UNIVERSITY OF AMSTERDAM

UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Ongelijkheid in sociale zekerheid: de rol van werkgevers en vakbonden

Keune, M.

Publication date
2021
Document Version
Final published version
Published in
De toekomst van de sociale zekerheid: de menselijke maat in een solidaire samenleving
License
Other

Link to publication

Citation for published version (APA):
Keune, M. (2021). Ongelijkheid in sociale zekerheid: de rol van werkgevers en vakbonden. In E. M. H. Hirsch Ballin, A. P. C. M. Jaspers, J. A. Knottnerus, & H. Vinke (Eds.), *De toekomst van de sociale zekerheid: de menselijke maat in een solidaire samenleving: aangeboden aan dr. E.P. de Jong bij zijn afscheid als vicevoorzitter van Instituut Gak* (pp. 187-198). Boom juridisch. https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/de-toekomst-van-de-sociale-zekerheid-de-menselijke-maat-in-een-solidaire-samenleving/

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, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (https://dare.uva.nl)
Download date: 15 Nov 2026

De toekomst van de sociale zekerheid: de menselijke maat in een solidaire samenleving

aangeboden aan dr. E.P. de Jong bij zijn afscheid als vicevoorzitter van Instituut Gak

E.M.H. Hirsch Ballin, A.P.C.M. Jaspers, J.A. Knottnerus en H. Vinke (red.) met bijdragen van: S. Brouwer en R. van Ooijen, S.J. van der Burg-Vermeulen, C. van Ewijk, M. Goos en A.M. Salomons, K.P. Goudswaard, M. Heemskerk, A.F. Heerma van Voss, M.J. Keune, P.W.C. Koning, H. van Meerten en A.K.R. Wouters en J.J. van Zanden, Th.E. Nijman, P.C.J. Oomens en E. Vossen, P.S.J.M. Schoukens, O.P. van Vliet en L.M.J. van Doorn, G.J. Vonk, J.C. Vrooman, D.J. van Vuuren en S. Muns

Boom juridisch
Den Haag
2021

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag
Opmaak binnenwerk: Ambrac, Deventer

© 2021 De auteurs | Boom juridisch

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 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 enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet of de reprorechtregeling van Stichting Reprorecht dient daarvoor een billijke vergoeding te worden voldaan aan Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het verveelvoudigen en openbaar maken van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave als toelichting bij het onderwijs, bijvoorbeeld in een (digitale) leeromgeving of een reader (art. 16 Auteurswet), dient een regeling te worden getroffen met Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-94-6290-928-1
ISBN 978-90-8974-502-6 (e-book)
NUR 825

www.boomjuridisch.nl

9 Ongelijkheid in sociale zekerheid: de rol van werkgevers en vakbonden

Maarten Keune[*]

Samenvatting

Ongelijkheid staat sinds een aantal jaar weer hoog op de politieke en academische agenda. In dit hoofdstuk bekijk ik op welke manier ongelijkheid in de sociale zekerheid voortkomt uit ongelijkheden op de arbeidsmarkt en de verhoudingen tussen werkgevers en vakbonden. Ik laat zien dat dat de verschuivende machtsverhoudingen tussen werkgevers en vakbonden leiden tot grotere ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarmee in de sociale zekerheid. Het debat over hoe ongelijkheid verminderd kan worden moet meer aandacht geven aan deze bron van ongelijkheid.

1 Inleiding

In de afgelopen jaren is ongelijkheid een centraal thema geworden in zowel het academische als het politieke debat. In dit hoofdstuk zal ik eerst bespreken waar deze hernieuwde belangstelling in ongelijkheid vandaan komt. Vervolgens bespreek ik hoe ongelijkheden gerelateerd aan inkomen uit arbeid tot stand komen en zich hebben ontwikkeld. Daarna bespreek ik hoe dit doorwerkt in de sociale zekerheid. Ik sluit af met een beschouwing over de rol van vakbonden en werkgevers, en de machtsverhoudingen tussen deze twee partijen, in deze processen.

* Prof. dr. M.J. Keune is hoogleraar Sociale Zekerheid en Arbeidsverhoudingen bij het AIAS-HSI, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit van Amsterdam.

2 De groeiende belangstelling voor ongelijkheid en de rol van de arbeidsmarkt

Sinds het midden van de jaren 2000 is er een toenemende belangstelling voor de rol die ongelijkheid speelt in onze samenlevingen en economieën. Inkomensongelijkheid neemt al tientallen jaren toe in de meeste Europese landen (OESO 2011, 2018). Ook is de ongelijkheid aanzienlijk groter gebleken als we naast inkomen ook rekening houden met vermogen (Piketty 2014). Afgezien van, maar gerelateerd aan, monetaire ongelijkheid heeft de afgelopen decennia in de Europese Unie (EU) ook een toename van laagbetaald en/of onzeker werk plaatsgevonden (Doellgast e.a. 2018; Kalleberg 2009; Gautié & Schmitt 2010), waardoor extra ongelijkheid werd gecreëerd. Nederland is geen uitzondering op deze trends (Kremer, Went & Knottnerus 2017; Kremer, Bovens, Schrijvers & Went 2014; Been, Keune & Tros 2019). Ondanks die groei is inkomensongelijkheid in Nederland internationaal gezien nog redelijk beperkt; dit geldt echter niet voor vermogensongelijkheid zoals recente cijfers laten zien:

> 'De rijkste 1 procent van de huishoudens bezit volgens nieuwe schattingen niet een kwart, maar een derde van al het private vermogen in Nederland, ongeveer 1.600 miljard euro. De top 0,1 procent (7.750 huishoudens) heeft daarvan niet een tiende, maar een zesde in handen.'[1]

Ongelijkheid staat allereerst op de politieke en academische agenda vanwege de manier waarop het de perceptie van sociale rechtvaardigheid tegenspreekt, zowel door de toenemende armoede aan de onderkant als door de voortdurende groei van vermogen en inkomen aan de bovenkant (ILO 2016). Toenemende ongelijkheid wordt daarom vaak beschouwd als een van de oorzaken van politieke instabiliteit en polarisatie.

Ten tweede is er de afgelopen jaren een aantal baanbrekende boeken gepubliceerd die de negatieve sociale gevolgen van ongelijkheid onderstrepen (bijv. Wilkinson & Pickett 2009; Piketty 2014, 2020; Atkinson 2015). Deze auteurs laten zien dat landen waar ongelijkheid groter is ook slechter presteren in termen van gezondheid van de bevolking, armoede, sociale mobiliteit, sociale cohesie en andere sociale indicatoren.

Ten derde is er toenemende belangstelling voor de relatie tussen economische groei en ongelijkheid. Zo is het inmiddels algemeen aanvaard dat ongelijkheid negatieve effecten heeft op de economische groei en dat economische groei ongelijkheid niet per se vermindert,

1 'Vermogensongelijkheid in Nederland is nog groter dan gedacht', *de Volkskrant* 1 juli 2020.

aangezien groei vaak met name ten goede komt aan de rijkste lagen van de samenleving (Moore 2019; Akyüz 2018; Europese Commissie 2018; OECD 2015; Jaumotte & Osorio Bruitron 2015). Bovendien versterken de lage groeicijfers van de afgelopen decennia het distributieconflict, wat resulteert in toenemende ongelijkheid (Streeck 2017).

Als gevolg van al deze ontwikkelingen is de bestrijding van ongelijkheid een prominenter thema geworden in het beleidsdebat. Na tientallen jaren van dominantie van discoursen die ongelijkheid als een onvermijdelijk en soms zelfs positief aspect van het kapitalisme beschouwen, groeit nu de (niet heel nieuwe) overtuiging weer dat ongelijkheid geen natuurlijk fenomeen is, maar het resultaat van ongelijke machtsverhoudingen, politieke keuzes en ideologieën die ongelijkheid rechtvaardigen (Piketty 2020; Atkinson 2015; Stiglitz 2012).

Een van de belangrijkste terreinen waarop ongelijkheid vorm krijgt, is de arbeidsmarkt:

> 'Daar wordt waarde gecreëerd en verdeeld over de verschillende groepen van werkenden. Daar worden de ongelijkheden gecreëerd die herverdeling noodzakelijk maken' (Wilkinson & Pickett 2009, p. 249-250).

De functionele inkomensverdeling tussen kapitaal en arbeid en de hoogte en distributie van lonen over (groepen van) werknemers zijn van cruciaal belang voor het bepalen van zowel vermogens- als inkomensongelijkheid. In veel Europese landen, en zeker in Nederland spelen de werkgevers en vakbonden een hoofdrol in het bepalen van de hoogte en distributie van de lonen en dus in het niveau en de evolutie van inkomens- en vermogensongelijkheid. Al decennia lang valt rond de 80% van de werknemers in Nederland onder een cao die een groot deel van hun arbeidsvoorwaarden regelt, meestal inclusief loonsverhogingen, salarisschalen, toeslagen, enzovoort. Daarnaast zijn ook de tarieven van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), een snel groeiende groep in Nederland, van belang voor ongelijkheid.

De ongelijkheden op de arbeidsmarkt werken ook door in de sociale zekerheid. De contractvorm (vast, flexibel, uitzendwerk, zzp), het arbeidsverleden en de hoogte van het loon spelen een cruciale rol in het recht op, en de hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering (WW), de doorbetaling bij ziekte, de arbeidsongeschiktheidsuitkering en het aanvullend pensioen. Direct of indirect spelen de vakbonden en werkgevers hier dus ook een grote rol**.** De coronacrisis heeft deze ongelijkheden meer dan ooit zichtbaar gemaakt en uitvergroot.

3 Ongelijkheid en inkomen uit arbeid

In Nederland worden lonen voor het grootste deel bepaald in cao-onderhandelingen waarin vakbonden de werknemers vertegenwoordigen en onderhandelen met (sectorale) werkgeversorganisaties of individuele werkgevers. Vakbonden collectiviseren de onderhandelingsmacht van werknemers die als individuen vaak machteloos staan tegenover werkgevers. Hierdoor kunnen vakbonden in principe betere onderhandelingsresultaten behalen en ervoor zorgen dat een groter deel van het totaal gecreëerde inkomen naar arbeid, in plaats van naar kapitaal gaat. Daarnaast hebben vakbonden vaak solidariteit hoog in het vaandel staan en proberen ze via cao-onderhandelingen loonongelijkheden te beperken en vooral de lonen van de laagstbetaalden te verbeteren. De cao-dekking is sinds de jaren zeventig redelijk constant. Rond de 80% van de werknemers valt onder een cao, grotendeels onder (algemeen verbindend verklaarde) sectorale cao's.

Wat de verdeling van inkomen tussen arbeid en kapitaal betreft: in de periode 1950-1980 groeiden de reële cao-lonen in hetzelfde tempo als de productiviteit en kregen werknemers dus een evenredig deel van het totale inkomen. In de afgelopen veertig jaar zijn de lonen echter structureel achtergebleven bij de productiviteitgroei en is de ongelijkheid tussen arbeid en kapitaal toegenomen (De Beer & Keune 2018). In de periode 1982-2016 kreeg loonmatiging de overhand en terwijl de productiviteit met ongeveer 65% steeg in deze periode, bleven de reële cao-lonen min of meer gelijk; lonen hebben dus wel gecompenseerd voor inflatie maar hebben niet geprofiteerd van de productiviteitsgroei. Het effectief betaalde reële loon is hoger dan het cao-loon als gevolg van een mix van factoren die niet worden bepaald door collectieve onderhandelingen, waaronder de loonontwikkeling van degenen die niet onder collectieve overeenkomsten vallen, structurele verbetering van onderwijs, promoties en incidentele loonsverhogingen (De Beer & Keune 2018). Maar ook de groei van het effectief betaalde reële loon bleef in deze periode met zo'n 22% ver achter bij de productiviteitsgroei.

Deze ontkoppeling van productiviteit en reële lonen, en de daaruit voortkomende daling van het loonaandeel, is het resultaat van een aantal onderling samenhangende factoren. Daartoe behoren de toenemende mobiliteit van kapitaal en de toenemende invloed van aandeelhouders en de financiële sector, die de onderhandelingspositie van kapitaal hebben versterkt en de nadruk hebben gelegd op hogere en snellere winsten. Een tweede factor is de langzame maar zekere daling van het percentage werknemers dat lid is van een vakbond, van 33% van de werknemers in 1975 tot 16% in 2017, wat de onderhandelingsmacht van de bonden ondermijnt, ook al is de dekkingsgraad van cao's hoog gebleven (De Beer & Keune 2018). Een derde factor is het aandeel van werknemers met flexibele contracten, die een zwakkere onderhandelingspositie hebben dan werknemers met een vast contract.

Dit aandeel is snel gestegen in Nederland, wat de onderhandelingspositie van vakbonden heeft aangetast, met name in de meer flexibele sectoren (DNB 2018).[2] Meer dan de helft van het dalende loonaandeel is volgens De Nederlandsche Bank te wijten aan de toename van het flexibele personeelsbestand in de afgelopen decennia (DNB 2018). Hetzelfde kan betoogd worden voor het alsmaar oplopende percentage werknemers dat in deeltijd werkt. Hier gaat het al om meer dan de helft van de werknemers en om 75% van de vrouwelijke werknemers. Een vierde factor was het discours 'loonmatiging ten gunste van concurrentievermogen en werkgelegenheid' dat gedurende vele jaren dominant was in Nederland. Dit discours werd nauwelijks ter discussie gesteld en het vormde vaak expliciet het uitgangspunt van de vele sociale akkoorden die sinds 1982 zijn gesloten (Keune 2016). Een manifestatie hiervan is dat de belangrijkste vakbondsfederatie (FNV), die haar looneisen coördineert voor de hele economie, tot 2013 een 'maximale looneis' (ruwweg productiviteit plus inflatie van producentenprijzen) hanteerde. Het doel hiervan was om werkgelegenheid te behouden of te stimuleren, maar het betekende ook dat er geen ambitie was om het loonaandeel te verhogen of zelfs te handhaven (Verhoeff 2016). Pas in 2013 stapte de FNV af van de maximale looneis en begon het rechtvaardigheid te gebruiken als basis voor haar eisen, die aanzienlijk hoger werden.

Naast het dalende loonaandeel is ook de loonongelijkheid de afgelopen decennia toegenomen. De toenemende loonongelijkheid is enerzijds het gevolg van een groeiende afstand tussen de toplonen en het minimumloon sinds begin jaren negentig (De Beer 2014), maar ook de algemene loonongelijkheid, die haar laagste punt bereikte in 1984, nam daarna toe, met enkele onderbrekingen; de Gini-coëfficiënt voor voltijdse werknemers is vandaag de dag meer dan een derde hoger dan op het laagste punt (De Beer 2014). Als we ook het uurloon van deeltijdwerkers meenemen dan is de ongelijkheid nog groter en neemt deze nog sneller toe (De Beer 2014). Deze ontwikkeling kan tot op zekere hoogte worden verklaard door de relatieve daling van de waarde van het minimumloon, wat de bodem van de loonverdeling verlaagt (De Beer 2014). Het houdt echter ook weer verband met de verminderde onderhandelingsmacht van vakbonden, waardoor het moeilijker wordt om solidariteitsdoelstellingen te bereiken; met de gevoeligheid van vakbonden voor argumenten inzake concurrentievermogen; en met veranderingen in de aard van cao's, die steeds meer een minimumkarakter hebben en weinig grip hebben op de hogere loonschalen (Ibsen & Keune 2018; De Beer 2014; Keune 2016).

2 Tussen 2003 en 2018 nam het aandeel van flexibele arbeidsrelaties in het totaal aantal werkenden (tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproep/invalkrachten, contracten zonder vaste uren zoals nulurencontracten) toe van 14% naar 22,5%. Daarnaast groeide het aandeel van zzp'ers in deze periode van 8,1% naar 12,2% (De Beer & Verhulp 2019).

Als we kijken naar specifieke groepen werknemers dan bestaat er nog steeds een substantiële loonkloof tussen mannen en vrouwen, groeit het verschil in lonen tussen hoog- en laagopgeleiden, en is er een snel groeiende groep werknemers met een onzekere arbeidsomvang (nulurencontracten, oproepcontracten) en vaak een laag inkomen (Kremer e.a. 2014, 2017; Commissie Regulering van Werk 2020; De Beer & Verhulp 2019). Ook blijft het aandeel deeltijdwerk groeien, hebben migranten vaak laagbetaalde banen en verdienen werknemers met tijdelijke contracten 7% minder per uur dan werknemers met vaste contracten voor hetzelfde werk (Kremer e.a. 2014, 2017; Commissie Regulering van Werk 2020; De Beer & Verhulp 2019). En dan is er nog de zeer diverse groep zzp'ers waarvan een grote groep een prima inkomen heeft maar waar de piek van de verdeling van het doorsnee-inkomen tussen € 0 en € 2.000 ligt, terwijl de piek voor werknemers tussen € 24.000 en € 26.000 ligt (Menger & Nieuweboer 2019).[3]

Ook hier spelen de sociale partners een belangrijke rol maar zijn ze het vaak niet eens. De vakbonden, en vooral de FNV, hebben het over doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt, nu werkgevers steeds vaker gebruikmaken van flexibele contracten of zzp'ers inhuren in plaats van stabiele banen te creëren. Ze willen deze flexibilisering terugdringen. Dit sluit ook aan bij de voorkeur van de overgrote meerderheid van de flexibele werknemers voor een vast contract (De Beer & Conen 2020). Dit in tegenstelling tot de zzp'ers, waarvan de meerderheid tevreden is met hun zelfstandigenbestaan (Commissie Regulering van Werk 2020). Werkgevers geven juist aan dat ze vaak geen andere keuze hebben als ze hun kosten en risico's beheersbaar willen houden. En hoewel werkgevers en bonden in het sociaal akkoord van 2013 nog afspraken om de flexibilisering terug te dringen is dit proces daarna alleen maar versneld (Keune 2016). Het terugdraaien van de flexibilisering van de arbeidsmarkt blijft hoog op de agenda van de bonden staan, maar vooralsnog lukt het ze niet om dit af te dwingen.

4 Sociale zekerheid[4]

De ontwikkelingen en ongelijkheden op de arbeidsmarkt worden weerspiegeld in een aantal dimensies van de sociale zekerheid die gerelateerd zijn aan de arbeidsmarktpositie, de verdeling van inkomen tussen arbeid en kapitaal, de hoogte van het loon en/of het aantal gewerkte uren of jaren. De belangrijkste voorbeelden zijn de aanvullende pensioenen, de WW en doorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

3 Zowel wat betreft werknemers als zzp'ers gaat het hier alleen over het inkomen uit arbeid. Het uiteindelijke inkomensniveau is ook afhankelijk van de huishoudsamenstelling en de verdiensten van de overige leden van het huishouden. Daarnaast heeft ongeveer een kwart van de zzp'ers een andere bron van inkomsten.

4 Deze paragraaf is gebaseerd op Keune & Payton 2019.

Wat betreft de aanvullende pensioenen, deze worden gefinancierd met premies betaald door werkgevers en werknemers. Deze premies zijn een percentage van het individuele loon, en pensioenuitkeringen zijn gerelateerd aan het laatstverdiende loon of het gemiddelde loon van het individu. Dit betekent dat ongelijkheden in uurlonen lonen en gewerkte uren/jaren doorwerken in de aanvullende pensioenen (Keune & Payton 2019). Niet in zijn geheel, aangezien de aanvullende pensioenen ook een aantal elementen van risicodeling en solidariteit kennen, maar wel voor het grootste deel. Dus wie meer verdiende met werk heeft ook meer pensioen als het werkende leven voorbij is. Dit is een van de basisbeginselen van het Nederlandse stelsel, met grote gevolgen voor de sociale zekerheid van individuen.

Hierdoor hebben mannen bijvoorbeeld gemiddeld veel hogere aanvullende pensioenen dan vrouwen, als gevolg van zowel de loonkloof als het lagere aantal uren dat vrouwen gemiddeld werken. Zo was de gemiddelde verwachte jaarlijkse pensioenaanspraak gebaseerd op het aanvullend pensioen van mannen met een Nederlandse achtergrond tussen 15-64 jaar in 2014 bijna twee keer zo hoog als die van vrouwen met een Nederlandse achtergrond (Keune & Payton 2019, tabel 4). Ook hebben mensen die veel op tijdelijke contracten hebben gewerkt gemiddeld lagere pensioenen dan mensen die altijd een vast contract hebben gehad, vanwege het loonnadeel van tijdelijke contracten en de grotere kans op periodes van werkloosheid. Een vergelijkbare observatie kan gedaan worden voor de pensioenverschillen tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond. Mannen van 15-64 jaar met een Nederlandse achtergrond hadden in 2014 een gemiddelde verwachte pensioenaanspraak die ruim drie keer zo hoog was als die van mannen met een migratieachtergrond (Keune & Payton 2019, tabel 4). Daarnaast vallen de zzp'ers buiten dit op loon gebaseerde systeem; zij beslissen zelf of ze een private pensioenverzekering afsluiten en ongeveer een kwart doet dit geheel niet (Lautenbach e.a. 2017).

Ook de WW is op een vergelijkbare wijze gerelateerd aan de arbeidsmarkt. Ze wordt gefinancierd uit premies over loon. De hoogte en duur zijn (binnen bepaalde grenzen) gebaseerd op de hoogte van het loon en het aantal gewerkte maanden en jaren. En men moet in de 36 weken voor het werkloos worden minstens 26 weken gewerkt hebben om in aanmerking te komen voor WW, wat de aanspraak van mensen die op korte contracten werken en vaak periodes van werkloosheid hebben bemoeilijkt. Ook hebben zzp'ers geen WW-verzekering. Dus ook hier zijn de hoogte van het individuele loon en de positie op de arbeidsmarkt cruciaal voor het recht op en de hoogte van sociale zekerheid.

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid hebben werknemers eerst twee jaar recht op een loondoorbetaling van minimaal 70%, een percentage dat in veel cao's is opgehoogd tot 100% voor het eerste jaar. Na deze twee jaar hebben ze recht op een uitkering gerelateerd aan (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, die ook grotendeels gerelateerd is aan het loon.

Werknemers met tijdelijke contracten hebben alleen recht op loondoorbetaling voor de duur van hun contract. Zzp'ers vallen niet onder deze regelingen en worden geacht zelf een arbeidsongeschiktheidsvoorziening te regelen; 80% doet dit echter niet (Lautenbach e.a. 2017).

5 De rol van vakbonden en werkgevers

Wanneer de rol van vakbonden en werkgevers in de sociale zekerheid wordt besproken gaat het meestal over hun institutionele posities in het systeem (bijvoorbeeld in het managen van de aanvullende pensioenen of hoe ze hun plek in de uitvoering van de WW zijn kwijtgeraakt), over hoe ze via de Sociaal-Economische Raad (SER), sociale akkoorden of andere mechanismen invloed uitoefenen op de opmaak van het systeem, of over de aanvullende socialezekerheidsbepalingen in cao's (Van Gestel e.a. 2009; Keune & Payton 2018; Visser & Hemerijck 1997; Van Lieshout 2016).

Maar zoals in het bovenstaande is aangetoond beïnvloeden ze de sociale zekerheid ook via de verdeling van inkomen tussen arbeid en kapitaal, via loonongelijkheid en via het gebruik van verschillende contractvormen. De verdeling van inkomen tussen kapitaal en arbeid, die voor een belangrijk deel de uitkomst is van cao-onderhandelingen, is van belang voor de totale loonsom waarover sociale premies worden betaald. Hoe groter het deel dat naar kapitaal gaat, hoe minder geld er naar sociale zekerheid gaat. De loonongelijkheid in de arbeidsmarkt, alweer voor een belangrijk deel bepaald door cao-onderhandelingen, wordt grotendeels vertaald in eenzelfde ongelijkheid in sociale zekerheid. En de groeiende groep van mensen met flexcontracten of deeltijdwerk en zzp'ers bouwen beduidend minder sociale zekerheid op dan degenen met voltijdse vaste contracten. Zzp'ers spannen hierbij de kroon omdat ze buiten de aanvullende pensioenen, de WW en de doorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheidsverzekering vallen.

Met de groeiende scheefheid van de machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in de afgelopen decennia (De Beer & Keune 2018; Keune 2016) groeit de ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarmee ook de ongelijkheid in sociale zekerheid. Deze ongelijkheid in sociale zekerheid is nog extra duidelijk geworden in de huidige COVID-19-crisis. Waar oplossingen gezocht worden om deze groeiende ongelijkheid aan te pakken, zoals in het belangwekkende rapport van de commissie-Borstlap, ligt de focus steevast op een aanpassing van de regulering van zaken als de financiering van de sociale zekerheid, de toegang tot sociale zekerheid en de mogelijkheden om verschillende contractvormen te gebruiken (Commissie Regulering van Werk 2020). Daar is zeker niks mis mee, maar de analyse in dit hoofdstuk beoogt duidelijk te maken dat er daarnaast ook aandacht moet zijn voor de

rol van vakbonden en werkgevers en de verschuivende machtsverhoudingen tussen de twee, die tot grotere ongelijkheid leiden. Het vergroten van de onderhandelingsmacht van werknemers, het beperken van de macht van financieel kapitaal, het stimuleren van langetermijndenken bij werkgevers, een sterkere focus op productiviteitverhoging en een eerlijkere verdeling van de opbrengsten hiervan zijn belangrijke aandachtsgebieden. Vanwege hun potentiële rol in het verminderen van ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarmee in de sociale zekerheid zouden deze aandachtsgebieden een prominentere rol moeten spelen in het Nederlandse debat.

Literatuur

Y. Akyüz, 'Inequality, financialisation and stagnation', *The Economic and Labour Relations Review* 2018, nr. 4, p. 428-445.

A. Atkinson, *Inequality. What can be done?*, Cambridge/London: Harvard University Press 2015.

W. Been, M. Keune & F. Tros (red.), *Hoe goed werkt Nederland? Uitdagingen rond arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en ongelijkheid*, Vakmedianet 2019.

P. de Beer, 'Groeiende beloningsverschillen in Nederland', in: M. Kremer, M. Bovens, W. Schrijvers & R. Went (red.), *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*, Den Haag: WRR 2014.

P. de Beer & M. Keune, 'De erosie van het poldermodel', *Mens en Maatschappij* 2018, nr. 3, p. 231-260.

P. de Beer, m.m.v. Verhulp, 'Flexibele arbeid', in: W. Been, M. Keune & F. Tros (red.), *Hoe goed werkt Nederland? Uitdagingen rond arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en ongelijkheid*, Vakmedianet 2019.

P. de Beer & W. Conen, 'Welke prijs voor zekerheid?', *AIAS-HSI Kort & Bondig* 2020, nr. 2.

Commissie Regulering van Werk, *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*, Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 2020, beschikbaar via www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken.

DNB, 'Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote', *DNBulletin* 1 februari 2018, Amsterdam: DNB 2018.

V. Doellgast, N. Lillie & V. Pulignano, *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford: Oxford University Press 2018.

Europese Commissie, *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy*, Brussel 2018.

J. Gautie & J. Schmitt (red.), *Low-wage work in the wealthy world*, New York: Russell Sage 2010.

N. van Gestel, P. de Beer & M. van der Meer, *Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat. Veranderingen in de organisatie van de sociale zekerheid*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2009.

C. Ibsen & M. Keune, *Organised Decentralisation of Collective Bargaining*, Working paper, Parijs: OECD 2018.

F. Jaumotte & C. Osorio Bruitron, 'Inequality and labor Market Institutions', IMF Staff Discussion Note, SDN/15/14, juli 2015, Washington, DC: IMF 2015.

A. Kalleberg, 'Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition', *American Sociological Review* 2009, nr. 1, p. 1-22.

M. Keune, 'Inleiding: De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2016.

M. Keune & N. Payton, 'The Netherlands: Occupational Welfare within state-defined limits', in: D. Natali, E. Pavolini & B. Vanhercke (red.), *Occupational Welfare in Europe: risks, opportunities and social partner involvement*, Brussel: ETUI 2018.

M. Keune & N. Payton, 'Aanvullende pensioenen op de mondiale financiële markt: bestuur, risico's en ongelijkheidseffecten', in: W. Been, M. Keune & F. Tros (red.), *Hoe goed werkt Nederland? Uitdagingen rond arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en ongelijkheid*, Vakmedianet 2019.

M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van de arbeid*, Den Haag: WRR 2017.

M. Kremer, M. Bovens, E. Schrijvers & R. Went (red.), *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2014.

H. Lautenbach, W. van den Torre, E. de Vroome, B. Janssen, B. Wouters & S. van den Bossche, *Zelfstandigen 2017. Methodologie en globale resultaten*, Heerlen/Leiden: CBS/TNO 2017.

P. van Lieshout (red.), *Sociale (on)zekerheid. De voorziene toekomst*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2016.

J. Menger & J. Nieuweboer, *Inkomen van Werkenden*, CBS Statistische Trends 2019, beschikbaar via www.cbs.nl.

S. Moore, O. Onaran, A. Guschanski, B. Antunes & G. Symon, 'The Resilience of Collective Bargaining – a renewed Logic for Joint Regulation?', *Employee Relations* 2019, nr. 2, p. 279-295.

OECD, *All on Board: Making Inclusive Growth Happen*, Parijs 2015.

Th. Piketty, *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press 2014.

Th. Piketty, *Capital and Ideology*, Cambridge, Mass./London: The Belknap Press of Harvard University Press 2020.

W. Salverda & V. Rook, 'De innige verstrengeling van arbeidsmarkt- en inkomensongelijkheid', in: W. Been, M. Keune & F. Tros (red.), *Hoe goed werkt Nederland? Uitdagingen rond arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en ongelijkheid*, Vakmedianet 2019.

W. Streeck, *How Will Capitalism End?*, Londen/New York: Verso 2017.

J. Stiglitz, *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers our Future*, London/New York: W.W. Norton & Company 2012.

A. Verhoeff, 'In de schaduw van de markt?', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2016, p. 225-253.

J. Visser & A. Hemerijck, *A Dutch Miracle*, Amsterdam: Amsterdam University Press 1997.

R. Wilkinson & K. Pickett, *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*, New York: Bloomsbury Press 2009.