

Neergaande trend in de kwaliteit van arbeid

Net als in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk was ook in Nederland het laatste decennium een ongunstige ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarneembaar. Qua arbeidscontract werd de situatie met name voor jongeren in de periode 2007–2013 steeds beroerder. In 2014 en 2015 vond op een aantal punten herstel plaats.

PETER SMULDERS
Research fellow bij TNO

SETH VAN DEN BOSSCHE
Senior onderzoeker bij TNO

In de Verenigde Staten is een neergaande trend in de kwaliteit van werk beschreven (Kalleberg *et al.*, 2000; Kalleberg, 2011). De arbeidsvoorwaarden en de werkomstandigheden zijn sinds de jaren zeventig tot in het eerste decennium van de 21e eeuw op allerlei dimensies verslechterd.

Als oorzaak werden de steeds grotere wereldwijde concurrentie, technologische innovatie, toename van laagbetaald werk in de dienstensectoren, afname van de invloed van vakbonden en zogenaamde financialisatie van het werk aangemerkt (Kalleberg, 2011). Financialisatie is een toenemend accent op de financiële verantwoording van alle bezigheden binnen bedrijven en in de publieke sector. Daarbij kwam dat de overheid in de VS werknemers niet voldoende had beschermd door de eenzijdige aandacht in het beleid voor prijsstabiliteit en inflatie. Werkloosheid en de creatie van banen – en zeker van goede banen – hadden geen toprioriteit.

Het gevolg was dat het aandeel ‘good jobs’ afnam en het aandeel ‘bad jobs’ toenam. Bij een ‘good job’ gaat het om een goede beloning, een goede pensioenregeling en sociale zekerheid, een redelijke mate van autonomie en een zekere controle over eigen werkzaamheden en over eigen arbeidsuren en vrije tijd. Er was dus steeds meer sprake van onzeker werk (*precarious work*). Dit alles leidde in de VS

tot grotere ongelijkheid op het punt van inkomens en arbeidsvoorwaarden (Kalleberg, 2011). Ook in het Verenigd Koninkrijk werden dergelijke conclusies getrokken voor de periode 2006–2012 (Gallie, 2013; Gallie *et al.*, 2014).

De OESO (2016) vindt dat drie dimensies van baan-kwaliteit belangrijk zijn: de beloning, de werkzekerheid en de kwaliteit van het werk (beperkte tijdsdruk en fysieke belasting, voldoende autonomie en steun van de leiding). Op basis van een Europees-breed databestand blijkt dat Nederland relatief goed scoort op beloning, maar gemiddeld op de aspecten werkzekerheid en kwaliteit van werk. Bovendien vond de OESO (2016) dat de positie van Nederland in de periode 2005–2015 was verslechterd op de dimensie kwaliteit van het werk.

Deze publicaties roepen de vraag op hoe de kwaliteit van het werk in Nederland zich de laatste tijd heeft ontwikkeld. Allereerst kijken we naar de trend. Is er, net als in de VS en het VK, ook in Nederland sprake van een neergang van de arbeidskwaliteit? En ten tweede kijken we naar de demografische categorieën en beroepsgroepen die kwetsbaar zijn voor deze ontwikkelingen.

METHODE

Om de ontwikkeling van de kwaliteit van werk te analyseren, gebruiken we data die verzameld zijn met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA omvat een breed palet aan beroeps- en werkkenmerken, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werktijden (Hooftman *et al.*, 2015) en levert een representatief en betrouwbaar beeld op van de arbeidssituatie van werknemers in Nederland. Elk jaar omvat de NEA een netto-steekproef van ruim 22.000 werknemers in loondienst (40.000 vanaf 2014). De data van de NEA zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid.

Werknemers hebben in de periode 2007–2015 diverse vragen over deze kenmerken beantwoord. We beschikken

Werkenmerken uit de NEA**TABEL 1**

Mentaal uitdagend werk	vragen over de benodigde mate van concentratie, mate van aandacht en mate waarin nagedacht moet worden.
Autonomie	onder andere vragen over of men zelf kan beslissen over werkvolgorde en tempo.
Arbeidsduur	het aantal werkuren per week volgens het contract.
Contractvorm	heeft de werknemer een vast of flexibel contract?
Promotiemogelijkheden	is er gedurende de laatste twee jaar promotie gemaakt?
Baanonzekerheid	vragen over zorgen de baan te behouden en het risico de baan te verliezen.

Bron: TNO/CBS, NEA 2007-2015

bij elkaar over de data van ruim 230.000 werknemers. Aansluitend op Kalleberg (2011) zijn zes werkenmerken uit de NEA gedestilleerd (tabel 1).

RESULTATEN

Om de vraag over de trend in de kwaliteit van het werk in Nederland te beantwoorden, zijn de scores van de werknemers op de zes werkenmerken gestandaardiseerd (in z-scores). Het voordeel daarvan is dat eenvoudig te zien is of

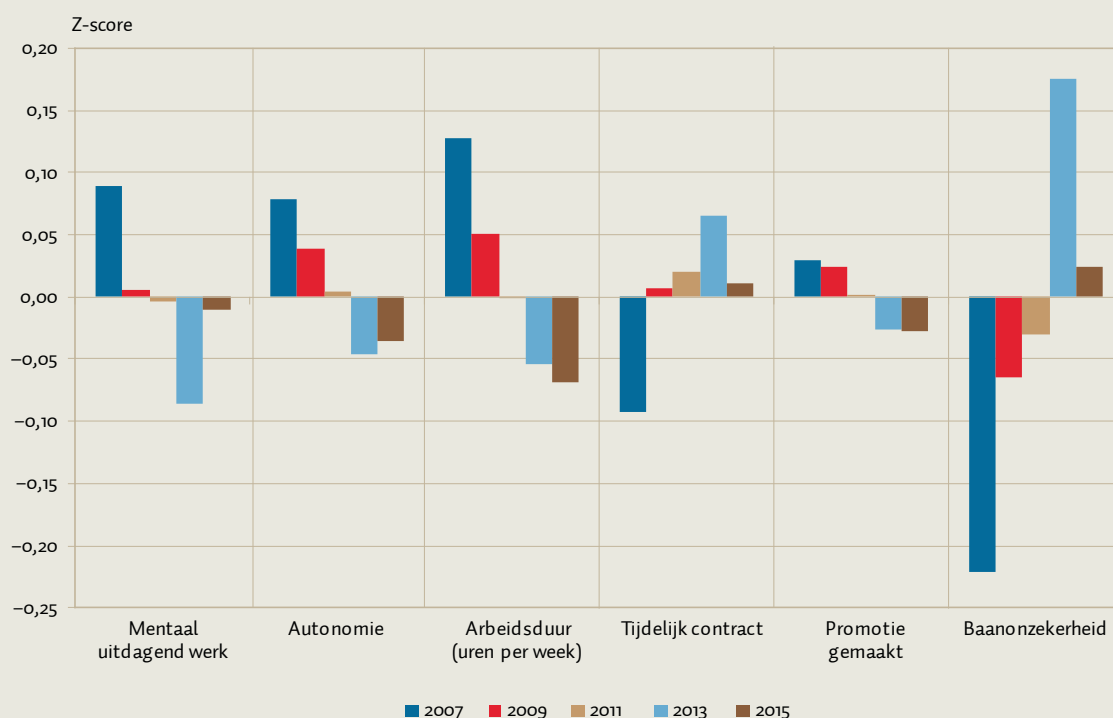
er in de tijd een stijging of daling plaatsvond en van welke omvang die is (figuur 1).

De mate van mentaal uitdagend werk nam tot en met 2013 significant af. Hetzelfde geldt voor de autonomie in het werk (de invloed op het eigen werk). De arbeidsduur en de promotiemogelijkheden namen over de hele periode 2007–2015 af. Het werken met een tijdelijk contract en de baanonzekerheid namen tot 2013 significant toe. Daarna zette zich op deze aspecten een verbetering in. Dus in 2014 en 2015 nam het werken met een tijdelijk contract en de baanonzekerheid iets af.

Het aantal uren dat de gemiddelde werknemer in Nederland werkte, liep van 2007 tot 2015 terug van 31,8 uur naar 29,5 uur per week. En het percentage werknemers met een tijdelijk contract nam toe van 16 procent in 2007 via 22 procent in 2013 naar 20 procent in 2015. Opvallend is dat de verschillen tussen de jaren het grootst zijn over de periode 2007–2013. Van 2013 tot 2015 is een omgekeerde trend zichtbaar.

Alles bij elkaar zijn in de periode 2007–2013 meer werknemers terechtgekomen in banen die te typeren zijn als 'bad jobs'. Omdat in de periode 2014–2015 op een paar punten een lichte verbetering in de kwaliteit van het werk waarneembaar is, lijkt de conjunctuur daar een rol in te spelen. Het aantal faillissementen en de werkloosheid is in die laatste paar jaren immers – na een lange periode van stijging – weer iets afgenomen.

Vervolgens richten we ons op de demografische categorieën en bedrijfsgrootte. Daarbij is de vraag welke persoons- of demografische kenmerken samenhangen met een hoge of lage score op de werkenmerken. Omdat de resulta-

Trend in de werkenmerken, 2007-2015**FIGUUR 1**

Bron: TNO/CBS, NEA 2007-2015

Resultaten lineaire regressieanalyses van persoonskenmerken op kwaliteit van werk (n = 234.766) **TABEL 2**

	Mentaal uitdagend werk	Autonomie	Arbeidsduur in uren	Tijdelijk contract	Promotie gemaakt	Baan-onzekerheid
Sekse (vrouw–man, 0–1)	0,06***	0,12***	0,41***	-0,02	0,07***	-0,02
Leeftijd (in 10 klassen, 1–10)	0,16***	0,13***	0,17***	-0,37***	-0,17***	0,06***
Opleiding (laag–midden–hoog, 1–3)	0,23***	0,20***	0,16***	-0,07***	0,08***	-0,01
Herkomst (autochtoon & westerse allochtoon–niet-westerse allochtoon, 0–1)	-0,05***	-0,07***	0,01	0,04***	0,00	0,05***
Bedrijfsgrootte (4 klassen, 1–4)	0,06***	-0,02***	0,06***	-0,04***	0,06***	0,04***
Jaar (9 jaren: 2007–2015)	-0,04***	-0,05***	-0,07***	0,03***	-0,04***	0,11***

*** Significant op eenprocentniveau.

Bron: TNO/CBS, NEA 2007–2015

ten gebaseerd worden op data van negen jaren, zijn de jaren in de analyses toegevoegd, dus als correctiefactor.

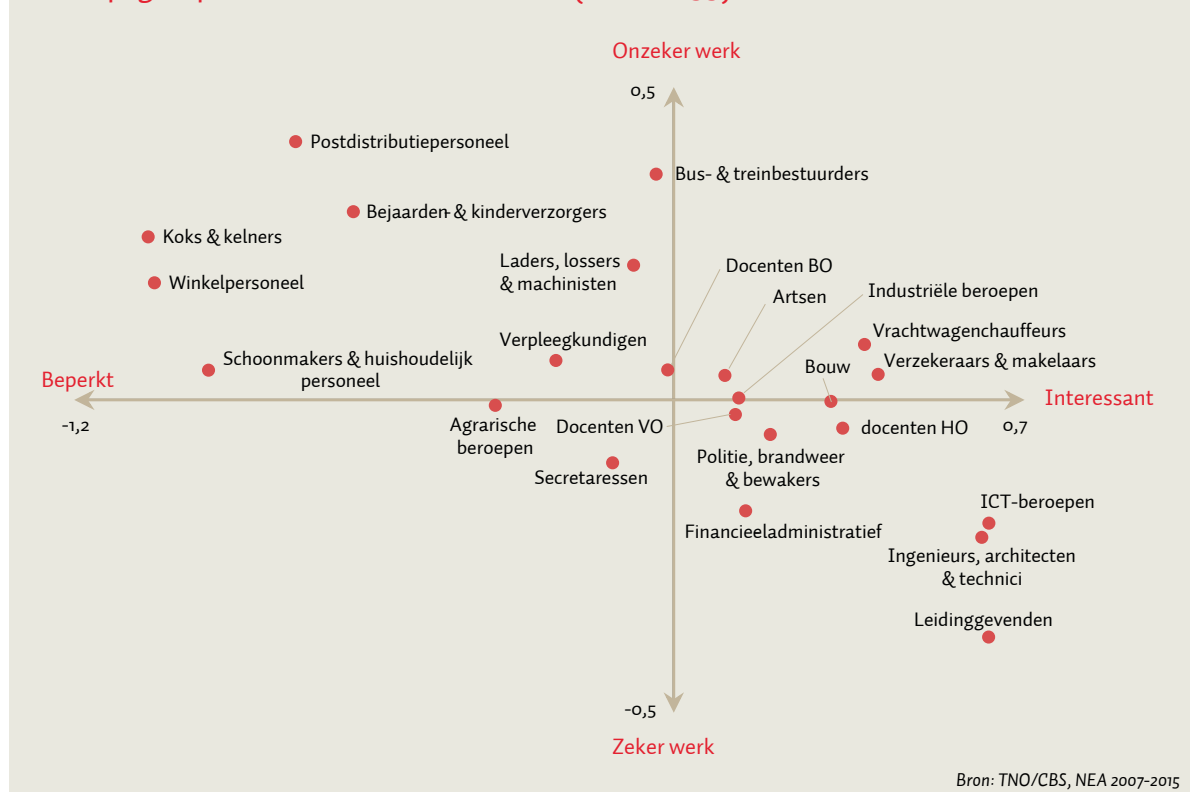
Mannen hebben, met 35 uur, een veel langere werkweek dan vrouwen, die 25 uur per week werken. Daarnaast hebben mannen meer autonomie in hun werk, is hun werk uitdagender en hebben ze meer promotiekansen.

Oudere werknemers werken vaker voltijds en in vaste dienst dan jongeren. Bij het ouder worden komen werknemers dus vaker in functies en banen terecht met aantrekkelijker aspecten (meer kwaliteit). De promotiemogelijkheden van ouderen zijn echter beperkter, wat plausibel lijkt,

gezien de loopbaan die ouderen waarschijnlijk al achter de rug hebben. Verder blijkt dat hogeropgeleiden veel meer het autonome en mentaal uitdagende werk doen dan lageropgeleiden. Ook hebben ze vaker een voltijdcontract in vaste dienst.

Ten slotte zien we dat niet-westerse allochtonen op belangrijke werkkenmerken ongunstiger scoren dan autochtonen of westerse allochtonen. Niet-westerse allochtonen werken – in vergelijking met autochtonen – meer in tijdelijke banen met meer baanonzekerheid. De verschillen zijn niet groot maar wel significant. En daarnaast blijkt onder meer

Beroepsgroepen en de kwaliteit van werk (n =226.299) **FIGUUR 2**



Bron: TNO/CBS, NEA 2007–2015

dat hoe groter een bedrijf is waar iemand werkt, hoe groter de kans op uitdagend werk en promotiemogelijkheden.

Door middel van interactie-analyses is nagegaan of er zich opmerkelijke veranderingen in de tijd voordeden bij de demografische categorieën. Dat bleek bij de meeste categorieën niet het geval. Wel bleek dat jongeren (15–29 jaar) in de loop van de crisisperiode 2007–2013 steeds meer het tijdelijk werk zijn gaan doen, van 41 procent van alle jongeren in 2007 tot aan 56 procent in 2013. In 2015 is het percentage weer wat teruggelopen, namelijk tot 48 procent. Bij oudere werknemers is het tijdelijk werk in deze periode zo goed als gelijk gebleven: 12 à 14 procent van de 30- tot 49-jarigen had tijdelijk werk en slechts 6 à 8 procent van de 50-plussers. Een van de effecten van de crisis – de groei van het tijdelijk werk – is dus volledig terechtgekomen bij de jongeren. Hiermee samenhangend blijkt dat jongeren in 2007 nog gemiddeld 30 uur per week werkten. In 2013 was dat gemiddelde teruggelopen naar 23 uur per week. Over de periode 2007–2013 werd de situatie voor jongeren qua arbeidscontract dus langzamerhand steeds beroerder, terwijl dat bij oudere werknemers niet het geval was.

Ten slotte richten we ons op de situatie bij de beroepsgroepen. De zes werkkenmerken zijn – door middel van factoranalyse – teruggebracht tot twee kerndimensies. Deze twee blijken enerzijds de dimensie *interessant-beperkt* (autonoom en mentaal uitdagend werk, voltijds en in vaste dienst) te zijn (horizontaal weergegeven in figuur 2) en anderzijds de dimensie *zeker-onzeker* (onzeker en tijdelijk werk met weinig promotiemogelijkheden) (verticaal weergegeven).

Vervolgens is berekend hoe grote beroepsgroepen in het NEA-databestand scoren op deze twee dimensies (figuur 2). Het gaat om de gemiddelde scores over de negen jaren 2007–2015. Elke dimensie heeft over deze periode een gemiddelde van 0.

De banen van leidinggevenden, ingenieurs, architecten en technici, ICT-functies en administratief-financiële functies kunnen aangemerkt worden als ‘good jobs’. De banen van postdistributiepersoneel, koks & kelners, winkelpersoneel, schoonmakers & huishoudelijk personeel, en bejaarden- & kinderverzorgers komen het meest in aanmerking om als ‘bad job’ getypeerd te worden. Bij deze banen is er sprake van weinig interessant werk, deeltijdwerk, flexibele contracten en baanonzekerheid. De andere banen nemen een tussenpositie in.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Niet alleen in de VS en het VK, maar ook in Nederland is er, althans in de crisisperiode 2007–2013, sprake van een verslechtering van de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden. In de periode 2007–2013 blijken meer werknemers terecht te zijn gekomen in banen met meer arbeidsonzekerheid en matige arbeidsvoorwaarden, in deeltijdwerk, met flexibele contracten en relatief weinig autonomie. Een deel van deze problematiek – de dalende autonomie van werkenden in Nederland – werd reeds eerder vastgelegd door Van den Bossche *et al.* (2015). Dat de autonomie van werknemers is afgenomen, wijst mogelijk ook op een toename van het geprotocolleerde en simpele werk en op de tendens dat leidinggevenden verantwoordelijkheden naar zich toe trekken.

Van belang is ook dat we vastgesteld hebben dat een van de effecten van de crisis – de groei van het tijdelijk werk – bijna geheel bij de jongeren (15–29 jaar) is terechtgekomen. Over de periode 2007–2013 werd de situatie voor jongeren qua arbeidscontract langzamerhand steeds beroerder, terwijl dat bij 30- tot 49-jarigen en bij 50-plussers niet het geval was.

Als het gaat om de kwetsbare groepen bij de kwaliteit van de arbeid, hebben we vastgesteld dat het niet alleen om jongeren gaat, maar ook om lageropgeleiden en niet-westerse allochtonen. Het saaiere werk in tijdelijke contracten is meer bij deze categorieën geconcentreerd dan bij hun tegenpolen. Bij beroepsgroepen met ‘bad jobs’ moet gedacht worden aan postdistributiepersoneel, koks & kelners, winkelpersoneel, schoonmakers & huishoudelijk personeel, en bejaarden- & kinderverzorgers.

Onze conclusies bevestigen ten dele de resultaten van de OESO (2016), namelijk dat de kwaliteit van het werk in het eerste en tweede decennium van deze eeuw verslechterd is. Een economische dreiging in de vorm van dalende opbrengsten en winsten, en mogelijk zelfs van dreigende faillissementen, lijkt in de crisisperiode geleid te hebben tot het aanhalen van de teugels door bedrijfsleiders. We laten echter ook zien dat in de periode 2013–2015 een kentering ingezet lijkt te zijn. De vraag is of het aantrekken van de economie in de nabije toekomst het tij verder kan keren, of dat er ten dele ook sprake is van een meer structurele verschuiving in het Nederlandse arbeidsbestel in de richting van flexibel werk en onzekerheid. Het zou in ieder geval wel een gesprekstema in de SER moeten zijn.

In het kort

- ▶ Tijdens de periode 2003–2013 zijn meer werknemers terecht gekomen in banen met ongunstige kwaliteit van werk.
- ▶ De groei van het tijdelijk werk is bijna geheel bij jongeren terecht gekomen.
- ▶ De vraag is of het aantrekken van de economie in de nabije toekomst het tij verder kan keren.

LITERATUUR

- Acemoglu, D. en J. Robinson (2012) *Waarom sommige landen rijk zijn en andere arm* [oorspronkelijke titel: *Why nations fail*]. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- Acemoglu, D., J. Robinson en T. Verdier (2016) Asymmetric growth and institutions in an interdependent world. *Journal of Political Economy*, te verschijnen.
- Appelbaum, E. en R. Batt (2014) *Private equity at work: when wall street manages main street*. New York: Russell Sage.
- Bartel, A., S. Lach en N. Sicherman (2008) Outsourcing and technological innovations: a firm level analysis. *CEPR Discussion Paper*, 6731.
- Beer, P. de, P. Boselie, R. Dekker et al. (2016) Bedrijfsleven schiet zichzelf in de voet met flexibilisering. *De Volkskrant*, 14 maart 2016.
- Bernhardt, A., R. Batt, S. Houseman en E. Appelbaum (2016) *Domestic outsourcing in the United States: a research agenda to assess trends and effects on job quality*. Washington: CEPR.
- Böckerman, P. en M. Maliranta (2013) Outsourcing, occupational restructuring, and employee well-being: is there a silver lining? *Industrial Relations*, 52(4), 878–914.
- Bossche, S. van den, J. Muller, P. Smulders en E. de Vroome (2015) Dalende autonomie werknemers risico voor innovatiekracht. *ESB*, 100(4711), 348–350.
- CBS (2008) *Offshoring door Nederlandse bedrijven; een eerste grootschalig onderzoek in de industrie en dienstverlening*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- CBS (2013) *Internationalisation Monitor 2013*. Den Haag: CBS.
- Diaz-Mora, C. (2008) Determinants of outsourcing production: a dynamic panel data approach for manufacturing industries. *Applied Economics*, 40, 2509–2521.
- Europese Commissie (2007) *Flexicurity pathways, turning hurdles into stepping stones*. European Expert Group on Flexicurity, 27 juni 2007. Brussel: Europese Commissie.
- Gallie, D. (2013) *Economic crisis, quality of work and social integration; the European experience*. Oxford, VK: Oxford University Press.
- Gallie, D., A. Felstead, F. Green en H. Inanc (2014). The quality of work in Britain over the economic crisis. *International Review of Sociology – Revue Internationale de Sociologie*, 24, 207–224.
- Gautier, P., B. van der Klaauw en B. ter Weel (2013) Vergroot doorstroming arbeidsmarkt met soepeler ontslag, NRC Handelsblad, 7 maart 2013.
- Gielen, A. en T. Schils (2007) Participatietop of participatiefloep. *ESB* 92(4514), 438–439.
- Gorter, J., P. Tang en M. Toet (2005) *Verplaatsing uit Nederland: motieven, gevolgen en beleid*. Den Haag: CPB.
- Hilbers, P. (2007) Deense flexicurity is geen Europees wondermiddel, *ESB*, 92(4511), 332–333.
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome en S.N.J. van den Bossche (2015) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2014; methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO/CBS.
- Kalleberg, A.L. (2009) Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Kalleberg, A. (2011) *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York, NY: Russell Sage.
- Kalleberg, A.L., B.F. Reskin en K. Hudson (2000) Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256–278.
- Kamer van Koophandel (2016) *Producteren in Nederland of lagelonenlanden?* Publicatie te vinden op www.kvk.nl.
- Kleinknecht, A. (2015) How 'structural reforms' of labour markets harm innovation. *Research Paper*, 6 (juli 2015). Paper te vinden op <http://www.socialeurope.eu>.
- Kleinknecht, A. en R.H. Kleinknecht (2015) Die Erosion von 'Made in Germany': was die Deutschen (besser nicht) von den Niederländern lernen können. *Wirtschaftsdienst*, 95(6), 404–410.
- Kleinknecht, A., F.N. van Schaik en H. Zhou (2014) Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1207–1219.
- Kuypers, F., A. Lejour, O. Lemmers en P. Ramaekers (2013) Wederuitvoer op bedrijfsniveau bekeken. *TPEdigitaal*, 7(3), 117–138.
- Lange, M. de, M. Gesthuizen en M.H.J. Wolbers (2012) Trends in labour market flexibilization among Dutch school-leavers: the impact of economic globalization on educational differences. *International Sociology*, 27(4), 529–550.
- Lommerud, K., F. Meland en O. Straume (2009) Can deunionization lead to international outsourcing? *Journal of International Economics*, 77, 109–119.
- Lucidi, F. en A. Kleinknecht (2010) Little innovation, many jobs: an econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 525–546.
- OESO (2016) *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Parijs: OESO.
- Peneder, M. (2010) Technological regimes and the variety of innovation behaviour: creating integrated taxonomies of firms and sectors. *Research Policy*, 39(3), 323–334.
- Standing, G. (2011) *The precariat*. Londen: Bloomsbury.
- TNO (2016) *Nederlandse platformeconomie groter dan gedacht*. Publicatie te vinden op www.tno.nl.
- Tomura, E. (2005) Foreign outsourcing and firm-level characteristics: evidence from Japanese manufacturers. *Journal of the Japanese and International Economics*, 19, 255–271.
- Varadarajan, R. (2009) Outsourcing: think more expansively. *Journal of Business Research*, 62(11), 1165–1172.
- Vermeend, W. en R. van der Ploeg (2016) Werk moet centraal staan en niet vast of flexibel. *De Telegraaf*, 27 augustus 2016.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2014) Does labour market deregulation reduce labour productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960–2004). *International Labour Review*, 153(3), 365–393.
- Vermeend, W. en R. van der Ploeg (2016) Werk moet centraal staan en niet vast of flexibel. *De Telegraaf*, 27 augustus 2016.
- Wilhagen, T. (1998) Flexicurity – a new paradigm for labour market policy reform?, *WZB Discussion Paper FA 198-202*.
- WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid, Rapporten aan de Regering nr. 77*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Willems, T. en E.J. van Asselt (2007) *The Scandinavian model: not as desirable as it seems*, Den Haag: Wetenschappelijk Instituut CDA.

VAN ZANTEN

Roger Klaassen

