



Boom

THEORIE EN PRAKTIJK VAN ARBEID

Fabian Dekker (red.)



Theorie en praktijk van arbeid

Theorie en praktijk van arbeid

Redactie:

Fabian Dekker

Boom

inclusief website!

Met behulp van onderstaande unieke activeringscode kun je een studentaccount aanmaken op www.theorieenpraktijkvanarbeid.nl, voor toegang tot extra materiaal bij dit boek. Deze code is persoonsgebonden en gekoppeld aan de 1e druk. Na activering van de code is de website twee jaar toegankelijk. De code kan tot zes maanden na het verschijnen van een volgende druk worden geactiveerd.

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Basisontwerp omslag: Dog & Pony, Amsterdam
Omslagontwerp: DPS, Amsterdam
Beeld omslag: G-stockstudio

© F. Dekker (red.), auteurs & Boom uitgevers Amsterdam, 2019

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 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 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.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 90 244 0100 0
ISBN 978 90 244 0108 6 (e-book)
NUR 807

www.theorieenpraktijkvanarbeid.nl
www.boomhogeronderwijs.nl

Voorwoord

Waarom een nieuw studieboek over de arbeidsmarkt? Vooral om studenten en beginnende onderzoekers en leidinggevenden te laten zien dat het leuk is om je in de wereld van werk te verdiepen. Veel bestaande studieboeken leggen zich toe op het enkel en alleen overbrengen van theoretische (weinig inspirerende) denkbeelden, terwijl andere handleidingen uitsluitend aandacht schenken aan (weinig diepgaande) praktijkvoorbeelden. Ook tijdens mijn eigen studies in het hoger beroepsonderwijs en op de universiteit ben ik veel van dit soort materiaal tegengekomen. Kortom, bij mij ontstond steeds meer de behoefte tot het maken van een nieuw studieboek. Een boek waarin de theorie en praktijk van arbeid bij elkaar komen.

Eind 2017 is het plan voor dit nieuwe studieboek getest bij verschillende docenten uit het hoger beroepsonderwijs. Toen bleek dat ook zij een grote behoefte hadden aan iets nieuws, zijn we begonnen met schrijven. *We* zijn begonnen met schrijven, want het boek is totstandgekomen door het enthousiasme van tien auteurs die werkzaam zijn aan hogescholen, universiteiten en andere kennisinstellingen. De geschreven hoofdstukken bestrijken hierdoor een grote variëteit aan onderwerpen: van flexibilisering van werk tot en met de nieuwste technologische ontwikkelingen, globalisering, burn-out, hrm en het arbeidsrecht. Iedereen zal daarom wel iets terugvinden wat hem of haar interesseert.

Om de actualiteit en het ‘doenvermogen’ van het boek te vergroten hebben we bij dit boek een website ontwikkeld met hierop de video’s waarnaar wordt verwezen in de tekst. Ook zijn daar studievragen en ander verdiepingsmateriaal te vinden. Deze website zal enkele keren per jaar worden nagelopen op actualiteit, daar waar nodig worden nieuwe cijfers en verwijzingen toegevoegd. Ook is het mogelijk om gastlessen te organiseren, want een boek gaat natuurlijk pas echt leven wanneer auteurs en lezers met elkaar in gesprek gaan.

Tot slot wil ik natuurlijk de medewerkers van Boom uitgevers bedanken voor hun ondersteuning in het afgelopen jaar, in het bijzonder Marc Appels en Martine Harsema. Verder was het meelesen van verschillende professionals uit het hoger beroepsonderwijs onmisbaar en hoop ik jullie, de lezers, snel een keer te ontmoeten.

Fabian Dekker, januari 2019

Inhoud

Voorwoord	5
1 Inleiding: een boek over arbeid	11
<i>Fabian Dekker</i>	
1.1 Arbeid: waar hebben we het dan over?	11
1.2 Kernfuncties van de arbeidsmarkt	13
1.3 Spelers op de Nederlandse arbeidsmarkt: het overlegmodel	17
1.4 Het (nieuwe) denken over arbeid: de waarde van werk	24
1.5 Leeswijzer: waar gaat dit boek over?	28
Literatuur	29
2 Arbeidsmarktontwikkelingen: participatie en dienstverbanden	31
<i>Jos Mevissen</i>	
2.1 Hoe werkt de arbeidsmarkt?	31
2.2 Ontwikkelingen in arbeidsparticipatie en inactiviteit	37
2.3 De flexibele arbeidsmarkt	44
2.4 Kortom	55
Literatuur	56
3 Tijdsdruk en burn-out	59
<i>Bram Peper en Fabian Dekker</i>	
3.1 Wat is tijdsdruk?	59
3.2 Wie ervaart tijdsdruk?	60
3.3 Tijdsdruk en verschillende levensdomeinen	61
3.4 Balanceren tussen werk en privé: 'boundary management'	68
3.5 Tussenbalans: een veeleisende samenleving en een haperende gezondheid?	70
3.6 Wat is een burn-out?	70
3.7 Burn-out: ontdekking en oorzaken	71
3.8 Een drukke toekomst?	77
Literatuur	78
4 Globalisering en werk	81
<i>Ferry Koster</i>	
4.1 Wat is globalisering?	81
4.2 Hoe 'geglocaliseerd' is Nederland?	85
4.3 Globalisering en de Nederlandse arbeidsmarkt	90

4.4	Globalisering, aandeelhouderswaarde en werk	95
4.5	Globalisering en de rol van samenwerking	97
4.6	Praktijkvoorbeelden globalisering en werk	100
4.7	Een blik op de toekomst	104
	Literatuur	106
5	Technologie en werk	109
	<i>Stephan Corporaal en Maarten van Riemsdijk</i>	
5.1	Welke technologische ontwikkelingen zijn er?	109
5.2	De gevolgen van nieuwe technologie: werk en samenleving	115
5.3	De invloed van nieuwe technologie op werk: een toekomstbeeld	121
5.4	Medewerkers, bedrijven en onderwijs (samen) aan de slag	124
	Literatuur	129
6	Hrm, of beter: mens en organisatie	131
	<i>Aukje Nauta en Cristel van de Ven</i>	
6.1	Hrm: een kennismaking	131
6.2	Van hrm naar 'mens en organisatie' (m&o)	137
6.3	Naar een nieuw psychologisch contract	142
6.4	Naar een cultuur van continu leren en ontwikkelen	147
6.5	Samenvatting en actielijst	150
	Literatuur	153
7	Arbeidsrecht: een bijzonder vakgebied	155
	<i>Ruben Houweling</i>	
7.1	Inleiding: een bijzonder vakgebied	155
7.2	Individuele arbeidsverhoudingen I: totstandkoming en inhoud van de arbeidsovereenkomst	156
7.3	Individuele arbeidsverhoudingen II: beëindiging van de arbeidsovereenkomst	161
7.4	Collectieve arbeidsverhoudingen I: het cao-recht	167
7.5	Collectieve arbeidsverhoudingen II: medezeggenschap	168
7.6	Collectief vangnet: werkloosheid en arbeidsongeschiktheid	171
7.7	Tot besluit: en de zzp'er dan?	175
8	Toekomst van arbeid: wendbaarheid in de nieuwe economie	177
	<i>Fabian Dekker en Marieke Blom</i>	
8.1	Wat drijft de toekomst? Krachten van buiten de arbeidsmarkt	177
8.2	Hoe reageert de arbeidsmarkt?	185

8.3	Reactie van de regelgevers	192
8.4	Tot besluit: hoe ziet de toekomst van werk eruit?	194
	Literatuur	194
	Illustratieverantwoording	197
	Trefwoordenregister	199
	Over de auteurs	201

Inleiding: een boek over arbeid

1

Dit boek gaat over arbeid. Verdeeld over acht hoofdstukken vind je veel informatie over actuele ontwikkelingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt, zoals veranderingen in arbeidsparticipatie, de flexibilisering van werk en toegenomen tijdsdruk. Ook schetsen we een aantal ontwikkelingen onder invloed waarvan de wereld van werk sterk verandert, zoals globalisering en technologische ontwikkeling. Ten slotte beschrijven we hoe hrm-professionals en arbeidsjuristen omgaan met veranderingen op de arbeidsmarkt en wat het betekent om te werken als klussenwerker. Maar we starten het boek met een theoretische afbakening van het begrip arbeid en de (veranderende) betekenissen die mensen eraan toekennen.

Met dit boek bieden we je theoretisch én praktisch inzicht in de werking van de arbeidsmarkt. En via de bij het boek behorende website vind je video's, kennisvragen en andere vormen van verdiepend materiaal om verder met de stof aan de slag te gaan. Wanneer verwezen wordt naar de website zie je dit icoontje staan in de marge.



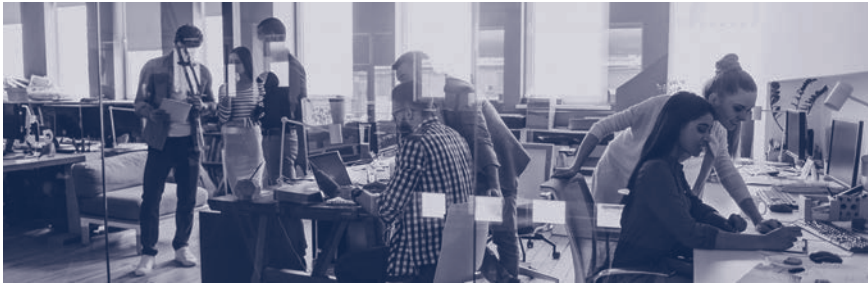
1.1 Arbeid: waar hebben we het dan over?

Het geven van een goede omschrijving van het begrip arbeid is minder gemakkelijk dan je op voorhand misschien zou denken. In de meeste (traditionele) afbakeningen gaat het vaak om betaalde activiteiten die worden uitgevoerd voor anderen. Onbetaalde activiteiten, zoals het doen van vrijwilligerswerk, vallen dan af. En dat is eigenlijk best vreemd, omdat allerlei onbetaalde vormen van arbeid mensen ook voordeel kunnen opleveren. Economen spreken overigens liever van 'nut'; het bevredigen van persoonlijke behoeften via arbeid. Wanneer we weer het voorbeeld nemen van het doen van vrijwilligerswerk zal duidelijk zijn dat je vrijwillig inzetten voor anderen allerlei 'voordeel' kan opleveren, zowel voor de vrijwilliger zelf als voor de mensen die hij of zij helpt; denk bijvoorbeeld aan het krijgen van meer zelfvertrouwen, het opdoen van nieuwe sociale contacten of aan de mogelijkheden om via vrijwilligerswerk nieuwe kennis op te doen. Dit soort overwegingen resulteert daarom al snel in ruimere omschrijvingen van wat arbeid nu precies is zoals de onderstaande, gebaseerd op de definitie van Mok (1994):

alle activiteiten die zowel voordeel bieden aan de mensen die deze activiteiten ontwikkelen, als aan de 'ontvangers' ervan.

Maar hoe zit het dan met activiteiten die op gespannen voet staan met bestaande wet- en regelgeving? Denk bijvoorbeeld aan de Amerikaanse filmster Wesley Snipes. In 2008 gaf hij zich aan bij de politie omdat hij werd verdacht van een langjarige belastingfraude van bijna tien miljoen euro. Belastingfraude plegen was misschien (op korte termijn) een 'nuttige' activiteit voor hemzelf en misschien ook nog voor de mogelijke 'ontvangers', zoals vrienden en familieleden. Maar legaal is het zeker niet. Er wordt in dit geval ook wel gesproken van informele arbeid, of het zogenoemde 'grijze circuit' van de arbeidsmarkt. Hiermee bedoelen we dat activiteiten niet worden geregistreerd door instanties en zich afspelen buiten het blikveld van officiële organisaties. Door de sociologen Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006) is daarom een nog wat scherper onderscheid aangebracht naar drie hoofdvormen van arbeid, te weten:

1. onbetaalde arbeid (zoals het doen van vrijwilligerswerk of het zorgen voor een ziek familielid);
2. betaalde formele arbeid (zoals het werken in loondienst of het verdienen van een inkomen als zelfstandig ondernemer);
3. betaalde informele arbeid (zoals het plegen van belastingfraude).



Hoewel mensen erkennen dat arbeid verschillende vormen kan aannemen, is het vooral de betaalde formele arbeidsvorm die de meeste aandacht krijgt. Beleidsmakers leggen zich bijvoorbeeld primair toe op het laten re-integreren van werklozen in de formele arbeidsmarkt, en bij het bepalen van onze welvaart (via het bruto binnenlands product; bbp) worden onbetaalde vormen van arbeid genegeerd. Ook zaken als milieuschade en het welzijn van mensen blijven hierbij vaak buiten beeld, terwijl je je kunt afvragen of dit niet juist aspecten zijn die ook onder de noemer 'welvaart' vallen. In de politiek en onder wetenschappers gaan er daarom steeds meer stemmen op om onze welvaart 'breder' te meten dan nu gebeurt. Aangezien het bbp volgens steeds meer mensen niet onze volledige welvaart registreert, is daarom in 2016 een commissie ingesteld die op zoek is gegaan naar manieren om het welvaartsbegrip 'breder' te meten. Inmiddels heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een monitor brede welvaart ontwikkeld die onze welvaart meet aan de hand van meer indicatoren dan alleen het bbp; denk dan bijvoorbeeld aan zaken als woongenot, ervaren gezondheid, veiligheid,

vrije tijd en de tevredenheid met het leven. Wanneer we naar de verdeling van brede welvaart in Nederland kijken, valt op dat hoogopgeleiden vaak op ieder terrein beter scoren dan andere onderwijsgroepen (Gielen & Moonen, 2018).

Een introductievideo over de ontwikkeling van de monitor brede welvaart van het CBS vind je op de website bij dit boek.

**Kader 1.1**

'Tweede Kamer: welvaart is meer dan geld verdienen'

Hoe meet je welvaart? In ieder geval niet door alleen te kijken wat we in een jaar met z'n allen verdienen, zoals het bruto binnenlands product (bbp) doet. Dat vindt een speciale commissie van de Tweede Kamer. Volgens deze commissie moet je breder kijken en moet welvaart ook gaan over onderwijs, gezondheid en milieu.

Bron: www.trouw.nl, 20 april 2016.

Nu we globaal de verschillende uitingsvormen van het begrip arbeid hebben verkend, kunnen we ons gaan richten op de belangrijkste functies van de arbeidsmarkt.

1.2 Kernfuncties van de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt komen vragers (werkgevers en andere opdrachtgevers) en aanbieders van arbeid (werknemers en andere opdrachtnemers) bijeen om arbeidsvermogen aan te bieden in ruil voor een beloning. Het is geen fysieke plek die je kunt bezoeken, maar een markt in de meer abstracte betekenis van het woord. Als een vrager en een aanbieder het op deze markt eens worden over een gewenste uitruil, ontstaat er een arbeidsovereenkomst. Dit is ook meteen de belangrijkste kernfunctie van de arbeidsmarkt: de functie van *arbeidsallocatie*. Dit houdt in dat op de arbeidsmarkt wordt bepaald welke personen welke taken gaan vervullen. Hier doet zich overigens meteen een opvallend verschil voor tussen economen en sociologen, die beiden de arbeidsmarkt bestuderen.

Vanuit een economisch perspectief gaat men in de kern nog doorgaans uit van rationele en calculerende mensen, de zogenoemde *homo economicus*. Dit houdt in dat individuele werknemers en werkgevers voortdurend een afweging maken van de kosten en baten om een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. Vanuit het perspectief van de werkgever zal hij of zij bijvoorbeeld personen selecteren die wat hem of haar betreft het meest productief zijn en de meeste waarde hebben voor de organisatie. En de werknemer zal eveneens zijn of haar voor- en nadelen zorgvuldig afwegen, zoals de afweging tussen loon, ontwikkelingsmogelijkheden in het werk en vrije tijd. Uitgangspunt is dat beiden hun

maximale 'nut' nastreven waardoor er bijna als vanzelf een evenwicht ontstaat. De laatste jaren zijn er overigens steeds meer (gedrags)economen die ook psychologische inzichten in hun analyses meenemen, zoals het inzicht dat mensen soms minder rationeel handelen dan we op voorhand denken.



Toch leggen meer sociologisch georiënteerde wetenschappers in hun bestudering van de arbeidsmarkt andere accenten. Vanuit een sociologisch perspectief op arbeidsallocatie gaat het bijvoorbeeld vaker om regels en procedures die de processen van arbeidsallocatie bepalen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het bestaan van vacatures binnen organisaties die allereerst worden opgesteld voor de zittende werknemers. Dit zijn zogenoemde interne arbeidsmarkten, zoals we die nog relatief vaak tegenkomen bij de overheid. Organisaties doen dit onder andere om (bedrijfsspecifieke) kennis binnenboord te houden. Maar met een vrij spel tussen vragers en aanbieders van arbeid op een markt heeft het weinig van doen. Ook wijzen sociologen sterker dan economen op de minder rationele praktijken die zich voordoen op de arbeidsmarkt, zoals de invloed van vooroordelen en stereotiepe groepsbeelden. Denk wat dit laatste betreft bijvoorbeeld aan de opvattingen van werkgevers over het functioneren van mensen op latere leeftijd, of aan het onderscheid dat selecteurs op de arbeidsmarkt soms kunnen maken tussen migrantengroepen en autochtonen.

Kader 1.2**'Waarom personeelsselecteurs Mark prefereren boven Mohammed'**

Selecteurs op de arbeidsmarkt kiezen vaker voor een autochtone Nederlandse kandidaat dan voor een kandidaat met een niet-westerse achtergrond, ook bij gelijke achtergrondkenmerken als opleiding, leeftijd en werkervaring. Aan de hand van 106 diepte-interviews is onderzocht waarom personeelsselecteurs een voorkeur hebben voor Mark boven Mohammed. Hieruit blijkt dat werkgevers sterk negatieve beelden hebben van Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders. Zij kiezen daarom pas in laatste instantie voor kandidaten uit deze groepen.

Bron: Nievers et al. (2012).

Bekijk op de website ook de video 'Allochtone afgestudeerde komt moeilijker aan een baan'.



Naast de allocatiefunctie heeft de arbeidsmarkt nog een andere belangrijke kernfunctie: de *verdelingsfunctie*. Zodra er een overeenkomst is tussen een vrager en een aanbieder van arbeid en de juiste man of vrouw zich op de juiste plaats bevindt, wordt er een prijs voor arbeid vastgesteld. Met andere woorden, op de arbeidsmarkt wordt ook bepaald wat iemand gaat verdienen. Een van de belangrijkste economische theorieën die beloningsverschillen tussen werknemers verklaart, is de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1964).



Volgens de theorie van het menselijk kapitaal is de ene persoon 'waardevoller' voor de organisatie dan de andere. Waarde blijkt dan uit een hogere productiviteit en die hogere productiviteit is weer een gevolg van het aantal jaren onderwijs en werkervaring dat iemand heeft gehad. Het is bij uitstek een economische theorie, omdat ervan wordt uitgegaan dat (rationele) werkgevers uiteindelijk de personen met de hoogste diploma's en de meeste werkervaring selecteren en als

gevolg hiervan die mensen belonen met een hoger inkomen. Zo ontstaat er als het ware een natuurlijk evenwicht op de arbeidsmarkt. Hoewel er veel bewijs voor deze theorie is gevonden, is deze gedachtegang op verschillende momenten ook bekritiseerd door andere sociale wetenschappers. Beslissingen met betrekking tot inkomens worden bijvoorbeeld ook gebaseerd op bestaande wet- en regelgeving, zoals het bestaan van het wettelijk minimumloon en lopende cao-afspraken. Hier moeten werkgevers zich in ieder geval aan houden en dit heeft dus niets met het vrije keuzegedrag van werkgevers te maken. Bovendien lijkt de beloning van werkenden niet alleen af te hangen van het genoten onderwijs en het aantal jaren werkervaring. De theorie van de efficiënte lonen is hier een goed voorbeeld van (Akerlof & Yellen, 1986).

De theorie van de efficiënte lonen laat zien dat er voor bedrijven andere redenen kunnen zijn om loon te betalen, boven de veronderstelde evenwichtsprijs op de arbeidsmarkt. Anders gezegd, er wordt vaak meer betaald dan je op voorhand zou verwachten op basis van iemands opleiding en werkervaring. Waarom doen bedrijven dit? De belangrijkste reden is dat werkgevers op deze manier werknemers duurzaam aan het bedrijf willen binden. Het bieden van een hoger inkomen schept namelijk wederzijds vertrouwen. Werknemers, en met name werknemers die beschikken over schaarse kennis en vaardigheden, hebben op die manier minder de neiging om op zoek te gaan naar een andere baan. De dreiging van een mogelijk vertrek neemt af en de rust op de werkvloer neemt toe. Het zal duidelijk zijn dat deze theorie andere accenten legt dan de theorie van het menselijk kapitaal om beloningsverschillen op de arbeidsmarkt te kunnen verklaren. In zekere zin zijn terugkerende discussies over de beloningen van topbestuurders in Nederland ook (voor een deel) met behulp van deze theorie te begrijpen.

Kader 1.3

‘Topbestuurders AEX-bedrijven zijn weer meer gaan verdienen; tot gemiddeld 5 miljoen euro’

De best betaalde bestuurder van een AEX-bedrijf heet nog steeds Nancy McKinstry. De Amerikaanse topvrouw van informatieconcern Wolters Kluwer ontving vorig jaar ruim 15,6 miljoen euro. Dat is 2 twee ton meer dan een jaar eerder, toen de Amerikaanse ook al de best betaalde topbestuurder van de AEX was. Het gros van haar beloning, ruim 12 miljoen euro, bestaat uit de aandelen die ze kreeg toebedeeld. Daarnaast ontving ze een basissalaris, een bonus, een pensioenbijdrage en onkostenvergoeding. Dat blijkt uit het onderzoek van *de Volkskrant* naar de beloning van de bestuursvoorzitters van de twintig AEX-bedrijven die hun jaarverslag al hebben gepresenteerd.

Bron: *de Volkskrant*, 17 maart 2017.

1.3 Spelers op de Nederlandse arbeidsmarkt: het overlegmodel

Zoals in het voorgaande is beschreven, is de arbeidsmarkt een bijzondere plaats waar vragers en aanbieders van arbeid elkaar ontmoeten. Zoals we in hoofdstuk 2 van dit boek nog zullen zien, gaat het hierbij steeds vaker om vragers en aanbieders van flexibele arbeid. Deze vragers en aanbieders ontmoeten elkaar niet alleen op individuele basis, zoals tijdens een sollicitatiegesprek, al dan niet op een onlineplatform. Ze komen elkaar ook (en vaak) tegen in collectief verband, bijvoorbeeld als werkgevers- en werknemersorganisatie tijdens cao-onderhandelingen. In deze paragraaf zullen we daarom een aantal belangrijke partijen introduceren die samen afspraken maken rondom zaken als beloning en de condities waaronder arbeid wordt verricht.

Allereerst de vakbeweging: deze omvat alle vakbonden in Nederland die samen de belangen behartigen van werknemers (zoals de vakorganisaties FNV, CNV, VCP en AVV), en in sommige gevallen ook die van zelfstandigen (zoals FNV Zelfstandigen). De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) is de grootste vakorganisatie met ruim 1 miljoen leden. De CNV is een christelijke vakorganisatie, de Vakcentrale voor Professionals (VCP) richt zich op professionals binnen bedrijven en het Alternatief Voor Vakbond (AVV) houdt zich met name bezig met de belangen van mensen met flexibele arbeidscontracten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).



In handboeken over de rol van de vakbeweging worden vaak verschillende functies van vakbonden aangestipt (zie bijvoorbeeld Nagelkerke & De Nijs, 2006). De belangrijkste betreft de zogenoemde *correctiefunctie*. Hierbij gaat het om het vinden van een juiste balans (of: 'correctie') tussen de belangen van opdrachtgevers (zoals werkgevers) en de belangen van opdrachtnemers (zoals werknemers). Met name over deze balans is de laatste jaren veel discussie in Nederland. Dit heeft te maken met de arbeidsinkomensquote (aiq). De aiq meet het aandeel arbeidsbeloning (denk aan de inkomens van werknemers en beloning van ondernemers) ten opzichte van het totaal verdiende inkomen van een land (het nationaal inkomen). Anders gezegd, de aiq meet dat deel van het nationaal inkomen dat gaat naar de factor arbeid. Een lagere aiq houdt dus in dat er relatief minder geld gaat naar arbeid (werkenden) en meer geld naar de factor kapitaal (bedrijven). Je zou dus kunnen zeggen dat de aiq meet wie welk deel van het in een land totaal verdiende inkomen krijgt. Opvallend is dat in verschillende landen, waaronder Nederland, de aiq sinds de eerste jaren van deze eeuw een klein beetje lager lijkt te worden (Butler et al., 2016; zie ook figuur 1.1).



De video 'Staking streekvervoer' maakt duidelijk hoe verschillen tussen de belangen van werkgevers en werknemers uiteindelijk leiden tot een staking.

Een van de mogelijke verklaringen hiervoor is de opkomst van flexibele arbeidsrelaties. Volgens De Nederlandsche Bank verdienen werknemers met een flexibel dienstverband en zzp'ers namelijk gemiddeld genomen minder dan een werknemer in vaste dienst. En omdat in Nederland steeds meer mensen een flexibele arbeidsmarktpositie hebben, wordt hierdoor ook de aiq gemiddeld op jaarbasis een beetje lager. In hoofdstuk 2 zullen we uitgebreider ingaan op de opkomst van flexibel werkenden op de arbeidsmarkt. Een andere mogelijke verklaring voor de (licht) dalende aiq heeft te maken met de technologische ontwikkeling. Volgens het Internationaal Monetair Fonds (IMF, 2017) leidt vooral de inzet van nieuwe technologie tot een lagere beloning van de factor arbeid. Nieuwe technologie (kapitaal) is dan goedkoper dan arbeid. Tot slot is het denkbaar dat de dalende macht van vakbonden eveneens bijdraagt aan druk op de lonen, omdat ze door een aflopend ledenaantal over minder macht beschikken aan de onderhandelingstafel.

Naast vakbonden zijn in Nederland verschillende werkgeversorganisaties actief. In deze organisaties bundelen werkgevers hun krachten. De bekendste werkgeversorganisaties zijn VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland. VNO-NCW richt zich in belangrijke mate op de grotere ondernemingen, MKB-Nederland op de middelgrote en kleinere ondernemingen (minder dan 250 werknemers) en LTO-Nederland op de agrarische ondernemers in de land- en tuinbouw. Waar vakbonden in het algemeen streven naar betere arbeidsvoorwaarden voor werkenden (denk aan zaken als een goede beloning en kwaliteit van werk), richten de werkgeversorganisaties zich op de bevordering van het ondernemersklimaat (denk aan zaken als verbetering van de innovatie

en samenwerking tussen bedrijven). Het zal geen verbazing wekken dat de verschillende belangen van werknemers- en werkgeversorganisaties soms kunnen botsen en af en toe leiden tot de nodige spanningen.



Figuur 1.1 Arbeidsinkomensquote in Nederland, 2000-2016
(bron: CBS StatLine, nieuwe definitie)

Tot slot is de overheid een belangrijker speler op de arbeidsmarkt. De overheid vervult hierbij een aantal verschillende functies. Allereerst is de overheid de grootste werkgever van Nederland. Alleen al bij het rijk, de gemeenten en provincies werkten in 2016 ruim 270.000 mensen (bron: rijksoverheid.nl). Daarnaast zijn veel mensen werkzaam bij waterschappen, het onderwijs, defensie en de politie. Naast werkgever is de overheid ook uitvoerder van overheidsbeleid, zoals het beleid om mensen te laten re-integreren op de arbeidsmarkt. Een actueel voorbeeld hiervan is de banenafpraak die de overheid samen met de sociale partners heeft opgesteld om meer mensen met een arbeidsbeperking een plek te geven op de arbeidsmarkt. Uiterlijk in 2026 moeten er in totaal 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn bijgekomen. Wanneer dit doel niet wordt gehaald, dreigt de overheid met invoering van een quotumregeling, waarbij bedrijven verplicht worden gesteld om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Tot slot probeert de overheid via belasting- en premieheffing de inkomensongelijkheid in ons land tegen te gaan. Met deze inkomsten is ze bovendien in staat om veel van haar beleid te financieren.

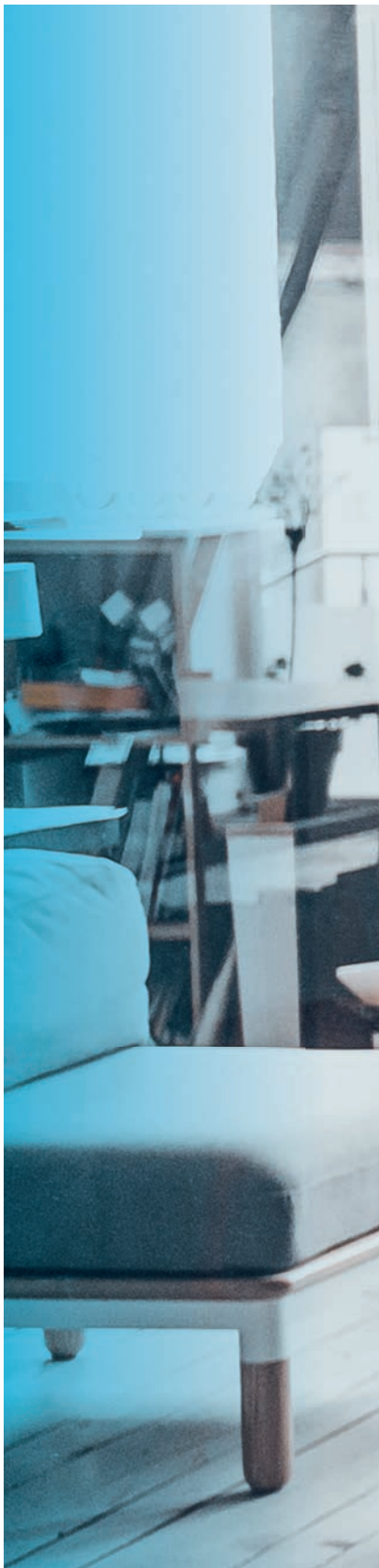
1.3.1 *Het overlegmodel onder druk*

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers komen elkaar op verschillende plaatsen tegen. Meestal gebeurt dit tijdens onderhandelingen over een

nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Hierin worden uiteenlopende afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden, zoals over loon, werktijden, scholing en pensioen. Deze afspraken kunnen van toepassing zijn op een individuele onderneming of op een hele sector. De overgrote meerderheid van de Nederlandse werknemers werkt op basis van arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een cao. Daarnaast is er regelmatig overleg tussen werkgevers en werknemers in diverse overlegorganen, zoals de Sociaal-Economische Raad (SER). De SER is een instantie die bestaat uit onafhankelijke deskundigen (de zogenoemde kroonleden) en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Belangrijke (voorgenomen) besluiten van de overheid worden bijna altijd eerst ter beoordeling voorgelegd aan de SER. Dit overlegmodel, het zogenoemde 'polderoverleg', tussen werkgevers en werknemers wordt in het algemeen als een groot goed beschouwd. Het sluiten van akkoorden zorgt bijvoorbeeld voor politieke rust, en nieuw beleid waarin iedereen zich voldoende herkent zorgt voor de nodige bereidheid om met veranderingen om te gaan. Zeker voor een kleine, open economie als die van Nederland is dit een niet te onderschatten opbrengst.

In toenemende mate vragen mensen zich echter af of de vakbonden in het overleg tussen werkgevers en werknemers nog wel de belangen van alle werkenden vertegenwoordigt. Ledenaantallen van vakbonden laten namelijk al jaren een daling zien (figuur 1.2) en de groep leden vergrijsst. Daarnaast zijn flexibel werkenden minder vaak lid van een vakbond in vergelijking met werknemers met een vast arbeidscontract. Vaak wordt in dit verband de vraag opgeworpen of vakbonden niet 'slechts' voor de belangen van 'insiders' (werknemers met vaste contracten) opkomen. Aan werkgeverszijde zijn er ook problemen. Berekeningen wijzen uit dat de organisatiegraad onder werkgevers redelijk stabiel is, maar dat van de kleinere bedrijven (met minder dan tien werknemers) slechts een minderheid is aangesloten bij een werkgeversorganisatie (De Beer, 2016). In die zin is het maar de vraag of de belangen van kleinere werkgevers in politieke discussies (en in uiteindelijk beleid) voldoende worden meegewogen.

Hoewel er terecht vragen worden gesteld over de dalende representativiteit van werknemers- en werkgeversorganisaties lijkt het draagvlak voor cao-afspraken onder Nederlanders nog altijd aanwezig te zijn. De cao wordt in het algemeen positief door mensen gewaardeerd als instrument om op een efficiënte manier de arbeidsvoorwaarden binnen bedrijven en sectoren te regelen. Wel gaan er steeds meer stemmen op om meer maatwerkafspraken in cao's mogelijk te maken. Een bekend voorbeeld is de 'cao à la carte', waarbij werknemers individuele keuzes kunnen maken ten aanzien van zaken als het kopen van extra verlofdagen of een fiets van de zaak.



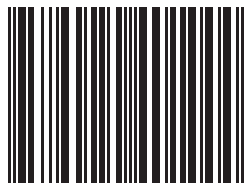
***Theorie en praktijk van arbeid* geeft studenten inzicht in hoe en waarom de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen jaren is veranderd en wat de consequenties van deze ingrijpende veranderingen zijn.**

In acht hoofdstukken wordt uitgebreid ingegaan op een aantal grote ontwikkelingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt, zoals veranderingen in arbeidsparticipatie, de flexibilisering van werk en toegenomen tijdsdruk. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de effecten van globalisering en technologische ontwikkelingen. Ook komt aan de orde hoe hrm-professionals en arbeidsjuristen omgaan met veranderingen op de arbeidsmarkt en wat het betekent om te werken als ‘klussenwerker’. In het boek wordt steeds een koppeling gemaakt tussen de actuele theoretische kennis over de werking van arbeidsmarkten en voorbeelden uit de praktijk.

Bij het boek hoort ook een website, www.theorieenpraktijkvanarbeid.nl, met video's, verdiepend materiaal, meerkeuzevragen en een begripentrainer bij elk hoofdstuk.

Theorie en praktijk van arbeid is geschikt voor studenten aan het hoger economisch onderwijs.

Fabian Dekker is arbeidssocioloog en werkte bij diverse universiteiten en kennisinstellingen. Tegenwoordig is hij werkzaam bij Regioplan Beleidsonderzoek. Ook is hij redacteur van het academische tijdschrift *Beleid en Maatschappij*.



9 789024 401000

www.theorieenpraktijkvanarbeid.nl
www.boomhogeronderwijs.nl