



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De toekomstbestendige werkende zal mondig moeten zijn

Akkerman, A.

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context

License

Article 25fa Dutch Copyright Act (<https://www.openaccess.nl/en/in-the-netherlands/you-share-we-take-care>)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Akkerman, A. (2021). De toekomstbestendige werkende zal mondig moeten zijn. *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context*, 2021(2), 101-107. <https://denhollander.info/artikel/16784>

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 toekomstbestendige werkende zal mondig moeten zijn

prof. dr. A. Akkerman¹

1. Inleiding

De toename van atypische vormen van werk en van het aantal mensen dat daarin werkzaam is, is een bron van zorg voor nationale en internationale beleidsmakers. Afwijkingen van de 'standaard', voltijdse arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd, blijken ernstige risico's met zich mee te brengen voor de kwaliteit van banen, bijvoorbeeld omdat zij baan- en inkomensonzekerheid vergroten, en het investeren in training en opleiding in de weg staan. Daarnaast belemmeren veel atypische werkvormen de toegang tot arbeidsmarktregulering die juist is bedoeld om werkenden te beschermen, zoals ontslagbescherming, het minimumloon, cao's en sociale zekerheid.²

Op Europees niveau vormt de bedreiging voor de kwaliteit van banen door baanonzekerheid een van de belangrijkste drijfveren van de *European Pillar of Social Rights* (hierna EPSR).³ Met de EPSR wil de EU normen vaststellen voor sociale rechten op de Europese arbeidsmarkt.⁴ Eenzelfde urgentie wordt ook in Nederland gevoeld, getuige het in januari 2020 verschenen advies over de noodzaak tot hervormingen van de Nederlandse arbeidsmarkt: *In wat voor land willen wij werken?* van de Commissie-Borstlap. Het advies gaat in op de condities die nodig zijn voor goed werk en rechtvaardige arbeidsrelaties in de toekomst. Met name de door flexibilisering van werk toegenomen onzekerheid voor werkenden noodzaakt tot het herstellen van een 'gelijk speelveld tussen werkgevers en werkenden', onder meer door aanpassingen in de regulering van werk.

De rol van de traditionele 'bewakers' van deze regulering is echter sterk verminderd, waardoor het de

vraag is wat de voorgestelde aanpassingen in regulering feitelijk zullen opleveren. Ten eerste is de rol van vakbonden in de bescherming van werknemersrechten en het afdwingen daarvan met het afnemende lidmaatschap sterk beperkt tot die sectoren waarbinnen vakbonden nog een substantieel aantal werkenden vertegenwoordigen, of waarin cao's algemeen verbindend worden verklaard. Daarnaast wordt het toezicht op de naleving van arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving door de Inspectie SZW door de Inspectie zelf lastig genoemd.⁵ De rol van werkenden zelf bij het opeisen van rechten is, volgens de commissie Borstlap, waarschijnlijk ook beperkt.⁶ Met name de complexiteit van regelgeving zou de kenbaarheid ervan bij werkenden in de weg staan. De commissie spreekt in dat licht daarom niet alleen van een ongelijk, maar ook van een 'onordelijk' speelveld, waar niet duidelijk is welke rechten en plichten precies wanneer van toepassing zijn.⁷

In deze bijdrage ga ik in op deze veronderstelling van de commissie Borstlap dat werkenden in de praktijk maar beperkt hun rechten kunnen opeisen en beantwoord ik de vraag in hoeverre werkenden zichzelf in staat achten om rechten op te eisen. In par. 2 beoog ik waarom de 'mondigheid' van werkenden belangrijker is geworden. Ik breng vervolgens in kaart hoe het met de mondigheid van werkenden in Nederland is gesteld. Daarvoor gebruik ik recent empirisch onderzoek naar mondigheid op het werk, dat ik uitvoerde met collega's bij de Radboud Universiteit. Ik laat zien dat baanonzekerheid zorgt voor significante verschillen in mondigheid tussen werkenden (par. 3). In par. 4 ga ik in op twee voorwaarden voor mondigheid op het werk: het kennen en begrijpen van arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden, en het zelfvertrouwen om problemen (hiermee)

1. Agnes Akkerman is hoogleraar Regulering van Werk bij de afdeling Arbeidsrecht AIAS/HSI van de faculteit Rechtsgeleerdheid van de Universiteit van Amsterdam en hoogleraar Arbeidsmarktinstellingen en arbeidsrelaties bij de afdeling Economie en Bedrijfseconomie, van de faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen.

2. Europees parlement. Directorate-general for internal policies Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, trends and policy strategy juli 2016.

3. Europese Commissie, Launching a consultation on a European Pillar of Social Rights van 8 maart 2016, COM (2016) 127 final.

4. OECD, Policy Responses to New Forms of Work 2019, OECD Publishing, Parijs, doi.org/10.1787/0763f1b7-en.

5. Inspectie SZW, De staat van eerlijk werk. Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt, 7 oktober 2019, p. 18.

6. Commissie Borstlap, In wat voor land willen wij werken, 23 januari 2020, p. 43.

7. Commissie Borstlap, In wat voor land willen wij werken, 23 januari 2020, p. 42.

aan te kaarten op het werk. Beide voorwaarden hangen op hun beurt samen met leeftijd en opleidingsniveau. Ten slotte ga ik kort in op de mogelijkheden om werkenden voor te bereiden op een actieve rol bij het effectueren van hun rechten.

2. De naleving en het claimen van gelijke rechten voor iedere werkende

Het idee achter veel recent beleid op het terrein van regulering van werk, zoals de EPSR, is dat de sociale rechten, waarvan er vele nu nog alleen van toepassing zijn op werknemers, moeten worden uitgebreid tot alle werkenden, dus ook moeten gaan gelden voor diegenen met atypisch werk en voor werkenden zonder arbeidscontract, zoals zzp-ers. De EU streeft er dus niet alleen naar om sociale rechten in haar lidstaten te synchroniseren, maar ook om sociale en werknemersrechten te synchroniseren voor *alle* werkenden. De Richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsomstandigheden (hierna RTVA), waarover het Europees Parlement, de Europese Commissie (EC) en de Europese Raad in februari 2019 een akkoord bereikten, is een van de belangrijkste normen die voortkomen uit de beginselen van het EPSR. Deze richtlijn over een informatieplicht voor werkgevers over arbeidsvoorwaarden, stelt expliciet dat de nieuwe rechten die voortkomen uit de richtlijn van toepassing zijn op alle werkenden die volgens de nationale criteria als werknemers kunnen worden beschouwd, en met name name op werkenden in onzekere banen.⁸

Net als de commissie Borstlap, erkent de EC dat het claimen van deze rechten problematisch kan zijn. Zij verplicht de lidstaten daarom ervoor te zorgen dat werkenden onbelemmerd toegang krijgen tot onpartijdige arbitrage én beschermd worden tegen een nadelige behandeling als gevolg van het claimen van rechten.⁹ Het is echter niet duidelijk hoe dat geregeld dient te worden, behalve dat lidstaten wordt gesuggereerd de uitvoering van de richtlijn toe te vertrouwen aan de sociale partners, bijvoorbeeld door middel van collectieve onderhandelings.

Wat de naleving betreft, is de evaluatie van de vooranger van de richtlijn, de Written Statement Directive, weinig bemoedigend.¹⁰ Deze richtlijn is een

eerdere poging om onzekerheid over arbeidscondities te reduceren door een informatieplicht in te stellen voor de werkgever. Bij deze evaluatie van deze richtlijn werden ernstige problemen vastgesteld, bijvoorbeeld al bij de transpositie ervan naar nationale wetgeving. Het rapport concludeert dat handhaving en naleving ervan moeilijk waren voor – met name – atypisch werk en sterk afhankelijk waren van de aanwezigheid van sterke vakbonden en/of arbeidsinspecties.¹¹

Gezien het afnemende lidmaatschap van vakbonden en de verminderde cao-dekking in (de meeste) OESO-landen, waaronder de EU-lidstaten,¹² is de effectiviteit van de gesuggereerde rol van vakbonden bij de RTVA niet onproblematisch. Het vakbondslidmaatschap neemt niet alleen af onder reguliere werkenden; het is notoir laag onder atypische werknemers.¹³ De deelname aan de sociale dialoog op de werkplek, bijvoorbeeld in de ondernemingsraad, is doorgaans ook laag bij atypische werkenden zoals oproepkrachten, uitzendkrachten en kleine deeltijders. Voor zelfstandigen is doorgaans in het geheel geen rol weggelegd.¹⁴

Bescherming via het vakbondslidmaatschap en de sociale dialoog is daarom niet erg veelbelovend, met name voor werkenden in atypische arbeidsrelaties. In het somberste scenario zijn sommige groepen werkenden volledig afhankelijk van hun eigen stem als het gaat om het aanspraak maken op nieuwe en bestaande sociale rechten. Mondigheid wat betreft de eigen positie en rechten zal een belangrijke troef zijn, met name voor atypische werkenden, bij het claimen van de bescherming zoals bedoeld in de EPSR en zoals voorgesteld door de commissie Borstlap. Of we kunnen vertrouwen op de eigen mondigheid van individuele werknemers, hangt daarom in sterke mate af van de mate waarin werkenden in staat zijn hun rechten te claimen en hun problemen daarmee effectief aan te pakken.

3. De mondigheid van werkenden in Nederland

3.1. Het empirisch onderzoek

Er is weinig systematisch empirisch onderzoek gericht naar de mondigheid van individuele werken-

8. Richtlijn (2019/115) van het Europees Parlement en de Europese Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L186), artikel 1 lid 2.

9. Richtlijn (2019/115) van het Europees Parlement en de Europese Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L186), artikelen 40-44.

10. Richtlijn (1991/533) van de Raad van 19 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of-verhouding van toepassing zijn (L288/32).

11. Europese Commissie, Refit study to support evaluation of the Written Statement Directive 2016 (91/533/EC) Final report.

12. OECD, Employment Outlook 2019. Hoofdstuk 5 'Facing the future of work: How to make the most of collective bargaining', 25 april 2019.

13. OECD, Employment Outlook 2019. Hoofdstuk 5 'Facing the future of work: How to make the most of collective bargaining', 25 april 2019.

14. F. Tros, 'Vernieuwing en hybridisering van medezeggenschap in bedrijven', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2020 (afl. 3), p. 323-339.

15. A. Bernhardt, e.a., Broken Laws, Unprotected Workers. National Employment Law Project. New York: NELP, 2009; C. Mehta en N. Theodore, Undermining the right to organize: Employer behaviour during union representation campaigns. A Report for American Rights at Work, december 2005.

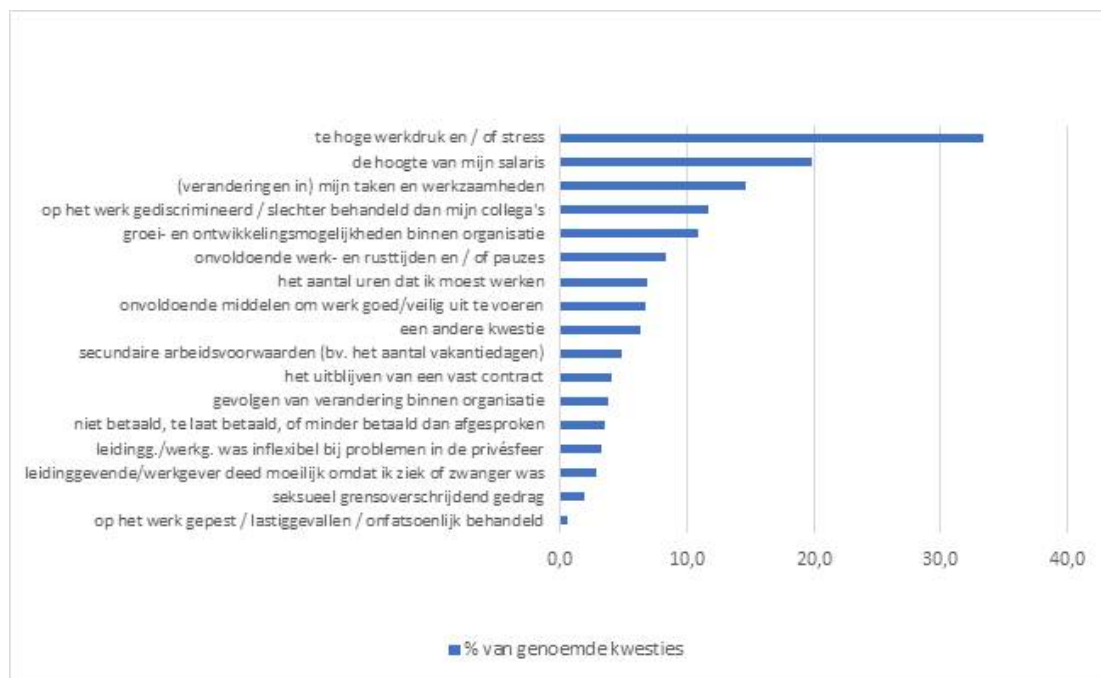
den.¹⁵ Daarom ben ik in 2017 een onderzoek gestart dat ervaringen met het aankaarten van problemen op het werk systematisch in kaart brengt. Dit onderzoek bestaat uit een grootschalig, longitudinaal survey onderzoek naar ervaringen met aankaarten van problemen op het werk.¹⁶ Aan dit onderzoek hebben 7599 respondenten afkomstig uit de Nederlandse beroepsbevolking deelgenomen, aan wie over een periode van ongeveer vier jaar drie maal gevraagd werd een online-vragenlijst in te vullen.¹⁷ De gegevens die ik hieronder presenteren zijn afkomstig van de tweede meting, die plaatsvond tussen oktober en november 2018, en zijn gebaseerd op de antwoorden van respondenten die op dat moment, of op enig moment in het jaar daarvoor, betaald werk hadden.

3.2. Het aankaarten van problemen op het werk

De respondenten is gevraagd om aan te geven of zij het afgelopen jaar een kwestie op het werk hadden

ervaren. Zij konden uit een groot aantal mogelijke kwesties meerdere kiezen. Sommige kwesties betroffen duidelijk een (mogelijke) schending van een recht (bijvoorbeeld het niet, te weinig of te laat betaald krijgen), terwijl andere kwesties vooral betrekking hadden op ontevredenheid, zoals ontevredenheid met het salaris. Bij sommige van de gerapporteerde kwesties is niet duidelijk of het gaat om een schending van een recht, of ontevredenheid met een situatie. Een voorbeeld hiervan is het uitblijven van een vast contract. Overigens hoeven werkenden zelf niet altijd (zeker) te weten of hun kwestie voortkomt uit een schending van een recht.¹⁸

Ongeveer 60% van de 5228 respondenten die deze vraag hebben beantwoord, rapporteerde ten minste één kwestie te hebben meemaakt. Figuur 1 geeft een overzicht van de gerapporteerde kwesties, en laat zien dat een te hoge werkdruk of werkstress de meest genoemde kwestie is.



Figuur 1: Gerapporteerde kwesties op het werk

Vervolgens is de respondent gevraagd of hij of zij de kwestie heeft aangekaart, en indien dat het geval was, bij wie. Ongeveer 70% van alle respondenten met een kwestie heeft de kwestie bij een leidinggevende aangekaart. Dit betekent dat 30% het probleem niet bij de leidinggevende aankaartte, terwijl

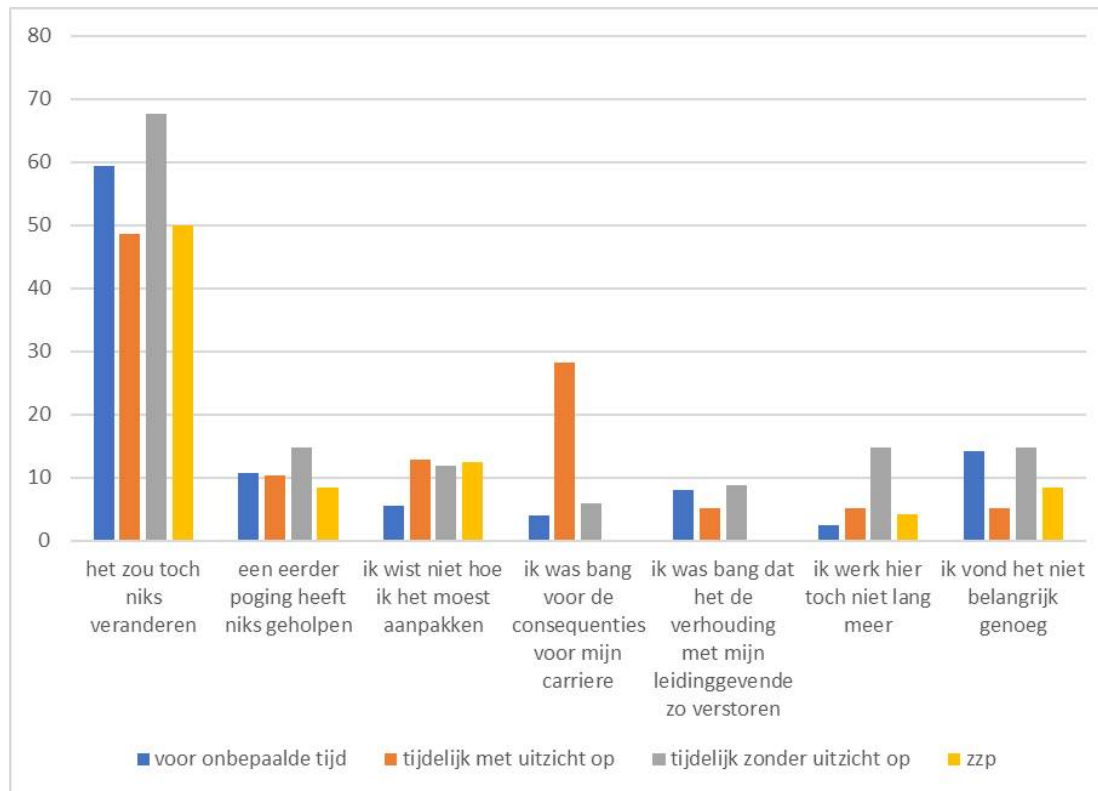
10% het probleem bij niemand aankaartte. Werkenden op tijdelijke contracten en zzp-ers kaartten hun problemen minder vaak aan, en wanneer zij dat wel deden, deden zij dat minder vaak bij een leidinggevende.¹⁹

16. A. Akkerman e.a., Work and Politics Panel Survey 2018, 2018.
 17. Deze onderzoekspopulatie is een steekproef uit het vaste panel van TNS NIPO, die het veldwerk in opdracht van de auteur heeft uitgevoerd.
 18. Het onderscheid tussen kwesties die een recht betroffen en kwesties die betrekking hadden op ontevredenheid wordt in de vragenlijst niet gemaakt. Dit komt omdat de onderzoeksvraag die ten grondslag lag aan de dataver-

zaming een bredere definitie hanteerde van problemen op het werk.
 19. Voor het helemaal niet aankaarten zijn de percentages: tijdelijk met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd: 12%; tijdelijk zonder uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd: 16% en zzp: 22%, ten opzichte van contracten voor onbepaalde tijd: 9%. Voor het aankaarten bij de leidinggevende zijn de percentages: tijdelijk met uitzicht een contract voor onbepaalde tijd: 65% tijde-

Dit verschil in mondigheid kan verschillende oorzaken hebben. De respondenten die hun kwestie op het werk niet hebben aangekaart is daarom gevraagd naar hun overwegingen daarbij. Figuur 2 laat deze overwegingen zien, uitgesplitst naar contractvorm. In de eerste plaats zien we dat de angst voor de consequenties relatief weinig genoemd wordt, behalve door werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd, die relatief vaak aangeven dat dit een reden is om te zwijgen. Uit figuur 2 blijkt verder dat vooral gevoelens

van onmacht een belangrijke rol spelen, zoals die tot uiting komen bij de verwachting dat het aanklaarten niets aan de situatie zou veranderen, al dan niet gebaseerd op een eerdere, niet-succesvolle poging iets aan de kwestie te veranderen. Een ander gevoel van onmacht komt naar voren uit onwetendheid over hoe het probleem aangekaart moet worden. Mensen met een tijdelijk contract en zzp-ers geven vaker dan mensen met een permanent contract aan dat ze niet wisten hoe ze het probleem moesten aanklaarten.



Figuur 2: Overwegingen bij het niet aanklaarten van een probleem op het werk

De analyse van de volgende paragraaf gaat in op twee voorwaarden voor mondigheid die deze gevoelens van onmacht kunnen verklaren.

4. Gevoelens van onmacht op de werkvloer verklaard

In deze paragraaf bespreek ik twee belangrijke voorwaarden voor de mondigheid van werkenden. De eerste voorwaarde is dat mensen op de hoogte zijn van hun rechten en die begrijpen. Wanneer de commissie Borstlap verwijst naar de kenbaarheid van arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving, verwijst zij impliciet naar deze voorwaarde. Psychologisch onderzoek levert nog een tweede voorwaarde: het zelfvertrouwen in het eigen handelen, dat juist voor mon-

digheid op het werk belangrijk blijkt te zijn. Hieronder laat ik zien hoe het gesteld is met deze voorwaarden bij de Nederlandse werkende, en dat deze voorwaarden niet alleen direct samenhangen met het contracttype, maar vooral met opleidingsniveau en leeftijd.

4.1. Het kennen en begrijpen van rechten

Voor het aanklaarten van problemen op het werk, en met name het claimen van bepaalde rechten is het belangrijk om kennis en begrip te hebben van deze rechten.²⁰ In mijn empirische onderzoek is dit vastgesteld aan de hand van twee stellingen over het (gepercipieerde) eigen begrip van arbeidsrechten. De

lijk zonder uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd: 62% en zzp: 50%, ten opzichte van contracten voor onbepaalde tijd 74%.

20. S. Gleeson, 'Labor rights for all? The role of undocumented immigrant status for worker claims making', *Law &*

Social Inquiry 2010 (afl. 3), p. 561-602. En R.W. Belter en T. Grisso, 'Children's recognition of rights violations in counseling', *Professional Psychology: Research and Practice* 1984 (afl. 6), p. 899-910.

respondenten is gevraagd in hoeverre zij het met de volgende stellingen eens waren.²¹

1. *Arbeidsvoorwaarden en -rechten zijn zo ingewikkeld dat iemand zoals ik ze niet goed kan begrijpen;*
2. *Ik vind het moeilijk om arbeidscontracten en brieven over het werk te begrijpen.*

De antwoorden op deze twee stellingen zijn vervolgens gecombineerd in één schaal van zelfingeschat begrip van arbeidsrechten. Hoge waarden op deze schaal geven aan dat men moeite heeft met het begrijpen van arbeidsrechten. Moeite hebben met het begrijpen van arbeidsrechten blijkt op zich niet verklaard te worden door contracttype, maar vooral samen te hangen met opleidingsniveau en leeftijd.²² Lager opgeleiden geven aan meer moeite te hebben met het begrijpen van hun rechten dan middelbaar en hoger opgeleiden, en middelbaar opgeleiden hebben er meer moeite mee dan hoger opgeleiden. Voor dit verschil zijn verschillende verklaringen mogelijk. Mogelijk is in het curriculum van hoger opgeleiden (meer) aandacht voor arbeidsrechten zelf. Het is ook mogelijk dat hoger opgeleiden tijdens de opleiding vaardigheden aanleren die hen in staat stellen om hun arbeidsrechten en contracten beter te begrijpen, zoals het leren begrijpen van ingewikkelde teksten. Dat met het stijgen van de leeftijd ook het begrip van arbeidsrechten stijgt, suggereert dat ervaringen (op het werk) een positief effect hebben op het (gepercipieerde) begrip van arbeidsrechten.

4.1.1. *Begrip van arbeidsrechten en het aanpakken van problemen op het werk*

Voor het al dan niet aanpakken van een probleem, blijkt het begrip van arbeidsrechten niet direct van doorslaggevend belang. Het speelt wel een rol bij de vraag bij wie het probleem wordt aangepakt: mensen die hun problemen aanpakken bij een leidinggevende, de ondernemingsraad of een advocaat of andere rechtsbijstandsverlener, hebben gemiddeld meer begrip van hun arbeidsrechten, dan zij die dat niet doen.²³ Werkenden die zich met hun problemen wenden tot een vertrouwenspersoon hebben gemiddeld juist minder begrip van hun arbeidsrechten.²⁴

4.2. *Vertrouwen in de eigen mondigheid*

Een factor die misschien nog wel meer de eerder gerapporteerde gevoelens van onmacht reflecteert, is het zelfvertrouwen dat het aanpakken succesvol zal zijn. In de psychologie wordt hiervoor het begrip 'self-efficacy' gehanteerd.²⁵ Het idee achter dit begrip is dat gedrag, zoals het voor zichzelf opkomen, voor een (groot) deel wordt gestuurd door het *vertrouwen* in het eigen vermogen om deze handelingen succesvol te kunnen verrichten.²⁶ Psychologisch onderzoek laat verder zien dat dit zelfvertrouwen in ieder geval voor een groot deel aangeleerd is en wordt gevoed door het gepercipieerde succes van eerdere eigen ervaringen, en door het observeren van ervaringen van anderen.²⁷

Het onderzoeksteam paste deze psychologische inzichten, die veel empirische bevestiging vinden voor gedrag op de werkvloer,²⁸ toe op het aanpakken van problemen op het werk. Hiervoor ontwikkelden wij een schaal voor het vertrouwen in de eigen mondigheid. Deze schaal is samengesteld op basis van de antwoorden op een viertal stellingen:

1. *Ik heb het door wanneer mijn arbeidscontract niet wordt nageleefd.*
2. *Werknemers zoals ik zijn goed in staat om voor onze belangen op het werk op te komen.*
3. *Werknemers zoals ik zijn in goed staat om mee te denken over belangrijke beslissingen binnen de organisatie.*
4. *De mening van werknemers zoals ik over arbeidsvoorwaarden en/of -omstandigheden is het waard om naar te luisteren.*

De respondenten is gevraagd in hoeverre zij het met deze stellingen eens waren. Hoge waarden op deze schaal geven een groter vertrouwen aan.

Het vertrouwen in het succes van de eigen mondigheid hangt, wellicht niet geheel onverwacht, samen met het hiervoor besproken begrip van de arbeidsrechten; mensen die arbeidsrechten moeilijk vinden om te begrijpen, hebben ook minder vertrouwen in hun eigen mondigheid. Daarnaast bestaat er een relatie tussen enerzijds leeftijd en opleidingsniveau en anderzijds het vertrouwen in de eigen mondigheid, dat stijgt naarmate het opleidingsniveau en de leeftijd toeneemt.²⁹ Onafhankelijk van leeftijd en opleidingsniveau, zien we ook dat mensen met een tijde-

21. Zij gaven dat aan op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens).
 22. Gebaseerd op een multiple lineaire regressie. Ten opzichte van hoger opgeleiden is het voor lager opgeleiden effect B = .745 (s.e. .041), $p < .001$; middelbaar opgeleiden B = .435 (s.e. .023), $p < .001$; leeftijd B = .011 (s.e. .001), $p < 0.001$; Adj R² = 10,8%; N = 5664, df = 3). Uit eerdere analyses blijkt dat de verschillen tussen contracttypen in begrip van arbeidsrechten bijna volledig worden verklaard door opleidingsniveau en leeftijd.
 23. Respectievelijke toetswaarden zijn: $t = 3,7; p < .001$; $t = 2,1; p < .005$; $t = 3,2; p < .005$. N = 3001.
 24. $T = -2,8; p < .001$; N = 3001; Er werden geen significanten verschillen gevonden voor het al dan niet aanpakken bij een

vakbond, personeelszaken of het indienen van een formele klacht.

25. A. Bandura, 'Reflections on self-efficacy', *Advances in behaviour research and therapy* 1978 (afl. 4), p. 237-269.
 26. J.J. Kish-Gephart e.a., 'Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work'. *Research in organizational behavior* 2009, p. 163-193.
 27. J.A. Chen en E.I. Usher, 'Profiles of the sources of science self-efficacy', *Learning and Individual Differences* 2013, p. 11-21.
 28. A.D. Stajkovic en F. Luthans, 'Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis'. *Psychological bulletin* 1998, (afl. 2), p. 240.
 29. A. Snoep e.a., 'If They Can Do It, So Can I - When Vicarious Experiences of Coworker Voice Create a Spiral of Voice', manuscript ingediend voor peer-review 2021.

lijk contract (zonder uitzicht op een vast contract) minder vertrouwen hebben in hun eigen mondigheid.³⁰

Ons onderzoek laat zien dat eerdere ervaringen met het aankaarten van problemen, zoals ook al geopperd in psychologische theorieën, inderdaad dit vertrouwen in de eigen mondigheid beïnvloedt. Wanneer een leidinggevende een eerder aangekaart probleem hielp op te lossen, of wanneer de leidinggevende de werkende complimenteerde voor zijn of haar mondigheid, neemt het zelfvertrouwen in de eigen mondigheid toe. Opvallend is, dat wanneer de leidinggevende minder positief reageerde, bijvoorbeeld door niet in te gaan op het probleem, de mondig werkende het zwijgen op te leggen, of zelfs te bestraffen voor het aankaarten van het probleem, het vertrouwen in de eigen mondigheid *niet* verandert.³¹ Eenzelfde patroon zien we bij het observeren van, of het horen over, de mondigheid van anderen op het werk: succesvolle ervaringen van collega's vergroten het zelfvertrouwen, maar niet-succesvolle ervaringen van anderen veranderen het vertrouwen in de eigen mondigheid niet.³² Kennelijk groeit zelfvertrouwen door succesvolle ervaringen, maar wordt een minder succesvolle ervaring niet geweten aan het falen van de eigen mondigheid.³³

4.2.1. Vertrouwen in de eigen mondigheid en het aankaarten van problemen op het werk

Hoewel het vertrouwen in de eigen mondigheid niet per se een realistische inschatting hoeft te zijn van de eigen capaciteiten, laat psychologisch onderzoek zien dat, onafhankelijk van daadwerkelijke deskundigheid en vaardigheden, het vertrouwen zelf al een positief effect heeft op het doorzettingsvermogen en dat het ervoor zorgt dat mensen zich minder snel laten ontmoedigen door tegenwerking. Hierdoor alleen al zou de kans op succes stijgen.³⁴

Wanneer we het vertrouwen in de eigen mondigheid relateren aan de vraag of en bij wie werkenden hun probleem hebben aangekaart, blijkt dat mensen die hun probleem niet hebben aangekaart significant minder vertrouwen hebben in de eigen mondigheid.³⁵ Degenen die hun probleem aankaarten

bij de leidinggevende, de OR of bij een advocaat of andere rechtsbijstandsverlener hebben juist significant meer vertrouwen in hun eigen mondigheid. Deze bevindingen suggereren dat zelfs voor het inroepen van hulp van derden bij een probleem op het werk, al een zekere mate van vertrouwen in eigen mondigheid nodig is.

5. Werkenden beter toerusten

Welke conclusies kunnen we trekken uit het onderzoek naar het begrip van arbeidsrechten en het vertrouwen in de eigen mondigheid? De eerste conclusie luidt dat het aankaarten van problemen op het werk samenhangt met onzekere contracttypes, maar dat deze samenhang niet alleen kan worden verklaard door baanonzekerheid en de daarmee samenhangende vrees dat mondigheid de carrière zal schaden.³⁶ De samenhang wordt namelijk vooral veroorzaakt door het gegeven dat in tijdelijke contracten vaker jongere mensen en mensen met een lager opleidingsniveau werken. Deze groepen vinden het moeilijker om arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden te begrijpen en hebben minder vertrouwen in hun eigen mondigheid. Mondigheid is dus ongelijk verdeeld. Een tweede conclusie is dat het aankaarten van problemen op het werk (hoogstwaarschijnlijk) aangeleerd en getraind kan worden.

Het succes van hervormingen van onze arbeidsmarktinstituties, zoals geadviseerd door de commissie Borstlap, zal daarom niet alleen sterk afhankelijk zijn van (het toezicht op) de naleving ervan door partijen als de werkgever, een vakbond of de arbeidsinspectie, maar vooral ook van de mondigheid van individuele werkenden. Zoals ik heb betoogd, zullen juist de groepen werkenden die men wil beschermen – lager opgeleiden, jongeren en mensen die werken in atypische banen - meer op zichzelf aangewezen zijn dan mensen in de standaard permanente, voltijdse arbeidscontracten.

Omdat het juist voor lager opgeleiden en jongeren lastiger is voor zichzelf op te komen en hun rechten te claimen, is het van groot belang werkenden voor te bereiden op de mogelijkheid problemen op het werk aan te kaarten. Aandacht voor arbeidsrechten, zoals uitleg over contractvormen en cao's in het

30. Gebaseerd op een mutiple lineaire regressie. Ten opzichte van hoger opgeleiden is het voor lager opgeleiden het effect B -.237 (s.e. .034); middelbaar opgeleiden B -.136 (s.e. .020), leeftijd B -.005 (s.e. .001), $p < .001$; begrip van arbeidsrechten B -.210 (s.e. .011) alle p waarden $< .001$ en tijdelijk contract B -.076 (.036) $p < .05$; Adj R² = 12,8%; N=4905, df =7.

31. B. Geurkink, A. Akkerman en R. Sluiter, 'Political Participation and Workplace Voice: The Spillover of Suppression by Supervisors', *Political Studies* 2020, DOI 0032321720960969.

32. A. Snoep e.a., 'If They Can Do It, So Can I - When Vicarious Experiences of Coworker Voice Create a Spiral of Voice', Manuscript ingediend voor peer-review 2021.

33. Dit betekent overigens niet dat negatieve ervaringen geen consequenties hebben. Geurkink e.a. 2020 vinden dat negatieve reacties op mondigheid het vertrouwen in

de responsiviteit van de leidinggevende reduceert. Snoep e.a. 2021 bevestigen deze gevolgen en laten zien dat de betrokkenheid met de organisatie doet afnemen en de kans verlaagt dat werkenden een constructieve bijdrage leveren aan de organisatie, bijvoorbeeld door het doen van suggesties voor verbeteringen.

34. S.V. Paunonen en R.Y. Hong (2010). Self efficacy and the prediction of domain specific cognitive abilities. *Journal of personality* 2010 (afl. 1), p. 342-343.

35. Bij deze analyses is gekeken naar het vertrouwen in de mondigheid in 2018 en het aankaarten van kwesties in 2020, om een meer valide uitspraak te kunnen doen over de gesuggereerde causale richting van het verband.

36. Zoals aangetoond in R. Sluiter, K. Manevska en A. Akkerman. 'Atypical work, worker voice and supervisor responses' *Socio-Economic Review* 2020, DOI: 10.1093/ser/mwaa022.

curriculum van het beroepsonderwijs of op de werkplek, kan hiervoor een effectief instrument zijn.³⁷ Het voorbereiden van werkenden op mondigheid zal niet alleen betrekking moeten hebben op het vergroten van de kennis en het begrip van arbeidsrechten, maar ook op de oefening in het aanpakken van problemen op het werk. Het beperken van de diversiteit aan contractvormen, zoals bijvoorbeeld voorgesteld door de commissie Borstlap reduceert de complexiteit aan regelgeving, en maakt arbeidsrechten eenvoudiger te begrijpen.

Een beter begrip en meer zelfvertrouwen alleen zullen het ongelijke speelveld van de arbeidsmarkt niet egaliseren. Mondigheid is dan ook geen alternatief voor het wettelijk verankeren van individuele en collectieve rechten en evenmin voor bescherming door vakbonden, maar is wel een voorwaarde voor het kunnen uitoefenen van die rechten, vooral vanwege het afnemende lidmaatschap van vakbonden en de daaraan gerelateerde verminderde cao-dekking.³⁸

37. T. Sendlhofer en C. M. Lernborg, 'Labour rights training 2.0: the digitalisation of knowledge for workers in glo-

bal supply chains', *Journal of Cleaner Production* 2018, p. 616-630.

38. Zoals uiteengezet in §1 van dit artikel.