarkt meer op de ideaaltypische markt te laten lijken' (p. 17).

Binnen de economische wetenschap is in de loop van de tijd wel kritiek geuit op de uitgangspunten van het marktmodel en ook vanuit andere disciplines zijn bij die markt kanttekeningen gezet (zie bijvoorbeeld *De arbeidsmarkt als arena*⁸⁵). De Beer laat deze kritiek in zijn boek de revue passeren en constateert dat op de arbeidsmarkt 'per definitie geen sprake is van marktwerking, maar van heel andere processen' (p. 82). Dat laat hij vervolgens zien (men leze het boek voor de uitleg) aan de hand van drie uitgewerkte thema's: beloningsongelijkheid, langdurige inactiviteit en mobiliteit. Om vervolgens te stellen: 'Dat de bestaande arbeidsmarkt, als we maar het juiste beleid voeren, ooit op dat standaardmodel zou kunnen lijken, is een mythe' (p. 191).

Dit is geen boekbespreking en daarom ga ik in deze bijdrage niet verder in op het boek en dus ook niet op het interessante pleidooi van De Beer om in plaats van de markt de arbeidsrelatie centraal te stellen. In feite is dat een oproep tot een soort paradigma-wisseling – De Beer noemt het 'een andere bril dan de economenbril van het marktmechanisme' (p. 205) – in de uitgangspunten voor het arbeidsmarktbeleid omdat daarmee het standaardmodel voor de arbeidsmarkt niet meer (alleen) leidend kan zijn in het arbeidsmarktbeleid.

Wat ik hier wél naar voren wil brengen, is het volgende. Voor arbeidsmarkt-onderzoekers en feitelijk voor beleidsonderzoekers in het algemeen roept het boek mijns inziens belangrijke, vrij fundamentele, vragen op: Als De Beer op basis van bestaande arbeidsmarktinformatie kan laten zien dat het marktmodel niet werkt, waarom is dan zoveel arbeidsmarkt-beleidsonderzoek daarop gebaseerd? En waarom heeft dat onderzoek naar het vigerende arbeidsmarktbeleid van de afgelopen decennia niet aangetoond dat het neoklassieke marktmodel niet voldoet als basis van dat beleid?

Ieder zal zijn eigen antwoorden hebben, maar ik geef drie voorzetjes. Veel arbeidsmarkt-beleidsonderzoek behelst de ex post en ex ante evaluatie

85 J. van Hoof (1987). *De arbeidsmarkt als arena: Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*. Amsterdam: Sua.

van arbeidsmarktbeleid in de vorm van afzonderlijke maatregelen en instrumenten. Dat beleid is sterk gebaseerd op het marktmodel want het probeert de werking van de markt te verbeteren door beleidsingrepen die zoekgedrag van werklozen moeten stimuleren, fricties tussen vraag en aanbod weg proberen te nemen, ernaar streven arbeidsmobiliteit te vergroten, et cetera. De kans is dan groot dat de evaluatie een instrumentevaluatie is en dat men daarmee niet naar het grotere geheel, het systeem, de beleidscontext, kijkt omdat dit niet gevraagd werd door de opdrachtgevers. Beleidsevaluaties zijn vaak effectiviteits- en efficiëntie-onderzoeken op basis van veredelde input-outputmodellen. De achterliggende beleidstheorie is er vaak niet (d.w.z. is niet uitgewerkt) of is dermate versimpeld dat die bredere context niet erin betrokken wordt. Dat type onderzoek biedt geen ruimte om dieper in de werking van de arbeidsmarkt en de achtergronden van de werking van beleid, of het ontbreken daarvan, te duiken.

In het verlengde hiervan mijn tweede voorzetje: beleid heeft (lees: beleidsmakers hebben) in het algemeen een sterk instrumentele kijk op evaluatieonderzoek. Dat is mijn beroepsmatige waarneming in de afgelopen decennia, maar de ontwikkeling naar een steeds meer instrumentele kijk op beleidsonderzoek werd ook al waargenomen in 2009.⁸⁶ In een artikel over 25 jaar beleid en onderzoek naar arbeidsvraagstukken wordt geconcludeerd dat wetenschap en praktijk (lees: onderzoek en beleid) op het terrein van arbeidsvraagstukken 'uit elkaar zijn gedreven', maar dat 'de manier van denken die voor arbeidseconomen karakteristiek is, ook bij beleidsmakers in de loop der tijd meer aanhang verworven heeft' (p. 363).

In deze laatste opmerking schuilt mijn derde poging tot het beantwoorden van de vraag waarom zoveel arbeidsmarkt-beleidsonderzoek vooral is uitgevoerd met de economische bril op c.q. met een rationeel analytische, instrumentele invalshoek. Dat is: door toedoen van de beleidsmedewerkers die belast zijn met het uitvoeren van beleidsevaluaties. Voor arbeidsmarktonderzoek is mijn waarneming dat dit in de afgelopen decennia steeds meer werd aangestuurd door beleidsmedewerkers die zelf een economische achtergrond hebben en in de economische wetenschap is de neoklassieke wetenschapsopvatting over de werking van markten nog steeds dominant. Daarenboven heeft in de loop der jaren het ministerie van Financiën haar greep op beleidsevaluaties

⁸⁶ Zie J. van Hoof (2009). 25 jaar onderzoek naar arbeidsvraagstukken: ontwikkelingen, spanningen en nieuwe uitdagingen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(3), 353-366.

vergroot en op sommige departementen, waaronder Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is de directie Financieel Economische Zaken of Algemeen Sociaal Economische Zaken leidend in het uitzetten van evaluaties. Dit alles leidt tot neoklassieke vraagstellingen en neoklassieke onderzoeksmethoden. Niet voor niets is de rationeel-analytische benadering in beleidsonderzoek dominant. Dus niet alleen de vraagstelling is instrumenteel (en dus smal) en gekleurd door de economische bril, maar de dominante onderzoeksmethoden sluiten daar nauw bij aan.

Mijn hypothese is dat er binnen departementen onvoldoende 'tegenkrachten' of 'andere geluiden' zijn doordat de overheid in de loop van de tijd steeds meer generalisten heeft aangenomen in plaats van inhoudelijk deskundigen⁸⁷. Samen met het binnen de rijksoverheid vigerende HR-beleid om personeelsrotatie te stimuleren leidt dit ertoe dat beleidsambtenaren vaak weinig diepgaande kennis hebben van het beleidsveld waarop ze werkzaam zijn. Dat is geen goede voedingsbodem voor voldoende reflectie op wat men doet en voor het stellen van de juiste vragen over uit te voeren en uitgevoerd beleid.

Ik durf hier zelfs nog een stapje verder te gaan en te beweren dat niet alleen niet altijd de juiste vragen worden gesteld, maar dat sommige vragen helemaal niet worden gesteld. Het onderzoek naar arbeidsmarktbeleid en ook wetenschappelijke literatuur op dit terrein heeft heel veel aandacht voor enerzijds het voorkomen van uitval van werkenden en van het werkloos worden en anderzijds voor het oplossen van werkloosheid. Twee van de drie thema's die De Beer in zijn boek uitwerkt zijn direct hieraan gerelateerd: langdurige inactiviteit en mobiliteit. Het opmerkelijke is dat daarbij de aandacht vrijwel uitsluitend uitgaat naar de arbeidskracht (werkenden en werklozen). De vraag welke rol werkgevers (zouden kunnen of moeten) spelen rond werkloosheid en herintreding krijgt relatief zeer weinig aandacht. Arbeidsmarktbeleid (en dus ook het onderzoek daaromtrent) stopt als het ware voor de poorten van bedrijven en organisaties. Ook dit is geen nieuw inzicht. Eén zinnetje uit mijn proefschrift van alweer meer dan dertig jaar geleden: 'Noch bij beleidsmakers, noch bij arbeidsmarktonderzoekers heeft tot nu toe veel belangstelling bestaan voor de wisselwerking in het arbeidsmarktgedrag van overheid en ondernemingen.' (p.219)⁸⁸

87 Zie bijvoorbeeld: J. Veerbeek, C. van de Ven, E. Woutersen (2023). Lege glazen torens. Hoe het landsbestuur zijn eigen valkuil groef. *De Groene Amsterdammer*, 147(9), 22-27.

88 J.W.M. Mevissen (1992). Interactie met beleid. Een verkenning van het arbeidsmarktgedrag van overheid en ondernemingen. Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse, 1992.

De smalle focus van de aandacht voor de werking van de arbeidsmarkt laat weinig, zo niet onvoldoende, ruimte voor meer strategische, bredere of in elk geval meer open vraagstellingen naar de (achtergronden) van het wel en niet werken van beleid en voor een constructivistische of realistische benadering (waarin vaker ook kwalitatieve onderzoeksmethoden worden toegepast).

Zowel het aangehaalde artikel over 25 jaar onderzoek naar arbeidsvraagstukken als het boek van De Beer eindigen met, hier enigszins kort door de bocht weergegeven, de 'oproep' om arbeidsmarktproblematiek in beleid anders te gaan aanvliegen. Dat kan mijns inziens alleen als dat anders aanvliegen ook in het beleidsonderzoek mogelijk wordt en erdoor wordt ondersteund. De neoklassieke economische aanpak heeft zich heel diep ingegraven in departementen, beleid en onderzoek. Dat gaat dus nog een hele klus worden, maar die begint met het stellen van de juiste vragen bij een beleidsevaluatie.

The Impact of Occupational Accidents on Small Enterprise Growth and Development: A Case Study of Automobile Artisans in Nigeria

Funmilayo Afolabi & Joke Haafkens⁸⁹

Abstract

It is a well-known fact that occupational hazards exist in all workplaces. However, little is known about the extent of the impact of occupational health problems on small enterprises' (SEs) development and growth. Using the informal automobile artisans in Osun State, Nigeria as a case study of SEs, this qualitative study purposively selected twelve artisans to explore the impact of occupational accidents on their business growth and development. The identified hazards in automobile work include objects falling on the workers, leading to death or serious accidents, and working along the road with parts of the body extending to the road. Moreover, they are exposed to hazardous chemical components and tyre bursts also lead to severe accidents. The study concludes that by applying the principles of Investment Theory, small enterprise owners can invest in occupational health and safety for sustainable business growth and development.

Introduction

In today's rapidly changing, competitive business environment, occupational health and safety (OHS), surprisingly, remains underappreciated, especially in the context of small enterprises (SEs). Yet, a growing body of literature advocates for the importance of OHS, not just as a mere compliance requirement, but as

⁸⁹ Funmi Afolabi is werkzaam bij Obafemi Awolowo University in Nigeria, en gepromoveerd aan de Universiteit van Amsterdam met Paul als promotor. Joke Haafkens was senior onderzoeker bij AIAS-HSI

a vital strategic component influencing business growth and sustainability in SEs (EU-OSHA, 2018).

SEs operate in many sectors but are most common in agriculture, services, retail, construction, and manufacturing sectors (Afolabi, 2021). Several studies show that the majority of SEs pay little attention to occupational health and safety issues (Afolabi et al., 2021a; Silliker, 2019) and that specific strategies are needed to focus attention on these issues in SEs (European Agency for Safety and Health at Work, 2018). Also, several studies show that SEs, particularly in some sectors, have an at-risk physical work environment; the reason for these hazards might be a lack of understanding of the workers about the connection between working conditions, workers' health, and productivity (Afolabi et al., 2021b).

However, studies have shown that occupational health and safety is an important factor for SE development or growth, as it can affect the productivity, quality, innovation, and competitiveness of the enterprises (ILO, 2012). OHS can also influence the health and well-being of workers.

OHS is often neglected or poorly implemented in SE, especially in developing countries such as Nigeria, where the majority of the workforce is employed in the informal sector. For example, in a study of informal car repair in Nigeria, Afolabi et al., (2021a) report that the artisans face many challenges and barriers in adopting and maintaining OHS standards and practices. The challenges include a lack of resources, awareness, and hazardous work environments. These factors not only compromise the health and well-being of workers but also limit the growth and development potential of SE. Hence, this paper seeks to explore the impact of OHS on SE development and growth, using automobile artisans as a case study. Automobile artisans provide an interesting study because they are one of the largest SEs in Nigeria and they are vulnerable to various kinds of occupational health problems (OHP). Therefore, this study explores how artisanal job characteristics contribute to income loss and lack of productivity among the group.

Theoretical Background

Occupational health and safety and business development and growth link is situated within the Investment Theory (Guidotti, 2011). Overall, Investment Theory posits that investing resources to prevent future negative outcomes

is often more cost-effective than dealing with the consequences of those outcomes. This theory can be readily applied to the realm of occupational health and safety (OHS) for SEs, demonstrating how prioritizing health and safety leads to sustained business growth and development. For instance, investing in health and safety generates positive business returns because prevention is more cost-effective than dealing with the consequences of neglecting these aspects.

Methodology

This study uses the purposive qualitative method to explore the influence of occupational health problems (OHP) on SE development and growth. The qualitative approach provides an understanding of 'how' and 'why' a particular phenomenon or behavior operates as it does in a particular context. This is crucial to achieving results without having a pre-controlled frame of causes and consequences, as used in the quantitative method. The qualitative method used in this study is an in-depth interview. The in-depth interview was guided by a topic list of semi-structured open-ended questions.

Study group

Twelve artisans working in small informal car repair enterprises in 3 urban areas in Osun State, Nigeria: Ile-Ife, Iwo, and Osogbo, were recruited for the study. Inclusion criteria were: first, 'professional' mechanic, vulcanizer, painter or panel beater, and, second, having experienced a very serious workplace accident or knowing someone who has experienced the same.

Data collection

The interviews were held face-to-face at the participants' workplaces by the researcher and an assistant who took notes between January and March 2017. The interviews lasted, on average, 90 minutes, and all were audio recorded. Before the main study, a pilot study was conducted between July and August 2016 to see how conducting research among the group would work. A semi-structured interview guide was developed based on the pilot study. The semi-structured approach was chosen to ensure that all the relevant themes were raised.

The interview focused on the artisans' work conditions and the outcome on the artisans' health and finances. To allow participants to focus on the issues that were crucial to them, the interview questions were in-obstructive and non-directive, in line with Alan's guidelines for conducting qualitative

interviews (Alan, 2015). For example, the questions were framed as: 'What are the hazards involved in your work?' 'Can you share the accident experience you had while performing your work?' All participants provided informed consent before the interview.

Data analysis

All interviews were fully transcribed by three transcriptionists and then translated from Yoruba into English by a professional translator. At each round, the researcher checked for errors. The transcripts were analyzed using the steps for qualitative data analysis suggested by Strauss and Corbin. Data analysis was performed using MAXQDA 2020 software to support consistent processing, analysis, and comparison of the data. Quotes from participants are presented in italics, and ellipses (.....) are used to indicate where irrelevant information was deleted from a quote.

Results

1. Characteristics of respondents

Among the 12 artisans interviewed, there was an equal percentage of vulcanizers and panel beaters (25.0%), 41.7% were mechanics, and 8.3% were painters. Most participants had more than 10 years of working experience (87.3%), received primary-to-secondary education (93.1%), and were more than 40 years old (84.9%). All participants were male master artisans and belonged to the Christian (50%) and Muslim (50%) faiths.

2. Exposure to Occupational hazards at automobile workplace

The artisans describe several aspects of their work which predispose them to occupational accidents. For instance, manual lifting of heavy objects like engines and gear can fall on the workers, leading to death or serious accidents (mechanics and panel beaters). Working on the road with part of the body extending to the road leads to road accidents (the vulcanizers and mechanics). Fire explosions can lead to burns (mechanics, painters, and panel beaters), and exposure to hazardous chemical components which could lead to the blocking of body pores (mechanics and painters). Tyre bursts can also lead to severe accidents (vulcanizers). The following represents the views of a mechanics and vulcanizer respectively.

One can die or become disabled if the jack falls on the person working under the vehicle. ID 26

If a tyre bursts all of a sudden, the person pumping the tyre and the tyre will be carried up and drop on the floor with force. This is very dangerous. ID 15
 In essence, there is a clear indication that automobile artisans are exposed to lots of occupational hazards through the work they do.

3. Occupational Health Problems experienced by members

The interviewed artisans reported various kinds of health problems arising from their exposure to occupational hazards. The reported serious health problems include severe burns (mechanics and panel beaters), eye injury (mechanic, vulcanizer, and panel beater), damage to the internal organs, and blocked cells (painter). The following are excerpts from a mechanic, a panel beater, and a vulcanizer in response to their experiences with the accidents they had at the workplace.

..... We were so engrossed with what we were doing that I didn't realize that I was soaked with fuel, a rewire came from another shop to pick a wire and there was a spark..... That was how my body caught fire and I sustained burnt injury. ID42

but as I started welding, I used the hammer to hit the spot that I welded so that it could straighten very well, that is how the fire just jumped into my eyes. I left what I was doing immediately and went to the hospital; they asked if something got into my eyes and I told them yes, and they treated me at the hospital. When it got to about midnight, it was as if my head wanted to get off my neck because of the pain I was going through. ID 41

There's a form of manipulation we carry out on punctured tyres, we use knives to remove a ring from a bad tyre (condemned tyre) and use it to patch the puncture on the tyre we want to repair. After doing that on this fateful day and pumping the tyre to a reasonable level, the customer insisted I pump it more, it was while doing this that the tyre exploded and the metal we used to fix the puncture hit my eyes with force. It took a long while before I could see properly again. ID 43

From the following, the physical work conditions, non-usage of personal protective equipment, and pressure from the customer are responsible for the health problems sustained at the workplace. This could be a result of not investing in occupational health and safety training among the study population.

4. *The impact of health problems*

The impact of the health problems can be categorized into two major parts: the health impact and the economic impact of the health problems. The health impact includes the pain, stress, psychological effects, and scars from the accidents. The economic impact includes loss of income, loss of customers, and loss of savings.

The majority of them reported spending more than six months in the hospital or traditional healing homes. Even after the treatment, they still bear the scars of the accident. Not only that, the economic burden is also huge. This is because many of them had to travel out of their station to get treatment either because they were not satisfied with the treatment they got at their station or because the clinics were not well equipped. They also spend most of their lives saving on treatment which necessitates them to work beyond their initial decision of early retirement. Also, not all their customers come back to them after healing, especially those who spent a long time recuperating. All these factors also have a psychological effect on the workers. For instance, a vulcanizer and a panel beater reported

.....It took a long while before I could see properly again, I had to go to the government hospital in Ofa (Kwara State) because even Asubiaro Optics Hospital Osogbo (Osun State) could not help me. It was as if they added to the pains I had, I felt like having 2 extra problems with about 5 major problems I had before going there. Then someone suggested we go to OfaID 43

I told God when I started this job that I would not do it for more than 10 years; I even told my wife too, but when the incident happened we spent lots of money, we even sold some of our properties, and we could not even eat..... All the things I acquired in ten years were spent during the accident, so I was back to square one, I didn't have the option but to come back to the job. ID 41

It could be concluded that the occupational accidents resulted in inflicting physical and psychological pains and stress on the artisans. There is also a loss of time that prevents them from being productive and a loss of money spent on treating health problems, thereby resulting in a lack of business growth.

Discussion

This paper addresses a critical gap in the literature on the interface between OHS and enterprise development and growth in a developing country. The automobile artisans are exposed to various OHP. According to the artisans, the job they do exposes the workers to various hazards which include falling of objects on workers, fire explosions, and road accidents. This shows that the artisans are not ignorant of the hazards in their jobs. All the identified hazards have been identified by ILO and other researchers. For instance, ILO (2000) classified the hazards in the automobile industry into six broad categories- accident hazards (falling of objects on mechanics), physical hazards (exposure to excessive heat/cold), chemical hazards (chemical poisoning), biological hazards (infections as a result of microorganism contamination), psychosocial hazards (overexertion and incorrect combination of weight and posture during lifting and moving of heavy loads), and ergonomic hazards (acute musculoskeletal injuries).

Furthermore, the study revealed the psychological stress and financial hardship that the artisans went through based on the accidents they experienced at the workplace. The psychological stress includes pain, suffering, hospital admission, traveling for treatment, and loss of workdays. The financial hardship includes loss of income and savings on treatment of injuries and illnesses. This result supported studies that reported the economic loss of occupational injuries and illnesses. Adei et al., (2021) study among welders in Ghana reported that occupational injuries and illnesses resulted in loss of workdays and economic costs for the workers.

Conclusion

The article revealed that artisans understand most of the hazards in their work which include burns, road accidents, injuries, tyre explosions, and chemical poisoning. All these hazards lead to occupational accidents and injuries; which also result in psychological stress and economic loss. The article concludes that investing in occupational health and safety training is not just ethically sound, but also economically beneficial; which means OHS is not a cost, but an investment.

Study implications

The study has implications for the SE owners in general, government, and

OHS professionals. The SE owners can conduct a personal cost-benefit analysis by evaluating the potential costs of neglecting OHS against the benefits of preventive measures. They can also invest in essential safety equipment which may include personal protective gear, fire extinguishers, first-aid kits, and tools appropriate for the task. Seeking professional training in OHS management can equip them with the knowledge and skills to identify and mitigate hazards in their work environment.

The study's implications for the government and policymakers include making policies that will ensure OHS principles are followed in all workplaces including SE. Also, OHS professionals can tailor OHS measures to the unique demands of each business enterprise.

Study limitations

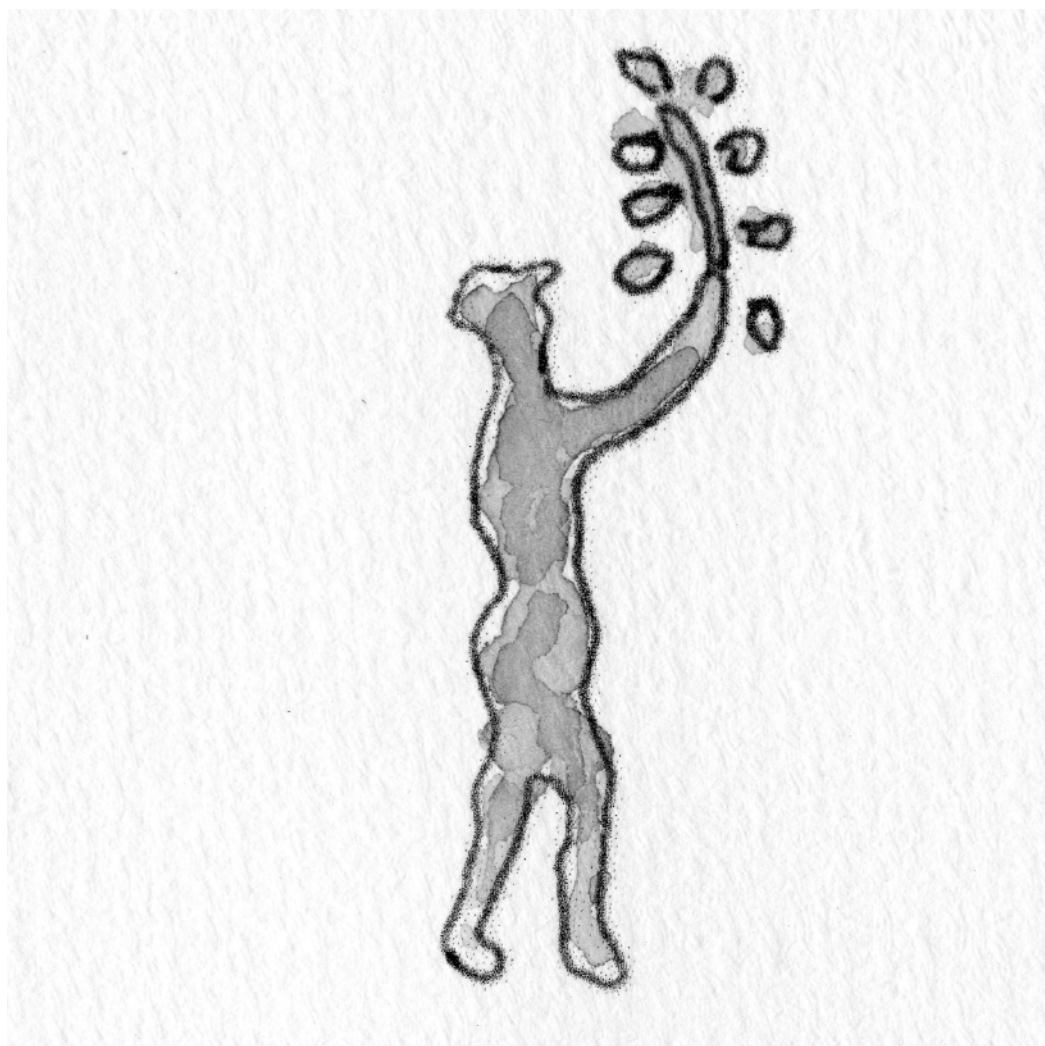
This study has revealed the occupational hazards in automobile artisans in a developing country and artisans' experience of occupational health problems. However, it should be noted that the interviews were conducted among a limited number of automobile artisans in Osun State, Nigeria, and therefore might not be generalized to other small enterprises in other regions or countries. Having said this, the same mechanisms could still be relevant in other contexts. Therefore, future research might focus on other SEs in a different context.

References

- Adei, D., Mensah, A.A., Agyemang-Duah, W., & Kankam, K.K. (2021). Economic Cost of Occupational Injuries and Diseases among Informal Welders in Ghana. *Cogent Medicine* (8)1: 1-17.
- Afolabi, F.J., de Beer, Paul., & Haafkens, J. A. (2021). Can occupational safety and health problems be prevented or not? Exploring the perception of informal automobile artisans in Nigeria. *Safety Science* (135) 105097.
- Afolabi, F.J., De Beer, P., Haafkens, J.A. (2021). Physical work conditions and perceived health problems among informal automobile artisans. *Work* 70(2): 455-466.
- Afolabi F.J. (2021). *We know the hazards in our work: perception of occupational health problems among the informal automobile artisans in Nigeria*. PhD Thesis. <https://hdl.handle.net/11245.1/6f71929e-a256-4d1a-a637-f0e742947bf6>
- Afolabi F.J. (2019): *Workplace health and safety in the informal sector: a case*

- study of Nigeria's informal entrepreneur*. International Conference on Applied Research in Business, Management and Economics. 12-14 December 2019. Barcelona, (Spain).
- Alan, B (2015). *Social Research Methods*. Amazon.
- EU-OSHA (2018). European Agency for safety and health at work. *Annual Activity Report*. Available at: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2018_Annual_Activity_Report_web_EN.pdf
- Guidotti, Tee L. (2011), 'Occupational Health and Economic Development', in Tee L. Guidotti (ed.), *Global Occupational Health* (2011; online edn, Oxford Academic, 1 May 2011), <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195380002.003.0025>, accessed 12 Mar. 2024.
- ILO, (2000). *Occupational Hazard Datasheet- Mechanic, automobile*. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_193167.pdf.
- ILO, (2012). *Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_207690.pdf
- Kuckartz, U. (2007). *MAXQDA: Professional software for qualitative data analysis* VERBI Software, Berlin.
- World Health Organization (WHO). (2021). *Occupational health*. Retrieved from https://www.who.int/occupational_health/en/
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2021).
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/index.htm>
- Silliker, A., 2019. Safety not always top priority for small business. *Canadian Occupational Safety*. Available at <https://www.thesafetymag.com/ca/topics/leadership-and-culture/safety-not-always-top-priority-for-small-businesses/185464>
- Strauss, A.L., & Corbin, J.M. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.), Sage publications, Thousand Oaks, London, New Delhi.

Thema Tijd



Determinanten van goede timing

Anita Strockmeijer

‘Feit is dat we geen tijd kunnen maken. We kunnen het wel nemen’ – Omdenken

Tijdens mijn promotietraject en mijn werk bij de Adviesraad Migratie, waar Paul als raadslid actief is, valt zijn prettige, ontspannen, scherpe, constructieve en productieve manier van werken direct op. De eigenschappen komen ook vaak naar voren in gesprekken over hem en in de bijdragen in dit liber. Paul levert zijn stukken altijd ruim op tijd aan, in een heldere schrijfstijl, en maakt zelfs bij een volle agenda tijd om tussentijdse vragen te beantwoorden. Hij lijkt hiermee een voorbeeld voor ons allen, want ook al heeft hij net zoveel uren in een dag als wij, hij lijkt ze beter te benutten. Hoe doet hij dat? In een tijd waarin een drukke agenda voor velen de norm is, blijkt tijd maken én nemen essentieel. Tijd hebben *beïnvloedt* onze productiviteit, ons stressniveau en de algehele kwaliteit van werk en leven. Hoe beheerst Paul de kunst van goede timing? Hier volgen enkele inzichten op basis van persoonlijke observaties.

‘Op tijd beginnen’ – vermoedelijk letterlijk en figuurlijk – is het gevleugelde antwoord van Paul op de vraag naar zijn hoge productiviteit. Ik vermoed dat Paul een vroege vogel is, dat goed past bij het patroon piek-dip-herstel zoals Daniel Pink beschrijft in zijn boek *Het juiste moment*. Pink toont een opmerkelijk consequent patroon aan van effectiviteit op een dag: een curve die in de loop van de ochtend stijgt, een snoekduik maakt in de middag en weer toeneemt in de vroege avond. Het patroon is te zien in positieve emoties (hoopvol en betrokken voelen) in een miljard geanalyseerde verstuurde tweets. Het patroon was de zien bij de financiële presentaties van beursgenoteerde bedrijven. En de beste violisten oefenen ‘s morgens veel (piek), nemen ‘s middags vrij (dip) en oefenen ‘s avonds nog een beetje (herstel). Volgens Pink hebben mensen die in het najaar (Paul) en de winter zijn geboren een grotere kans om vroege vogels te worden en dus mensen van het type piek-dip-herstel. Mensen die in

het voorjaar en de zomer zijn geboren, hebben daarentegen een grotere kans om nachtbrakers te zijn. Ongeveer 21 procent van ons is een nachtdier, met een ritme dat de dag begint met herstel, gevolgd door een dip en vervolgens een piek. Hoewel er niets mis is met het zijn van een nachtbraker, lijkt dit niet de meest optimale timing te zijn.

De kunst van goede timing, die Paul naar mijn idee perfect beheerst, draait om meer dan alleen de dag effectief beginnen. Een ander belangrijk element is zijn organisatietalent. Ik bedoel niet zijn vermogen om een feestje te organiseren – al kan hij dat ongetwijfeld ook – maar zijn *gestructureerde* manier van werken. Een clean-deskbeleid, waarbij hij papierloos aan vergaderingen deelneemt, maar wel alles op de computer klaar heeft staan: het document dat wordt besproken, de voorgaande versie ervan, agenda, en gemaakte afspraken. Daarbij komt zijn zorgvuldige archivering van publicaties en datasets. Mocht *iemand* ooit een databestand van de afgelopen twee decennia over 'werk' nodig hebben, dan is de kans groot dat Paul het heeft, heeft gebruikt of er in ieder geval van weet.

Daarnaast excelleert Paul in agendaplanning: hij is precies op tijd voor afspraken – niet te vroeg en niet te laat – zodat vergaderingen kunnen beginnen op het afgesproken moment. Hij rondt het overleg af op het vooraf vastgestelde tijdstip, zodat hij aansluitend zijn treinreis naar huis kan maken, zonder tijd te verliezen aan borreltijd. Dit zijn elementen die zeker thuishoren in de 'tien gouden tips voor goede timing', maar Paul brengt ze ook daadwerkelijk in de praktijk.

Het nemen van regelmatige pauzes om de productiviteit te verhogen en vermoeidheid te voorkomen, is een veelvoorkomend advies in doe-het-zelfboeken over timemanagement. Paul heeft dit advies ter harte genomen en in de praktijk gebracht door een lieve hond in huis te nemen.

Samengevat: een effectieve start van de dag, papierloos en gestructureerd werken, gedisciplineerd agendabeheer, en af en toe een wandeling met de hond zijn volgens mij de belangrijkste determinanten voor de goede timing die Paul zo goed beheerst. Natuurlijk speelt er meer mee dan alleen goede timing bij zijn ontspannen en productieve wijze van werken. Denk aan determinanten als hoge intelligentie en grote denkkraft. In deze bijdrage heb ik me echter

beperkt tot tijd, omdat we dat allemaal hebben, maar niet altijd nemen en Paul daarin echt een voorbeeld kan zijn. Er blijven vragen over, zoals hoe afleidingen te elimineren? Al is dat voor Paul nu niet meer relevant. Voor hem breekt een nieuwe tijd aan: de tijd van pensioen.

Dank je, Paul, voor je inspiratie, scherpe geest en plezierige samenwerking. Nu komt er een nieuwe fase aan: je pensioen, opgelegd door de wet. Een tijd waarin niets meer hoeft en alles mag, toch? Maar jij, als mythe kraker, bepaalt dat gelukkig zelf! Het is fijn dat je je eigen weg blijft volgen en doorgaat met allerlei activiteiten. Ik wens je een goede tijd, vrije tijd en mooie tijd toe!

Gary Becker en de teloorgang van vrije tijd

Joop Hartog⁹⁰

1. Motivering en inhoud

Al bij eerste lezing, een halve eeuw geleden, was ik geïmponeerd door Gary Beckers *Allocation of Time*, een waarlijk baanbrekend artikel dat een andere blik bracht op consumptie en productie binnen huishoudens. In Beckers visie is er naast tijd voor betaald werk geen ijdele vrije tijd, maar tijd die wordt ingezet om in combinatie met gekochte goederen de goederen te produceren die nut opleveren. Sinds enige tijd heb ik wat ideeën over de arbeidsmarkt ontwikkeld waarin dat model van pas komt. Deze bijdrage biedt mij een mooie gelegenheid om die ideeën uit te werken. Ze sluiten aan bij vraagstellingen die Paul interesseren. Wat is de betekenis van een baan, welke attributen tellen? Loon is natuurlijk van betekenis, maar: “Als werkenden wordt gevraagd welke aspecten van het werk zij het belangrijkste vinden, dan scoren ‘inhoudelijk leuk werk’, ‘prettige mensen om mee te werken’ en ‘werk waar je zelf trots op bent’ het hoogst.” (De Beer, 2023). In deze bijdrage krijgen de intrinsieke aspecten de aandacht die ze volgens Paul verdienen. Mijn taxatie is dat de intrinsieke aspecten van werk belangrijker zijn geworden, zeker voor jongeren. Als doorgewinterd empiricus zal Paul het hier vast niet mee eens zijn voor hij solide onderbouwing heeft gezien. De stelling dat voor de jongere generatie “purpose” (het bedrijf waar je wil werken moet duurzaam zijn, sociaal, maatschappelijk nuttig) zo belangrijk zou zijn heeft hij ook terzijde geschoven als een hype, opgeblazen door selectieve media-aandacht. Wat mensen willen in hun baan is volgens hem gewoon constant: 1)leuk werk, 2) leuke mensen, en dan salaris en nog wat variabelen, daarbij verwijzend naar AIAS onderzoek⁹¹.

⁹⁰ Joop Hartog was hoogleraar economie aan de Universiteit van Amsterdam en gespecialiseerd in arbeidseconomie. Joop was promotor van Paul de Beer. Een uitgebreidere versie van het artikel staat op de website van www.joophartog.nl; met dank aan Hettie Pott-Buter voor commentaar op een eerdere versie.

⁹¹ Herhaling Werkverkenners, Rens de Jong

In dit artikel pas ik Beckers theorie over de allocatie van tijd toe op het gedrag van huishoudens als aanbieders en vragers van arbeid en trek daaruit een aantal conclusies over de teloorgang van het begrip vrije tijd, toegenomen stress en de langdurige spanning op de arbeidsmarkt. Solide empirische onderbouwing is nog niet aan de orde, dus Paul zal nog wel even twijfelen over de empirische houdbaarheid van mijn betoog. Ik beschouw het als een uitdaging om nadere onderbouwing te leveren.

Overigens ontleen ik aan mijn werk voor dit artikel ook een waarschuwing van iemand die, inmiddels al 12 jaar emeritus, blijmoedig een onderzoeksveld betrad dat hij tijdens zijn emeritaat niet meer had betreden, en toen uit zijn eigen onwetendheid had geconcludeerd dat er op dat veld niets tot bloei was gekomen. Te laat drong die blikvernauwing tot mij door. Ik kan dus slecht beoordelen of dit artikel iets zinvols toevoegt aan de bestaande kennis. Maar ik heb het wel met veel plezier geschreven. Ik laat het aan Paul over om te beoordelen of dit storende arrogantie is of juist de vreugden van het emeritaat belicht. Ik geef Paul mijn ervaring mee dat je in het emeritaat vrijmoedig kan kiezen tussen passief kennis verwerven en actief je eigen kennis produceren.

2. Becker over allocatie van tijd

In de conventionele basistheorie wordt tijd slechts onderscheiden in werktijd en vrije tijd; vrije tijd was goed, arbeidstijd telde als verlies van waardevolle vrije tijd. Aan de term "vrije tijd" kleven allerlei associaties. "Vrij" suggereert niet-bezet, beschikbaar, zoals een stuk land braak kan liggen. Het refereert aan iets waarover je onbekommerd kan beschikken, als een soort overschot. Hier zal worden betoogd dat die betekenis achterhaald is. Maar soms zie ik er nog wel een overblijfsel van. Als ik op een lome warme zondagmiddag mijn dorpje uit fiets, zie ik soms, in de schaduw van de boerderij, aan een tafeltje op het grind, met een theepot in het midden, de boer en de boerin in volstrekte rust naast elkaar zitten, er gaan amper woorden tussen hen heen en weer. Weldadig. Maar dat is geen standaardbeeld meer, zelfs niet voor de zondag.

In Beckers theorie wordt nut (welvaart) ontleend aan *nutsgoederen* die door het individu zelf worden geproduceerd door combinatie van gekochte marktgoederen en tijd. Netflix kijken vraagt een Netflix abonnement, een ontvangapparaat, een sofa en tijd. Lezen idem: boek, stoel, tijd. Schone kleding vraagt een wasmachine, waspoeder en tijd. Er zijn vele substitutiemogelijkheden: bioscoop/ Netflix, thuis vrienden ontvangen of in

een restaurant, zelf autorijden of openbaar vervoer, zelf je kinderen verzorgen of op de kinderopvang, zelf voorlezen of de iPad aanzetten.

Onder marktgoederen vallen zoals gewoonlijk ook diensten, zoals arbeidsdiensten: de kelner en de sommelier, de pakjesbezorger, de oppas, de glazenwasser, vuilnisman en de hovenier. Zo komt dus ook de vraag naar arbeid vanuit de huishoudelijke sector in beeld. In Beckers theorie heeft arbeidstijd besteed aan verwerven van arbeidsinkomen geen directe invloed op welvaart. Het deel van de totaal beschikbare tijd niet besteed aan productie van nutsgoederen is de tijd besteed aan verwerven van arbeidsinkomen, maw aan betaalde arbeid. Er is maar één restrictie relevant voor nutsmaximering: de restrictie op tijd.

In de conventionele theorie wordt de seculiere daling in het arbeidsaanbod van mannen toegeschreven aan een overheersend inkomenseffect van loonstijging, de seculiere stijging van het aanbod van gehuwde vrouwen aan een overheersend substitutie-effect. Er zal ook sprake zijn van interactie tussen arbeidstijd van partners in een huishouden. Hoe dat uitpakt hangt af van de aard van de welvaartsfunctie die voor het huishouden wordt geformuleerd. Mijn eerste blikvernuwing werd me duidelijk toen ik zag dat Beckers model had geïnspireerd tot een uitvoerige literatuur over die welvaartsfunctie, met onderhandelingen tussen partners (Chiappori en Lewbell (2016))⁹².

Veranderingen van niet-arbeidsinkomen leiden tot gebruikelijke inkomenseffecten. Stijgend niet-arbeidsinkomen kan leiden tot minder uren betaalde arbeid, meer restaurant bezoek en minder thuiskeuken, tot meer autorijden en minder fietsen of openbaar vervoer, tot meer thuisbezorgde boodschappen dan winkelbezoek etc. Als de prijs van een marktgoed verandert, leidt dit tot de gangbare inkomens en substitutie effecten voor het nutsgoed waarin dat marktgoed wordt gebruikt en tot kruiselingse effecten voor andere nutsgoederen en voor betaalde arbeid. Wanneer een TV of vaatwasser goedkoper wordt, kan dit leiden tot (tijdelijk) extra arbeidsaanbod om TV of vaatwasser te kopen. Als de huur van een atelier stijgt zal een beeldhouwer wellicht meer lessen op school draaien om zijn autonome kunst te kunnen blijven uitoefenen (zie Kackovic en Hartog, 2019. Wanneer de

92 Ik kende wel de rijke theorie over arbeidsmarktgedrag van (gehuwde) vrouwen van Nobelprijswinnares Claudia Goldin (2021) en de uitvoerig gedocumenteerde analyse van dat gedrag op lange termijn in 7 Europese landen van Hettie Pott-Buter (1993).

loonvoet verandert, veranderen de prijzen van tijdsintensieve nutsgoederen het meest. Paul is vertrouwd met deze theorie. Op p 74 van zijn proefschrift uit 2001 citeert hij Beckers voorspelling dat goederen door productiviteitstijging steeds goedkoper worden en diensten steeds duurder, hetgeen een stimulans oplevert om de goederen aan te schaffen waarmee de relevante nutsgoederen zelf in de huishouding kunnen worden geproduceerd.

3. Toepassingen van Becker's model

3.1 Toegenomen tijdsdruk

De signalen zijn overvloedig dat de tijdsdruk is toegenomen. Paul noteert op p. 309 van zijn proefschrift dat dit zeker geldt voor "werk in de post-industriële samenleving. De klachten over werkdruk, stress en burn-out zijn niet van de lucht". Maar het geldt inmiddels ruimer.⁹³ Het hele leven is jachtiger geworden, alom is stress toegenomen en er is zelfs een nieuw begrip ontstaan: keuze stress, en daaraan gelieerd FOMO, Fear of Missing Out, de angst om een verkeerde keuze te hebben gemaakt, iets te hebben gemist wat eigenlijk niet gemist mocht worden. Dat betekent in de eerste plaats dat vrije tijd in de zin van braakliggende tijd niet meer bestaat. Er is zo veel om uit te kiezen dat de schaarste aan tijd klemmender is geworden.

Het bestaan van keuzestress, vooral bij jongeren, laat zien dat het simpele rationele keuzemodel van de micro-economie de kosten van optimalisering ten onrechte negeert. Kiezen vereist informatie vergaren, en wikken en wegen. En dat kost tijd en inspanning.

Ooit was tijdsdruk, tijdbesparing, beperkt tot het domein van het werkzame leven. Maar diezelfde druk is inmiddels al lang een factor in het domein van de huishoudproductie. Besparing op transporttijd (snellere treinen, snellere fietsen, bezorging aan huis van allerlei goederen met slechts één nacht wachttijd, etc.). Het geldt zelfs voor de productie van amusement (zoals afspeellijsten voor muziek op streaming).

Een wellicht onverwacht effect voorbeeld van tijdschaarste doet zich voor op het gebied van taal. Woorden worden voortdurend ingekort, door amputatie

⁹³ Overigens wordt toenemende tijdsdruk al veel langer ervaren. De dichter Slauerhoff schreef in 1933 over "de door het moderne leven gekwelde en gejaagde mensheid"; geciteerd in EW Weekblad 18/23 december 2023, p 177.

of samenstelling (info, vrijmibo, ambu)⁹⁴, toevoeging van beeldtaal aan de geschreven taal (emoji's). We zijn zelfs steeds sneller gaan spreken.⁹⁵

3.2 *Gereduceerde betekenis van betaalde arbeid*

Het standaard arbeidsaanbodmodel neemt werk als bron van inkomen om de consumptie te kunnen betalen. Daarnaast zijn er modellen van beroepskeuze en beroepsvoorkeur die uitmonden in compenserende verschillen in lonen.

In de loop der tijden is de reguliere arbeidstijd fors gedaald. De gemiddelde arbeidsduur per week was in 2022 32,4 uur: 36,3 voor mannen, 28,1 voor vrouwen. 16% van de werkenden had een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 20 uur, 32 % tussen 20 en 35 uur.⁹⁶ Dit betekent dat van een week met 116 niet-slaap uren minder dan 30 % aan werken wordt besteed. Bovendien zijn de vakanties en het aantal vrije dagen fors uitgebreid. Van 1970 tot 2020 is het aantal gewerkte uren per werkzame gedaald van ruim 1850 naar ruim 1350.

Je zou misschien verwachten dat met de daling van de arbeidsduur de aard van het werk minder belangrijk wordt. Maar er zijn juist indicaties van het tegengestelde: met name jongere generaties lijken meer eisen aan hun werk te stellen. Werk moet vooral leuk, aantrekkelijk, bevredigend zijn, zoals Paul al constateerde. Zo niet, dan wordt uitgekeken naar een andere baan. Dat wordt natuurlijk makkelijker gemaakt zo lang op de arbeidsmarkt een vraagoverschot heerst. Toch lijkt het om een structurele ontwikkeling te gaan. Het domein van werk is te klein geworden voor een eigen benadering, het wordt op dezelfde manier behandeld als het domein van de vrije tijd. De aard van het werk heeft het karakter gekregen van een luxe goed, dat aan allerlei eisen moet voldoen, zoals dat ook geldt voor recreatie en amusement. Daarmee kan Beckers model worden uitgebreid over het gehele domein van tijdsbesteding, waarmee werktijd niet langer wordt behandeld als een ongedifferentieerde restcategorie. Het verschil tussen werkactiviteiten en vrije-tijds activiteiten is dan dat de eerstgenoemde activiteiten negatieve prijzen hebben en de laatste positieve. Schatting van zulke modellen kan interessante patronen

94 Ande Cremers en Rose Snijders (2024) rapporteren in *Onze Taal* over het gebruik van "afko's" onder huidige studenten, zoals bvo'tje (biertje voor onderweg), geru (gemeenschappelijke ruimte), hg (huisgenoot), vvv (vriendinnetje van vroege) en natuurlijk het aloude stufi.

95 Een sprintje trekken in je spraak - NEMO Kennislink. De Troonrede wordt sneller uitgesproken, de presentator van het NOS Journaal spreekt sneller.

96 CBS Statline

van substitutie en complementariteit tussen werk en vrije tijd documenteren. De verschuiving van de verhouding tussen werk en vrije tijd, met egalisatie van eisen die aan beide tijdsbestedingen worden gesteld, heeft natuurlijk belangrijke consequenties voor de wervingskracht van ondernemingen.

4. De uitruil van productie

Beckers model van tijdallocatie en productie binnen de huishouding heeft een uitvoerige literatuur opgeleverd. Dit is mijn tweede blikvernaauwing; Juster en Stafford (1991) geven een survey van de vroege ontwikkelingen. Kea Tijdens en Tanja van der Lippe hebben voor Nederland empirische schattingen gemaakt en toetsen verricht die ik heb gemist.

Toch zijn de grote verschuivingen tussen marktproductie en huishoudproductie naar mijn waarneming eerder gesuggereerd dan gedetailleerd gemeten (maar ik heb niet alle literatuur kunnen uitpluizen). Om hierin wat structuur aan te brengen heb ik mijn eigen waarnemingen in kaart gebracht voor drie generaties: die van mijn ouders in mijn jeugd ("O"), van mijzelf ("Z") en van mijn kinderen ("K"). Ik denk dat het beeld redelijk representatief is voor de autochtone bevolking. De basisanalyse staat in Appendix 1 (zie website versie). Globaal kunnen de volgende ontwikkelingen worden onderscheiden.

Mannen zijn minder betaald werk gaan verrichten, (gehuwde) vrouwen zijn meer betaald werk gaan verrichten. De daling voor mannen is een vrij geleidelijke daling van standaard uren, voor vrouwen is de participatie gestegen, wat schuchter met deeltijd werk voor generatie Z, en stevig doorgezet naar generatie K. Participatie van gehuwde vrouwen is nu gewoon, nog wel vaak in deeltijd, zeker bij aanwezigheid van jonge kinderen, maar voltijd voor gehuwde vrouwen is niet langer uitzonderlijk.

Binnen de huishouding zijn de taken gelijkverdeeld tussen de partners, ook met schuchter begin in generatie Z en verdere ontwikkeling in generatie K. De verdeling van taken tussen partners volgt niet langer een stereotiep stramien, maar is open, met vele variaties tussen huishoudens. Ook de deelname aan betaald werk is gelijk geworden, deeltijd werk voor beide partners is niet ongewoon.

De huishoudelijke productie van nutsgoederen is meer goederen-intensief (en kapitaalintensief) geworden, mn in de overgang van generatie O naar Z, en meer energieintensief geworden, mn in de overgang van generatie van Z naar K. Er heeft zich in de huishoudelijke productie een aanzienlijke technologische

ontwikkeling voorgedaan, met tal van product innovaties (smart phone) en proces innovaties (van stoffer en blik naar elektrische stofzuiger).

Gestimuleerd door de technologische ontwikkelingen, de stijging van arbeidslonen en de daling van marktprijzen voor goederen, heeft zich een grote verandering voorgedaan in de volumes en daarmee de compositie van de productie van nutsgoederen in de huishouding. Als complement daarvan is ook de vraag naar marktgoederen sterk veranderd. Dit gaat samen met verandering in de tijdsbesteding. Het lijkt er op dat binnen de huishouding meer tijd dan voorheen wordt besteed aan de productie van nutsgoederen voor recreatie en amusement.

Voor zover ik weet is dit hele proces maar beperkt waargenomen. Er is geen statistische registratie zoals die wel bestaat voor marktproductie, we hebben geen data voor finale productie van nutsgoederen, geen data over bezit en inzet van kapitaalgoedere. Het enige wat we hebben is de registratie van tijdbesteding, dwz de inzet van arbeid.

Er is wel wat fragmentarische informatie over bezit aan kapitaalgoederen. Zo hebben Hopstaken en Van der Maes (2023) gemeten dat een Nederlandse huishouding gemiddeld 131 apparaten met een batterij of stekker bezit, waarvan er 106 in gebruik zijn, 22 in onbruik en 3 kapot. Van sommige apparaten geven ze ook enige summiere indicatie van de ontwikkeling in de tijd. SEO heeft een index ontwikkeld van het bezit aan inboedels. De index is gebaseerd op aankoopdata verzameld door het CBS. Met basis 1993 staat de waarde index van inboedels per huishouden in 2024 op 177⁹⁷.

5. Wat heeft deze bespiegeling opgeleverd?

De buit van deze bespiegelingen is in feite een verzameling onderzoeksvoorstellen:

1. Een empirische analyse van de processen in het huishouden

Een volwaardige empirische invulling van Beckers allocatiemodel ken ik niet: effecten van loon- en prijsveranderingen op consumptie van nutsgoederen, productiefuncties, technologische ontwikkelingen, stijging van arbeidsproductiviteit binnen de huishouding, innovaties. Er zijn wel deelstudies, zoals bijvoorbeeld die van Van der Lippe, Tijdens en De Ruijter (2004).

⁹⁷ Inboedelindex en Herbouwwaardemeter (verzekeraars.nl. Dank aan Miranda Grafdijk, Verbond van Verzekeraars voor de verwijzing.

2. *Spanning op de arbeidsmarkt*

De voortdurende spanning op de arbeidsmarkt zou je kunnen toerekenen aan stagnerend aanbod (door de daling van gewerkte uren) en de toenemende vraag (door uitbesteding van huishoudelijke productie). Per hoofd van de bevolking is tussen 1969 en 2021 het aantal gewerkte uren constant gebleven, hoewel de participatiegraad fors is gestegen (details in de webversie). Voor de toegenomen vraag zou het huishoudmodel gedetailleerd moeten worden geschat (zie boven). Grote delen van zorg, vermaak, voeding, levering van allerlei consumptiegoederen zijn van zelfproductie verplaatst naar marktproductie, met bijbehorende vraag naar arbeid. De sterk toegenomen hoeveelheid vrije tijd wordt nu gevuld door activiteiten die veel intensiever zijn in betaalde arbeid die op de arbeidsmarkt moet worden geleverd. Overigens is die spanning op de arbeidsmarkt zeker niet uniek. In 2019 stond het aantal vacatures per 100 werklozen op 67, en het klom later naar niveaus boven de 100. Maar in hoogconjunctuur tussen 1952 en 1978 waren er ruwweg 400 vacatures per 100 werkloze mannen (Hartog, 1980, Figuur 1.2).

3. *Keuzestress als gedragseconomisch fenomeen*

Gedragseconomie neemt afstand van niet-waargenomen, kosteloze, rationele nutsmaximering en neemt het keuzeproces zelf als kenobject. Die benadering is dus bij uitstek geschikt om ook de welvaartskosten te meten van de enorme toename in de bestedingsmogelijkheden van tijd en inkomen.

4. *Verschuivingen in preferenties*

Preferenties voor baankenmerken lijken te zijn verschoven en daarmee de benodigde loonverschillen naar die kenmerken en werkinhoud. Het zou mooi zijn om deze stelling empirisch te toetsen.

Elk van die thema's kan uitvoerig worden uitgewerkt, waarbij ongetwijfeld kan worden gesteund op meer reeds beschikbare literatuur dan ik heb aangehaald. Er liggen voldoende uitdagingen voor een vaardig emeritus. En een emeritus heeft het voorrecht om rustig te kiezen, zonder keuzestress.

Referenties

- Becker, G. (1965), A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal*, 75 (299), 493–517
- Beer, P. de (2001), *Over werken in de post-industriële samenleving*, proefschrift

Universiteit Van Amsterdam

- Beer, P. de (2023). Maak werk aantrekkelijker. *Socialisme en Democratie*, 80(2), 11-22
- Chiappori, P-A i and A. Lewbel (2016), Gary Becker's A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal*, 125 (583), 410–442,
- Cremers, A. en R. Sniijders (2024), Een bopla met biba's, *Onze Taal*, 2024 (1),32-33
- Goldin C. *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton NJ: Princeton University Press
- Hartog J. (1980), *Tussen vraag en aanbod, een onderzoek naar de arbeidsmarkt van 1950 tot 1980*, Leiden: Stenfert Kroese
- Hopstaken, J. en M. van der Maes (2023), Ffact, file:///C:/Users/Beheerder/Downloads/R032-Bezitsmeting-elektrische-apparaten-bij-huishoudens%20(1).pdf
- Juster, T. and F. Stafford (1991), "The Allocation of Time: Empirical Findings, Behavioral Models, and Problems of Measurement, *Journal of Economic Literature*, 29 (2), 471–522.
- Kackovic. M. en J. Hartog (2019), On the Idiosyncrasies of the Labour Market for Visual artists, *Labour*, 33 (2), 162-186
- Lippe, T. van der, K. Tijdens and E. de Ruijter, Outsourcing of Domestic Tasks and Time-saving Effects, *Journal of Family Issues*, 25 (2), 216-240
- Pott-Buter, H. (1993), *Facts and Fairytales about Female Labor, Family and Fertility, A Seven-Country Comparison, 1850-1900*, Amsterdam: Amsterdam University Press

'Paul is een oerexemplaar van een mythedorprikker. Hij ontrafelt minutieus waarom de arbeidsmarkt, ondanks het woord, helemaal geen markt is.' – *Monique Kremer*

'Paul is steeds weer een onderscheidend wetenschapper gebleken die altijd zijn empirische argumentatie dik op orde heeft en die ik vaak een 'oppositiepartij op persoonlijke titel' noemde, altijd weer origineel en op zoek naar constructieve verbeteringen.' – *Marc van der Meer*

'Onnodig te zeggen dat we dit niet kunnen bereiken zonder de waardevolle inzichten van socioloog-econoom Paul de Beer.' – *Margo Trappenburg*

'Paul de Beer: een multidisciplinaire duizendpoot.' – *Maarten Keune*

'We willen Paul bedanken voor zijn unieke bijdrage aan het veld van arbeidsverhoudingen in Nederland.' – *Lisa Berntsen & Rein de Sauvage Nolting*

'Al de kennis, kunde en het netwerk dat Paul in de loop van de jaren heeft opgebouwd – er is tijd nodig om zo'n enorme kenniskathedraal te bouwen.' – *Wieteke Conen*

'Met het vertrek van Paul vertrekt er weer een pleitbezorger van de publieke zaak. En dat is juist in de huidige tijd een groot gemis.' – *Fabian Dekker*