



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De flexibilisering van werk en andere mythes

de Beer, P.T.

Publication date

2020

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. T. (2020). De flexibilisering van werk en andere mythes. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(1), 80-94.

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.

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ARTIKEL

De flexibilisering van werk en andere mythes

Paul de Beer*

Toekomstvoorspellingen van de arbeidsmarkt zitten er vaak ver naast. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat voorspellingen een kleine recente trend vaak aanzien voor een grote structurele trend. Veelal is dit ten onrechte. Ook recente toekomstvoorspellingen voorzien vaak grote veranderingen op basis van nog nauwelijks waarneembare trends, zoals de technologische ontwikkeling of de opkomst van de platformeconomie. Als men een wetenschappelijk gefundeerde uitspraak over de toekomst van werk wil doen, kan men zich beter baseren op historische langetermijntrends, waarvan het plausibel is dat die zich nog wel enige tijd zullen voortzetten. Een zo'n trend is de groeiende diversiteit van de arbeidsmarkt, zowel ten aanzien van contractvormen als ten aanzien van werkkenden (vrouwen, tweeverdieners). De gevolgen van de groeiende diversiteit van de arbeidsmarkt voor de regulering van werk en sociale zekerheid zijn echter nog nauwelijks doordacht. Een andere langetermijntrend die in de toekomst mogelijk weer een rol gaat spelen is de verkorting van de voltijds arbeidsduur.

Inleiding

‘De toekomst van werk’ is ‘in’. Er worden talloze symposia, conferenties en ‘masterclasses’ georganiseerd onder de noemer ‘toekomst van werk’ of ‘future of work’. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid heeft in januari 2020 een project ‘toekomst van werk’ afgerond met de publicatie *Het betere werk*. Een commissie onder voorzitter van Hans Borstlap heeft kort daarna een advies aan de regering uitgebracht over de toekomst van de regulering van werk. Adviesbureaus bereiden hun cliënten voor op de toekomst van werk.¹ Blijkbaar leeft er een sterke behoefte om meer te weten over wat ons op het gebied van werk te wachten staat. Mogelijk hangt dit samen met de observatie dat de arbeidsmarkt ingrijpende veranderingen doormaakt, die de vraag oproepen naar de consequenties voor de toekomst. Denk aan de technologische ontwikkeling (vaak samengevat onder de noemer ‘robotisering’), de groei van flexibele en andere niet-standaard arbeidsrelaties, globalisering en demografische ontwikkelingen als vergrijzing en migratie.

De vraag die ik in dit artikel wil beantwoorden, is wat dergelijke trends ons kunnen leren over de toekomst van werk en wat we überhaupt over die toekomst kunnen zeggen. Strikt genomen is het antwoord op die laatste vraag: niets. Veranderingen in ons werk vinden immers niet plaats volgens onveranderlijke

* Paul de Beer is werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies-Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI), Universiteit van Amsterdam.
E-mail: p.t.debeer@uva.nl.

natuurwetten, maar worden beïnvloed door tal van contextafhankelijke (dat wil zeggen: tijd-, plaats- en cultuurgebonden) factoren die in de loop van de tijd (ook) veranderen. De toekomst van het werk is daarom fundamenteel onzeker. Toch wil ik in dit artikel een poging doen om meer en minder plausibele toekomstbeelden te onderscheiden. Ik beperk me hier, zoals in de meeste toekomstbeschouwingen, tot het terrein van betaald werk. Dit betekent dat erin dit artikel aan ontwikkelingen rond onbetaald werk, hoe belangrijk op zichzelf ook, voorbij wordt gegaan.

Ik probeer allereerst enige lessen te trekken uit eerdere pogingen om de toekomst van het werk te voorspellen. De belangstelling voor de toekomst in het algemeen en voor de toekomst van werk in het bijzonder is allermintst nieuw. Zo werden in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw tal van voorspellingen gedaan over de wereld – inclusief over ons werk – in het ‘magische’ jaar 2000 (zie bijvoorbeeld: Kahn & Wiener, 1967). Ook in die voorspellingen speelde de technologische ontwikkeling al een grote rol. Veelal werd voorspeld dat we in de toekomst veel minder zouden hoeven te werken, omdat een groot deel van onze beroepsactiviteiten zouden zijn geautomatiseerd. De samenleving ontwikkelde zich in de richting van een vrijetijdssamenleving. Een van de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen was daarom hoe iedereen die schat aan vrije tijd op een zinvolle manier zou kunnen besteden. Een van de bekendste studies over de toekomst van werk uit deze tijd was *40.000 uur* van de Franse econoom Jean Fourastié (1969), die voorzag dat we in de loop van de eenentwintigste eeuw in een mensenleven nog ongeveer 40.000 uren aan betaald werk zouden besteden, namelijk 30 uur per week gedurende 40 weken per jaar in een werkzaam leven van 35 à 40 jaar. Dat het thema van de vrijetijdssamenleving geheel uit het maatschappelijke debat is verdwenen, laat al zien dat deze voorspelling er fors naast zit. Niettemin is er reden om later op dit toekomstperspectief terug te komen.

Drie onjuiste voorspellingen

Ik beperk me nu tot een drietal toekomstverkenningen van werk die in de afgelopen halve eeuw ten behoeve van of in opdracht van de Nederlandse regering zijn uitgevoerd. Hoe zou de arbeidsmarkt er nu hebben uitgezien als de verwachtingen in deze toekomstverkenningen waren uitgekomen?

In 1977 publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het rapport *Maken wij er werk van?* In dit rapport voorspelde de WRR dat de marktsector in de toekomst onvoldoende banen zou creëren voor iedereen die wil werken. Om voor het groeiende arbeidsaanbod voldoende werk te scheppen, was het daarom volgens de WRR onvermijdelijk dat de toekomstige werkgelegenheidsgroei uit de quartaire (publieke) sector zou komen. Inderdaad kromp de werkgelegenheid in de marktsector in de zes jaar na de publicatie van het rapport (tussen 1977 en 1983) met 166.000 arbeidsjaren, terwijl het arbeidsvolume in de publieke sector (overheid, onderwijs, zorg en welzijn) met 123.000 arbeidsjaren groeide. Aanvankelijk had de WRR dus goed voorzien dat de werkgelegenheid in de marktsector zou krimpen. Vanaf 1983 begon de werkgelegenheid in de marktsector echter weer te groeien, en tussen 1977 en 2017 nam het arbeidsvolume in de marktsector uiteindelijk zelfs toe met 1,6 miljoen arbeidsjaren. In dezelfde periode groeide de publieke sector per saldo met ‘slechts’ 0,5 miljoen.

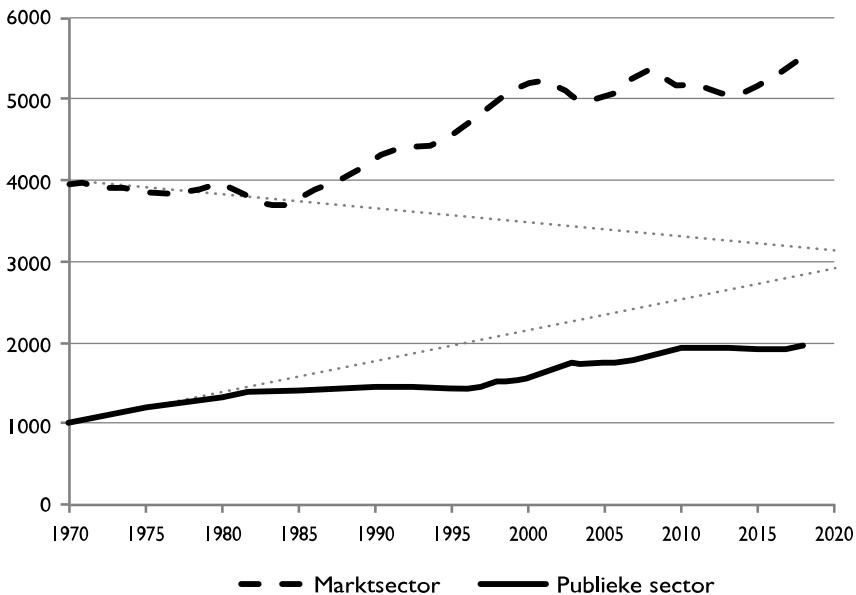
Twee derde van de werkgelegenheidsgroei sinds 1977 werd dan ook gerealiseerd in de marktsector. Op langere termijn zat de WRR er dus volledig naast dat er in de marktsector geen banengroei meer zou plaats vinden.

In 1990 publiceerde de WRR weer een rapport waarin de toekomst van de arbeidsmarkt centraal stond: *Een werkend perspectief*. Dit rapport berekende dat de werkgelegenheid in de volgende tien jaar (tot 2000) met 360.000 arbeidsjaren zou groeien. Dankzij de toename van deeltijdwerk zou het aantal werkzame personen met 800.000 personen groeien. In werkelijkheid nam het arbeidsvolume tussen 1990 en 2000 echter drie maal zo sterk toe, namelijk met bijna 1,1 miljoen arbeidsjaren, en het aantal werkzame personen met bijna 1,4 miljoen. Over een periode van niet meer dan tien jaar had het rapport de werkgelegenheidsgroei dus zwaar onderschat.

In 2008 vraagt het kabinet een commissie onder voorzitterschap van TNT-president Peter Bakker een analyse te maken van de toekomstige behoefte aan en beschikbaarheid van arbeidskrachten. Er is op dat moment, op het hoogtepunt van de conjunctuur, namelijk sprake van een krappe arbeidsmarkt en er bestaat vrees voor aanhoudend tekorten aan personeel. De commissie voorziet dat tot 2015 de werkgelegenheid met 600.000 personen zal groeien en de beroepsbevolking met slechts 225.000. Hierdoor dreigt een tekort van 375.000 arbeidskrachten. De commissie roept de regering daarom op om werk te maken van het vergroten van het arbeidsaanbod. In werkelijkheid kromp de werkgelegenheid tussen 2008 en 2015 echter met bijna 150.000 personen, terwijl de beroepsbevolking met zo'n 140.000 groeide. Het resultaat was dat er in 2015 niet een tekort van 375.000 arbeidskrachten was, maar een groot 'overschot', resulterend in zo'n 600.000 werklozen. De Commissie-Bakker zat er in een periode van zeven jaar dus bijna een miljoen naast, ondanks het feit dat de beroepsbevolking nog minder sterk groeide dan de commissie verwachtte. Inderdaad, de toekomst van de arbeidsmarkt voorspellen is geen sinecure.

Overschatte trends

Waarom zitten voorspellingen er zo vaak volledig naast? Een van de verklaringen is dat een opvallende recente trend vaak wordt aangezien voor de kiem van een belangrijke structurele ontwikkeling die in de toekomst versterkt zal doorzetten. Zo verwachtte de WRR in 1977 dat de krimp van de marktsector en de groei van de publieke sector die zich sinds het begin van de jaren zeventig voordeden, zich zouden voortzetten. De krimp van de marktsector was vooral het gevolg van de economische terugval na de eerste oliecrisis in 1973 en de herstructurering die daarvan het gevolg was, terwijl de groei van de publieke sector een bewuste keuze was van het kabinet-Den Uyl (1972-1977), dat hiermee het welzijn van de burger wilde vergroten. Zouden de trends tussen 1970 en 1977 zich hebben voortgezet tot de dag van vandaag, dan zou het arbeidsvolume in de publieke sector inderdaad een van de komende jaren het arbeidsvolume in de marktsector zijn gepasseerd (figuur 1).



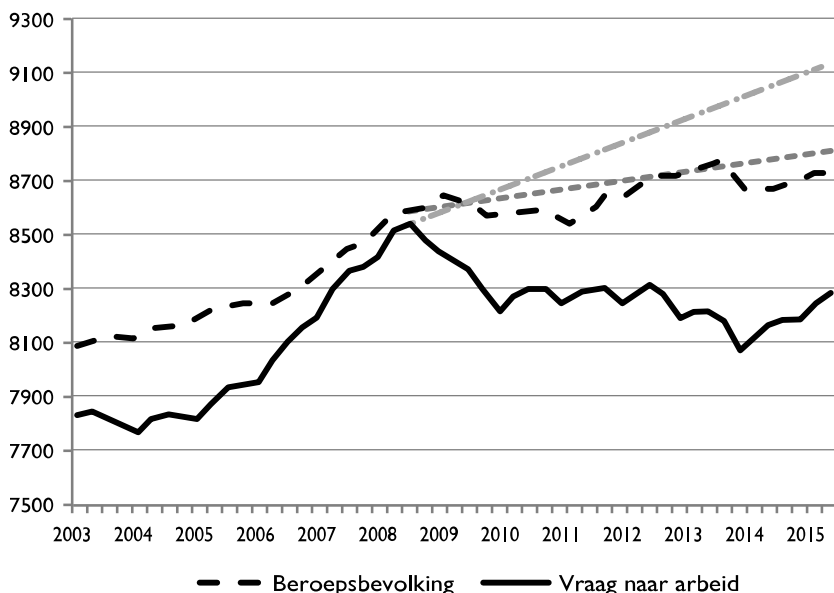
Figuur 1 Arbeidsvolume marktsector en publieke sector (x 1000 arbeidsjaren) en prognose op basis van trends 1970-1977

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

De Commissie-Bakker had redelijk goed voorzien dat de beroepsbevolking niet veel meer zou groeien, maar verwachtte dat de periode van hoogconjunctuur die Nederland sinds 2004 doormaakte zich (bijna) onverminderd zou doorzetten (figuur 2). Dat de Commissie niet voorzag dat nog datzelfde jaar de kredietcrisis zou uitbreken valt haar niet te verwijten – weinigen hadden die immers voorzien. Maar dat de periode van gestage werkgelegenheids groei wel weer een keer door een crisis zou worden onderbroken, had men in de analyse toch wel kunnen meenemen.

De neiging om recente en vaak nog kleine trends op te blazen tot grote proporties zien we terug in veel recente voorspellingen over de toekomst van werk. De twee duidelijkste zijn robots en digitale platforms. Zoals onder meer de WRR constateert (2015, p. 26), zijn er in Nederland nog maar heel weinig robots, ongeveer een op de honderd werknemers, en is er weinig reden aan te nemen dat ze de komende tijd wel overal zullen verschijnen. Vaak wordt de term 'robots' echter gebruikt als metafoor voor technologische ontwikkeling in brede zin. Die is echter allerm minst een recent fenomeen en het is zeer de vraag of de impact van de huidige technologische vernieuwingen – ook wel als het 'Tweede Machinetijdperk' aangeduid (Brynjolfsson & McAfee, 2014) – groter is dan van die uit het verleden. Anders dan vaak wordt verondersteld, is het zichtbare effect op de arbeidsmarkt vooralsnog heel beperkt. Allereerst is er het nog altijd slecht begrepen fenomeen dat het tempo waarin de arbeidsproductiviteit stijgt al decennialang afneemt. Al in 1987 formuleerde de Amerikaanse econoom Robert

Solow de productiviteitsparadox: ‘You can see the computer age everywhere but in the productivity statistics.’ En dat was in een periode dat de personal computer nog maar net was geïntroduceerd. Meer dan drie decennia later is de productiviteitsparadox alleen maar groter geworden (figuur 3). Ongeacht hoe deze verklaard moet worden, is het resultaat dat de nieuwe technologie per saldo maar weinig arbeidskracht vervangt, want dan zou de productiviteit per definitie sterk(er) moeten stijgen.

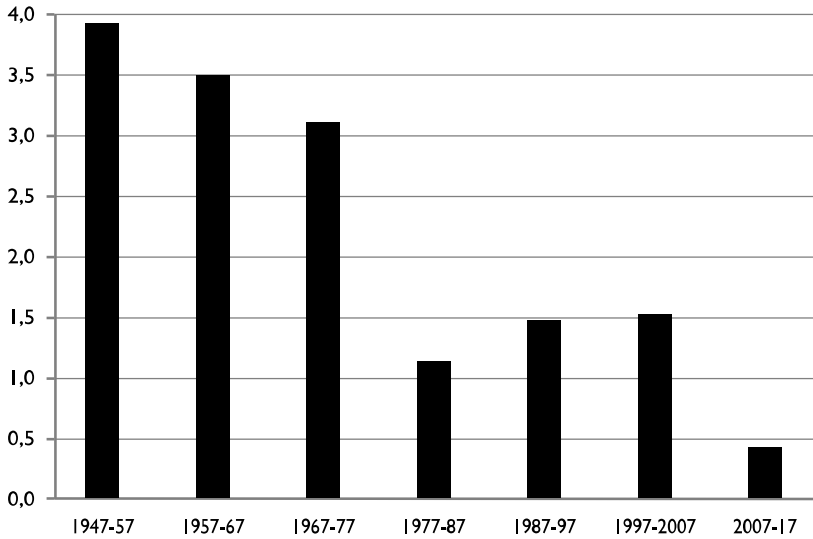


Figuur 2 Beroepsbevolking en vraag naar arbeid (x 1000) en prognose van Commissie-Bakker (2008)

Bron: CBS (Statline), Commissie-Bakker (2008); bewerking door de auteur

Hoewel de economen Frey en Osborne in 2013 veel aandacht trokken met hun voorspelling dat onder invloed van nieuwe technologieën de komende twee decennia bijna de helft van de beroepen in de Verenigde Staten zou verdwijnen, zijn ook hiervoor weinig aanwijzingen. Dit blijkt bijvoorbeeld als we kijken naar de beroepen die de afgelopen 15 jaar het sterkst zijn gegroeid of gekrompen. In beide lijstjes wordt de top 10 gedomineerd door beroepen waarvan de groei of krimp niets met nieuwe technologieën te maken heeft (tabel 1). Alleen bij het sterkst gegroeide beroep (gebruiksondersteuning ICT) en bij drie van de tien sterkst gekrompen beroepen (boekhouders, secretaresses, en medewerkers drukkerij en kunstnijverheid) lijkt er een directe relatie te zijn met de toepassing van nieuwe technologieën. Maar bij groeiberoepen als hulpkrachten landbouw, sociaal werkers, architecten en sportinstructeurs, en bij krimpberoepen als managers groot- en detailhandel, overheidsbestuurders en docenten beroepsgerichte vakken lijken er heel andere factoren in het spel te zijn dan de technologie,

zoals een groeiende of afnemende vraag naar bepaalde vormen van dienstverlening of veranderingen in de besteding van overheidsgeld.



Figuur 3 Gemiddelde jaarlijkse stijging van de arbeidsproductiviteit (%), 1947-2017

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

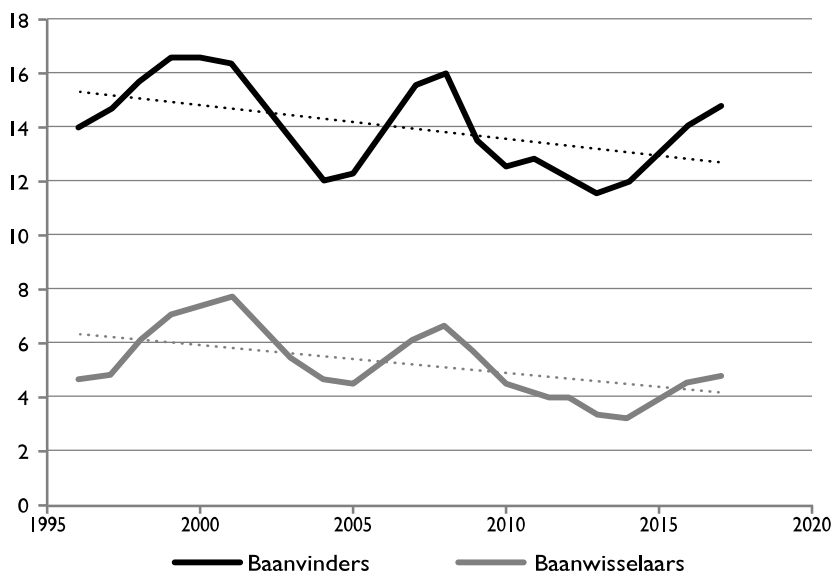
Tabel 1 Top 10 van beroepen met grootste procentuele werkgelegenheidstoename (links), respectievelijk -afname (rechts), 2003-2018

Groeiberoepen	Mutatie in %	Krimpberoepen	Mutatie in %
0821 Gebruikersondersteuning ICT	165	0542 Managers detail- en groothandel	-61
0921 Hulpkrachten landbouw	155	0531 Managers productie	-52
0411 Accountants	141	0421 Boekhouders	-51
1041 Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	141	0611 Overheidsbestuurders	-50
0412 Financieel specialisten en economen	128	0722 Productieleiders industrie en bouw	-49
0413 Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	123	0536 Managers gespecialiseerde dienstverlening	-48
0714 Architecten	122	0432 Secretarissen	-46
0121 Sportinstructeurs	114	0112 Docenten beroepsgerichte vakken	-45
0321 Vertegenwoordigers en inkopers	110	0535 Managers onderwijs	-41
0221 Grafisch vormgevers en productontwerpers	107	0755 Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid	-41

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

Over de digitale-platformeconomie waag ik me niet aan enige stellige uitspraak, behalve de constatering dat het voorsnog om een te verwaarlozen klein deel van de arbeidsmarkt gaat: volgens een schatting van SEO uit 2018 zijn niet meer dan 34.000 mensen, oftewel 0,4% van de werkzame beroepsbevolking, werkzaam via digitale platforms als Uber en Deliveroo. Ook hierbij kan men zich afvragen of het om een geheel nieuw fenomeen gaat of slechts om een nieuwe vorm van allocatie op de arbeidsmarkt, zoals die eerder door koppelbazen, uitzendbureaus en andere intermediairs werd uitgevoerd. Of platformwerk *het* werk van de toekomst is of een marginaal verschijnsel zal blijven, valt op dit moment onmogelijk te zeggen. Platformwerk benoemen tot de karakteristieke werkrelatie van de toekomst is dan ook pure speculatie.

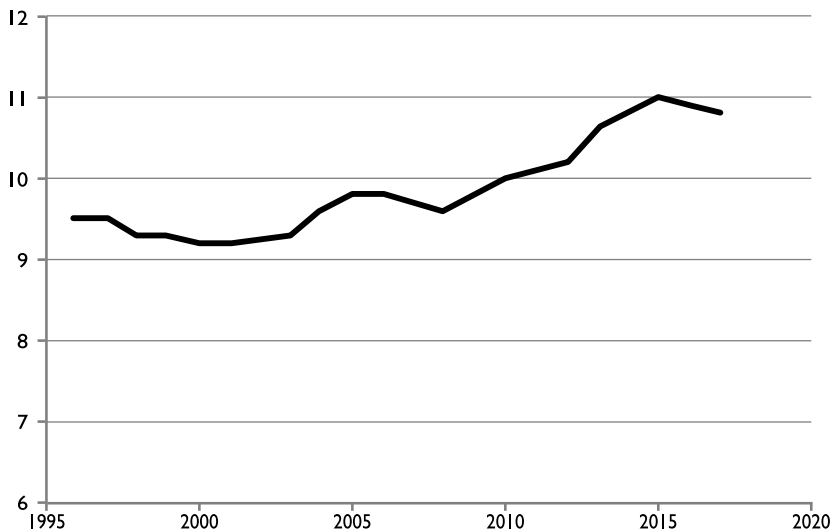
Ja, zelfs de trend van flexibilisering wordt sterk overschat. Natuurlijk is het aantal flexibele arbeidsrelaties in de afgelopen 20 jaar sterk gegroeid. Maar anders dan doorgaans wordt aangenomen, betekent dit nog niet dat de arbeidsmarkt zelf flexibeler is geworden. Formele arbeidsrelaties zijn iets anders dan feitelijke dynamiek en flexibiliteit. Toch wordt veelvuldig beweerd dat mensen steeds vaker van baan wisselen – dat is zelfs een van de hoofdargumenten om ons pensioenstelsel ingrijpend te hervormen – en dat de baan voor het leven niet meer bestaat. Beide uitspraken berusten echter op een misvatting. Volgens CBS-cijfers laat het aandeel werkenden dat jaarlijks van baan wisselt of een (nieuwe) baan vindt al ruim twee decennia een licht dalende trend zien (figuur 4). Op iedere top van opeenvolgende conjunctuurgolven ligt het aantal baanwisselaars weer iets lager. In 2002 wisselde 1 op de 12 werkenden van baan, in 2008 1 op de 14, en in 2018 1 op de 20.



Figuur 4 Baanvinders en baanwisselaars (in % van alle werkenden)

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

De gemiddelde anciënniteit van werknemers (het aantal jaren dat zij in hun huidige werkkring werken) is gestegen van 9,2 jaar in 2000 naar 10,8 jaar in 2017 (figuur 5). En twee op de vijf mannelijke werknemers boven de 60 jaar werken al minimaal sinds hun 30ste in dezelfde werkkring – gemiddeld zijn zij al 35 jaar niet meer van werkkring veranderd. Twintig jaar geleden, in 1998, gold dit voor slechts één op de vier mannelijke werknemers boven de 60 (De Beer, 2016). Ondanks de groei van het aandeel flexibele arbeidsrelaties is de dynamiek op de arbeidsmarkt dus niet toegenomen, maar zelfs afgenomen. De stelling dat de arbeidsmarkt ingrijpend zal veranderen wordt ook wel onderbouwd met het argument dat jongere generaties heel anders tegenover werk staan dan oudere generaties. In lijn met de voorspelling die de Amerikaanse socioloog Robert Inglehart alweer vier decennia geleden deed, zouden jongere generaties meer gericht zijn op postmaterialistische waarden, zoals ontplooiing en zingeving, in plaats van op materialistische waarden, zoals inkomen en zekerheid (Inglehart, 1977). Jongeren zouden zich ook niet meer voor langere tijd aan een en dezelfde baan of werkgever willen binden, zodat de traditionele vaste baan in loondienst voor hen niet langer het ideaal is.



Figuur 5 Gemiddelde anciënniteit (in jaren)
Bron: CBS (Statline)

Het is echter onduidelijk waarop deze (veronder)stellingen zijn gebaseerd. In een recent onderzoek onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking, de Waarde van Werk Monitor (WWM),² is aan de respondenten een aantal baanprofielen (vignetten) voorgelegd met de vraag hieraan een rapportcijfer te geven. Door de baankenmerken willekeurig te variëren, kunnen we afleiden hoeveel waarde de respondenten hieraan toekennen, zonder hen er rechtstreeks naar te vragen. Wat bleek? Allereerst waren de verschillen in waardering van

verschillende baankenmerken tussen leeftijdsgroepen klein. De belangrijkste verschillen tussen jongeren en ouderen blijken inderdaad betrekking te hebben op de baan zekerheid en de beloning, maar dan wel in de omgekeerde richting van wat doorgaans wordt verondersteld. Jongeren hechten niet minder, maar juist meer belang aan baan zekerheid dan ouderen: zij waarderen een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract en ook een uitzendcontract beduidend lager dan ouderen. Wie meent dat jongeren geen baan in loondienst meer ambiëren, komt ook bedrogen uit: aan een baan als zelfstandige zonder sociale zekerheid geven zij gemiddeld slechts een 2,5 als rapportcijfer, nog iets minder dan de ouderen. Maar aan een 25% hogere beloning (ten opzichte van hun huidige inkomen) geven jongeren juist een iets hoger cijfer dan de ouderen. Voor zover jongeren andere preferenties ten aanzien van werk hebben dan ouderen, is het vooral dat zij meer waarde hechten aan baan zekerheid en aan een hogere beloning. Hierbij past wel de kanttekening dat het op grond van een eenmalige meting niet mogelijk is vast te stellen of het hier om leeftijdseffecten gaat of om verschillen tussen oudere en jongere generaties (geboortecohorten). Niettemin is er, op grond van deze cijfers, geen reden om te verwachten dat de vaste baan in loondienst verder aan belang zal inboeten omdat jongere generaties er geen behoefte meer aan zouden hebben.

Uit het voorgaande moet niet de conclusie worden getrokken dat de arbeidsmarkt de komende decennia niet zal veranderen, maar wel dat men erg terughoudend dient te zijn om een toekomstvoorspelling te baseren op een vermeende recente en nog niet of nauwelijks gedocumenteerde trend. Inderdaad zeggen toekomstvoorspellingen vaak meer over de preoccupaties van vandaag dan over de toekomst.

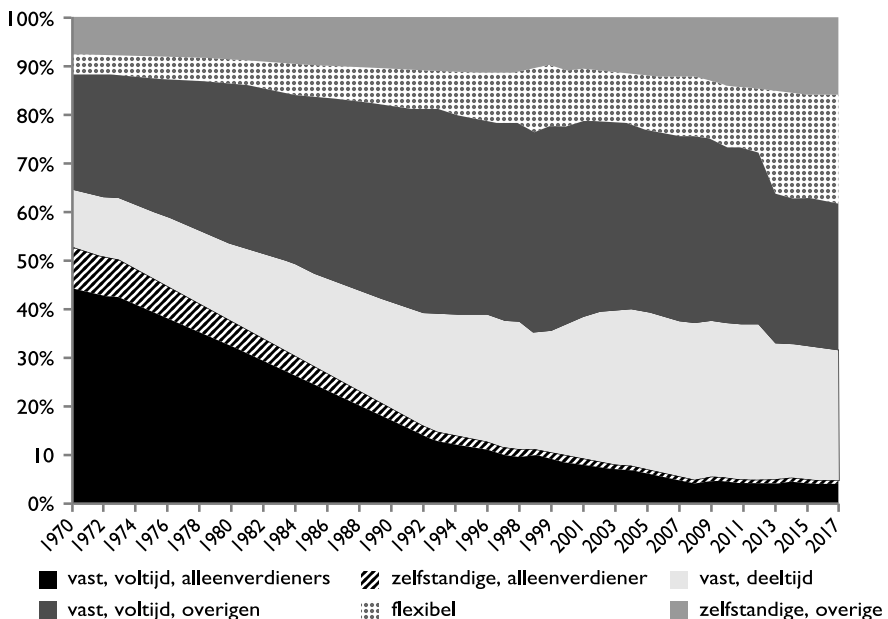
Een onderschatte trend

Wil men toch een wetenschappelijk gefundeerde uitspraak doen over de arbeidsmarkt van de toekomst, dan kan men het beste een minstens even lange periode terugkijken als men vooruit wil kijken. Als er daadwerkelijk sprake is van een langdurige trendmatige ontwikkeling, is het geen boude veronderstelling dat die zich nog wel even zal voortzetten. Want waarom zou een langjarige trend juist nu in een andere richting ombuigen? Uiteraard dient men dit niet als een puur mechanische exercitie uit te voeren, waarbij historische trends voor onbeperkte duur in de toekomst worden geëxtrapoleerd. Men dient zich altijd af te vragen hoe aannemelijk het is dat de drijvende krachten achter die trends zich onverminderd zullen voortzetten. Dit betekent dat men allereerst die drijvende krachten dient te identificeren (wat niet altijd eenvoudig is), vervolgens de impact daarvan dient te bepalen en tot slot moet proberen vast te stellen of deze in de loop van de tijd verandert. In combinatie hiermee kan een lineaire extrapolatie een goed startpunt zijn voor een toekomstverkenning (voor een recente poging hiertoe, zie: De Beer & De Goede, 2020, waarin zeven trendmatige ontwikkelingen over een periode van 25 jaar worden geëxtrapoleerd en de drijvende krachten erachter worden geanalyseerd).

Voor een trendanalyse van de arbeidsmarkt kan men een groot aantal ontwikkelingen onder de loep nemen. Ondanks periodieke wijzigingen in definities en

meetmethoden, en de reeksbreuken als gevolg daarvan, biedt de online database van het CBS, Statline, een schat aan cijfers om langetermijntrends in kaart te brengen. In het bestek van dit artikel beperk ik mij tot één ontwikkeling, waarin verschillende trends samenkomen, namelijk de groeiende diversiteit van de arbeidsmarkt. Die is het resultaat van een aantal bekende, maar niettemin vaak onderschatte trends op de arbeidsmarkt. Aan de ene kant gaat het om veranderingen in de beroepsbevolking, in het bijzonder de opmars van de werkende vrouw en de toename van het aantal tweeverdieners. Aan de andere kant betreft het veranderingen in de aard van arbeidsrelaties, in het bijzonder de groei van deeltijdwerk en de toename van niet-standaard of atypische arbeidsrelaties, waaronder zowel flexibele dienstverbanden als zzp'ers vallen. Het gevolg van deze gelijktijdige en met elkaar samenhangende ontwikkelingen aan de aanbodzijde en aan de vraagzijde is dat de standaardwerkende met een standaardbaan die in de tweede helft van de twintigste eeuw dominant was, te weten de mannelijke kostwinner met een vaste voltijd baan, niet langer de standaard is, maar steeds meer een uitzondering is geworden.

Doordat er over een langere periode geen cijferreeksen beschikbaar zijn die deze ontwikkelingen aan de aanbodzijde en aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt combineren, kunnen deze trends alleen in beeld worden gebracht door een aantal veronderstellingen te maken.³



Figuur 6 *Werkzame bevolking naar arbeidsrelatie en alleenverdienerschap*
Bron: CBS (diverse bronnen); bewerking door de auteur

Figuur 6 geeft dan ook slechts bij benadering een beeld van de werkelijke ontwikkeling. Rond 1970 maakten mannelijke alleenverdieners met een vaste voltijd baan iets minder dan de helft van de werkende bevolking uit. Tellen we daar de mannelijke alleenverdieners die als zelfstandige werkten bij op, dan vormde de groep standaardwerkenden ruim de helft van alle werkenden. Daarnaast was er een aanzienlijke groep alleenstaande mannen met een vaste voltijd baan (per definitie ook alleenverdiener). Minder dan een derde van de werkenden was ofwel (gehuwde of alleenstaande) vrouw of thuiswonend kind en/of werkte in deeltijd of in een flexibele baan. Een halve eeuw later is dit beeld compleet veranderd. Mannelijke alleenverdieners met een vaste voltijd baan of werkend als zelfstandige maken nu nog slechts zo'n 5% van alle werkenden uit. Daarnaast hebben we veel grotere aantallen mannelijke tweeverdieners met een vaste voltijd baan, vrouwelijke tweeverdieners met een deeltijd baan, een sterk gegroeide groep flexwerkers (zowel mannen als vrouwen) en een groeiende groep tweeverdieners die zelfstandige zijn. Er is geen dominant type arbeidsrelatie en geen dominant type werkende meer. Opvallend is overigens dat de grootste veranderingen zich in de laatste decennia van de vorige eeuw hebben voorgedaan. Sindsdien lijkt het tempo van veranderingen te zijn afgenomen, met uitzondering van de sterke groei van flexibele dienstverbanden.

De ontwikkeling die figuur 6 schetst, heeft ingrijpende gevolgen voor de regulering van arbeid en de hiervan afgeleide sociale bescherming. De wetgeving rond arbeid en sociale zekerheid is in Nederland grotendeels tot stand gekomen in de periode dat de mannelijke alleenverdiener met een vaste voltijd baan de standaard was en is dan ook op dit standaardpatroon toegesneden. Dit geldt bijvoorbeeld voor het minimumloon, dat uitgaat van de veronderstelling dat één persoon met een voltijd baan voldoende moet kunnen verdienen voor een gezin. Via de zogenaamde netto-nettokoppeling zijn hierop ook de minimum sociale uitkeringen gebaseerd, die voor huishoudens zonder inkomen uit arbeid een minimuminkomen garanderen. Ook de koppeling van het minimumloon aan de ontwikkeling van de cao-lonen neemt het loon van een voltijd baan als uitgangspunt. Hetzelfde geldt *mutatis mutandis* voor het ontslagrecht, de arbeidstijdenwetgeving en de pensioenopbouw. In essentie geldt ook anno 2020 nog steeds voor de meeste wetgeving rond werk en sociale zekerheid dat ze gebaseerd is op de traditionele mannelijke alleenverdiener met een vaste voltijd baan, hoewel deze categorie inmiddels een kleine minderheid is geworden. Doordat het tempo van de veranderingen die figuur 6 schetst sinds de eeuwwisseling lijkt af te zwakken, is het moeilijk te voorspellen hoe de verhouding tussen de verschillende categorieën zich in de toekomst zal ontwikkelen. Er is vooralsnog echter geen aanwijzing dat er een nieuwe standaard zal ontstaan, die in de toekomst als nieuw 'anker' voor de regulering van arbeid en van het sociale stelsel kan fungeren. Dit roept de cruciale – maar nog nauwelijks gestelde – vraag op waarop de regulering van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid in de toekomst dan wel kunnen worden gebaseerd.

Een herlevende trend?

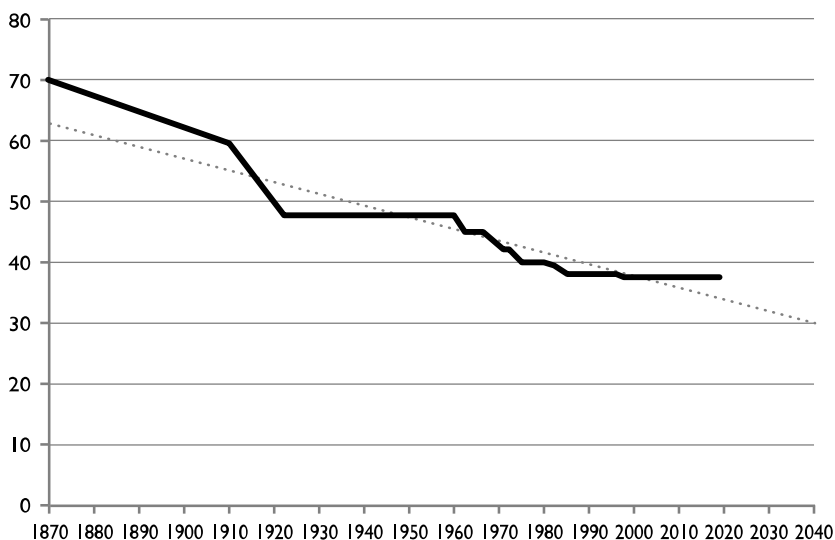
Dat voorspellingen er zo vaak naast zitten, komt niet alleen doordat ze een kleine recente trend ten onrechte voor een grote structurele trend houden. Een andere reden is dat een voorspelling zelf reacties kan oproepen die de voorspelling tenietdoen: ze is een zogeheten *self-defeating prophecy*. Als deze reactie werd beoogd door degene die de voorspelling deed, kan het feitelijk een heel succesvolle voorspelling zijn geweest. Een voorbeeld hiervan was het WRR-rapport *Een werkend perspectief* uit 1990. Dit rapport stelde dat de lage arbeidsparticipatie de achilleshiel van het Nederlandse sociaaleconomische bestel was en is zeer invloedrijk geweest – tot op de dag van vandaag. Het rapport vormde mede de inspiratiebron voor de leuze ‘werk, werk en nog eens werk’ van het eerste paarse kabinet van 1994-1998. In de jaren negentig gebeurde precies wat het rapport bepleitte: de arbeidsparticipatie ging in Nederland sterk omhoog, waardoor de werkgelegenheid aanzienlijk sterker groeide dan in het rapport werd berekend. In hoeverre dit direct aan het rapport en het daardoor geïnspireerde overheidsbeleid te danken was, is overigens wel een punt van discussie.⁴

In veel toekomstvisies worden de trends op de arbeidsmarkt als onontkoombaar gepresenteerd, alsof het om een natuurverschijnsel zou gaan. Dit geldt in het bijzonder voor beschouwingen over de invloed van de technologie, die vaak op een soort technologisch determinisme lijken gebaseerd. Wat technologisch kan, zal onvermijdelijk ook worden toegepast. Niet alleen worden de technologische mogelijkheden vaak overschat, maar ook wordt te gemakkelijk verondersteld dat wat technisch kan ook daadwerkelijk zal worden toegepast. Feitelijk is het echter niet de technologie die de arbeidsmarkt van de toekomst vormgeeft, maar zijn wij dat zelf. De arbeidsmarkt is in de letterlijke zin van het woord mensenwerk. Zo is bijvoorbeeld ook de groeiende differentiatie in arbeidsrelaties geen onvermijdelijke ontwikkeling, maar het resultaat van (de interactie tussen) keuzen van werkgevers, werkenden, sociale partners en overheid. Dit wordt onmiddellijk duidelijk als men de groei van flexibel werk en zzp'ers vergelijkt met die in andere Europese landen. Er zijn grote verschillen tussen de lidstaten van de EU en er zijn ook landen waarin het aandeel flexibele arbeidsrelaties en zelfstandigen helemaal niet groeit (De Beer & Verhulp, 2017).

Toekomstbeschouwingen bevatten vaak de boodschap dat we ons moeten aanpassen aan de veranderingen die onvermijdelijk op ons afkomen. Het nut van toekomstbeschouwingen is er echter vooral in gelegen dat we ons bewust worden welke ontwikkelingen zich zouden *kunnen* voordoen en ons afvragen welke we meer of minder wenselijk vinden. Op grond daarvan zouden we beleid kunnen vormgeven dat tot doel heeft de ontwikkelingen die we wenselijk vinden te ondersteunen en ongewenste ontwikkelingen in de gewenste richting bij te sturen. Dit is vaak het doel van toekomstverkenningen in de vorm van scenarioanalyses, waarbij de gebruikers nadrukkelijk worden uitgedaagd om na te denken hoe men in verschillende denkbare toekomsten zou (kunnen) reageren.

Ik rond deze beschouwing af met een langetermijnontwikkeling die zich bij uitstek voor zo'n benadering leent. Een van de markantste maar minst opgemerkte arbeidsmarktontwikkelingen van de afgelopen decennia is de stabiliteit van de arbeidsduur van een voltijdbaan. Rond 1980 voerden vakbeweging, linkse politieke partijen en vrouwenbeweging intensief campagne voor een vergaande verkorting

van de arbeidsduur. Die arbeidsduurverkorting zou meerdere doelen dienen: een eerlijker verdeling van werk in een tijd van hoge structurele werkloosheid, een gelijkere verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen, en verlichting van de fysieke en psychische belasting door werk. Uiteindelijk resulteerde dit in 1982 in het roemruchte Akkoord van Wassenaar, waarin de werkgevers hun verzet tegen arbeidsduurverkorting opgaven en akkoord gingen met verschillende vormen van herverdeling van werk. Dit akkoord werd in de daaropvolgende jaren in veel cao's vertaald in een verkorting van de voltijds arbeidsduur van 40 naar gemiddeld 38 uur per week. Hoewel het doel van de voorstanders van arbeidsduurverkorting was om uiteindelijk naar 32 uur of zelfs 25 uur te gaan, viel het proces van collectieve arbeidsduurverkorting hierna echter volledig stil. Ruim drie decennia later telt de gemiddelde voltijdse werkweek nog steeds 38 uur. Wel is er in dezelfde periode een explosieve groei van deeltijdwerk geweest, waardoor de gemiddelde werkweek van alle werkenden inmiddels wel rond de 31 uur ligt.



Figuur 7 Contractuele arbeidsduur per week, 1870-2019 (stippellijn is een lineaire geëxtrapoleerde trend)

Bron: CBS (diverse bronnen); bewerking door de auteur

Trekken we de trend in de voltijdarbeidsduur sinds de jaren tachtig een kwart eeuw door, dan zal de voorspelling zijn dat de voltijdwerkweek 38 uur zal blijven. Dit wordt echter minder vanzelfsprekend als we een veel langer tijdsperspectief hanteren, namelijk van meer dan een eeuw. Dan blijkt de voltijdwerkweek tussen 1870 en 1985 bijna te zijn gehalveerd, van rond 70 uur per week naar 38 uur per week (figuur 7). Dat ging overigens niet gelijkmatig, maar schoksgewijs. Ook tussen 1920 en 1960 bleef de werkweek vrijwel ongewijzigd, alvorens in de jaren zestig de vijfdaagse en 40-urige werkweek werd ingevoerd.

Aangezien de voltijdwerkweek geen natuurfenomeen is, maar bij uitstek door ons zelf wordt bepaald, is het allerminst onvermijdelijk dat de werkweek 38 uur zal blijven. Waarom zou er niet opnieuw een periode van collectieve arbeidsduurverkorting kunnen volgen, waardoor de langetermijntrend wordt doorgetrokken? Waarom zou de voorspelling van Fourastié uit 1969 van een werkweek van 30 uur niet alsnog kunnen uitkomen? Dit zijn geen vragen die we op basis van een wetenschappelijke analyse kunnen beantwoorden, maar waarvan het antwoord afhangt van de preferenties en keuzen van verschillende actoren: werkgevers, werknemers, vakbonden. Nadat collectieve arbeidsduurverkorting jarenlang geen thema op de arbeidsvoorwaardenagenda is geweest, lijkt zij recent een comeback te beleven. De nieuwe voorzitter van vakbond CNV kondigde in december 2019 aan naar een 30-urige werkweek te streven (Winkel & Wolzak, 2019). Een week later bereikte Achmea met de vakbonden een akkoord over de invoering van een 34-urige werkweek (Winkel, 2019). Twee kiemen van een grote structurele ontwikkeling of niet meer dan een oprisping die weer snel zal wegebben? De toekomst zal het leren.

Noten

- 1 Zie bijvoorbeeld: <https://www.pwc.nl/nl/themas/de-toekomst-van-werk.html>.
- 2 Onderdeel van het onderzoek 'Waarde van werk' van onderzoeksinstituut AIAS-HSI, mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation (zie: <https://goldschmeding.foundation/project/de-waarde-van-werk/>). Hierover zullen in de loop van 2020 enkele rapportages worden gepubliceerd.
- 3 De belangrijkste veronderstellingen zijn dat alleen mannen met een vaste voltijd baan of werkzaam als zelfstandige alleenverdiener kunnen zijn, en dat het aandeel alleenverdienende mannen onder voltijdwerknemers en onder zelfstandigen even groot is.
- 4 Zo was de stijging van de arbeidsparticipatie voor het grootste deel het gevolg van de massale toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt, die nauwelijks uit het overheidsbeleid te verklaren valt. Dat oudere werknemers vanaf het midden van de jaren negentig weer langer doorwerkten, onder meer als gevolg van de geleidelijk afschaffing van VUT-regelingen, de beperking van de instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en meer recent de verhoging van de AOW-leeftijd, zou men indirect wel aan de invloed van het WRR-rapport kunnen toeschrijven.

Literatuur

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Commissie Bakker. (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.
- De Beer, P. (2016). De baan voor het leven is nog springlevend. *ESB*, 101(4740), 572-574.
- De Beer, P., & De Goede, M. (2020). *Werken aan de toekomst. Lange termijn arbeidsmarkt-trends en een vooruitblik op de komende 25 jaar*. Amsterdam/Utrecht: Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging/FNV [te verschijnen].
- De Beer, P., & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: AIAS.
- Fourastié, J.J.H. (1969). *40.000 uur: De mens in het perspectief van een verkorte arbeidstijd*. Brand.

- Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Mimeo. Oxford: University of Oxford.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*. Princeton University Press.
- Kahn, J., & Wiener, J.A. (1967). *The year 2000. A framework for speculation on the next thirty-three years*. Hudson Institute.
- SEO Economisch Onderzoek. (2018). *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Solow, R. (1987, July 12). We'd better watch out. *New York Times Book Review*, p. 36.
- Winkel, R. (2019, 20 december). Achmea als eerste in financiële sector naar 34-urige werkweek. *Het Financieele Dagblad*.
- Winkel, R., & Wolzak, M. (2019, 13 december). Vakbond CNV zet in op werkweek van dertig uur. *Het Financieele Dagblad*.
- WRR. (1977). *Maken wij er werk van?* Rapporten aan de Regering nr.13. Den Haag: Staatsuitgeverij.
- WRR. (1990). *Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Rapporten aan de Regering nr.38. Den Haag: SDU Uitgeverij.
- WRR. (2015). *De robot de baas*. WRR Verkenningen. Amsterdam: Amsterdam University Press.