

ARTIKELN

De winnaars en verliezers van de economische crisis

*Peter Smulders & Seth van den Bossche**

Er is veel gepubliceerd over de effecten van economische crises op gezondheid, meer speciaal op stress en depressies, maar weinig over de effecten op arbeidvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden. En nog minder over de groeperingen die er tijdens de crises beter of slechter op zijn geworden. Dit artikel probeert in die lacunes te voorzien. Gebruik wordt gemaakt van data van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) over de 10-jaarsperiode 2007-2016, met gegevens van circa 280.000 werknemers, dus zo'n 28.000 werknemers per jaar.

Geconcludeerd wordt dat met name op het gebied van arbeidscontracten en arbeidstijden veel veranderde. Flexibele contracten namen gemiddeld zeer sterk toe (van 16 naar 25%), arbeidsduren namen af van 32 naar 29 uur werknemer per week. Uitdagend werk en autonomie in het werk namen af; werkdruk, burn-outklachten en baanonzekerheid namen toe. En opvallend was dat conflicten op het werk afnamen. Door middel van een vijftal mechanismen (bezuiniging, pressie, centralisatie, terug-naar-de-basis en minder onderlinge steun) worden de resultaten geïnterpreteerd.

Ten slotte kan worden geconcludeerd dat vooral de jongeren en de lager opgeleiden als de 'verliezers' van de crisis aangemerkt kunnen worden. Uitgesproken winnaars van de crisis zijn moeilijk aan te wijzen, want ook bij ouderen en hoger opgeleiden deden zich de meeste verschijnselen – hoewel in mindere mate – voor. Baanonzekerheid nam zelfs het meest toe bij de categorie ouderen.

Inleiding

De financieel-economische crisis die in het najaar van 2008 begon met de Amerikaanse bankencrisis, stond de laatste tien jaar bijna dagelijks in de kranten. Werkloosheid, faillissementen, angst, stress, burn-out, zelfmoordcijfers werden daarbij belicht als effecten.

Ook in wetenschappelijke tijdschriften was er aandacht voor de effecten van de crisis. Vanouds zijn epidemiologen geïnteresseerd in het effect van crises op de mentale gezondheid van de bevolking. Catalano et al. (2011) concludeerden op basis van 147 recente studies dat 'onwenselijke werk- en financiële ervaringen' het risico op psychologische en gedragsproblemen, waaronder geweld en zelfmoord, doen toenemen. Een andere recente studie (Gili, Roca, Basu, McKee, & Stuckler, 2012) richtte zich op Spanje, sterk getroffen door de financieel-econo-

* Peter Smulders en Seth van den Bossche zijn werkzaam bij TNO. E-mail: peter.smulders@tno.nl.

mische crisis van 2008. De situatie van bijna 8000 huisarts-patiënten uit 2006-2007 werd vergeleken met die uit 2010-2011. De studie liet een substantiële toename zien van verschijnselen als depressie, angst, alcoholisme en lichamelijke klachten. Crisis-gerelateerde zaken als werkloosheid en hypotheekproblemen bleken vooral een grote rol te spelen in deze gezondheidseffecten.

Over het effect van financieel-economische crises op arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden is veel minder bekend. Ook dit type onderzoek richt zich meestal op het effect van economische crises op stress onder werkenden, en niet zozeer op arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op zich. Een voorbeeld is de studie van Giorgi, Shoss en Leon-Perez (2015), waarin in Italië aangetoond wordt dat angst voor de economische crisis met eventueel een tijd zonder werk, positief gerelateerd is aan stress en negatief aan werktevredenheid. Een vergelijkbare studie is die van Tsai en Chan (2011), die voor Taiwan door middel van een voor- en nameting laten zien dat de financiële crisis van 2008 leidde tot een stijging van stress en burn-out. Ook in Spanje werd de relatie tussen de crisis en de mentale gezondheid van werknemers vastgesteld. Onder werknemers met lagere inkomens was dit effect het duidelijkst waarneembaar (Agudelo-Suarez et al., 2013).

Zich meer richtend op de kwaliteit van het werk stelde Shin (2013) vast dat de crisis in Zuid-Korea had geleid tot een explosie van tijdelijke/flexibele contracten onder werknemers en onzeker werk onder zelfstandigen. Een studie die weer een ander licht werpt op de crisis, is die van Markovits, Boer en Van Dick (2014). De auteurs vergelijken een steekproef van Griekse werknemers van voor (2004-2007) en tijdens (2011-2012) de crisis. Na de start van de crisis bleek er sprake te zijn van een lagere werktevredenheid en lagere binding aan het bedrijf. Voor de interpretatie van de resultaten gebruiken de auteurs de zogenaamde 'preventiefocus', wat inhoudt dat werknemers persoonlijke schade door de crisissituatie proberen te beperken, en de 'promotiefocus', waarbij persoonlijke vooruitgang nagestreefd wordt (Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002). Ze stellen vast dat de 'promotiefocus' van de werknemers door de crisis afgenomen was en de 'preventiefocus' toegenomen. Onder invloed van de dreiging van de crisis lijken referentiekaders van werknemers dus te veranderen.

Naast de hiervoor beschreven crisis-gerelateerde analyses zijn er ook diverse artikelen en boeken verschenen over de trends in arbeid, deels verwijzend naar economische crisissituaties. Met name in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk zijn diverse publicaties verschenen over de neergaande trend in de kwaliteit van het werk. Kalleberg (2011, 2012) toonde uitvoerig aan dat de arbeidsvoorwaarden en de werkomstandigheden in de VS sinds de jaren zeventig tot in het eerste decennium van de 21ste eeuw op allerlei dimensies verslechterd waren. *Good jobs* namen af en *bad jobs* namen toe. Bij een *good job* gaat het om een goede beloning, een goede pensioenregeling en een sociale verzekering, een redelijke mate van autonomie bij het uitvoeren van het werk en een zekere mate van controle over eigen arbeidstijden. Krachten achter deze trends zouden volgens Kalleberg onder meer zijn: steeds grotere globaliserende concurrentie, technologische innovatie en afname van de invloed van vakbonden. Dit alles leidde tot grotere ongelijkheid in de Amerikaanse samenleving op het punt van inkomens en arbeidsvoorwaarden.

Ook in het VK werden dergelijke conclusies getrokken voor de periode 2006-2012 (Gallie, 2013; Gallie, Felstead, Green, & Inanc, 2014). Daar was sprake van een intensivering van het werk (sneller en harder moeten werken) met een stijgend aantal mensen in stressvolle functies, toename van angst voor onfaire behandeling en een toename van arbeidsonzekerheid. Scholingsmogelijkheden en autonomie in het werk namen niet meer toe.

Deze publicaties roepen de vraag op hoe de kwaliteit van het werk in Nederland zich de laatste tijd heeft ontwikkeld. Is ook in Nederland sprake van neergang van de kwaliteit van de arbeid als gevolg van de financieel-economische crisis van 2008? Of heeft ons land – dat in de Angelsaksische landen en Scandinavische landen vaak als voorbeeld wordt gesteld voor Europees flexicuritybeleid – tijdens de crisis van het afgelopen decennium de ontwikkelingen weten te weerstaan? En waar zijn de ‘good jobs’ en waar de ‘bad jobs’ gelokaliseerd? Over delen van deze materie is al gepubliceerd. Zo belichtten Smulders en Van den Bossche (2016) de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid van 2007 tot en met 2015 aan de hand van een zestal factoren. In het rapport ‘Dynamiek op de arbeidsmarkt’ werd de materie door Smulders en Van den Bossche (2017) uitgebreider behandeld met een tiental aspecten van de kwaliteit van de arbeid. Ten slotte belichten Houtman, Kraan, Bakhuys Roozeboom en Van den Bossche (2017) gedetailleerd de ontwikkelingen speciaal op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

In dit artikel gaan we uitgebreider op de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid in, met meerdere aspecten van de kwaliteit van de arbeid en met daarbij de vraag welke demografische groeperingen en welke beroepsgroepen de winnaars en verliezers genoemd kunnen worden van de crisis-gerelateerde ontwikkelingen. Mede gezien de hiervoor besproken onderzoeksliteratuur, formuleren we de volgende deels samenhangende mechanismen.

Ten eerste onderscheiden we het *bezuinigingsmechanisme*: we gaan ervan uit dat de financieel-economische crisis van 2008 geleid heeft tot een zeker bezuinigingsbeleid bij bedrijven, met als gevolg het beperken van vaste contracten en fulltime aanstellingen, het beperken van overwerk en promotiemogelijkheden. Dit zijn immers personeelstechnische kostenposten. Dit strookt met het feit dat in diverse Europese landen tijdens de crisis gebruik is gemaakt van collectieve of bedrijfstakgewijze werktijdverkortingen en/of tijdelijke werkloosheid (Glassner & Galgóczi, 2009; Gennard, 2009). Ook het intensifiëren van ploegdienstwerk – waarbij de beschikbare tijd door een bedrijf optimaal wordt aangewend – zou men onder dit mechanisme kunnen bezien. Het ligt voor de hand dat dit beleid onder werknemers meer tot baanonzekerheid en het zoeken van tweede banen kan hebben geleid (Huiskamp, Sanders, & Van den Bossche, 2011).

Ten tweede kan men denken aan het *pressiemechanisme*: in tijden van crisis zullen bedrijven meer werk proberen te verzetten met het beschikbare personeel. Dit zou impliceren dat de werkdruk en de belasting van werkenden in het algemeen verhoogd worden, mogelijk ook met als gevolg daarvan meer stressgevoelens, burn-outklachten en ziekteverzuim. Dit werd voor de periode 2003-2009 in Ierland aangetoond door Russell en McGinnity (2014). Ook een andere theorie, de Conservation of Resources Stress Theory (Hobfoll, 1989), die niet met pressie maar met ‘persoonlijk verlies’ te maken heeft, wijst in de richting van mogelijke

gezondheidsklachten in tijden van crisis. Deze 'verliestheorie' houdt in dat werk mensen voorziet van waardevolle bronnen (financiële middelen, ergens lid van zijn, status, binding, zelfrealisatiemogelijkheden). Een financieel-economische crisis leidt tot verlies van deze zaken, met stress en burn-out als gevolg.

Ten derde kan een *centralisatiemechanisme* verondersteld worden: het lijkt denkbaar dat de leiding van bedrijven in tijden van crises strenger probeert te monitoren op de gang van zaken, dus meer de touwtjes in handen probeert te nemen opdat er gebeurt wat men zich tot doel heeft gesteld. Dit mechanisme is ook in de onderzoeksliteratuur bekend ('t Hart, Rosenthal, & Kouzmin, 1993). Het impliceert dat meer zeggenschap bij de hogere echelons komt te liggen en dat de autonomie van uitvoerenden verminderd raakt.

Ten vierde is een *terug-naar-de-basismechanisme* denkbaar, waarbij bedrijven in tijden van crisis terugvallen op het bekende en het routinematige. Dit zou impliceren dat het accent minder op innovatief, gevarieerd en uitdagend werk komt te liggen. Archibugi, Filippetti en Frenz (2012) hebben het snijden in innovatieve werkzaamheden in crisistijd door bedrijven in het Verenigd Koninkrijk ook empirisch onderbouwd.

Ten vijfde is het mogelijk dat in tijden van crisis *vermindering van steun van de leiding optreedt en mogelijk meer conflicten ontstaan*, bijvoorbeeld over door de leiding opgelegde doelstellingen, werkwijzen en methoden. In tijden van crisis kan ten slotte ook conflict ontstaan over de schaarse beschikbare arbeidsvoorwaarden en -voorzieningen.

Methode

Om het antwoord op de twee onderzoeksvragen (de trend en de risicogroepen) te vinden, analyseren we onderzoeksdata die zijn verzameld met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA wordt uitgevoerd door TNO en CBS in samenwerking met het ministerie van SZW en omvat thema's als beroep en bedrijf, arbeidsvoorwaarden, werktijden, arbeidsomstandigheden, opleiding en ontwikkeling, etc. Voor details over opzet van de NEA, zie Hooftman et al. (2017). De NEA omvat een netto-steekproef van ruim 22.000 werknemers (geen zelfstandigen) per jaar. Vanaf het jaar 2014 bedraagt dit aantal ca. 40.000 werknemers per jaar. De steekproef werd door het CBS eerst getrokken uit het Banenbestand en sinds 2008 uit de Polisadministratie (een gegevensregister van alle inkomensverhoudingen in Nederland). De data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. De NEA levert een representatief en betrouwbaar beeld op van de arbeidssituatie van werknemers in Nederland.

De analyses van Kalleberg (2011) met betrekking tot *good jobs* en *bad jobs* gaan in essentie om werkinhoud, autonomie, werktijden, contracttype, arbeidsvoorwaarden en arbeidszekerheid. Ook Gallie et al. (2014) zitten grotendeels op dit spoor, hoewel in de trendanalyses van deze auteurs werkdruk, stress en onzekerheid prominenter aanwezig zijn. Om dit type aspecten van *good jobs* en *bad jobs* te operationaliseren, zijn vijftien centrale werkkenmerken uit de NEA gededistilleerd.

Dit zijn:

- 1 Tijdelijk contract (één vraag; vaste dienst versus een tijdelijk-/uitzend-/oproep-/invalcontract, 0-1).
- 2 Arbeidsduur (één vraag, het gemiddeld aantal werkuren per week volgens contract).
- 3 Aantal overwerkuren (één vraag, het gemiddeld aantal overwerkuren per week, zowel betaald als onbetaald; reistijd niet meegerekend, overwerkuren thuis wel).
- 4 Twee of meer betaalde banen (één vraag, één versus twee of meer betaalde banen, 0-1).
- 5 Ploegendienst (één vraag, niet of soms versus gewoonlijk, 0-1).
- 6 Promotie gemaakt (één vraag, de laatste twee jaar betreffend, nee-ja, 0-1).
- 7 Mentaal uitdagend werk (het gemiddelde van drie vragen over de benodigde mate van concentratie, aandacht en nadenken; antwoordmogelijkheden: nooit-altijd, 1-4; de betrouwbaarheidscoëfficiënt Cronbach's alfa van dit kenmerk is 0,81).
- 8 Autonomie in het werk (het gemiddelde van vijf vragen over zelf kunnen beslissen over hoe het werk uit te voeren, zelf kunnen beslissen over de werkvolgorde, het tempo, verlof op kunnen nemen, zelf oplossingen moeten bedenken indien nodig; nee-regelmatig, 1-3; Cronbach's alfa is 0,78).
- 9 Werkdruk (het gemiddelde van drie vragen over snel, veel en extra hard moeten werken; nooit-altijd, 1-4; Cronbach's alfa is 0,87).
- 10 Fysiek zwaar werk (het gemiddelde van vijf vragen, over resp. veel kracht moeten zetten, in een ongemakkelijke houding moeten werken, herhalende bewegingen moeten maken, in lawaai moeten werken, te maken hebben met trillingen in het werk; niet of soms vs. regelmatig, 0-1; Cronbach's alfa is 0,78).
- 11 Steun van de leiding (het gemiddelde van twee vragen over resp. oog hebben voor het welzijn van de medewerkers door de leiding en aandacht besteden aan wat medewerkers zeggen; weinig-veel, 1-4; de intercorrelatie van deze twee items is 0,75).
- 12 Conflicten met collega's/leiding/de werkgever (het gemiddelde van drie vragen over conflicten met een of meer directe collega's, met de direct leidinggevende, met de werkgever; antwoordcategorieën: nee vs. ten minste een kortdurend of langdurig conflict, 0-1; Cronbach's alfa is 0,60).
- 13 Burn-outklachten (het gemiddelde van vijf vragen over resp. zich emotioneel uitgeput voelen door het werk, zich leeg voelen aan het einde van een werkdag, zich moe voelen bij het opstaan, het gevoel hebben dat het heel veel vergt om de hele dag met mensen te werken, en zich compleet uitgeput voelen door het werk; antwoordcategorieën nooit-elke dag, 1-7; Cronbach's alfa is 0,88).
- 14 Verzuimpercentage (één vraag over het aantal verzuimde werkdagen gedurende de afgelopen twaalf maanden; deeltijd-gecorrigeerd met behulp van de arbeidsduur).
- 15 Baanonzekerheid (gemiddelde van twee vragen; risico om baan te verliezen en zich zorgen maken over behoud baan; nee-ja, 0-1; de onderlinge correlatie van beide variabelen is 0,56).

Alle vragen zijn in alle tien jaren aan alle werknemers in de steekproef voorgelegd. Voor de analyses beschikken we over de gegevens van circa 280.000 Nederlandse werknemers uit de tien jaren 2007-2016.

Opgemerkt zij dat informatie over een belangrijk kenmerk als salaris of beloning helaas niet alle tien jaren in de NEA opgenomen is. Dit is niet onbelangrijk zoals Van den Brakel en Otten (2017) aangetoond hebben, want in hun analyse steeg de ongelijkheid in primaire inkomens door de conjuncturele neergang en door de vergrijzing. Ook was relevante informatie over scholingsmogelijkheden van werknemers en een innovatief werkklimaat niet over de hele periode van tien jaar beschikbaar.

In de analyses is voor arbeidsduur en aantal overwerkuren gebruikgemaakt van het aantal uren per week. De andere variabelen zijn tot dichotomie omgevormd: niet-wel tijdelijk contract, niet-wel twee of meer banen, niet-wel ploegendienst, niet-wel promotie gemaakt, et cetera. Ook de concepten die vervaardigd zijn met behulp van meerdere subvragen of items, zijn gedichotomiseerd. Zo zijn uitdagend werk, autonomie, werkdruk en steun van de leiding gedichotomiseerd door de scheidingswaarde 2,5 aan te houden op de schaal van 1 tot 3 of 1 tot 4. Bij burn-outklachten is de 'afkapwaarde' van 3,2 aangehouden (zie daarover Hooftman et al., 2017). Het verzuimpercentage is gewoon als percentage gehanteerd in de analyses.

Resultaten

Vooraf zijn enkele woorden op zijn plaats over het begin en het einde van de crisis, en over het interpreteren van verschijnselen als effect van de crisis. Over het begin van de crisis is ieder het wel zo ongeveer eens. Meestal wordt het najaar van 2008 daarbij genoemd. Over het tijdstip van het einde van de crisis is minder duidelijkheid. Als het om de werkloosheid als indicator gaat, zou men kunnen zeggen dat de crisis in Nederland pas in 2017-2018 volledig achter de rug is. Maar grosso modo leek het ons terecht de periode 2007-2016 wel zo ongeveer te zien als de tijd waarin de crisis ontstond en zo goed als beëindigd was. Verder is het terecht om kritisch te zijn op het toekennen van verschijnselen als veroorzaakt door de crisis. Flexwerk bijvoorbeeld groeide al in de jaren negentig van de vorige eeuw en nam ook deze eeuw al voor het begin van de crisis toe. We zullen dus voorzichtig dienen te zijn op dit punt. Meer specifiek komen we verderop op dit punt nog terug.

De eerste te beantwoorden vraag is die naar de trend in arbeid in de periode 2007-2016. Tabel 1 geeft de basisdata alsmede de regressiecoëfficiënt (β) van jaar als 'oorzaak' en arbeidskenmerk als 'effect'. Dit geschiedt om aan te tonen welke ontwikkelingen wel of niet significant zijn, en in welke mate. De analyses zijn uitgevoerd terwijl sekse, leeftijd en opleiding onder controle werden gehouden. Ook zijn de interactietermen jaar $\times$ sekse, jaar $\times$ leeftijd en jaar $\times$ opleiding ingevoerd en getoetst. Dit om na te gaan of de ontwikkelingen bij mannen resp. vrouwen, bij jongeren en ouderen, bij lager en hoger opgeleiden parallel lopen of juist divergeren (zie Tabel 2 voor meer details).

Tabel 1 De gemiddelden van de 15 arbeidskenmerken gedurende de periode 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Jaar-effect (bèta)
Tijdelijk contract	16	17	20	20	21	22	23	24	24	25	,07**
Arbeidsuren	32	32	31	31	30	30	30	30	30	29	-,07**
Overwerkuren	3,6	3,6	3,4	3,4	3,4	3,2	3,4	3,1	3,1	3,1	-,04**
Twee of meer banen	4,9	5,3	5,2	5,3	5,6	5,6	5,4	6,4	6,5	6,7	,03**
Ploegendienst	12	12	13	13	13	14	14	14	14	14	,03**
Promotie gemaakt	16	18	16	16	15	15	14	13	14	15	-,03**
Uitdagend werk	82	80	77	78	77	77	74	77	78	77	-,04**
Werkdruk	34	34	33	34	34	32	34	38	38	38	,04**
Autonomie	62	60	60	59	58	56	56	56	56	55	-,05**
Fysiek zwaar werk	44	44	41	46	43	44	43	43	43	43	,01
Steun van leiding	84	86	86	85	86	86	87	84	85	85	,01
Conflicten op het werk	40	39	37	35	37	34	33	33	31	32	-,04**
Burn-outklachten	11	12	13	13	13	13	12	15	14	15	,03**
Verzuimpercentage	4,2	4,1	4,0	4,2	4,3	4,1	4,0	3,7	4,0	3,8	-,01
Baanonzekerheid	10	11	15	14	16	20	22	21	17	14	,05**

Toelichting. Bij arbeidsduur en overwerk gaat het om het aantal uren per week; bij de andere variabelen gaat het om percentages; ** p < ,001

Bron: NEA (TNO/CBS)

Kijken we allereerst naar de werktijd-gerelateerde aspecten. Afwijkingen van het 10-jaargemiddelde zijn met name te vinden bij het percentage tijdelijke contracten en de gemiddelde arbeidsduur per week ($\beta = ,07$ en $\beta = -,07$). Het percentage tijdelijk werk nam toe van 16 naar 25%. De gemiddelde arbeidsduur per week nam af van 32 uur naar 29 uur per week. Ook het aantal overwerkuren per week nam significant af (van 3,6 naar 3,1 uur per week) en het percentage werknemers met twee of meer banen nam toe (van 4,9 naar 6,7%). Werken in ploegendienst nam licht toe (van 12 naar 14%). Bij de trend in de werkkenmerken zien we dat de promotiekansen licht afnamen (van 16 naar 15%), dat het uitdagende werk afnam (van 82 naar 77%), dat de werkdruk toenam (van 34 naar 38%) en dat de autonomie in het werk afnam (van 62 naar 55%). De fysieke zwaarte van het werk bleef gemiddeld op 43-44% liggen. Steun van de leiding werd gedurende de 10-jaarsperiode op ongeveer gelijke hoogte waargenomen. Conflicten op het werk namen significant af, van 40 naar 32%. Ten slotte is bij de drie zogenoemde 'effectmaten' te zien dat de burn-outklachten (van 11 naar 15%) en de baanonzekerheid (van 10 naar 20-22% in de jaren 2012-2014 en naar 14% in 2016) significant toenamen. Bij het verzuimpercentage blijven de cijfers op ongeveer gelijke hoogte.

Tot zover de beschrijving van de trends in de tijd. De achterliggende gedachte hierbij is dat de crisis invloed op deze trends heeft gehad. Het werkloosheidsper-

centage liep van 2007 tot 2013-2014 langzaam op en zwakte daarna licht af (CBS, 2017). Dit is de context van dit artikel. En de vraag is of we de crisis gereflecteerd zien in de kwaliteit van de arbeid. Een volledig afdoend antwoord daarop is niet beschikbaar. Dat het plausibel is te concluderen dat de crisis invloed heeft gehad op de ups en downs in de kwaliteit van de arbeid, blijkt echter uit een uitgevoerde rangcorrelatieanalyse met enerzijds de gemiddelde werkloosheidspercentages over de tien jaren (2007-2016) en anderzijds de vijftien geselecteerde indicatoren van de kwaliteit van de arbeid in dezelfde jaren. Dan blijkt dat een jaar met een hoog werkloosheidspercentage significant samengaat met een gemiddeld hoge score op tijdelijk werk ($r = 0,88$), het werken in twee of meer banen ($r = 0,77$), ploegdienstwerk ($r = 0,90$), burn-outklachten ($r = ,62$) en baanonzekerheid ($r = 0,84$). Verder gaat een hoge mate van werkloosheid samen met een gemiddeld lage gemiddelde arbeidsduur ($r = -0,87$), weinig overwerkuren ($r = -0,68$), weinig promoties ($r = -0,97$), een lage mate van uitdagend werk ($r = -,63$), een lage mate van autonomie in het werk ($r = -0,85$), een geringe mate van conflicten ($r = -0,87$) en een laag verzuimpercentage ($r = -0,73$). Deze resultaten maken de gedachte dat de crisis invloed heeft gehad op de kwaliteit van de arbeid plausibel. Geen significante verbanden werden er gevonden met fysiek zwaar werk en steun van de leiding.

Ook zijn rangcorrelatieanalyses uitgevoerd van werkloosheid in het ene jaar en de vijftien arbeidskenmerken een jaar later. Deze verschuivingsstrategie leverde geen betere inzichten op.

Ontwikkelingen bij demografische categorieën

De interactietermen – weergegeven in Tabel 2 – zijn berekend om inzicht te krijgen in de vraag of de tijdsontwikkelingen bij sommige demografische subgroepen (mannen, vrouwen, verschillende leeftijds- of opleidingscategorieën) anders verlopen dan bij andere. Onder meer valt te zien dat de interactietermen bij tijdelijk werk significant zijn ($\beta = -,03$). Het komt erop neer dat het percentage tijdelijk werk bij jongeren en lager opgeleiden sterker is toegenomen dan bij ouderen en hoger opgeleiden. Ook is de arbeidsduur bij jongeren en lager opgeleiden meer afgenomen dan bij ouderen en hoger opgeleiden ($\beta = ,06$ en $,04$). De ontwikkelingen bij de opleidingsgroepen volgen de ontwikkelingen bij de leeftijdsgroepen tot op zekere hoogte. Dus bij de lager opgeleiden nam het percentage tijdelijke contracten meer toe dan bij de hoger opgeleiden, en de arbeidsduur nam bij de lager opgeleiden meer af dan bij de hoger opgeleiden.

Tabel 2 kan wat betreft de leeftijdscategorieën als volgt worden samengevat: arbeidsuren, overwerkuren, promotie maken, uitdagend werk, autonomie zijn bij ouderen minder sterk gedaald dan bij jongeren. Daarnaast zijn tijdelijke contracten en het werken in twee of meer banen bij ouderen minder sterk gestegen dan bij jongeren. Tabel 3 is toegevoegd om de ontwikkelingen in concrete cijfers weer te geven.

Tabel 2 *Relatie van tijd en demografische kenmerken met de 15 arbeidskenmerken: resultaten van lineaire regressieanalyses, uitgedrukt in bèta-coëfficiënten en p-waarden*

	Tijdelijk contract	Arbeidsduur	Overwerkuren	Twee of meer banen	Ploegendienst
Jaar (2007-2016)	,07**	-,07**	-,04**	,03**	,03**
Sekse (man-vrouw, 1-2)	,02**	-,41**	-,14**	,04**	,01
Leeftijd (15-24 t/m 55-64)	-,38**	,17**	,02**	-,08**	-,07**
Opleiding (laag-hoog, 1-3)	-,10**	,18**	,09**	,00	-,13**
Jaar × sekse	,00	,02**	,00	,00	,01
Jaar × leeftijd	-,03**	,06**	,03**	-,02**	,01
Jaar × opleiding	-,03**	,04**	,02**	-,01	-,01
N	279.582	278.328	271.537	281.899	275.002

	Promotie gemaakt	Uitdagend werk	Werkdruk	Autonomie	Fysiek zwaar werk
Jaar (2007-2016)	-,03**	-,04**	,04**	-,05**	,01
Sekse (man-vrouw, 1-2)	-,07**	-,07**	,00	-,12**	-,12**
Leeftijd (15-24 t/m 55-64)	-,16**	,18**	,02**	,14**	-,09**
Opleiding (laag-hoog, 1-3)	,09**	,26**	,12**	,20**	-,34**
Jaar × sekse	,01	,01	,02**	-,01	,01
Jaar × leeftijd	,02**	,03**	,01	,03**	,02**
Jaar × opleiding	,00	,01	-,01	,01	,00
N	278.705	279.953	279.905	280.280	274.462

	Steun leiding	Conflicten op het werk	Burn-out klachten	Verzuimpercentage	Baanonzekerheid
Jaar (2007-2016)	,01	-,04**	,03**	-,01	,05**
Sekse (man-vrouw, 1-2)	,01	-,07**	-,01**	,05**	,00
Leeftijd (15-24 t/m 55-64)	-,08**	,04**	,04**	,09**	,07**
Opleiding (laag-hoog, 1-3)	,08**	-,02**	,07**	-,05**	-,02**
Jaar × sekse	-,01	,01	,01	-,00	,01
Jaar × leeftijd	-,01	,00	,01	,01	,01
Jaar × opleiding	-,01	,00	,01	,00	,00
N	268.770	279.149	281.137	277.492	279.007

** p < ,001

Bron: NEA (TNO/CBS)

Tabel 3 *De gemiddelden van de 15 arbeidskenmerken in 2007-2009 en in 2014-2016, naar leeftijdsklasse*

	15-29 jaar		30-49 jaar		50-64 jaar		Interactie jaar × leef- tijd (bèta)
	2007-09	2014-16	2007-09	2014-16	2007-09	2014-16	
Tijdelijk contract	44	56	12	15	7	12	-,03**
Arbeidsuren	29	24	32	32	32	31	,06**
Overwerkuren	3	2	4	3	3	3	,03**
Twee of meer banen	8	12	4	4	4	5	-,02**
Ploegendienst	17	19	12	12	10	13	,01
Promotie gemaakt	24	19	18	16	8	7	,02**
Uitdagend werk	70	61	82	82	84	84	,03**
Werkdruk	29	33	36	41	34	39	,01
Autonomie	47	37	65	62	64	62	,03**
Fysiek zwaar werk	53	51	41	39	38	42	,02**
Steun van leiding	87	89	86	85	83	83	-,01
Conflicten op het werk	37	27	40	34	37	33	,01
Burn-outklachten	11	12	12	15	14	16	,01
Verzuimpercentage	3,0	2,3	4,1	3,8	5,1	5,4	,00
Baanonzekerheid	9	13	12	17	14	21	,01

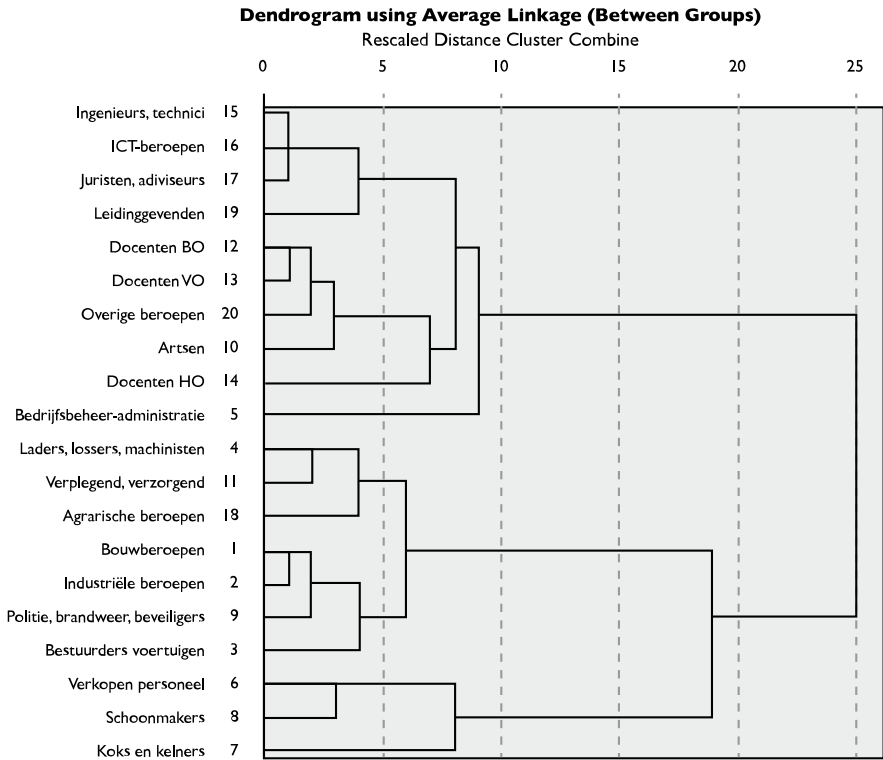
Toelichting: Bij arbeidsduur en overwerk gaat het om het aantal uren per week; bij de andere variabelen gaat het om percentages.

Bron: NEA (TNO/CBS)

Ontwikkelingen bij beroepsgroepen

Om na te gaan of er bij beroepsgroepen in de periode 2007-2016 verschillende ontwikkelingen plaatsvonden, is eerst een hiërarchische clusteranalyse uitgevoerd met twintig beroepsgroepen beschikbaar in de NEA en hun gemiddelde scores op de vijftien arbeidskenmerken. Bij een clusteranalyse, een multivariate data-reductietechniek, wordt gezocht naar relatief homogene groepen, in dit geval beroepsgroepen. Het gaat dus om het vinden van beroepsgroepen met gemeenschappelijke kenmerken. Een clusteranalyse kan worden vergeleken met een factoranalyse waarbij variabelen en gevallen zijn omgewisseld. Een dendrogram geeft het resultaat van de clusteranalyse grafisch weer, zie Figuur 1.

In Figuur 1 zien we dat in de eerste stap ingenieurs/technici, ICT-beroepen en juristen/adviseurs samen genomen worden. Die lijken qua kwaliteit van de arbeid dus op elkaar. Hetzelfde geldt voor docenten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs. Ook bouw- en industriële beroepen worden in de eerste stap samengenomen. Vervolgens worden aan de samengenomen beroepen andere beroepen toegevoegd op basis van gelijkenis. Uiteindelijk vormen zich grotere clusters van beroepen. In stap 9 (zie Figuur 1) zijn er drie grote beroepenclusters gevormd, die we verder analyseren op hun gemeenschappelijke kenmerken. Dit is een enigszins arbitraire keuze.



Figuur 1 Dendrogram vervaardigd door middel van een hiërarchische cluster-analyse met 20 beroepsgroepen en 15 werkkenmerken

De drie grote beroepenclusters zijn 1 = tien beroepen in de dienstensector, de zorg en het onderwijs; 2 = zeven (zware) beroepen in de bouw, landbouw, industrie en zorg; 3 = drie beroepen in de verkoop, horeca en schoonmaak. Het eerste cluster is veruit het grootste met 58% van alle werknemers, het tweede cluster omvat circa 30% en het derde cluster 12% van de werknemers. Verder is het eerste cluster het hoogst opgeleid, relatief het oudst en omvat het ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Het tweede cluster is eveneens aan de oudere kant, maar relatief laagopgeleid en bevat voor twee derde mannen. Het derde cluster bevat voor twee derde vrouwen, is relatief jong en laagopgeleid.

Tabel 4 De gemiddelde waarden van de 15 arbeidskenmerken bij de drie beroepenclusters tijdens de begin- en eindperiode

	Beroepen in de dienstensector, zorg en onderwijs		(Zware) beroepen in de (land)bouw, industrie en zorg		Beroepen in de verkoop, horeca en schoonmaak	
	2007-09	2014-16	2007-09	2014-16	2007-09	2014-16
Tijdelijk contract	16	18	18	23	32	52
Arbeidsuren	32,2	31,3	32,7	31,1	22,7	18,4
Overwerkuren	3,4	3,3	3,8	3,2	3,1	2,0
Twee of meer banen	4,9	5,8	5,0	6,1	6,8	10,6
Ploegendienst	5	7	26	27	12	18
Promotie gemaakt	19	16	14	12	14	12
Uitdagend werk	86	86	77	76	52	46
Werkdruk	36	40	30	35	31	37
Autonomie	69	66	49	46	45	33
Fysiek zwaar werk	30	29	62	62	56	62
Steun leiding	87	86	82	82	84	85
Conflicten op het werk	38	32	40	34	39	29
Burn-outklachten	12	15	12	14	11	11
Verzuimpercentage	3,8	3,7	4,8	4,5	3,8	3,3
Baanonzekerheid	12	17	12	19	9	13

Toelichting. Bij arbeidsduur en overwerk gaat het om het aantal uren per week; bij de andere variabelen gaat het om percentages.

Bron: NEA (TNO/CBS)

De vraag is nu: wat hebben deze drie beroepenclusters overeenkomstig en waarin verschillen ze? En vooral: hebben ze dezelfde ontwikkeling in de periode 2007-2016 achter de rug of hebben ze zich verschillend ontwikkeld? Het antwoord op beide vragen is te vinden in Tabel 4. Daarin staan de basisdata. Er zijn ook regressieanalyses uitgevoerd met dummyvariabelen voor de drie beroepenclusters. Het grootste cluster met de tien beroepen uit de dienstensectoren, de zorg en het onderwijs fungeert steeds als vergelijkingseenheid. De beroepen in het eerste cluster kenmerken zich door weinig tijdelijke contracten (16-18%), relatief lange werktijden (31-32 uur per week), weinig ploegendienst (5-7%), een grote mate van uitdagend werk (86%), veel autonomie (66-69%) en weinig fysiek zwaar werk (29-30%). De beroepen in het derde beroepencluster kenmerken zich door tegengestelde kenmerken, dus veel tijdelijke contracten (32-52%), relatief veel korte werkweken (gemiddeld 20 uur), veel ploegendienst (12-18%), weinig uitdagend dus relatief simpel werk (46-52%), weinig autonomie (33-45%) en veel fysiek zwaar werk (56-62%). Het tweede cluster neemt meestal een middenpositie in. Ten aanzien van arbeidsuren (31-32 uur per week), ploegendienst (26-27%) en de fysieke zwaarte van het werk (62%) scoren betreffende beroepen echter (mede) het hoogst.

Een essentiële vraag in het kader van dit artikel is: hebben de beroepenclusters zich gedurende de crisisjaren in dezelfde richting ontwikkeld of zijn er beroepenclusters die er beter of slechter aan toe zijn geraakt? De verschillen in verandering van de drie clusters zijn getoetst door middel van regressieanalyses waarbij leeftijd, sekse en opleiding onder controle werden gehouden – zodat ontwikkelingen niet aan de demografische samenstelling van de beroepenclusters te wijten konden zijn – en waarbij de interacties tussen periode en beroepencluster vooral van belang zijn. Met name omdat sekse-, leeftijd- en opleidingsverschillen bij de analyse van de verschillen tussen de drie beroepenclusters onder controle werden gehouden, blijken de drie beroepenclusters in de loop van de tien jaren (2007-2016) niet sterk uiteen te lopen qua ontwikkelingen op de vijftien arbeidskenmerken.

De crisismechanismen

In het begin van dit artikel hebben we een aantal deels samenhangende theoretische mechanismen beschreven die zich tijdens crisisjaren kunnen voordoen. Het *bezuinigingsmechanisme* zien we duidelijk terug in de stijging van de tijdelijke contracten en de inkorting van de arbeidsduur per werknemer. Het heeft er ook toe geleid dat een zeker percentage werknemers een tweede baan heeft gezocht naast degene die ze al hadden. Bovendien zal de stijging van de baanonzekerheid er het effect van zijn. Het mag duidelijk zijn dat deze trends gepaard zijn gegaan met een achteruitgang van inkomens van werknemers in Nederland. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij hetgeen De Nederlandse Bank in februari 2018 (DNB, 2018) geconcludeerd heeft over de daling van de Arbeidsinkomenquote (AIQ, het deel van het nationaal inkomen dat naar de factor arbeid gaat). In de loop der tijd is er dus meer naar de factor kapitaal gegaan. DNB stelde vast dat de daling van de AIQ samenhangt met de stijging van de flexibilisering in Nederland. Anderen noemden in dit verband ook de globalisering, de robotisering en de digitalisering als factoren die de AIQ doen dalen.

Ook de toename van de ploegendienst noemden we in het kader van mogelijke bezuinigingsacties. De beschikbare bedrijfstijd wordt dan immers optimaal – zo zuinig mogelijk – aangewend. Inderdaad zagen we dat het percentage ploegendienstwerkers licht toe nam tijdens de crisis. Inmiddels weten we uit cijfers van het CBS dat het nachtwerk, een vorm van ploegendienstwerk, de laatste jaren hard is gestegen ten gevolge van de verdere ontwikkeling van de online economie met haar distributiecentra en 24-uurs bezorging. Behalve een crisiselement kan er dus ook een meer structureel element in deze ontwikkeling hebben gezeten. Daarnaast veronderstelden we dat het *pressiemechanisme* – van werkgevers jegens werknemers – een rol zou gaan spelen in de crisisjaren, met als gevolg een hogere werkdruk, een grote werkbelasting in het algemeen, burn-outklachten, ziekteverzuim, et cetera. Dit mechanisme vinden we ten dele bewaarheid, want de werkdruk en de burn-outklachten stegen. Maar de fysieke belasting en de steun van de leiding werden niet als verlaagd ervaren. Ten slotte bleek dat het ziekteverzuim licht gedaald was van 4,2 naar 3,8%. De invloed van de conjunctuur op het ziekteverzuim werd ook beschreven door Kraan en De Vroome (2016).

Het *centralisatiemechanisme* – waarbij de werkgever de leiding meer naar zich toe trekt – als gevolg van crisissomstandigheden zien we bewaarheid in de afname van de autonomie van werknemers. Eerder werd de dalende trend in autonomie van werknemers al vastgesteld in Groot-Brittannië (Gallie, Felstead et al., 2014) en een aantal EU-landen (Lopes, Lagoa, & Calapez, 2014). Tijdens de periode van de economische neergang blijkt dat het fenomeen zich ook in ons land voordeed. Om deze tendens te begrijpen zijn twee suggesties gedaan. Gallie en collega's (2014) veronderstellen dat werkgevers de recente economische crisis hebben gebruikt om de controle over hun bedrijf te vergroten. Een periode met economische dreiging in de vorm van dalende opbrengsten en winsten en mogelijk zelfs van dreigende faillissementen, lijkt dus tot het aanhalen van de teugels door bedrijfsleiders te leiden. Daarnaast opperden Lopes et al. (2014) dat de toename van controlemechanismen in organisaties – denk aan door ICT gefaciliteerd tijdschrijven en kwaliteitsverslaglegging – de gevoelens van minder autonomie heeft versterkt. Deze veronderstellingen zijn het waard om nader onderzocht te worden.

Ten vierde veronderstelden we een *terug-naar-de-basismechanisme* als denkbaar. Hierbij vallen bedrijven in tijden van crisis terug op het bekende en het routinematige en vermijden risicovolle, innovatieve werkzaamheden. De gevonden afname van het uitdagende werk zou daar een indicatie van kunnen zijn.

Ten vijfde achtten we het mogelijk dat in tijden van crisis *minder steun van de leiding ervaren wordt en dat er meer conflicten* ontstaan, bijvoorbeeld over door de leiding opgelegde doelstellingen, werkwijzen en methoden. Dit mechanisme kon niet bevestigd worden. De steun van de leiding werd tijdens de crisis door werknemers niet als lager ervaren. En het percentage conflicten met leiding en/of collega's nam zelfs stevig af. Blijkbaar worden de gedachten van Markovits et al. (2014) bewaarheid. Zij wezen erop dat werknemers in crisissituaties hun strategie verleggen van een vooruitgangsoriëntatie naar een conservatie-oriëntatie, waarbij doelstellingen worden afgezwakt en meer op safe wordt gespeeld. Dit zou impliceren dat werknemers conflictsituaties in tijden van crises proberen te vermijden, omdat die weleens vergaande en onplezierige gevolgen kunnen hebben. De resultaten van onze analyses lijken inderdaad in deze richting te wijzen.

Conclusie en discussie

Het eerste doel van dit artikel was te achterhalen wat er tijdens de 10-jaarsperiode 2007-2016 gebeurd is met de kwaliteit van de arbeid in Nederland. Dit is de periode waarin de crisis ontstond en waarin de crisis op zijn eind liep. Kort samengevat is het antwoord:

- Het percentage tijdelijk werk nam toe van 16 naar 25%; de gemiddelde arbeidsduur per week nam af van 32 naar 29 uur per week, en het aantal overwerkuren per week nam af van 3,6 naar 3,1 uur per week.
- Het percentage werknemers met twee of meer banen nam toe van 4,9 naar 6,7%, en werken in ploegdienst nam licht toe van 12 naar 14%.
- De promotiemogelijkheden namen licht af van 16 naar 15%, het mentaal uitdagende werk daalde van 82 naar 77%, de autonomie in het werk van 62

naar 55%, conflicten op het werk namen af van 40 naar 32% en het verzuimpercentage daalde van 4,2 naar 3,8%.

- De werkdruk nam toe van 34 naar 38%, de burn-outklachten van 11 naar 15% en de baanonzekerheid ging van 10 naar 14% in 2016.
- De fysieke zwaarte van het werk bleef op gelijke hoogte, evenals de steun van de leiding.

Om scherper te krijgen dat de geschetste ontwikkelingen gedurende de tien jaar durende periode 2007-2016 ook inderdaad met de economische crisis te maken hebben, hebben we de jaarlijkse werkloosheidscijfers van Nederland – als indicator van de economische toestand in ons land – via rangcorrelaties gerelateerd aan de vijftien arbeidskenmerken. Die analyse bevestigt het verband tussen de economische toestand en de kwaliteit van de arbeid in Nederland.

De tweede hoofdvraag die we ons stelden, betrof de winnaars en verliezers van de crisisjaren. Ten eerste konden we concluderen dat jongeren en lager opgeleiden tot de verliezers van de crisis behoren. Het percentage tijdelijk werk is bij jongeren en lager opgeleiden namelijk sterker toegenomen dan bij ouderen en hoger opgeleiden. Ook is de arbeidsduur bij jongeren en lager opgeleiden meer afgenomen dan bij ouderen en hoger opgeleiden. Verder is de autonomie en het mentaal uitdagende werk bij de jongeren en lager opgeleiden meer gedaald dan bij de andere demografische categorieën. Zich concentrerend op werkloosheid concludeerden ook Bell en Blanchflower (2011) op basis van Britse en Amerikaanse data dat jongeren disproportioneel veel geleden hadden onder de 'great recession'. Men kan zich afvragen wat deze jarenlang durende verschijnselen van flexwerk en kleine baantjes met weinig autonomie en interessant werk gedaan hebben met deze groepering lager opgeleide jongeren. Uit onderzoek (Stassen, Anseel, & Leveque, 2016) weten we dat er geen empirische ondersteuning is voor het veronderstellen van generatie-effecten op de werkvloer. Maar dat neemt niet weg dat bij lager opgeleide jongeren mogelijk enig cynisme en wantrouwen jegens de toekomst post heeft gevat. Anderzijds hebben jongeren en lager opgeleiden zich door gebrek aan vakbondsorganisatie (zie Huiskamp & Smulders, 2010) mogelijk kwetsbaarder gemaakt dan wenselijk is. Hetzelfde geldt voor werknemers in de handel en horeca, van wie slechts rond de 10% georganiseerd is (Ter Steege Van Groeningen, Kuijpers, & Van Cruchten, 2012). Tegen deze achtergrond is het voorstelbaar dat vakbondsleiders niet staan te springen om voor deze groeperingen op de barricades te klimmen. Niettemin is de situatie van jongeren en lager opgeleiden, en de valse start die zij op de arbeidsmarkt maakten tijdens de recente economische crisis, de aandacht van bijvoorbeeld het ministerie van SZW en de Sociaal-Economische Raad waard.

Om de winnaars en verliezers bij de beroepsgroepen te achterhalen hebben we drie grote clusters samen horende beroepen gevormd. Het eerste en grootste cluster bestaat vooral uit beroepen in de dienstensector, het onderwijs en de zorg. Het tweede cluster bestaat uit (zware) beroepen in de industrie, de bouw, de landbouw en de zorg. Het derde cluster bestaat uit verkopende beroepen (winkelpersoneel) en beroepen in de horeca en de schoonmaak. De beroepen in het eerste cluster kenmerken zich door veel vaste contracten, lange werktijden, weinig ploegendienst, een grote mate van uitdagend werk, veel autonomie en

weinig fysiek zwaar werk. De beroepen in het derde beroepenccluster vertonen tegengestelde kenmerken, dus veel tijdelijke contracten met een korte werkweek, veel ploegendienst, weinig mentaal uitdagend dus relatief simpel werk, weinig autonomie en veel fysiek zwaar werk. Het tweede cluster neemt meestal een middenpositie in.

Tot zover de gemiddelde verschillen tussen de beroepencclusters. Minstens zo belangrijk is de trendmatige ontwikkeling van de drie onderscheiden beroepencclusters gedurende de crisisperiode 2007-2016. Dan blijkt dat vooral het derde cluster – met de beroepen uit de verkoop, de horeca en de schoonmaak – zich soms afwijkend ontwikkelde van de andere twee grote clusters van beroepen. Het derde cluster kenmerkt zich namelijk door een grotere toename van tijdelijke contracten (van 32 naar 52%) dan de andere twee clusters (van 16 naar 18% en van 18 naar 23%). Ook de gemiddelde arbeidsduur per week nam in het derde cluster het sterkst af (van 23 naar 18 uur per week), terwijl de twee andere clusters van 32-33 uur naar 31 uur per week gingen. Echter, uit regressieanalyses bleek dat de ontwikkelingen bij de beroepencclusters sterk te maken hadden met de samenstelling van de clusters qua sekse, leeftijd en opleiding. Als voor deze kenmerken gecontroleerd wordt, zijn de verschillen in de ontwikkelingen bij de drie clusters marginaal.

Kortom: gedurende de crisisjaren 2007-2016 zijn er weinig groepen werknemers beter op geworden. Onder de werknemers zijn er dus geen winnaars van de crisis aan te wijzen. De groeperingen die het dichtst bij het stempel verliezer komen, zijn de jongeren, lager opgeleiden, en de beroepsgroepen in de verkoop, de horeca en de schoonmaaksector.

Literatuur

- Agudelo-Suarez, A.A., Ronda, E., Vazquez-Navarrete, M.L., Garcia, A.M., Martinez, J.M., & Benavides, F.G. (2013). Impact of economic crisis on mental health of migrant workers: What happened with migrants who came to Spain to work? *International Journal of Public Health*, 58, 627-631.
- Archibugi, D., Filippetti, A., & Frenz, M. (2012). *Economic crisis and innovation: Is destruction prevailing over accumulation?* London: Birkbeck University of London.
- Bell, D.N.F., & Blanchflower, D.G. (2011). *Young people and the great recession*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Catalano, R., Goldman-Mellor, S., Saxton, K., Margerison-Zilko, Cl., Subbaraman, M., LeWinn, K., & Anderson, E. (2011). The health effects of economic decline. *Annual Review of Public Health*, 32, 431-450.
- CBS. (2017). *Aantal werklozen zakt onder de 400 duizend*. CBS, 21 december 2017.
- DNB (De Nederlandsche Bank). (2018). *DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote*. Amsterdam, 1 februari 2018.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work & social integration: The European experience*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2014). The quality of work in Britain over the economic crisis. *International Review of Sociology – Revue Internationale de Sociologie*, 24, 207-224.
- Gennard, J. (2009). The financial crisis and employee relations. *Employee Relations*, 31, 451-454.

- Gili, M., Roca, M., Basu, S., McKee, M., & Stuckler, D. (2012). The mental health risks of economic crisis in Spain: Evidence from primary care centers, 2006 and 2010. *European Journal of Public Health*, 23, 103-108.
- Giorgi, G., Shoss, M.K., & Leon-Perez, J.M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22, 137-158.
- Glassner, V., & Galgóczi, B. (2009). *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*. Brussel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michels, J.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016: methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Houtman, I., Kraan, K., Bakhuys Roozenboom, M., & Van den Bossche, S. (2017). Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33, 404-428.
- Huiskamp, R., Sanders, J., & Van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27, 156-174.
- Huiskamp, R., & Smulders, P. (2010). Vakbondslidmaatschap in Nederland: nooit over nagedacht! *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26, 197-210.
- 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. (2012). Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges. *Work and Occupations*, 39, 427-448.
- Kraan, K., & De Vroome, E. (2016). Ziekteverzuim in Nederland. In M. Douwes, J. van Genabeek, & S. van den Bossche (red.), *Arbobalans 2016: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland* (hoofdstuk 3, pp. 82-116). Leiden: TNO.
- Lockwood, P., Jordan, Chr.H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behavior. *Economic and Industrial Democracy*, 35, 341-366.
- Markovits, Y., Boer, D., & Van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment and self-regulation. *European Management Journal*, 32, 413-422.
- Russell, H., & McGinnity, F. (2014). Under pressure: The impact of recession on employees in Ireland. *British Journal of Industrial Relations*, 52, 286-307.
- Shin, K.-Y. (2013). Economic crisis, neoliberal reforms, and the rise of precarious work in South Korea. *American Behavioral Scientist*, 57, 335-353.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2016). Neergaande trend in de kwaliteit van de arbeid. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4742), 654-657.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2017). 'Good & bad jobs' in Nederland. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (hoofdstuk 10, pp. 197-215). Den Haag/Leiden, CBS/TNO.
- Stassen, L., Anseel, F., & Leveque, K. (2016). Generatieverschillen op de werkvloer: een systematische analyse van een mythe. *Gedrag & Organisatie*, 29, 44-76.
- 't Hart, P., Rosenthal, U., & Kouzmin, A. (1993). The centralization thesis revisited. *Administration & Society*, 25, 12-45.
- Ter Steege, D., Van Groenigen, E., Kuijpers, R., & Van Cruchten, J. (2012). Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers. *CBS/Socialeconomische trends*, 4^e kwartaal, 9-25.
- Tsai, F.-J., & Chan, Ch.-Ch. (2011). The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 445-452.
- Van den Brakel, M., & F. Otten (2017). Door crisis en vergrijzing stijgt ongelijkheid in primair inkomen. *Economisch Statistische Berichten*, 102(4756), 579-582.