
Arbeid, bedrijf en maatschappij

Albert L. Mok

Zevende druk



Noordhoff Uitgevers

Arbeid, bedrijf en maatschappij

Albert L. Mok

Zevende druk

Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten

Ontwerp omslag: Rocket Industries

Omslagillustratie: Getty Images

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13,
9700 VB Groningen, e-mail: info@noordhoff.nl

Met betrekking tot sommige teksten en/of illustratiemateriaal is het de uitgever, ondanks zorgvuldige inspanningen daartoe, niet gelukt eventuele rechthebbende(n) te achterhalen. Mocht u van mening zijn (auteurs)rechten te kunnen doen gelden op teksten en/of illustratiemateriaal in deze uitgave dan verzoeken wij u contact op te nemen met de uitgever.

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich aanbevolen.



0 / 15

© 2015 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd, 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 reprografische veelevoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978-90-01-85325-9

ISBN 978-90-01-85324-2

NUR 756

Woord vooraf

De wereld van de arbeid is in de eerste decennia van de 21e eeuw in een razend tempo veranderd. De financiële crisis die in 2007 begon is daaraan voor een groot deel debet. Een boek over arbeid dat met zijn tijd wil meegaan, moet met regelmatige tussenpozen beschrijvingen en analyses geven van die veranderingen. Vandaar dat er nu alweer een zevende herziene druk uitkomt van dit boek, dat voor de eerste maal in 1990 verscheen.

Een van de veranderingen betreft de steeds grotere waarde die door de overheid en in navolging daarvan door de maatschappij wordt gehecht aan niet-betaalde arbeid, zoals mantelzorg en vrijwilligerswerk. Ook daaraan wordt in dit boek aandacht besteed. Te verwachten is dat betaalde arbeid in de komende decennia kwantitatief zal afnemen, maar kwalitatief toenemen. Daarom blijft betaalde arbeid in dit boek centraal staan. In het woord vooraf bij vorige drukken noemde ik arbeid voor sociologen een belangrijk onderwerp van studie. Dat is natuurlijk preken voor eigen parochie, maar ik zeg het toch nog maar eens. De sociologie bestudeert het samenleven van mensen in kleinere en grotere verbanden. De kern daarvan bestaat uit de bindingen die mensen tijdens dat samenleven aangaan. In veel sociologische studies kom je arbeidsbindingen tegen. Dat kan bijna niet anders, want arbeid beslaat 40% van een mensenleven. Van die bindingen wordt in dit boek verslag gelegd. De band tussen mens en arbeid dreigt losser te worden. In dit boek wordt daarom de zogenoemde flexibilisering stevig bekritiseerd; een blijvende ontwrichting van de arbeidsmarkt ligt op de loer. Flexwerkers behoren niet tot de gelukkigste bewoners van de arbeidswereld. Men accepteert de tijdelijkheid van de binding meestal uit bittere noodzaak. Laat niemand je wijs maken dat het zo fijn is om 'vrij' te zijn. Het boek poogt een brug te slaan naar het humanresource management, dat zich immers eveneens bezighoudt met arbeidsrelaties in de breedste zin van het woord. Het wil een leerboek zijn voor hen die in hun opleiding te maken krijgen met lessen en colleges in arbeidssociologie, bedrijfskunde, personeelsbeleid en vele andere cursussen en seminars op het gebied van personeel en organisatie. Het biedt studenten, onder andere via de tussenvragen, de mogelijkheid om op ideeën te komen voor werkstukken, scripties en presentaties. De aangehaalde literatuur kan hen daarbij van nut zijn. Aan de andere kant wil het boek ook een steun en leidraad zijn voor hen die zich in de praktijk van ondernemingen en instellingen met personeelszaken, humanresource management, veiligheids- en preventiezaken en ondernemingsraadswork bezighouden of als vakbondsvrouw of -man werkzaam zijn. Geregeld nadenken en reflecteren over arbeidszaken waarmee je dagelijks wordt geconfronteerd maakt dat je inhoudelijk waakzaam en alert blijft. Misschien kan dit boek je daarbij helpen.

Voor Hugo de Jager

Inhoud

Inleiding 11

DEEL 1

Arbeid in heden en verleden 15

1 Arbeid in verandering 17

- 1.1 Welvaart en zekerheid 18
 - 1.2 Totale arbeidsparticipatie 19
 - 1.3 Het Nieuwe Werken 21
 - 1.4 Ontgroening en vergrijzing 23
 - 1.5 Crisis: arbeid in beroering 23
 - 1.5.1 Decentralisatie 24
 - 1.5.2 Bonuscultuur 25
 - 1.5.3 Cultural lag 26
 - 1.6 Verrassende paradoxen 27
 - 1.7 Precarisatie 28
 - 1.8 Gevolgen voor de arbeidsmarkt 29
 - 1.8.1 Keuzemogelijkheden 29
 - 1.8.2 Onderhandelingspositie 30
 - 1.8.3 Overheidsbeleid 31
 - 1.9 Flexibilisering van de arbeid 32
 - 1.10 Selffulfilling prophecy 33
 - 1.11 Overheidsmaatregelen 34
- Samenvatting 35

2 Wat is arbeid? 37

- 2.1 Definitie, nut en prijs van arbeid 38
 - 2.1.1 Smalle of brede definitie 39
 - 2.1.2 Gebruikswaarde en/of ruilwaarde 40
 - 2.2 Arbeid omvat ook niet-betaalde arbeid (vrijwilligerswerk) 41
 - 2.3 Dynamiek in de betekenis van arbeid 43
 - 2.3.1 Arbeidstijd 44
 - 2.3.2 Systematisch management 45
 - 2.3.3 Wetgeving arbeidstijd 46
 - 2.4 Vermindering van de arbeidstijd? 47
 - 2.4.1 Vrije tijd als niet-arbeid en niet-zorg 49
 - 2.4.2 Langer doorwerken? 50
 - 2.4.3 Loterijvraag 51
 - 2.5 Onbetaald werk 52
 - 2.6 Deeltijdarbeid 54
 - 2.7 Informele sector 56
- Samenvatting 57

- 3 Arbeidsdeling en arbeidsverdeling 59**
- 3.1 Arbeidsdeling verbindt, arbeidsverdeling verdeelt mensen 60
 - 3.1.1 Overzicht klassieke economisch-sociologische auteurs 61
 - 3.1.2 De vrije markt 62
- 3.2 Arbeidsdeling 63
 - 3.2.1 Beroep 64
 - 3.2.2 Cognitief kapitaal 66
 - 3.2.3 Sociaal-cultureel kapitaal 66
 - 3.2.4 Moreel kapitaal 66
- 3.3 Arbeidsverdeling 67
 - 3.3.1 Bedrijf 67
 - 3.3.2 Bedrijfsarbeidscontract 68
 - 3.3.3 Bedrijf en beroep 69
- 3.4 Oorsprong van de arbeidssociologie 70
- 3.5 Arbeidswaardeleer 71
 - 3.5.1 Adam Smith: de onzichtbare hand van de markt 72
 - 3.5.2 Het Babbage-principe 74
 - 3.5.3 De Saint-Simon: de industriëlen aan de macht 75
 - 3.5.4 Marx en Engels 76
- 3.6 Problemen voortkomend uit verdeelde arbeid 79
- 3.7 Bindingskracht van de arbeid: Emile Durkheim 79
- 3.8 Thorstein Veblen: de verkwistende elite 80
- 3.9 Samenwerking 81
- 3.10 Einde van de arbeidsverdeling? 81
- 3.11 Winnaars en verliezers 82
- 3.11 Waarover gaat het in de arbeidssociologie? 83
 - Samenvatting 83

DEEL 2

Industrialisatie en de herkomst van de arbeidsethiek 85

- 4 Ontstaansgeschiedenis van de arbeid 87**
- 4.1 Van slavernij tot loonarbeid 88
- 4.2 Golfbewegingen in de geschiedenis van de arbeid 89
 - 4.2.1 Arbeidsopvattingen 89
 - 4.2.2 Het recht op luiheid 91
- 4.3 Herkomst van ons huidige arbeidsbestel 93
 - 4.3.1 De opkomst van een nieuwe arbeidsethiek 93
 - 4.3.2 Van standen- naar klassenmaatschappij 94
 - 4.3.3 Bloei van handel en nijverheid 95
 - 4.3.4 Arbeid in loondienst 95
- 4.4 Ontwikkelingen in de arbeidswereld 97
 - 4.4.1 Verwereldlijking van arbeid 97
 - 4.4.2 Vermaatschappelijking van arbeid 98
 - 4.4.3 Individualisering van arbeid 100
- Samenvatting 101

- 5 Industrialisatie en de gevolgen voor de arbeid 103**
 - 5.1 Wat verstaan we onder industrialisatie? 104
 - 5.1.1 Definitie van industrialisatie 105
 - 5.1.2 Wat verstaan we onder de Industriële Revolutie? 107
 - 5.1.3 Vijf industriële revoluties 107
 - 5.1.4 Wedren tussen onderwijs en technologie 109
 - 5.2 Schaalvergroting 109
 - 5.3 Rationalisering 110
 - 5.4 Mechanisering 112
 - 5.5 Automatisering 113
 - 5.6 Dienstensector 114
 - 5.6.1 Veranderingen in de dienstensector 114
 - 5.6.2 Dienstverlenende arbeid 115
 - 5.7 De ontwikkeling van de verzorgingsmaatschappij 116
 - 5.8 Tegenbewegingen 117
 - 5.8.1 Verzet: het ontstaan van vakbonden 117
 - 5.8.2 De 'sociale quaestie' 119
 - 5.8.3 Tegenkrachten in de kunsten 120
 - 5.9 Industrieel kapitalisme 121
 - 5.10 Taylorisme 124
 - 5.10.1 Taylors ideeën 125
 - 5.10.2 Principes van de wetenschappelijke bedrijfsvoering 126
 - 5.11 Fayolisme 128
 - 5.12 Fordisme 129
 - 5.12.1 Kenmerken van de massaproductie en de magere productiewijze 130
 - 5.12.2 Fords ideeën samengevat 132
 - 5.13 Industrialisatie in Nederland en België vergeleken 134
 - 5.14 Industrialisatiepatronen 136
 - Samenvatting 138

DEEL 3

Arbeid als last en als lust 141

- 6 De betekenis en de beleving van arbeid 143**
 - 6.1 De paradox van de arbeidssatisfactie 144
 - 6.1.1 Onderzoek van Ydo: 'Plezier in het werk' 144
 - 6.1.2 Teverdenheid en klachten 146
 - 6.2 Arbeidstaakbeheersing 149
 - 6.3 Vervreemding 152
 - 6.4 Passende arbeid 153
 - 6.5 Waardering van en voor arbeid 154
 - 6.6 Arbeidsethos en arbeidsmoraal 155
 - 6.6.1 Arbeidsmoraal 155
 - 6.6.2 Arbeidsethos 155
 - 6.6.3 Het burgerlijk-kapitalistische arbeidsethos thans 156
 - 6.7 Vakmanschap 156
 - 6.7.1 Erosie van het vakmanschap 157
 - 6.7.2 Bedreiging van vakmanschap 157
 - Samenvatting 158

7 Ziekteverzuim en kwaliteit van de arbeid 161

- 7.1 Wet- en regelgeving 162
- 7.2 De geldprikkel 164
- 7.3 Ziekteverzuim in Nederland, Duitsland en België 165
- 7.4 Ziekteverzuim naar bedrijvigheid 166
- 7.5 Ziekteverzuim als signaal 167
 - 7.5.1 Wit, grijs, zwart of roze verzuim? 169
 - 7.5.2 Verzuimbestrijding 170
- 7.6 Welzijn in de arbeid 170
 - 7.6.1 Arbowet 171
 - 7.6.2 Arbodiensten 172
 - 7.6.3 Risico's in de arbeid 173
- 7.7 Vrede of onvrede met de arbeidssituatie 175
 - 7.7.1 Klokkenluiders 175
 - 7.7.2 Verstopte kanalen 176
 - 7.7.3 Fonteinschema 176
- Samenvatting 180

8 Kwaliteit van de arbeid 183

- 8.1 Fragmentatie van taken 184
- 8.2 Autonomie 184
- 8.3 Formele regels 186
- 8.4 Informatie en deelname aan de besluitvorming 186
- 8.5 Employability of multi-inzetbaarheid 187
- 8.6 Geen flexibiliteit zonder zekerheid! 188
- 8.7 Wiens oordeel is maatstaf voor kwaliteit? 189
- 8.8 Verdere aspecten van de arbeidskwaliteit 190
 - Samenvatting 191

DEEL 4**Mens en arbeid 193****9 Aandacht voor de menselijke factor 195**

- 9.1 Benaderingen in de arbeidssociologie 196
- 9.2 Human relations en humanresourcemanagement 198
 - 9.2.1 Hawthorne-experimenten 199
 - 9.2.2 Ontstaan van HRM 201
 - 9.2.3 Het prerogatief van het management 202
 - 9.2.4 Personeelsafdelingen: mensbeeld van de humanrelationsbenadering 202
- 9.3 Humanisering 205
 - 9.3.1 Arbeidsmotivatie 206
 - 9.3.2 Motivatoren 211
 - 9.3.3 De 'gezonde' organisatie 211
 - 9.3.4 Het 'falen' van het participatief management 212
- 9.4 De vroege sociotechnische systeembenadering 213
- 9.5 Nederlandse humaniseringsschool (1940-1965) 213
- 9.6 Vormen van humanisering 216
 - 9.6.1 Werkstructurering 218
 - 9.6.2 Werkoverleg 222
- 9.7 School van Friedmann 222
 - Samenvatting 224

10 Invloed van technologische ontwikkelingen 227

- 10.1 Technologisme 228
- 10.2 Instrumentalisme 230
 - 10.2.1 Welvaart en arbeiders 230
 - 10.2.2 Arbeidsoriëntaties van vrouwen 232
- 10.3 Arbeidsprocesbenadering 233
- 10.4 Moderne sociotechniek 234
 - 10.4.1 Regelen 234
 - 10.4.2 Invoering zelfsturende teams 235
 - 10.4.3 Conclusie 237
- 10.5 Kwaliteit van de arbeid 237
- 10.6 Risicomaatschappij 238
- 10.7 Mens en machine: robotisering 241
 - Samenvatting 242

DEEL 5

Arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen 245

11 Arbeidsmarkt en beroepsbevolking 247

- 11.1 De arbeidsmarkt als markt 248
- 11.2 De arbeidsmarkt als geheel van machtsrelaties 249
- 11.3 De structuur van de arbeidsmarkt 252
- 11.4 Werking van de arbeidsmarkt: enige verklaringen 253
 - 11.4.1 De neoklassieke theorie 254
 - 11.4.2 Keynesianisme 255
 - 11.4.3 Neo-institutionele benaderingen 256
- 11.5 De gesegmenteerde arbeidsmarkt 258
 - Samenvatting 261

12 Bijzondere categorieën uit de beroepsbevolking 263

- 12.1 Zelfstandige ondernemers 264
 - 12.1.1 Betekenis van zelfstandig ondernemerschap 265
 - 12.1.2 Een kwetsbare categorie 266
 - 12.1.3 Zzp'ers in de bouw: een voorbeeld 267
- 12.2 Deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt 269
 - 12.2.1 Anderhalfverdieners 269
 - 12.2.2 Werken in deeltijd 269
 - 12.2.3 Het 'glazen plafond' 272
- 12.3 Positie van ouderen 274
 - 12.3.1 Ouderen terug naar de arbeidsmarkt? 274
 - 12.3.2 Participatie van ouderen 275
- 12.4 De moeilijke positie van allochtonen 276
 - Samenvatting 277

13 Arbeidsverhoudingen 281

- 13.1 Arbeidsvoorwaardenbeheersing 282
- 13.2 Collectieve arbeidsverhoudingen 283
- 13.3 Het poldermodel 285
- 13.4 Medezeggenschap 286
- 13.5 Niveaus van arbeidsverhoudingen 287
- 13.6 Ondernemingsraad 289
- 13.7 Verhouding overlegorganen-vakbonden 293
 - 13.7.1 Organen op het gebied van de arbeidsbescherming 294
 - 13.7.2 Vakbondsafvaardiging 294
 - 13.7.3 Onmacht van de werknemers? 296
- 13.8 Ontslag en ontslagbescherming 297
 - Samenvatting 298

Literatuur 299

Illustratieverantwoording 316

Over de auteur 317

Register 318

Inleiding

In de arbeidssociologie staan de waarden, normen en verwachtingen centraal die mensen via arbeid willen realiseren. Normen en verwachtingen worden uitgedrukt in waarden. Waarden zijn (collectieve) voorstellingen over wat men in en met de arbeid nastrevenswaardig vindt. Dat is het *belang* dat mens en maatschappij bij de arbeid hebben. Voor de een is dat een zo hoog mogelijke productiviteit, voor een tweede geld, voor weer een ander sociale contacten en voor een vierde het maken van een mooi product. Of een combinatie van deze waarden. En iedereen heeft belang bij een zo groot mogelijk psychisch en lichamelijk welzijn tijdens de arbeid en daarbuiten. Dit boek doet een handreiking naar het personeelsbeleid, dat tegenwoordig bekend staat onder de naam humanresource management, afgekort tot HRM. Volgens een bekend handboek over HRM is het doel ervan de analyse van de arbeidsrelaties die werkgevers met werknemers aangaan, waarbij deze werknemers hun tijd en capaciteiten ter beschikking stellen in ruil voor een beloning in de ruimste zin van het woord (Kluijtmans, 2010, p. 14). HRM houdt zich volgens Kluijtmans ' bezig met alle activiteiten die in een organisatie ondernomen worden om te zorgen dat de arbeidsrelaties productief zijn, in evenwicht en in overeenstemming met maatschappelijke normen en verwachtingen'.

De arbeidssociologie houdt zich bezig met een groot aantal onderwerpen die in dit boek aan de orde worden gesteld. Zo is de arbeidsmarkt een institutie waarbij mensen elkaar via strikte spelregels - in de vorm van wet- en regelgeving - ontmoeten. Op de arbeidsmarkt onderhandelen mensen vanuit hun meestal ongelijke positie over hun belangen en gaan zij sociale, financiële en juridische relaties met elkaar aan. Kapitaal en arbeid staan soms onverzoenlijk tegenover elkaar door tegengestelde belangen. Sociale ongelijkheid wordt voor een groot deel via arbeid gegenereerd (en bestreden) omdat arbeid aan mensen verschillende machtsposities geeft. Studie en beroep zijn nauw met elkaar verbonden; die bepalen vooral iemands sociale status. Bedrijfsarbeid lokt vakbondswerk uit. Flexwerkers trekken vrijwel altijd aan het kortste eind. Arbeid geeft aanleiding tot overleg, maar ook tot conflicten die via de rechter worden uitgevochten. Vrije tijd is ondenkbaar zonder een beperkte arbeidstijd waarvoor lang is gestreden. En zo kunnen we nog wel een tijdje doorgaan. Ook om onbetaald werk wordt strijd gevoerd, onder andere wegens de mogelijke verdringing van betaalde banen. Op den duur zal betaalde arbeid in Nederland schaars worden en onbetaalde arbeid volstrekt onmisbaar. Onder invloed van de bezuinigingen van de overheid krijgt onbetaald werk een steeds groter belang voor de Nederlandse welzijnsmaatschappij. Die is in een troonrede door de koning de participatiesamenleving genoemd. Veel werk kan zowel betaald als onbetaald worden verricht, er is dikwijls sprake van een perfecte substitueerbaarheid tussen die twee, bijvoorbeeld bij mantelzorg en thuiszorg. Ooit, lang geleden, werd fabrieksarbeid beschouwd als *Fremdarbeit*, dat is arbeid die niet alleen buiten de eigen familie plaatsvindt, maar daar zelfs vijandig aan is. Historisch gezien is onbetaalde arbeid

(bijvoorbeeld die binnen het gezin) en arbeid waarbij geen evenwicht bestaat tussen prestatie en tegenprestatie (bijvoorbeeld slavernij en lijfeigenschap) veel ouder dan loonarbeid.

De probleemstelling van dit boek luidt: onder welke voorwaarden zijn mensen in staat en bereid de gevraagde arbeidsprestatie te leveren en zijn anderen (werkgever, klant, opdrachtgever) bereid tot het geven van de gewenste of overeengekomen tegenprestatie? Dit prestatie-tegenprestatiemodel of P/T-model was de leidraad bij het schrijven, ook waar dit niet uitdrukkelijk wordt vermeld.

Het boek bestaat uit vijf delen. In deel 1 wordt ingegaan op de grote veranderingen als gevolg van de hevige financiële crisis die de wereld in het eerste en tweede decennium van de 21e eeuw heeft geteisterd. Verschillende definities van arbeid worden besproken. Arbeidsdeling en arbeidsverdeling worden behandeld als basis voor een arbeidstheorie. De geschiedenis van de arbeid komt aan bod in deel twee. Die geschiedenis wordt gekenmerkt door golfbewegingen. Aandacht wordt geschonken aan de industrialisatie en haar gevolgen voor de arbeid. Uitgelegd wordt waarom en hoe vakbonden zijn ontstaan. Schaalvergroting, mechanisering en automatisering zijn de belangrijkste kenmerken van de industrialisatie.

In het tweede deel (over geschiedenis) is duidelijk geworden dat mensen sinds de oudheid hun arbeid afwisselend als een last en als lust hebben ondervonden. Op dat thema wordt in deel 3 voortgeborduurd. Daar wordt ingegaan op de betekenis en de beleving van arbeid thans, die afwisselend negatief en positief is. De verhouding tussen mens en arbeid blijkt paradoxaal te zijn. Aan de hand van empirische gegevens wordt inzicht gegeven in de oorzaken en oplossingen van ziekteverzuim. Daarvoor moet men bij het arbeidsproces zelf te rade gaan. Voorts worden de verschillende factoren besproken die bepalend zijn voor de kwaliteit van de arbeid. In dit deel wordt ook beschreven hoe mensen in hun arbeid worden geconfronteerd met systemen die erop gericht zijn werkende mensen tot aanvaarding van hun technische en sociale omgeving te bewegen. Dat proces wordt beschreven als een machtsstrijd, niet alleen tussen werkgevers en hun werknemers, maar ook tussen geheel verschillende wereldbeelden. Systemen als taylorisme en fordisme zijn uit de geschiedenis tot ons gekomen en hebben thans nog een grote mate van actualiteit.

In deel 4 komt de reactie op de koele zakelijkheid van de in deel 3 beschreven managementsystemen aan de orde. Er komt vanaf de jaren '20 van de twintigste eeuw steeds meer aandacht voor de menselijke factor. Ook de invloed van technologische ontwikkelingen komt in het bedrijfsbeleid en het humanresourcemanagement tot uiting.

In deel 5 worden de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen voorgesteld als geheel van institutionele regelingen van het arbeidsbestel. In een apart hoofdstuk wordt aandacht besteed aan bijzondere categorieën op de arbeidsmarkt, zoals zzp'ers, vrouwen, allochtonen en ouderen.

Dit boek brengt een aantal stromingen met betrekking tot de organisatie van de arbeid in kaart. 'Presteren' staat daarbij centraal, omdat het leveren van arbeidsprestaties voortkomt uit de *plicht* tot arbeiden van de marktpartij die die verplichting heeft aanvaard. De tegenprestatie berust op de erkenning van het *recht* op arbeid door de arbeidsmarktpartij die als opdrachtgever optreedt. Dikwijls is de tegenprestatie voorwerp van een machtsstrijd, al dan niet in georganiseerd verband. Hoewel samenwerking een centrale arbeidswaarde is, zijn er in de arbeid ook vaak tegengestelde belangen in het spel. Arbeidssociologie en humanresourcemanagement komen elkaar voortdurend tegen.

In dit eerste deel wordt arbeid voorgesteld zoals hij eruitziet nadat de grote financiële crisis van 2007 en volgende jaren had toegeslagen. In hoofdstuk 1 worden de grote veranderingen in arbeidsbeleid en arbeidswetgeving geschetst en de gevolgen geanalyseerd. Een van de ingrijpendste is het toegenomen inschakelen van niet-betaalde krachten voor werk dat traditioneel door beroepskrachten werd en wordt gedaan. Voor de definitie van arbeid heeft dat grote gevolgen. Vandaar dat we in hoofdstuk 2 een definitie van arbeid voorstellen waarin de nadruk wordt gelegd op het nut van arbeid voor mensen en hun omgeving en voor de maatschappij. Betaald of onbetaald, het gaat om de nuttigheid van de prestaties die in beide vormen deel zijn van de maatschappelijke arbeidsdeling. Dat is het onderwerp van hoofdstuk 3. Daar wordt het begrippenpaar arbeidsdeling-arbeidsverdeling geïntroduceerd als basis van een theorie over de arbeid. We bespreken een aantal klassieke auteurs die zich met arbeidsdeling hebben beziggehouden.

DEEL 1

Arbeid in heden en verleden

- 1** **Arbeid in verandering** 17
- 2** **Wat is arbeid?** 37
- 3** **Arbeidsdeling en arbeidsverdeling** 59

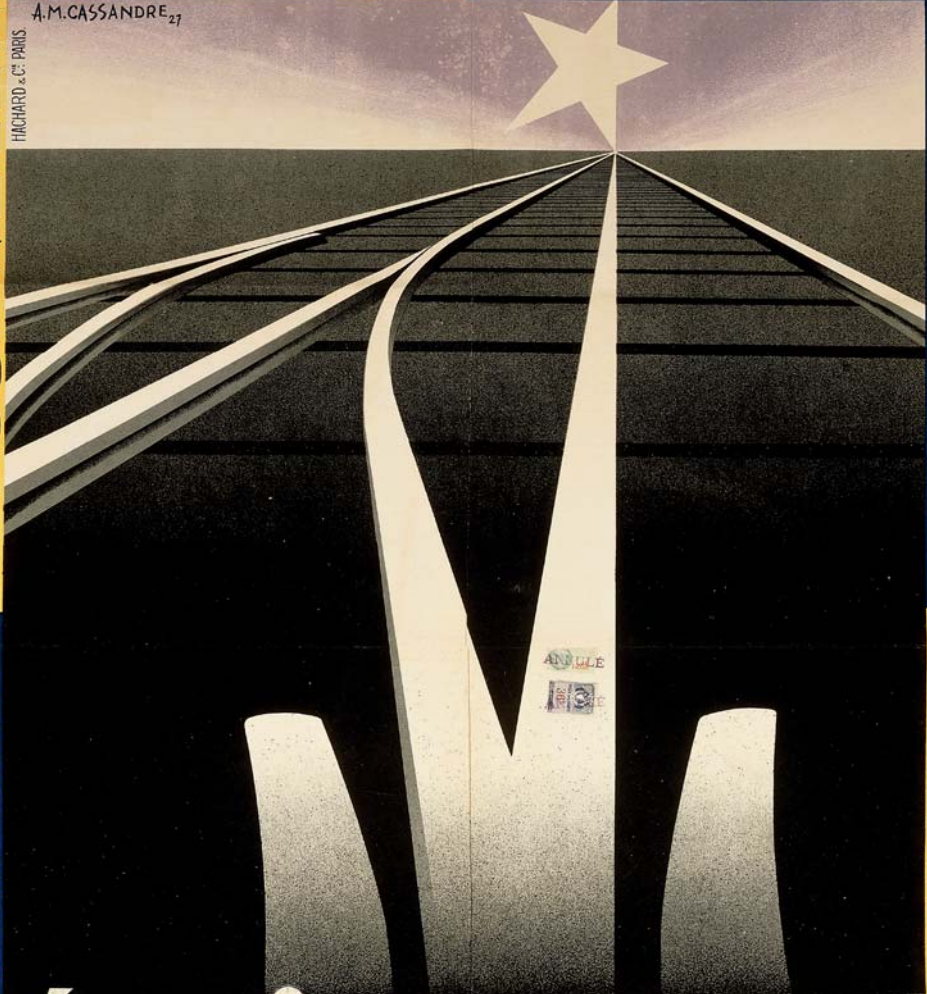
CHEMIN DE FER DU NORD

A. M. CASSANDRE₂₇

HACHARD & C^e PARIS

NEDERLANDSCHE SPOORWEGEN

SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGES



ÉTOILE DU NORD

DU DÉJEUNER PULLMAN AU DINER

PARIS—BRUXELLES—AMSTERDAM

COMPAGNIE DES WAGONS-LITS

1

Arbeid in verandering

- 1.1 Welvaart en zekerheid
- 1.2 Totale arbeidsparticipatie
- 1.3 Het Nieuwe Werken
- 1.4 Ontgroening en vergrijzing
- 1.5 Crisis: arbeid in beroering
- 1.6 Verrassende paradoxen
- 1.7 Precarisatie
- 1.8 Gevolgen voor de arbeidsmarkt
- 1.9 Flexibilisering van de arbeid
- 1.10 Selffulfilling prophecy
- 1.11 Overheidsmaatregelen

Werk is altijd een belangrijke bron van welvaart, geluk en zekerheid in het leven van mensen geweest. Echter, de misère die het mensen heeft bezorgd moet niet worden onderschat. De economische crisis die vanaf 2007 toesloeg heeft veel leed aan het licht gebracht en grote veranderingen in de wereld van de arbeid tot gevolg gehad die niet altijd verbeteringen zijn. Die veranderingen betreffen in- en uitsluiting op de arbeidsmarkt, werkloosheid, flexibilisering van arbeid (tijdelijke en oproepcontracten, zzp'ers), arbeidsparticipatie, arbeidsduur, ontslagrecht, doorbetaling bij ziekte, pensioenregelingen, duale agenda (verhouding tussen arbeid en vrije tijd), kinderopvang en niet-betaalde arbeid. De crisis heeft een stortvloed aan wetgeving op de hier genoemde gebieden uitgelokt. De nieuwe wet- en regelgeving heeft grote structurele gevolgen voor de onderhandelingspositie van de verschillende partijen op de arbeidsmarkt. De arbeidsverhouding is van karakter veranderd, zowel de individuele als de collectieve, door de veranderde omstandigheden en de toegenomen onderlinge concurrentie van de vragers en aanbieders van arbeidsvermogen. De vraag naar arbeid is schaarser geworden, het aanbod van arbeid vertoont meer diversiteit. Een belangrijke kwestie is of ook de betekenis van arbeid voor het leven van mensen onder invloed van de crisis is gewijzigd. Kijken mensen nu anders tegen (hun) arbeid aan en

Werk

In- en uitsluiting

Arbeids-
verhouding

Vraag naar
arbeid

Aanbod van
arbeid

Betekenis van
arbeid

Een goed begin is het halve werk

willen zij andere waarden realiseren dan voor de crisis? Is de verhouding tussen prestatie en tegenprestatie nog in balans? Vinden werkende mensen dat ze voldoende waardering krijgen (*niet alleen in geld uitgedrukt!*) voor het werk dat ze doen? En omgekeerd, vinden degenen die de overeengekomen tegenprestatie leveren dat zij 'waar voor hun geld' krijgen?

1.1 Welvaart en zekerheid

In een halve eeuw van economische groei en welvaart zijn Nederlanders gewend geraakt aan een arbeidsbestaan waarin een meerderheid van de werkzame beroepsbevolking bijna altijd kreeg wat zij verwachtte (WRR, 2013). Tot aan de financiële crisis die in 2007 begon was er een kleine minderheid die buiten de boot viel. Als gevolg van die crisis (door massaontslagen, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid) is die minderheid flink uitgedijd. Het risico van verlies van baan en daarmee inkomen is toegenomen. Tot de crisis realiseerden mensen zich nauwelijks dat er ook veel sociale en financiële ongelijkheid in het welvarende Nederland is. Dat besef is door de crisis met een schok tot de leden van de samenleving doorgedrongen. De kleine minderheid niet zo fortuinlijken groeide allengs tot om en nabij de 10% van de beroepsbevolking. Dat was afzien!

Massaontslagen
Werkloosheid
Arbeids-
ongeschiktheid

T 1.1

TUSSENVRAAG 1.1

De huidige studentengeneratie heeft haar jeugd doorgebracht in een periode van betrekkelijk grote welvaart, de eerste tien jaar van de eenentwintigste eeuw. Heb jij je toen gerealiseerd dat er naast grote rijkdom ook veel armoede in Nederland was? Werd er bijvoorbeeld in de klas over gepraat of is het helemaal aan jou en je leeftijdgenoten voorbij gegaan? Zet je gedachten hierover eens op papier, praat erover met collega's en vergelijk jouw ervaringen met die van hen.

Prestatievermogen

Vóór die tijd stond tegenover iedere arbeidsprestatie een evenredige tegenprestatie: productief zijn en hard werken met hoge plichtsbetrachting in een vaste betrekking tijdens het hele actieve leven, met gunstige arbeidsvoorwaarden en een goede arbeidskwaliteit, in het verlengde van een met succes afgesloten studie of opleiding. Voor gediplomeerden van de verschillende onderwijsvormen waren er goede perspectieven op een carrière met persoonlijke groei en ontwikkeling van het individuele prestatievermogen. Om het met een paar clichés te zeggen: aan het einde van de twintigste eeuw dacht men alom dat de bomen tot in de hemel groeiden. Dit bleek na 2007 echter een grote zeepbel te zijn die met enorme kracht uiteenspatte. Tot de zeepbel behoorde ook dat, als er onverhoopt geen passend werk beschikbaar was, een ruim *sociaal vangnet* uitkomst gaf, met redelijke uitkeringen bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom (een 'sociale ANWB'). In Nederland hoefde niemand van de honger om te komen. Bovendien was er de zekerheid dat werkende mensen door het leveren van arbeidsprestaties bijdroegen aan hun integratie in de samenleving en aan sociale cohesie (De Jager e.a., 2014, p. 184). Werk hebben is deel hebben aan de welvaartsmaatschappij. Mensen zijn sinds de jaren dertig van de twintigste eeuw niet meer zo bang geweest voor het verloren gaan van fundamentele zekerheden. Ze zijn veel meer bekommerd om het behoud van hun vertrouwde baan en werk dan vóór de crisis. Het percentage dat zich in dat opzicht zorgen maakt over de toekomst is gestegen van 16% in 2007 tot 33,6% in 2013 (Van Zwieten e.a., 2014; Houtman & Van den Bossche, 2010, p. 442). De overheid heeft

Sociaal vangnet

Sociale cohesie

zich met tal van wetgevings- en beleidsmaatregelen (onder andere de Wet werk en zekerheid en de Wet flexibiliteit en zekerheid) met de arbeidsmarkt ingelaten. Vele daarvan zullen een blijvend effect hebben, zoals het vernieuwde ontslagrecht, dat samen met de invoering van de zogenoemde transitievergoeding de verhouding tussen de werkgever en de werknemer zal beïnvloeden. Constructies ter bescherming van de werknemer blijken door werkgevers die dat willen gemakkelijk (en volkomen legaal) te omzeilen te zijn. Die beschermen dus niet goed. De (externe) flexibilisering van de werkgelegenheidsrelatie in de vorm van contracten van bepaalde duur en nuluren- en oproepcontracten dreigt de arbeidsmarkt structureel te ontwrichten. Een derde van de arbeidsovereenkomsten is een flexcontract, twee derde een contract voor onbepaalde duur. Dat is een van de vele tweedelingen in de Nederlandse samenleving. Soms lijkt het alsof flexibiliteit in Nederland de norm is geworden en vast werk de uitzondering, in plaats van omgekeerd. Flexwerk heeft zich in onze collectieve voorstelling van arbeid genesteld. De flexwerker zelf heeft echter het gevoel afwijkend gedrag te vertonen. Uit onderzoek blijkt dat een meerderheid van de flexwerkers en zzp'ers helemaal niet blij is met hun flexibele arbeidssituatie en opeenvolgende kortdurende contracten. Zij accepteren die noodgedwongen en met grote tegenzin. De meeste mensen willen bijzonder graag de pensioengerechtigde leeftijd halen bij een en dezelfde werkgever. Vast werk blijft het doel waarnaar zij streven. Dat spoort echter niet met het kabinetsbeleid dat een snelle doorstroming van baan tot baan wil bevorderen (Rutte & Samsom, 2012, p. 33). Op de vraag of zij dachten dat zij, als het aan hen lag, over vijf jaar nog bij dezelfde werkgever zouden werken, antwoordde 64,8% van de respondenten bevestigend (Van Zwieten e.a., 2014, p. 83). De leeftijdsverdeling hierbij was: 41,9% van de 15- tot en met 24-jarigen, 69,7% van de 25-tot en met 54-jarigen en 64,9% van de 55- tot en met 64-jarigen. Die vraag werd in 2013 door TNO/CBS gesteld in een representatief onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de Nederlandse beroepsbevolking. De bedrijfsbinding is groot, zo blijkt uit het TNO/CBS onderzoek. Nederlanders zijn geen 'job hoppers': de respondenten werken gemiddeld ruim 10 jaar bij dezelfde werkgever en 83,3% heeft een vast dienstverband of uitzicht daarop (Van Zwieten e.a., 2014, p. 61).

Wet werk en zekerheid

Wet flexibiliteit en zekerheid

Transitievergoeding

Werkgelegenheidsrelatie

Flexwerk

Bedrijfsbinding

1

1.2 Totale arbeidsparticipatie

In Nederland behoren tot de potentiële beroepsbevolking volgens de normen van de Europese Unie alle personen van 15 tot en met 64 jaar. Dit is inclusief alle werklozen. Een voorwaarde voor de samenhang (cohesie) en de solidariteit tussen de leden van de samenleving is dat zo veel mogelijk volwassenen in de bevolking van een land actief deelnemen aan het arbeidsproces. *Totale arbeidsparticipatie* zou betekenen dat ieder lid van de bevolking van 15 tot 64 jaar betaald werk heeft. Dit is echter een onbereikbare doelstelling. Er zijn altijd uitzonderingen. In de eerste plaats natuurlijk de studerende. Verder zijn er mensen die uit de boot vallen die door allerlei oorzaken, bijvoorbeeld een gebrekkige opleiding, wel willen maar niet kunnen werken (onvrijwillig werklozen), of wel kunnen maar niet willen werken (vrijwillig werklozen).

De doelstelling van de Europese Unie is een gemiddelde participatiegraad van 75% voor de hele EU in 2020. In 2002 was die al opgelopen tot 70,3%, maar door de crisis is sinds 2007 van een voortdurende daling sprake, tot

Beroepsbevolking

Onvrijwillig werklozen

Vrijwillig werklozen

Participatiegraad

**Optimale
arbeidsparticipatie**

68,3% in 2013. Sommige lidstaten leggen de lat veel hoger. Nederland en de meeste noordelijke landen gaan ervan uit dat pas als 80% van de volwassen bevolking actief deelneemt aan de arbeidsmarkt, van een *optimale* arbeidsparticipatie kan worden gesproken. In 2008, een jaar nadat de crisis uitbrak, was Nederland daar dichtbij, met 78,9%, maar daarna is van een geleidelijke vermindering van de participatiegraad sprake, tot 76,5% in 2013. De arbeidsparticipatie is lager bij vrouwen en oudere arbeidskrachten. In de hele EU was in 2013 de arbeidsparticipatie voor mannen 69,4% en voor vrouwen 58,8%. Het arbeidsdeelnamepercentage van ouderen (55-tot en met 64-jarigen) neemt nog ieder jaar toe. Het was voor de hele EU in 2013 50%, in Nederland lag het iets boven de 50%. En wat betreft het opleidingsniveau: hoe hoger, hoe meer men participeert (Eurostat, *Statistics Explained*, juli 2014).

**Arbeitsdeelname-
percentage****Opleidingsniveau****De beroepsbevolking**

De Nederlandse bevolking bestond op 1 januari 2015 uit bijna 17 miljoen personen. Hiervan behoorden ongeveer 11 miljoen personen van 15 tot en met 64 jaar tot de potentiële beroepsbevolking, of ongeveer 67% (Nationaal Kompas Volksgezondheid, 2012). Tot 2007 was minder dan 5% van de beroepsbevolking onvrijwillig werkloos en was de vraag naar arbeid groot en groeiend. Er was een groot structureel, dat wil zeggen blijvend, tekort aan arbeidskrachten. Om dat tekort te verminderen moesten volgens de

overheid ook niet aan het arbeidsproces deelnemende (huis)vrouwen en vroegtijdig uitgetreden gepensioneerde mannen worden overgehaald toe te treden tot de beroepsbevolking. Bovendien moest het definitief verlaten van de arbeidsmarkt door ontevreden of door hun arbeid ziek geworden werknemers worden tegengegaan. Het Europese streefdoel van 75% deelname (in 2020) was tot 2015 nog door weinig lidstaten van de EU gehaald, waaronder Nederland.

T 1.2**TUSSENVRAAG 1.2**

Als ieder lid van de volwassen bevolking betaald werk heeft, noemen we dat **totale arbeidsparticipatie**. Is 100% deelname mogelijk, en zo ja, is dat wenselijk? Waarom wel en waarom niet?

T 1.3**TUSSENVRAAG 1.3**

Studeren is toch ook werken? De overheid geeft je er zelfs (geleend) geld voor. Zouden studenten als ze alleen met hun studie bezig zijn tot de werkende bevolking moeten worden gerekend? Zet de voors en tegens eens op een rijtje.

Het is zeer de vraag of totale arbeidsparticipatie ooit nog mogelijk zal zijn gezien de ontwikkelingen in de techniek en het toenemend aantal technologische innovaties. Iedere crisis in de economie leidt tot een verdergaande technologische ontwikkeling. Voor ongeschoolden en onvoldoende opgeleiden zullen nauwelijks nog banen beschikbaar zijn in een uitgesproken kennis-economie als de Nederlandse. Het aantal technologische achterblijvers zal zonder speciale opleidings- en trainingsmaatregelen blijven groeien. Alles moet op alles gezet worden 'om de machine voor te blijven' (Piketty, 2014). Eurostat meldt dat in de EU in 2013 de participatiegraad van hogeropgeleiden (hoger en tertiair onderwijs) 83,4% bedroeg, tegen 52,1%

Hogeropgeleiden

van de laagst opgeleiden (basis- en lager secundair onderwijs). Een verschil van maar liefst 31,3 procentpunten. Optimale arbeidsparticipatie is het hoogst haalbare, een percentage hoger dan 80 zal mede door deze laatste gegevens moeilijk bereikbaar zijn.

Laagst
opgeleiden

1

1.3 Het Nieuwe Werken

Om knelpunten in de arbeidsvoorziening, die men ook in de toekomst verwacht, blijvend aan te pakken en de arbeidsdeelname, onder anderen van vrouwen en allochtonen, te bevorderen werden in de eerste jaren van de eenentwintigste eeuw de arbeidscontracten en de arbeidstijden in toenemende mate geflexibiliseerd. Deeltijd-, thuis- en telewerken werden gestimuleerd (Van Echtelt e.a., 2014, p. 15) en het aantal flexcontracten nam toe. *Deeltijdarbeid* is een wens die wegens gezinslasten bij veel vrouwen leeft (veel minder bij mannen). Bovendien bevordert deeltijdarbeid de flexibele arbeidsorganisatie. Dit noemt men *interne* flexibiliteit. In het kielzog van dit beleid deed *Het Nieuwe Werken* (HNW) zijn intrede, dat bij sommige managers heel populair is. In Vlaanderen wordt dit ook wel *Anders Werken* (AW) genoemd. Het concept van HNW kwam omstreeks 2005 uit de koker van Bill Gates, de oprichter van Microsoft (Peters e.a., 2013). Gates verwachtte er duurzamere arbeidsrelaties van en een effectievere, efficiëntere en plezieriger werksfeer, zowel voor de medewerkers als voor de leidinggevenden.

Interne
flexibiliteit

HNW is een manier van werken waarbij je niet aan een bepaalde werkplek en aan vaste werktijden gebonden bent. De bedoeling is dat de medewerker de ruimte en vrijheid heeft te bepalen 'hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt' (Peters e.a., 2013, p. 304). Het is geschikt voor werken op afstand online en voor controle op de prestaties via het internet. Flexibiliteit, plaats- en tijdonafhankelijkheid en de hybride werkomgeving, met een optimale balans tussen werk en privé (de zogenoemde *duale agenda*), zijn de voornaamste kenmerken van HNW. Met de vertrouwde vaste werkplek en de geregelde uren is het dan gedaan, wat velen een nadeel vinden.

Werken op
afstand

Hybride
werkomgeving

De arbeidsomstandigheden van HNW worden door sommige overheden en in de bedrijven door het humanresourcemanagement met enthousiasme begroet als oplossing van knelpunten in de arbeidsvoorziening. Ook andere dagelijkse problemen, zoals de stagnerende 'automobiliteit', kunnen erdoor worden aangepakt. HNW vindt vrijwel alleen toepassing in een kantoorachtige situatie, bij witte-boordenwerk. Die zogenoemde 'nieuwe' manier van werken komt ook tegemoet aan bij een deel van de werknemers levende behoeften om zelf te kunnen kiezen hoe, waar en wanneer ze werken. Uit onderzoek blijkt echter dat wie graag mensen om zich heen heeft of van regelmaat houdt, HNW niet zo prettig vindt (*NRC Handelsblad*, 11 augustus 2014). Uit het onderzoek van TNO/CBS (Van Zwieten e.a., 2014, p. 63) blijkt dat 26,9% van de respondenten ten minste 1 uur per week thuis werkt. Van de mannen werkt 28,8% thuis en van de vrouwen 24,9%, gemiddeld respectievelijk 7,18 en 5,56 uur per week. Voor leidinggevenden zijn de geringere communicatiemogelijkheden met hun medewerkers bij thuiswerk een nadeel. HNW leent zich ook slecht voor het werken in teamverband. Er zijn ook veel bezwaren tegen de zogenoemde flexplek die bij sommige varianten van HNW hoort. Werknemers moeten in dat geval iedere dag opnieuw ergens in het bedrijf een werkplek zoeken die dan 's avonds weer

Automobiliteit

Flexplek

Stijlautonomie moet worden ontruimd. Dat geeft minder mogelijkheden voor 'stijlautonomie' (zie paragraaf 8.2). Bovendien, de leidinggevendenden hebben in verreweg de meeste gevallen wel een eigen vaste kamer. Dat verschil is niet bevorderlijk voor de goede sfeer op de afdeling. Er ontstaat een gevoel van 'relatieve deprivatie', zo van 'hij wel en ik niet' (De Jager e.a., 2014, p. 307).

Relatieve deprivatie

1

De kantoortuin

Een voorloper en vroege vorm van HNW is de kantoortuin, waar geen vaste werkplekken zijn en de gehorigheid groot is. 'Je hebt in de kantoortuin geen controle over je werkplek', is een veel gehoorde klacht. 'Je voelt je een nomade, geen vaste kracht' (Secretaressesblog.nl). De verwachting dat werknemers op den duur aan het werken in een kantoortuin wennen, wordt door onderzoek gelogenstraft (r-go.nl/Werkplekonderzoek). Ondervraagde werknemers aan de universiteit van Calgary waren na zes maanden werken in een kantoortuin minder

tevreden over hun omgeving, hadden minder goede omgang met collega's en leverden minder goede prestaties. Ander onderzoek wijst uit dat werknemers zich in een **open landschap** minder goed kunnen concentreren dan in een 'gewone' situatie en dat ze minder creatief en productief zijn. Door de langdurige blootstelling aan 'kantoorroemer' ervaren mensen meer stress. Deens onderzoek vermeldt dat werknemers die in een kantoortuin werken vaker ziek zijn dan werknemers met een eigen kamer. Het verschil was maar liefst 62%.

Thuis werken Ook *thuis werken* is niet noodzakelijk rustig werken; het is dikwijls werken in isolement. Niet iedereen vindt het fijn om geen direct contact met collega's en leidinggevendenden te hebben en uitsluitend te communiceren via de computer of de telefoon. Vakbonden zien als nadelen van HNW dat de solidariteit vermindert, bijvoorbeeld bij het organiseren van collectieve acties. Wij zullen later in dit boek zien dat als gevolg van dat soort maatregelen de multi-inzetbaarheid (*multi-employability*) van werknemers toeneemt (zie paragraaf 8.5). Voor sommigen betekent dit een vermindering van de kwaliteit van de arbeid. Hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de weerstanden tegen multi-inzetbaarheid, omdat die te weinig rekening houdt met specifieke (vak)bekwaamheden en beroepservaringen van werknemers. Hierdoor gaat kennis verloren.

Multi-inzetbaarheid

Al die onrustige omstandigheden creëren een klimaat van onzekerheid dat niet bevorderlijk is voor het leveren van de overeengekomen prestaties. Alles bijeen genomen wordt Het Nieuwe Werken door veel werknemers niet bepaald met enthousiasme omarmd. Uit het onderzoek van Peters e.a. (2013) is echter gebleken dat er ook heel wat werknemers zijn die de grotere 'autonomie' weten te waarderen. Het probleem is dat dit begrip autonomie, zoals in hoofdstuk 8 wordt uitgelegd, een veelkoppig begrip is. Peters e.a. vertalen het met 'vrijheid', maar dat lost de zaak niet op want dat is een even diffuse term.

T 1.4

TUSSENVRAAG 1.4

Uit welke hoek komt het idee van HNW denk je?

1.4 Ontgroening en vergrijzing

Gezien het cyclische karakter van alles wat met arbeid te maken heeft (zie hoofdstuk 2), is het begrijpelijk dat er kenteringen komen, waardoor de verhouding tussen arbeid en vrije tijd verandert. Onder invloed van de financieel-economische crisis van 2007 en volgende jaren is de financiële positie van de diverse overheden (rijk, provincie, gemeente, gewest) en van de pensioenfondsen danig verzwakt. Door demografische ontwikkelingen is er sprake van een *ontgroening* en *vergrijzing*. Ontgroening betekent dat er steeds minder jongeren zijn die zich aandienen op de arbeidsmarkt. In het jaar 2000 was 24,4% van de Nederlandse bevolking jonger dan 20 jaar, in 2014 was dat 22,8%. Vergrijzing betekent dat er sprake is van een toename van het aandeel ouderen in de bevolking. In 2000 was 13,5% van de bevolking 65 jaar of ouder, in 2014 was dat cijfer gestegen naar 17,3% (Cijfers CBS Statline, 2014). Vooral deze laatste, de toename van het aantal ouderen door de gestegen gemiddelde levensverwachting, is een ontwikkeling met ingrijpende gevolgen voor de welvaart in Europa. Kunnen we het ons veroorloven om miljoenen ouderen ten laste van minder werkende jongeren te laten komen? Wie zal dat betalen? Men heeft uitgerekend dat er vier werkenden nodig zijn om via de belastingen en/of de premies het oude pensioen van één gepensioneerde op te brengen. Om dit te verminderen zijn drastische maatregelen noodzakelijk. Verlaging van de pensioenen is daar een van, maar dat is wel een zeer gehate oplossing; men heeft er jarenlang premie voor betaald en zijn levensstijl erop gebaseerd. Ook verhoging van de premies is een reële mogelijkheid waar werkgevers en werknemers niet blij mee zijn. Bij de gestegen levensduur komt een nieuwe vorm van *sociale ongelijkheid* in zicht die zal toenemen als er niet veel meer aandacht wordt besteed aan opleiding en scholing van vooral de lager opgeleide beroepsbevolking. Tussen de levensverwachting van armere, laagopgeleide mannen en goed verdienende hoogopgeleide vrouwen en mannen gaapt maar liefst een kloof van twaalf jaar! Laagopgeleide werklozen komen lastiger aan het werk, onder andere omdat doorwerkende AOW'ers hun concurrentie aandoen, aldus *Trouw* (6 december 2014).

Ontgroening en vergrijzing

Sociale ongelijkheid

1.5 Crisis: arbeid in beroering

In 2007 sloeg de financiële crisis toe. De vastgoedbubbel spatte uiteen en veel hypotheekschulden bleken oninbaar. Schrijnend is ook dat als gevolg van de crisis tienduizenden mensen met een torenhoge schuldenlast zijn blijven zitten zonder redelijke hoop hier ooit vanaf te zullen komen (Nobelprijswinnaar Paul Krugman in *De Morgen*, 9 september 2014). De schulden crisis die uitmondde in een recessie en die grote veranderingen op de arbeids- en woningmarkt inluide, zette in alle hevigheid door. Dit kwam allereerst tot uiting in de financiële sector, waar vroeger onaantastbaar geachte Amerikaanse instellingen zoals de grote effectenbank Lehman Brothers en allerlei hypotheekbanken en verzekeringsfirma's door wanbeleid van bestuurders failliet gingen. De crisis, die was begonnen in de Verenigde Staten, breidde zich al gauw wereldwijd uit tot een diepe depressie. Vooral landen in het zuiden van Europa werden geraakt, maar ook Nederland ondervond de gevolgen. Tussen 2010 en 2014 verdwenen in Nederland alleen al meer dan 50.000 van de 248.000 banen in de financiële sector, gevolgd door vele

Schuldencrisis

duizenden banen in de bouw en in de industriële sector en weer later ook in de zorg (*NRC Handelsblad*, 30 juli 2014).

De banken zetten de toon voor de hele ondernemerswereld, een gigantische ontslaggolf overspoelde het land. Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van een forse toename van de baanonzekerheid in de periode 2007-2009 (Houtman & Van den Bossche, 2010, p. 447). Het werkloosheidspercentage steeg van minder dan 5% in 2007 naar 8,8% procent in 2013 om daarna weer af te nemen tot 8% in augustus 2014 (*NRC Handelsblad*, 18 september 2014) en 7,4% in maart 2015. Er waren op die laatste datum 632.000 geregistreerde werklozen, waarvan 430.000 met een WW-uitkering. Er zijn veel jongeren onder de werklozen: in Nederland 15,5%, in België 24,5%, gemiddeld in de Europese Unie 21% (CBS). Er is ook grote werkloosheid onder de niet-westerse allochtonen: 18,6% in 2013. Bovendien, in tijden van crisis stijgt de *verborgen werkloosheid*, omdat mensen (allochtonen, laagopgeleide jongeren, ouderen) die zouden willen en kunnen werken uit moedeloosheid, mede door het eindeloos (gedwongen) solliciteren, het zoeken naar werk hebben opgegeven en niet in de werkloosheidsstatistiek verschijnen. Onder de verborgen werklozen telt men ook de kleine zelfstandigen (zzp'ers) die minder dan het minimuminkomen verdienen en niet verzekerd zijn. De verscherpte uitkeringsregels bij werkloosheid (zie verderop in dit hoofdstuk) vergroten de kans op verborgen werkloosheid en op allerminst verborgen (kans)armoede .

De crisis leidde allereerst tot grote werkloosheid, maar in reactie daarop ook tot een hervorming van de arbeidsmarkt. Decentralisatie was een van de antwoorden van de overheid, evenals het aanpakken van de zogenoemde bonuscultuur. Het duurde echter enige tijd voordat de bedrijven hun personeelsbeleid aan de nieuwe ontwikkelingen hadden aangepast. Er ontstond een vertraging in de reacties, wat sociologen een 'cultural lag' noemen. Deze drie verschijnselen komen in de volgende subparagrafen achtereenvolgens aan de orde.

1.5.1 Decentralisatie

Als gevolg van de crisis ontstonden grotere tekorten op de Rijksbegroting dan tot 2007 gebruikelijk was. Nederland dreigde de Europese begrotingsregels te overtreden. De dames en heren bewindslieden vertoonden een soort paniecreactie. Een van de gevolgen hiervan was dat het overheidsbeleid met betrekking tot de arbeidsmarkt radicaal op de schop ging. Het grote arsenaal aan niet-betaalde krachten moet volgens het kabinet-Rutte II (2012-2016) in versneld tempo worden aangeboord, met name in de zorgsector, ook al gaat dat ten koste van betaalde krachten. Minder sociale ondersteuning en meer deelname van gehandicapten aan de actieve beroepsbevolking werd de leus. 'Met de *Participatiewet* wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben' (www.rijksoverheid.nl, 2014). De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), onder andere voor taxivoer voor behoeftige ouderen dat vroeger gratis was, werd met minder geld naar de gemeenten overgeheveld. Zonder slag of stoot is ook de sociale werkvoorziening (WSW) (sociale werkplaats) voor mensen met een arbeids handicap bij wet afgeschaft. 'Ga jij maar in een gewoon bedrijf werken' is de boodschap. Maar veel arbeidsgehandicapten kunnen het werk bij 'gewone' bedrijven juist niet aan (bijvoorbeeld blinden, slechtzienden en slechthorenden). Ook zijn werkgevers niet al te happig om deze mensen

Ontslaggolf

Verborgen werkloosheid

(Kans)armoede

Participatiewet

Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

tewerk te stellen. Via de Participatiewet, met daaraan eventueel gekoppeld een zogenaemde *Quotumwet* met als stok achter de deur een fikse boete, kunnen (grotere) werkgevers met 25 of meer werknemers daartoe echter gedwongen worden. Het is een feit dat werkgevers een hekel hebben aan een dergelijke dwang door de overheid. Ze zullen de vanzelfsprekende neiging hebben uit het aanbod van gehandicapten de best presterende en/of de meest productieve aanbieders te selecteren om hun quotum te vervullen. Met als gevolg dat minder gemakkelijk plaatsbare personen nog moeilijker een baan vinden en in de bijstand terechtkomen, waarbij ze als tegenprestatie iets moeten terugdoen voor de samenleving. Of misschien gaan sommige werkgevers het aantal werknemers in hun bedrijf terugbrengen tot juist onder de 25? Wie zal het zeggen. De impact van zo'n overheidsmaatregel op de arbeidsmarkt is duidelijk structureel.

Quotumwet

1

TUSSENVRAAG 1.5

Werkgevers zijn er weinig happig op om gedwongen te worden een bepaald aantal (= een quotum) arbeidsgehandicapten tewerk te stellen. Kun je je dit voorstellen? Denk je dat de invoering van een quotum discriminatie op de arbeidsmarkt zal teweegbrengen? Waarom wel of niet?

T 1.5

De Wajonguitkering verdwijnt

Als gevolg van de decentralisatie van de taken van het Rijk is het **sociale vangnet** vrijwel in zijn geheel naar de gemeenten verhuisd. De gemeenten moeten dezelfde sociale zekerheid zien te bieden met minder geld en minder kennis en ervaring. Arbeidsvoorziening, sinds 1 juni 1941 een rijkstaak, is weer terug bij de gemeenten. Tot 1 juli 2015 hadden 240.000 gehandicapte jongeren een Wajonguitkering, maar na die datum

krijgen jongeren die deels kunnen werken die uitkering niet meer. Zij moeten het doen met (minder) bijstand van de gemeente, die hen ook begeleidt naar werk. De 1,8 miljard euro die het Rijk aan deze verandering van de regels overhoudt, gaat ten koste van de gehandicapte jongeren (zie 'Leerschool op het gras', *NRC Handelsblad*, 23 september 2014). Ook dat is weer een maatregel met grote, structurele gevolgen.

TUSSENVRAAG 1.6

Heb jij zelf ervaring opgedaan met het vinden van werk via de gemeente? Bijvoorbeeld bij het zoeken naar vakantiewerk of ander (tijdelijk) werk? Hoe verliep dat zoekproces? Zet dat eens op papier of verwerk het in een presentatie.

T 1.6

1.5.2 Bonuscultuur

Sinds enkele decennia heerst er in Nederland een *bonuscultuur*: enorme sommen geld worden betaald aan bestuurders van instellingen, zowel bij de overheid als in het particuliere bedrijfsleven, waarvoor geen duidelijke prestatie wordt geleverd. Schrijnend is dat menig Nederlands bedrijf afscheid van zijn topfunctionarissen neemt met een gouden handdruk van ettelijke miljoenen euro's, maar dat hun lager personeel slechts een schijntje meekrijgt. Na het begin van de crisis drong het tot mensen door dat er nogal wat lieden in de top van het bedrijfsleven waren die beloningen toucheerden die niet in verhouding stonden tot de geleverde prestaties. Dit was

Gouden handdruk

onder andere het geval bij grote banken: ‘massaontslagen samen met te hoge bonussen en te veel salaris, dat gaat niet’, zo vond men. De kritiek op de hoge beloningen verspreidde zich als een olievlek vanuit de banksector over heel het managementland. Eerst werden overheids- en semi-overheids-salarissen aangepakt volgens de Balkenende-norm (niet meer dan het salaris van een minister, in 2015 was dat 178.000 euro), omdat die grotendeels uit belastinggelden worden betaald. Na verloop van tijd zwol ook de kritiek op beloningen voor de top van het particuliere bedrijfsleven aan. Het duurde niet lang of wetgeving om hier paal en perk aan te stellen bereikte het *Staatsblad*: bonussen werden beperkt tot 20% van het jaarsalaris. De reactie van sommige bankiers is veelzeggend: ‘Dan verhogen we de salarissen.’ Het onderwerp ‘de financiële en de daaruit voortvloeiende sociale ongelijkheid in het kapitalisme’ was definitief op de kaart gezet, ook bij economen die er volgens Piketty (2014) tot dan toe weinig belangstelling voor hadden opgebracht. In Nederland maakt een meerderheid van 46 vooraanstaande economen, waaronder Van Praag, Klamer, Eijffinger en Engelen, zich grote zorgen over de groeiende inkomensongelijkheid. Zij geven aan dat die een bedreiging vormt voor het sociale evenwicht (*de Volkskrant*, 3 maart 2014).

Balkenende-norm

Sociale evenwicht

1.5.3 Cultural lag

Het duurde enige tijd voor het humanresource management in de bedrijven zijn personeelsbeleid aan de nieuwe ontwikkelingen had aangepast. In de sociologie spreekt men bij een dergelijke vertraging van een *cultural lag* (De Jager e.a., 2014, p. 94). Een uiting van dit nahinken was dat ondernemingen nog lange tijd bleven handelen vanuit de gedachte dat arbeid schaars zou worden en dat de behoefte eraan zou blijven groeien. Een gevolg van deze gedachtegang was dat de instroom van personeel vergeleken met de uitstroom nog enige jaren bleef toenemen (Van Echtelt e.a., 2014, p. 24). De crisis van 2007 heeft bij velen de positieve verwachtingen die zij omtrent hun arbeid aan het begin van het nieuwe millennium koesterden, doen omslaan in een pessimistische stemming. Volgens TNO/CBS was in 2013 32% van de Nederlandse werknemers bezorgd over het behoud van hun baan, een verdubbeling vergeleken met 2008 (*NRC Handelsblad*, 7 mei 2013). Dit bleek bovendien negatieve gevolgen te hebben voor de productiviteit.

Arbeidscultuur

De *arbeidscultuur* ondergaat een kentering (zie hoofdstuk 2). Mensen, zowel consumenten als zij die werkzaam zijn in de productie, realiseerden zich met een schok dat de kans groot is dat ook hun welvaart in gevaar is. De prijsdaling op de huizenmarkt na 2008 draagt daar sterk toe bij, want die bracht de crisis als het ware bij de mensen thuis. De economische neergang maakte in één klap een einde aan de banengroei die zich vanaf 1985 met vernieuwde kracht had ingezet. De werkloosheid in Nederland schoot zoals gezegd omhoog naar 8% in 2014. In absolute cijfers betekende het dat 632.000 personen officieel als werkloos geregistreerd staan, waarvan 150.000 jonger dan 25 jaar (www.cbs.nl, 2014; www.rijksoverheid.nl, 2014). Zo'n hoog en snel toenemend percentage hadden we sinds de jaren dertig van de twintigste eeuw niet meer meegemaakt. Door de stagnerende banen en de ontslaggolven groeide het percentage van mensen zonder werk, net als in de jaren dertig, de periode voor de Tweede Wereldoorlog.

Werkloosheid

Hoeveel kost de financiële crisis?

Naar aanleiding van de Troonrede 2014 zei Coen Teulings het volgende: 'Stel dat iemand zes jaar geleden was gevraagd om te voorspellen hoe hoog het bbp (bruto binnenslands product, dat is alles wat wij samen produceren) in 2014 zou zijn. Die persoon had dan een plaatje gepakt met de groei van het

bbp in de afgelopen twintig jaar en dat lijntje doorgetrokken. Wat kun je anders doen? Die schatting was ongetwijfeld vijftien procent hoger geweest dan het huidige bbp. Zoveel heeft de financiële crisis ons dus gekost.' (NRC Handelsblad, 17 september 2014).

1

Het bracht een schok teweeg bij veel werknemers. Het verlies van werkgelegenheid overviel hen. Er kwam een einde aan 25 jaar van toenemende groei en welvaart. De overheid en in mindere mate de werkgevers begonnen druk uit te oefenen op de werknemers om de norm van vastheid van betrekking op te geven. De flexibiliseringsbeweging was het gevolg. De economie kromp en behoud van het huidige welvaartspeil werd het doel.

Werkgelegenheid

Flexibiliseringsbeweging

1.6 Verrassende paradoxen

Bij veel maatregelen die door de overheid worden genomen om de gevolgen van de crisis te bezweren vallen tegenstrijdigheden (paradoxen) op. Om de pensioenen bij toenemende levensduur betaalbaar te houden, wordt de pensioenleeftijd in Nederland in kleine stapjes verhoogd, tot 67 jaar in 2023. In 2012 hadden mannen een gemiddelde levensduur van 79,1 jaar, vrouwen van 82,8 jaar, met op 65 jaar een resterende levensverwachting van 18,3 jaar voor mannen en 21,2 jaar voor vrouwen (Nationaal Kompas Volksgezondheid, RIVM, 2014). Mensen moeten van de overheid langer doorwerken, in de (verre) toekomst wellicht tot 70 jaar, terwijl sommige bedrijven niet weten hoe ze van het overschot aan (oudere dus duurdere) arbeidskrachten moeten afkomen. Veel ouderen hebben professionele zorg nodig, maar verzorgingstehuizen en andere zorginstellingen worden in snel tempo gesloten en het deskundige personeel bij duizenden ontslagen. Intussen groeit het aantal van hen die zorg nodig hebben door de vergrijzing exponentieel. Of die zorg door *mantelzorgers* kan worden overgenomen, wat blijkens de Troonrede 2014 een doel is van het overheidsbeleid, is zeer de vraag. Dat dit verdringing van betaalde krachten teweeg zal brengen is echter onmiskenbaar.

Pensioenleeftijd

Levensverwachting

Mantelzorgers

Werkgevers zijn kritischer geworden ten opzichte van het aanbod van arbeid. Op de arbeidsmarkt is altijd een of ander uitsluitingsmechanisme actief. Leeftijdsdiscriminatie is streng verboden, maar *statistische discriminatie* is op de arbeidsmarkt wijd verbreid. Bij statistische discriminatie beoordeelt men toetreders op de arbeidsmarkt op grond van het beeld dat men heeft van de aan hen toegeschreven eigenschappen, zoals veronderstelde (te geringe) productiviteit of gebrek aan motivatie (zie paragraaf 11.4). De *baanmobiliteit* (verandering van baan naar baan) van werknemers ging in de periode 2008-2014 drastisch omlaag. Juist de werknemers die werkgevers het liefst zouden willen ontslaan, omdat ze te duur zijn of te weinig productief, blijven soms langer aan hun baan vasthouden. Flexibele arbeidscontracten van beperkte duur worden naarmate de crisis voortduurt steeds normaler en worden steeds meer gebruikt om arbeidskrachten te

Statistische discriminatie

Baanmobiliteit

selecteren (Van Echtelt e.a., 2014). In paragraaf 11.4 wordt dit verschijnsel (*screening*) nader toegelicht. Een andere paradox zit hem in het feit dat mensen met een tijdelijk contract werkzaamheden verrichten die tot de vaste kern van de bedrijfsactiviteiten behoren. Veel logischer zou het zijn als vaste werkzaamheden door mensen met een vast contract zouden worden verricht die daartoe de benodigde vakkennis hebben en training ontvangen. Interne en externe flexibiliteit hangen met elkaar samen. Flexibiliteit bedreigt het vakmanschap (zie subparagraaf 6.7.2). Een snelle opeenvolging van tijdelijke contracten met bijbehorende functieroulatie zonder in-service training maakt dat de vakkennis van de flexwerker zienderogen achteruit gaat. Zijn kansen op een vaste baan van enig niveau worden daardoor ernstig geschaad. Zo leidt flexibiliteit tot structurele werkloosheid!

Van tijdelijk naar vast werk en terug?

Van Echtelt e.a. (2014, p. 22) merken op dat het aflopen van een tijdelijk contract dikwijls niet samenvalt met het einde van de werkzaamheden. Werk dat in oorsprong tijdelijk is, wordt 'vast' doordat werkgevers de arbeidskracht bij het aflopen van zijn of haar tijdelijk contract direct vervangen door een andere arbeidskracht met een tijdelijk contract die dezelfde werkzaamheden na een inwerkperiode voortzet.

Ons commentaar hierop is dat het ook mogelijk is dat werkzaamheden die tot de vaste kern behoren op den duur hun 'vastheid' verliezen doordat ze bij voortdurende door flexkrachten worden verricht. Daardoor

worden **kerntaken** geleidelijk geflexibiliseerd, terwijl die juist onmisbaar zijn voor de bedrijfsprestaties. Dit wordt niet in het rapport van Van Echtelt e.a. genoemd, maar is een realistische veronderstelling. Op die manier is het heel goed mogelijk dat bedrijven en instellingen door een teveel aan tijdelijke contracten niet meer in staat zullen zijn de oorspronkelijke doelstellingen van de organisatie op efficiënte en productieve wijze te verwezenlijken. Een faillissement kan het gevolg zijn. Het zou belangrijk zijn deze interne consequentie van ver doorgedreven externe flexibilisering eens te onderzoeken.

1.7 Precarisatie

Zzp'er

Het begrip zzp'er (*zelfstandige zonder personeel*) deed aan het einde van de twintigste eeuw zijn intrede. Dit roept het beeld op van de maandenlang solliciterende werkloze die geen andere keus heeft dan voor zichzelf te beginnen. Op een beroepsbevolking van 11 miljoen telt men een toenemend aantal van dergelijke zelfstandigen (meer dan 880.000 in 2014, CBS, Statline, 5 september 2014), waarvan een deel echt radeloos is. De onderhandelingspositie van aanbieders van arbeid werd gaandeweg de crisis steeds zwakker. Vooral degenen die al langere tijd zonder werk zijn, gaan steeds meer tot het 'precaire' (kwetsbare) deel van de arbeidsmarkt behoren. Men noemt dit met een oorspronkelijk Franse term de 'precarisatie' van de arbeidsmarkt (Ledrut, 1966) en degenen die ertoe behoren het 'precariaat' (een samenvoeging van precair en proletariaat) (Vallas, 2012, p. 82). Hiertoe worden onder andere zzp'ers, uitzendkrachten en andere flexwerkers gerekend. Zie ook hoofdstuk 12.

Precariaat

De sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt nam vanaf het ontstaan van de crisis in 2007 met sprongen toe, niet alleen door de verschillen in gelijke beloning, maar vooral ook door de verschillen in de kans op vast werk

van onbepaalde duur. *Kansongelijkheid* bestaat op verschillende dimensies, zoals leeftijd, sekse, opleiding, soort arbeidscontract, etniciteit en lichamelijke of geestelijke handicap. Die ongelijkheid is vooral schrijnend als twee kenmerken in één persoon zijn samengevoegd, omdat dan de onderhandelingsachterstand het nijpendst is. Dit is bijvoorbeeld het geval bij jong zijn en het hebben van een arbeidsbeperking ('Wajonger'), alleenstaande moeder zijn en de kinderopvang niet kunnen betalen, oproep- of uitzendkracht zijn zonder de in-service training die de vaste kracht wel krijgt, of allochtoon zijn en laag opgeleid. Op vrijwel al de hier genoemde terreinen zijn tussen 2007 en 2015 wetten en regels gemaakt die structurele veranderingen in de plaats van de arbeid in de maatschappij en op de arbeidsmarkt met zich mee hebben gebracht.

Kansongelijkheid

Onderhandelings-
achterstand

1

1.8 Gevolgen voor de arbeidsmarkt

We onderscheiden drie gevolgen van de hier geschetste ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt:

- beperking van de keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs
- verzwakking van de onderhandelingspositie van aanbieders (werknemers, zelfstandigen) en vragers (werkgevers)
- toenemend ingrijpen van de overheid via wet- en regelgeving op het gebied van de arbeid

1.8.1 Keuzemogelijkheden

Het eerste belangrijke gevolg is de beperking van de keuzemogelijkheden bij zowel de vraag (werkgevers) als het aanbod (werknemers) van arbeid. De bewering in de Troonrede 2013 dat mensen hun eigen keuzes willen maken en dat dat door het gevoerde overheidsbeleid mogelijk wordt gemaakt, klopt niet. Aanbieders van arbeid (werknemers/zelfstandigen) krijgen te maken met drastische veranderingen (lees: verslechtering) van hun financiële situatie en zijn gedwongen contracten van soms zeer korte duur aan te gaan. Mensen met tijdelijke arbeidscontracten en zzp'ers krijgen in veel gevallen moeilijk krediet van de banken. Ook aan ondernemerszijde is de financiële nood hoog. Gezien het toenemend aantal faillissementen is het duidelijk dat ook aan de vraagzijde de problemen soms onoplosbaar zijn. In 2013 gingen er in totaal 12.449 bedrijven failliet, waarvan 1055 zzp'ers en 8376 bedrijven met personeel. Dit is 11% meer dan in 2012 (CBS, Statline 2014). Dikwijls worden faillissementen (met soms direct daarna een doorstart!) ingezet om op een goedkope manier van arbeidskrachten af te komen, want bij faillissement van hun werkgever zijn werknemers automatisch hun baan kwijt. Faillissementsmisbruik komt in crisissituaties nogal eens voor. Ook worden contracten van bepaalde duur door het HRM ingezet om ontslagvergoedingen te ontwijken en transactiekosten te verminderen. Juist kleine ondernemers en zzp'ers hebben in een crisissituatie weinig keus. En bij de grotere bedrijven (vanaf 25 werknemers) komt de gedwongen tewerkstelling van quota van arbeidsgehandicapten er nog bij.

Faillissementen

Onderwijs

Voor veel docenten zijn de keuzemogelijkheden eveneens beperkt. In het algemeen voortgezet onderwijs wordt nogal eens door onbevoegde leraren lesgegeven, soms door oproepkrachten die geen diploma hebben voor het

vakgebied waarin zij les geven (*NRC Handelsblad*, 6 september 2014). Maar ze zijn goedkoper en je kunt er gemakkelijk weer vanaf. De leerlingen en hun ouders hebben daarop nauwelijks invloed, zij kiezen de school en het soort opleiding, zij hebben weinig zicht op de kwaliteit van de leraren en de inhoud van de lessen.

Oproepleerkracht

De oproepleerkracht is het *just-in-time* systeem van het onderwijs en net als in de industrie is het een risicovolle wijze van organiseren. In het middelbaar beroepsonderwijs is dat desastreus. Er is sprake van een structureel tekort aan gekwalificeerd technisch personeel dat juist in de maakindustrie van essentieel belang is (*NRC Handelsblad*, 3 oktober 2014). Helaas geniet het ambacht in Nederland niet zo'n hoge status als bijvoorbeeld in Duitsland. Het vmbo is in dat opzicht een weinig geslaagde opvolger van lts en huishoudschool. 'Het vmbo leidt op voor beroepen van gisteren', zo luidde een veelzeggende kop in *Dagblad De Limburger* (1 september 2014) naar aanleiding van een onderzoek bij de ROC Gilde-Opleidingen te Roermond. In Duitsland heeft men een instrument ontwikkeld, *Treffer* genaamd, dat per beroepsopleiding de toekomstige vraag naar het desbetreffende beroep registreert, zodat men het toekomstige opleidingsaanbod daarop kan afstemmen. De effectiviteit hiervan is natuurlijk ook afhankelijk van de duur van een opleiding. Hoe langer die is, des te groter de kans dat vraag en aanbod in een beroep moeilijk te voorspellen zijn (Bollens, 2014). Het begrip *passende opleiding* komt in beeld (Van Wieringen & Houtkoop, 2008).

Passende opleiding

Met het oog op hun kansen op de arbeidsmarkt wordt aankomende studenten dringend afgeraden 'kleinere', gespecialiseerde studies te kiezen die na het diploma weinig arbeidsmogelijkheden bieden. De toekomstige keuzemogelijkheden voor jongeren zullen veel beperkter zijn dan nu het geval is. Niet meer de studie kiezen die je fijn vindt zoals in de gouden tijd van de welvaartsstaat normaal was, maar die waar toekomstkansen liggen. Dat is een aanzienlijke beperking van de keuzemogelijkheden. Ook dit is een blijvend gevolg van de financiële crisis van 2007. Dit dilemma is te vergelijken met het dilemma waarmee Dafne Schippers, een Nederlandse atlete, werd geconfronteerd: moet ze tienkamper blijven, waar haar hart ligt maar haar weinig glamour wacht, of moet ze de 100 en 200 meter kiezen, waar de kans op roem en het grote geld ligt? (10-kamper Dafne Schippers, 'Goud op de 100 meter', *NRC Handelsblad*, 15 augustus 2014). Dafne Schippers is uitgeroepen tot Europees atlete van 2014.

1.8.2 Onderhandelingspositie

Een tweede gevolg is de verzwakking van de onderhandelingspositie van partijen op de markt voor arbeid. Bij een langere duur van de crisis verzwakt ook de machts- en onderhandelingspositie van werkgevers, vooral van de kleinere. Bovendien krijgen ze vaak geen steun meer van banken en moeten ze hogere rentetarieven en extra provisie betalen (*NRC Handelsblad*, 27 augustus 2014). Het overheidsbegrip voor de moeilijke situatie van ondernemers neemt door de crisis af: denk aan de eerder genoemde quotaregeling uit de Participatiewet. Nog een voorbeeld is de zogenoemde loondoorbetalingsplicht van werkgevers: de werknemer die ziek thuis zit kan niet worden ontslagen en moet worden doorbetaald gedurende twee jaar. Werkgevers hebben hier een grote hekel aan, maar hebben weinig keus. Op andere gebieden zullen werknemers een zwakkere en onzekere positie gaan innemen. Zij worden in tijden van crisis geconfronteerd met allerlei strategieën van werkgevers om bij teruglopende omzetten en winsten allereerst de arbeidskrachten met tijdelijke contracten te laten afvloeien. Bij ontslag

Participatiewet Loondoor- betalingsplicht

van vaste werknemers is men bevreesd dat kennis van interne bedrijfsprocessen voor het bedrijf verloren gaan. Het is kennis die soms tijdens een lang dienstverband met grote inzet door werknemers is verworven en die behoort tot hun menselijk kapitaal. *Kennismanagement* is een belangrijke opgave voor het personeelsbeleid. Oudere werknemers met jarenlange anciënniteit moeten soms genoeg nemen met kortdurende contracten en kleine deeltijdbanen. *Starters op de arbeidsmarkt* kunnen steeds moeilijker een vaste baan vinden. Het is niet ongebruikelijk dat op een doodgewone startersvacature meer dan honderd geïnteresseerden reageren. En de werkervaringsplaats is ontaard in uitbuiting, schreef *NRC Handelsblad* op 15 december 2014 en is verworden tot reguliere baan. De opleidingscapaciteit in de bedrijven vermindert omdat er minder geld beschikbaar is voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal en beroepsinwijding (Mok e.a., 2008). Het uitzendwezen floreert. Uitzendkrachten hebben minder opleidingsmogelijkheden in de bedrijven waar zij zijn tewerkgesteld. Het is voor hen moeilijk om bij de bank een lening of hypotheek af te sluiten (ABU, 2013, p. 29). Er is een sterke toename van het gebruik van allerlei soorten flexibel personeel. Zelfs hoogopgeleide afgestudeerden vinden steeds moeilijker de baan die zij wensen, zodat ook hun onderhandelingspositie door de flexibilisering is verzwakt (Van Baar, 2014; *NRC Handelsblad*, 30 augustus 2014; zie ook *de Volkskrant*, 2 september 2014). Hun wacht een beroepsleven 'van contract naar contract'. De werkloze, ook de hoogopgeleide, moet volgens de overheid multi-inzetbaar zijn. De definitie van *passend werk* is in overeenstemming hiermee door UWV Werkbedrijf (het arbeidsbureau) opgerekt: het is niet meer werk dat bij jouw specifieke opleiding en ervaring past, maar (dikwijls tijdelijk) werk dat op een bepaald moment beschikbaar is en door de werkzoekende moet worden geaccepteerd (www.werk.nl; www.uwv.nl) (zie paragraaf 6.4). Je hebt het als werkzoekende maar te nemen. Werklozen moeten een zoekinspanning vertonen (zoals een sollicitatieverplichting en deelname aan trainingen) en als die ontoereikend wordt geacht, staat hen een uitkeringssanctie te wachten in de vorm van het intrekken van (een deel van) de werkloosheidsvergoeding. Bijstandsgerechtigden moeten een tegenprestatie leveren voor hun uitkering.

TUSSENVRAAG 1.7

Zie je het voor je, het 'leven van contract naar contract'? Trekt het je aan?

1.8.3 Overheidsbeleid

Er wordt in allerlei overheidspublicaties, waaronder de troonredes, gesproken over de participatie van vrijwillige arbeidskrachten. Hun inzet zal in de toekomst steeds belangrijker worden. Dat roept de vraag op of de overheid wel een beleid heeft voor *betaalde* arbeid, behalve kortere contracten en gemakkelijker ontslag? Wat moet het beleid zijn van een overheid die geconfronteerd wordt met een dergelijke drastische verandering van de plaats van de arbeid in de maatschappij? De waardering voor arbeid is duidelijk aan erosie onderhevig. De vraag is of 'de politiek' het zich kan veroorloven zich bij die veranderde situatie neer te leggen en alleen moet 'wachten tot het weer beter gaat'. Intussen zijn de structurele ingrepen rampzalig voor de werking van de arbeidsmarkt in de nabije toekomst. Wet- en regelgeving beperkt de gedragsalternatieven van partijen op de markt.

Het lijkt erop dat het Nederlandse arbeidsmarktbeleid vrijwel uitsluitend wordt bepaald door de financiële perikelen. Het gevolg is dat er in jaren niet

Kennis-
management

Starters op de
arbeidsmarkt

Werkervarings-
plaats

Passend werk

T 1.7

Waardering voor
arbeid

zoveel ingrijpende wetten en regels zijn uitgevaardigd als in de periode 2007-2015. Niet-betaalde arbeid moet bijvoorbeeld een oplossing bieden voor de knelpunten in de arbeidsvoorziening, vooral in de hulp- en dienstverlenende sector. Mantelzorg was al heel belangrijk, maar wordt door de crisis een absoluut onmisbaar deel van het arbeidsaanbod.

1.9 Flexibilisering van de arbeid

Een goede balans tussen vast en flexibel werk is het uitgangspunt van het kabinet Rutte II (2012-2016), zo valt in het *Regeerakkoord Rutte II* te lezen (Rutte & Samsom, 2012; Klosse, 2013). Daarmee is de flexibele arbeidsrelatie door de overheid als gelijkwaardig alternatief voor vast werk als overheidsbeleid aanvaard. In principe zouden tijdelijke arbeidskrachten door moeten stromen naar vast werk. Door de crisis is dat echter in steeds mindere mate het geval (ABU, 2013, p. 30). Het aantal contracten van bepaalde duur, nuluren-, oproep- en uitzendarbeid nam sinds 2007 in snel tempo toe, evenals het aantal zzp'ers. Een op de drie werkenden in Nederland had in 2014 een flexibele arbeidsrelatie, vrijwel zeker in meerderheid tegen hun zin. Oorspronkelijk waren dat uitzonderingen op de regel die tot doel hadden om tijdelijke en onvoorziene behoeften aan arbeidsvermogen op te vangen. Dit is in Nederland echter niet meer de insteek van de overheid en van veel werkgevers.

Als gevolg van de financiële crisis van 2007 en volgende jaren zijn er allerlei maatregelen genomen die tot doel hebben het in dienst nemen van tijdelijke en oproepkrachten in de plaats van vaste krachten te bevorderen. Dit is neergelegd in de Wet werk en zekerheid, die onder andere tot doel heeft arbeidscontracten van bepaalde duur (zogenoemde flexcontracten) te stimuleren en de contractanten, oproep- en uitzendkrachten betere bescherming te bieden. De wet regelt ook het nieuwe ontslagrecht en de nieuwe WW-regeling (zie paragraaf 1.11). De flexwerkers zijn weliswaar op allerlei ingewikkelde manieren beschermd, maar op een zodanige wijze dat de beschermende maatregelen door werkgevers gemakkelijk kunnen worden omzeild. Het zijn *schijnzekerheden*.

Bij contracten van onbepaalde duur is er voor de werkgever geen ontkomen aan de wettelijke ontslagvergoedingen, tenzij via faillissement. Bij contracten van bepaalde duur echter kan de looptijd van het contract bijvoorbeeld worden ingekort tot vlak voor de wettelijk genoemde einddatum. Iemand die ten minste twee jaar op een contract van bepaalde duur in dienst is geweest, heeft recht op een ontslagvergoeding (de zogenoemde transitievergoeding die tot doel heeft de overgang naar ander werk te vergemakkelijken). Dus worden er nogal wat contracten afgesloten voor één jaar en elf maanden, dan hoeft er geen ontslagvergoeding te worden betaald. Ander voorbeeld: de derde verlenging van een tijdelijk contract geeft recht op een vast contract, dus wordt de werknemer vlak voor de derde verlenging ontslagen en een nieuwe tijdelijke kracht in dienst genomen (*NRC Handelsblad*, 14 oktober 2014). De onderhandelingspositie van dit soort werknemers is zwak, omdat het dikwijls gaat om leden van etnische minderheden, laaggeschoolden, herintredende vrouwelijke werknemers en jonge starters op de arbeidsmarkt (Klosse, 2013, p. 119). Bovendien, tegen de tijd dat men goed en wel is geïntegreerd in het nieuwe bedrijf en met de nieuwe collega's een relatie heeft opgebouwd, is de contractperiode weer ten einde. Tijdelijke krachten blijven marginaal, dat wil zeggen niet volledig opgenomen in de werkgemeenschap.

Flexcontracten

Transitievergoeding

Korte contracten veroorzaken soms ook (uiteraard ongewild) onrust. De *marginaleiteit van tijdelijke arbeid* is een grote zorg voor het humanresource management. Bij tijdelijke contracten is dikwijls sprake van 'doorgeschoten flex' (ABU, 2013, p. 29).

Marginaleiteit van tijdelijke arbeid

1

TROUW 30 APRIL 2010

Flexwerk wint het van vaste baan

Groot reservoir goed voor bedrijven

Door Wilma van Meteren

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is in tien jaar enorm toegenomen. Inmiddels heeft meer dan een derde van de werkenden geen vaste baan, blijkt uit de jongste kwartaalverkenning van uitkeringsinstituut UWV. Deze 2,6 miljoen mensen werken op contractbasis, als uitzend- of oproepkracht en als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

Bedrijven hebben in de huidige crisis veel baat bij de 'flexibele schil' van de arbeidsmarkt. Toen orders plotseling wegvielen, konden ze daardoor gemakkelijker krimpen en reorganiseren zonder - dure - sociale plannen en ontslagregelingen.

Maar de flexwerkers zijn ook kwetsbaar, stelt het UWV. Bij de crisis stonden ze als eersten op straat. Hun vooruitzichten op een vaste baan zijn beperkt. Ze stromen vier keer vaker in de werkloosheidsuitkering dan vast personeel. In 1996 hoorde nog geen kwart van de werkenden in Nederland tot de categorie flexwerker, in 2010 is dat al 34%. (NB Ze worden ook vaker ziek en arbeidsongeschikt.)

Dat werkgevers steeds voorzichtiger lijken met vaste dienstverbanden veroorzaakt spanningen met de vakbonden die juist het flexwerk willen inperken. De koepel van uitzendorganisaties, ABU, verweert zich: 'Dit soort banen is onmisbaar, bedrijven overleven erdoor.'

1.10 Selffulfilling prophecy

Nogal wat maatregelen ter uitvoering van het arbeidsmarktbeleid berusten op aannames die onjuist zijn maar juist worden omdat mensen ernaar gaan handelen (*selffulfilling prophecy*, De Jager e.a., 2014, p. 33). Een voorbeeld hiervan op het gebied van de arbeid konden we aantreffen in de afwijzende reacties van de betrokken ministers Kamp en Bussemaker (respectievelijk van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen) op het zeer leerzame en leesbare rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Naar een lerende economie* (WRR, 2013). Het thema van dit rapport is: 'Leren, leren, leren'. Volgens de WRR is het verdienvermogen van Nederland afhankelijk van de mate waarin werken en leren samengaan. Mensen moeten hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen om de grote veranderingen die zich in de arbeidswereld voordoen aan te kunnen (WRR, 2013, p. 302). Genoemde ministers werden geïnterviewd door een journalist van een krant (*NRC Handelsblad*, 27 februari 2014). 'Voor werknemers zal de toekomst grote veranderingen brengen,' zegt minister Kamp. 'Een levenslange zekerheid in plaats van levenslang leren zit er niet meer in. Iedereen ziet toch in zijn omgeving dat vertrouwen op een baan voor het leven niet realistisch is?' Hiermee is levenslange baanonzekerheid en wantrouwen met betrekking tot de positie op de arbeidsmarkt tot overheidsbeleid gebombardeerd. Blijkbaar is het motto

'Leren, leren, leren'

Baanonzekerheid

van deze minister: 'Flexibilisering is here to stay'. Bussemaker versterkte deze mening met haar opmerking: 'Wij moeten ervoor zorgen dat het aantrekkelijk wordt gemaakt om te blijven bewegen.' Volgens deze bewindslieden moeten aanbieders van arbeid (werknemers en zzp'ers) zich dus neerleggen bij *job hopping*, een onzekere werkgelegenheidsverhouding met veel kortdurende contracten, weinig specifieke trainingen en een zwakke onderhandelingspositie, met later een ontoereikend pensioen. Dat is niet de mening van de werknemers uit het representatieve TNO/CBS-onderzoek 2013!

Job hopping

Job hopping niet in trek bij jongeren

Belgisch onderzoek aan de Vrije Universiteit Brussel van de sociologen Elchardus en Te Braak (*De Standaard*, 24 september 2014) bevestigt wat wij al dachten: *job hopping* is niet in trek bij de doorsnee jonge, goed opgeleide werknemer, wat ministers en managers ook mogen beweren. Bij hen is flexibiliteit *out*. In het hier aangehaalde onderzoek onder een steekproef van 2000 jongvolwassenen tussen 25 en 35 jaar bleek dat 88% een vaste baan heeft en niet van plan is op korte termijn van baan te veranderen. Een

vast contract is bij deze werknemers de norm. Zij verwachten zeker twintig jaar bij dezelfde werkgever te blijven. Naarmate jongvolwassenen huwen, kinderen krijgen en een huis kopen wordt de keuze voor een vaste baan steeds vanzelfsprekender. Een flexibele loopbaan vonden deze respondenten onaantrekkelijk. Zij hebben blijkbaar goed in de gaten dat een flexibel contract een zwakke machtspositie tegenover de werkgever biedt.

T 1.8

TUSSENVRAAG 1.8

Zet de oorzaken en gevolgen van de zwakke onderhandelingspositie van flexwerkers op de arbeidsmarkt eens op een rijtje. Geef aan welke oplossingen je daarvoor kunt bedenken (zie het themanummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2013/2).

1.11 Overheidsmaatregelen

Werkloosheidswet (WW)

In de Troonrede van 2013 werden allerlei maatregelen aangekondigd die een activerend karakter hebben, geheel in de geest van de participatiegedachte. De Participatiewet werd in het voorgaande al genoemd. De Werkloosheidswet (WW) is in het kader van de bezuinigingen gemoderniseerd. Sociale partners nemen het voortouw bij de begeleiding van werk naar werk, bijvoorbeeld via scholing. Verder beperkt de regering de werkloosheidsuitkering geleidelijk aan tot 24 maanden en nog minder. De sociale partners zullen eventueel een aanvullend deel moeten vinden via private financiering, alles om de participatie te stimuleren. Via scholing moet de kwaliteit van mensen worden bevorderd.

Vanaf de crisis van 2007 nam de overheid allerlei maatregelen om de vraag naar arbeid te stimuleren. Maakte men zich vóór die tijd grote zorgen over de kwantiteit en de kwaliteit van het aanbod van arbeid en de kwestie van de arbeidsparticipatie, nadien ging de nadruk vrijwel geheel liggen op de vraag naar arbeid: hoe houden werkgevers in een krimpende economie het hoofd boven water en hoe lossen zij het probleem van het teveel aan arbeidskrachten op? (Van Echtelt, 2014) Lang is er door werkgevers geklaagd

over de rigiditeit van het ontslagrecht, met bij betwisting naar keuze ontslag via het UWV (gratis) of de rechter (niet gratis). In het nieuwe ontslagrecht (2015) wordt ontslag beperkt tot één ontslagroute, die via de kantonrechter, met de mogelijkheid van een beroepsprocedure, eventueel tot en met de Hoge Raad. Slechts in bepaalde gevallen is ontslag via het UWV mogelijk, zoals bij ontslag van een zieke werknemer of bij bijzondere economische omstandigheden (bijvoorbeeld massaontslag). Het is de vraag of deze zogenoemde versoepeling in het voordeel is van degenen die er het hardst om roepen (ondernemers). Ze is duurder en tijdrovender. Advocaten zullen er wel bij varen, want heel wat ontslagenen zullen, al dan niet met behulp van hun vakbond, willen procederen tot het bittere einde.

Het vraagstuk van bijzondere categorieën op de arbeidsmarkt speelt door de crisis een bijzondere rol (zie hoofdstuk 12). Het gaat daarbij om de volgende categorieën: vrouwen, al dan niet in deeltijd werkend; oudere arbeidskrachten waarvan werd verwacht dat ze na hun vijftenzestigste zouden doorwerken; mensen met een arbeidsbeperking, speciaal ook de jongeren onder hen, de zogenoemde Wajongers; schoolverlaters en starters; zzp'ers; allochtone arbeidskrachten. 'Moeten voor al deze bijzondere categorieën speciale beleidsmaatregelen worden getroffen?', zo luidde de vraag aan 'de politiek' die in de periode die hier wordt beschreven steeds luider begon te klinken. Het bevestigende antwoord had tot gevolg dat er in de zevenjarige periode van 2008 tot 2015 zeer veel wetten en wettelijke regelingen tot stand kwamen die het beeld en de positie van arbeid in de samenleving tot in lengte van jaren zullen bepalen. 'Interventiedrift' noemt de bestuurskundige Paul Frissen dat (Prij, 2010, p. 61).

Nieuwe
ontslagrecht

1

Interventiedrift

Samenvatting

In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan een brug te slaan tussen de arbeidssociologie en het humanresourcemanagement tegen de achtergrond van de crisis die in 2007 begon. Deze crisis heeft ons geconfronteerd met grote veranderingen in de positie van de arbeid in de maatschappij. Na jaren van welvaart en zekerheid is groei niet meer vanzelfsprekend. Massaontslagen, onder andere in de financiële en zorgsector, en langdurige werkloosheid zijn aan de orde van de dag. Aanbieders (werknemers en zzp'ers) nemen nu op de arbeidsmarkt een zwakkere positie in dan voor 2007 het geval was. Flexibilisering tast de structuur van de arbeidsmarkt aan. De onderhandelingspositie van zowel vragers als aanbieders is verzwakt. De keuzemogelijkheden op arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs zijn beperkter dan voorheen. De positie van de vraagzijde (werkgevers) is eveneens niet meer wat zij was. Financiële middelen zijn beperkt, kredieten zijn moeilijker te verkrijgen. Wet- en regelgeving beperkt de gedragsalternatieven. Nieuwe manieren van werken en arbeidscontracten van bepaalde duur blijken niet erg gewilde, maar door de overheid en veel werkgevers noodzakelijk geachte oplossingen te zijn voor de knelpunten op de arbeidsmarkt. De overheid streeft actief naar een grotere inzet van niet-betaalde, vrijwillige arbeidskrachten. Door decentralisatie is het sociale vangnet naar de gemeenten gegaan, waardoor (wegens geldgebrek) vooral in de zorgsector een verschuiving van betaalde naar onbetaalde arbeid is opgetreden.