

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/325218362>

Arbeidsverhoudingen van de toekomst

Article · June 2018

CITATIONS
0

READS
49

5 authors, including:



Ferry Koster

Erasmus University Rotterdam

122 PUBLICATIONS 627 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Policy sociology [View project](#)

Arbeidsverhoudingen van de toekomst

Daan Bloem, Ferry Koster, Giel Schikhof, Anita van der Schuur & Eveline Verhagen

ICOON paper 13

Juni 2018

Hoofdstuk		pagina
i.	Inleiding en onderzoeksvragen	2
1.	Sociale zekerheid in Nederland	4
1.1	Inkomenszekerheid	5
1.1.1.	Inkomensverlies door ontslag	5
1.1.2.	Inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid	6
1.1.3.	Inkomensverlies door ouderdom	6
1.1.4.	Inkomensverlies door het missen van relevante kwalificaties	7
2.	De verdeling van inkomens(on)zekerheid en kenmerken van werkenden	9
2.1.	De invloed van contractvorm op zekerheid	9
2.2.	De invloed van contractvorm en kenmerken op zekerheid	10
	Hypothese 1	11
3.	Trends op de Nederlandse arbeidsmarkt	13
3.1.	Onderliggende oorzaken voor trends op de Nederlandse arbeidsmarkt	13
3.2.	De impact van globalisering op zekerheid	15
3.3.	De impact van technologische ontwikkelingen op zekerheid	15
3.4.	De impact van flexibilisering op zekerheid	16
3.5.	De impact van sectorvervaging op zekerheid	18
	Hypothese 2	19
4.	Wisselwerking tussen trends en kenmerken: polarisatie van de arbeidsmarkt?	20
4.1.	Wat is polarisatie van de arbeidsmarkt	20
4.2.	Verschillen in zekerheid versterkt door trends of verklaard door kenmerken?	21
	Hypothese 3	22
	Hypothese 4	23

Inleiding

Worden arbeidsverhoudingen in organisaties anno 2025 nog steeds primair top-down bepaald of is er sprake van een veranderende relatie tussen werkgevers en werkenden? En leidt deze veranderende relatie tot een veranderde organisatie van arbeid in 2025? Op dit moment wordt de organisatie van arbeid in Nederland door een aantal ontwikkelingen onder druk gezet. Veelbesproken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn globalisering, flexibilisering, technologische ontwikkelingen en ontgroening en vergrijzing. De vraag is of deze trends tot een ‘kanteling’ van de individuele arbeidsrelatie tussen werk- of opdrachtgevers en werk- of opdrachtnemers leidt. Met andere woorden, is er sprake van een zich wijzigende machtsverhouding tussen werkgevers en werkenden? En hoe algemeen is deze kanteling? Blijft zij beperkt binnen bepaalde sectoren en/of segmenten van de arbeidsmarkt? En zo ja, leidt dit tot verdere polarisatie van de arbeidsmarkt?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden moet worden gekeken naar de huidige organisatie van arbeid en hoe bovengenoemde ontwikkelingen de werkenden van nu beïnvloeden. Hebben de ontwikkelingen invloed op de risico’s die zij lopen, en dus op hun inkomenszekerheid? Hoe is hun inkomenszekerheid geregeld en wat zijn hun behoeften als het gaat om het afdekken van risico’s? Onderzoek laat zien dat bovengenoemde trends de inkomenszekerheid van werkenden onder druk kan zetten. Daarom probeert dit onderzoek erachter te komen hoe het met de behoeften zit van werkenden als het gaat om het afdekken van risico’s die zij lopen.

Daarnaast laat onderzoek zien dat risico’s – en dus de mate van inkomenszekerheid – ongelijk verdeeld zijn op de arbeidsmarkt. Daarom is dit onderzoek gemoeid met de wisselwerking tussen ontwikkelingen en persoonlijke kenmerken als het gaat om hun invloed op de inkomenszekerheid van werkenden. Is er sprake van een zogeheten *Mattheus-effect* en worden toch al kwetsbare werkenden negatiever beïnvloed door de ontwikkelingen dan minder kwetsbare werkenden? Of is de impact van bovengenoemde ontwikkelingen minder dan wel gedacht wordt, omdat de ongelijke verdeling van risico’s op de arbeidsmarkt eerder toe te wijzen is aan verschillen in persoonlijke kenmerken tussen werkenden (denk aan opleidingsniveau, leeftijd, ervaring)? Om deze vragen te kunnen beantwoorden is een literatuurstudie uitgevoerd die dieper ingaat op de concepten van inkomenszekerheid, aan de arbeidsmarkt verbonden risico’s en hoe deze risico’s worden afgedekt. Daarnaast wordt ingegaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, en in hoeverre zij de zekerheid van werkenden onder druk zetten. Samenvattend, behandelt dit onderzoek de volgende hoofdvragen:

1: Is er sprake van een kanteling van de Nederlandse arbeidsverhoudingen richting een bottom-up organisatie van arbeid?

2: Hoe algemeen is deze kanteling? Is deze over de gehele arbeidsmarkt zichtbaar, of is er juist sprake van polarisatie van de arbeidsmarkt?

3: Welk effect heeft de eventuele kanteling op de risico's die werkenden lopen en of hun individuele wensen?

Om de, antwoorden op deze vragen tegen het licht van de Nederlandse organisatie van arbeid in 2025 te kunnen houden, kijkt dit onderzoek naar de effecten van huidige trends op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt in dit onderzoek gekeken naar de huidige institutionele regelingen omtrent het afdekken van risico's van werkenden. Dit resulteert in de volgende onderzoeksvragen:

a: Hoe is sociale zekerheid in Nederland geregeld?

b: Hoe zijn aan de arbeidsmarkt verbonden risico's verdeeld onder werkenden en van welke kenmerken hangt dit af?

c: Wat is de invloed van trends op de arbeidsmarkt op de zekerheid van werkenden?

d: Is er samenhang tussen trends en kenmerken als het gaat om hun invloed op de zekerheid van werkenden?

1: Sociale zekerheid in Nederland

Het primaire doel van de welvaartstaat is het bieden van sociale zekerheid en het beschermen van burgers tegen sociale risico's die voortvloeien uit marktmechanismen (Esping-Andersen, 1990). Dit wordt ook wel *decommodificatie* genoemd of, in andere woorden, het zorgdragen van de staat voor onafhankelijkheid van de markt en het gezin, waarbij de belangrijkste pijler van sociale zekerheid de zekerheid op werk en inkomen is. Sociale zekerheid laat zich dus vertalen uit het afdekken van sociale risico's door de staat. Sociale risico's worden hierbij gedefinieerd als socio-economische omstandigheden die resulteren in een significant verlies van inkomen en, bijgevolg, de toegenomen kans op armoede (Holzmann & Jorgensen, 1999). In Nederland zijn grofweg drie pijlers van sociale zekerheid te onderscheiden (WRR, 2017, p. 18). De eerste pijler is de zekerheid op werk en inkomen. De tweede pijler is het instituut van de verzorgingsstaat. De derde pijler is het persoonlijke netwerk en familie.

Hoewel dit onderzoek door haar focus op de wensen van werkenden gemoeid is met de eerste pijler, moet wel notie gemaakt worden van het feit dat, op dit moment, alle drie de pijlers tegelijkertijd aan het wankelen zijn (WRR, 2017, p. 18). Zo is de inkomenszekerheid aan het verdwijnen door de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt, zet toenemende polarisatie de zekerheid van een deel van de beroepsbevolking onder druk, en wordt het door sectorvervaging voor organisaties gemakkelijker om onder algemeen verbindend verklaarde cao's uit te komen, wat weer effect heeft op de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden van werkenden. Daarnaast is de verzorgingsstaat aan het afbrokkelen en is sociale zekerheid niet meer zo zeker, daar de overheid vanaf 1980 steeds meer sociale risico's uit de collectiviteit haalt (De Beer, 2016). Hierdoor worden burgers juist weer minder beschermd tegen marktmechanismen. Tot slot wankelt ook de pijler van netwerk en familie. Hoewel er door de opmars van de werkende vrouw en het toenemende aantal tweeverdieners binnen het huishouden een tweede bron van zekerheid bij is gekomen, is toch lang niet iedereen verzekerd van steun binnen het eigen netwerk (Kremer, Went en Knottnerus, 2017).

Het belang van inkomenszekerheid voor de samenleving mag daarnaast niet onderschat worden. Zekerheid op werk en inkomen is op zowel het nationale, regionale als het individuele niveau een belangrijke voorwaarde voor welvaart, en haar belang is evident in de vakliteratuur. Inkomenszekerheid stimuleert de accumulatie van zowel fysiek als menselijk kapitaal (Krebs & Yao, 2016; Becker, 1994) en dus het aanbod van arbeid (Krueger & Pischke, 1992), waardoor zekerheid wenselijk is voor zowel overheid als werkgevers en werkenden. Daarnaast is inkomenszekerheid (mede) bepalend voor inkomen, status, erkenning en sociale relaties (Kalleberg, 2011). Onzekerheid in de werk- en inkomenssfeer

heeft niet alleen materiële gevolgen (Gianetti, Madia & Moretti, 2012), maar ook de psychische (Cheng & Chan, 2008) en lichamelijke gevolgen zijn reeds twintig jaar bekend (Barling & Kelloway, 1996; Loewestein & Schake, 1999). Het bieden van sociale zekerheid om burgers zo een minimale welvaartsstandaard te garanderen speelt daarom in de verzorgingsstaat de grootste rol.

1.1: Inkomens(on)zekerheid in Nederland

De mate van inkomenszekerheid wordt gedefinieerd door de mate waarin aan de arbeidsmarkt verbonden risico's door de staat worden afgedekt. Bij sociaal beleid aangaande de arbeidsmarkt zijn vier dimensies van belang. Dit zijn (1) de toewijzing van regelingen (selectief versus universeel), (2) de inhoud van de regelingen (financieel of *in kind*, waarbij *in kind* veelal verwijst naar niet-financiële regelingen, zoals wettelijk geregelde vrije dagen bij bijvoorbeeld zwangerschap), (3) de uitvoering van de regelingen (centraal versus decentraal) en (4) de verantwoordelijkheidsverdeling van regelingen (privaat of publiek). De traditionele definitie van inkomens(on)zekerheid omvat het risico op verlies van inkomen door drie oorzaken (Kremer et al., 2017; Vrooman, 2016, p. 42). Dit zijn (1) werkloosheid, (2) arbeidsongeschiktheid en (3) ouderdom. Door huidige ontwikkelingen in de postindustriële kenniseconomie is daar echter nog een vierde component aan toe te voegen, te weten (4) het missen van relevante of bezit van overbodige vaardigheden (Bonoli, 2005). In de volgende secties worden de vier componenten van inkomenszekerheid verder uitgelegd.

Hoofdstuk 1.1.1: Inkomensverlies door ontslag

Ontslag, ofwel onvrijwillig baanverlies, is een ingrijpende gebeurtenis met verstrekkende gevolgen voor werkenden (Brand, 2015). Het risico op werkloosheid is ongelijk verdeeld binnen de beroepsbevolking. Het risico op werkloosheid door ontslag (of het niet verlengen van een contract) is groter voor mensen die op basis van opdrachten werken dan voor mensen die in loondienst werken (Oostr, 2017). Daarnaast speelt de sector waarin gewerkt wordt een rol. Zo zijn de sectorverschillen in de kans op werk aanzienlijk (UWV, 2016). Werkgevers moeten bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een gegronde reden hebben voor ontslag, zoals een bedrijfseconomische reden, langdurige arbeidsongeschiktheid of een persoonlijke reden (zoals disfunctioneren). Bovendien moet de werkgever toetsen of er binnen de organisatie ander passend werk voor de werknemer is (tenzij sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer). Bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid moet de werkgever aantonen dat de werknemer niet binnen

26 weken weer aan het werk kan en dat het werk niet binnen 26 weken zo aangepast kan worden dat de werknemer toch kan werken. Deze regels gelden niet bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Daarnaast zijn werkgevers verplicht een transitievergoeding te betalen aan werknemers die na twee jaren dienstverband (op initiatief van de werkgever) uit dienst treden. Het doel van de transitievergoeding is tweezijdig. Ten eerste dient de vergoeding als een financiële compensatie voor baanverlies. Ten tweede beoogt de vergoeding de snelle transitie van werk naar werk te bevorderen. De WW-uitkering beschermt werkenden tegen inkomensverlies als zij hun baan kwijtraken. In principe hebben alle werkenden in loondienst die worden ontslagen of van wie het contract eindigt of niet verlengd wordt recht op een WW-uitkering, tenzij zij zelf ontslag nemen of verwijtbaar werkloos zijn. Deze regeling geldt ook voor uitzendkrachten. Aan het recht op WW zijn verschillende voorwaarden verbonden. Zo moet de aanvrager van de laatste 36 weken minstens 26 gewerkt hebben. Het UWV is verantwoordelijk voor de uitkering van de WW.

1.1.2: Inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid

Ook door arbeidsongeschiktheid kan werkloosheid en inkomensverlies ontstaan. De ziektewetuitkering (ZW) en WIA-uitkering beschermen werkenden tegen inkomensverlies tijdens arbeidsongeschiktheid. Is een werknemer korter dan twee jaar ziek dan is de werkgever wettelijk verplicht het loon door te betalen. Heeft de betrokkene geen werkgever dan heeft mogelijk hij recht op een Ziektewetuitkering. Na twee jaar ziekte gaat de loondoorbetaling door de werkgever of de Ziektewetuitkering over in de WIA-uitkering. De WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en maakt een onderscheid tussen (al dan niet) volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Hierbij houdt volledige arbeidsongeschiktheid van de werkende in dat deze door ziekte of handicap niet meer dan 20% van het laatst verdiende loon kan verdienen. De duurzaamheidscomponent staat voor arbeidsongeschiktheid waarbij de kans op herstel minimaal is.

De WIA bestaat uit de WGA-uitkering en de IVA-uitkering. WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten. Als de werknemer nu of in de toekomst (deels) kan werken dan maakt hij aanspraak op de WGA-uitkering. De werknemers is 35 tot 80% arbeidsongeschikt en er is meer dan een geringe kans op herstel. Kan de werknemer niet of nauwelijks werken (meer dan 80%/ volledig arbeidsongeschikt) en is er daarnaast geen of een geringe kans op herstel (duurzaam arbeidsongeschikt) dan komt de werknemer in aanmerking

voor de IVA-uitkering. Het verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten is relatief groot in Nederland (CPB, 2016). Mensen binnen een vaste arbeidsrelatie genieten namelijk meer bescherming dan mensen binnen tijdelijke arbeidsrelaties. Bij oproepkrachten en nul-urencontracten hangt het recht op loondoorbetaling van verschillende factoren af. Bij uitzendkrachten geldt het volgende: als er geen uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dan betaalt het uitzendbureau het loon door. Als er wel een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dan krijgt de uitzendkracht een ZW-uitkering van UWV. Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet. Volledig zelfstandigen moeten dit binnen 13 weken nadat de verplichte werknemersverzekering via werk of uitkering stopt doen. De zelfstandige moet het jaar voordat hij als zelfstandige begon verplicht voor ziekte en arbeidsongeschiktheid verzekerd zijn geweest.

1.1.3: Inkomensverlies door ouderdom

Het risico op inkomstenverlies door ouderdom wordt traditioneel gezien vanuit de overheid afgedekt doormiddel van het pensioenstelsel, welke geregeld is in de Pensioenwet. Hierin kan onderscheid worden gemaakt tussen drie verschillende pijlers. De eerste pijler is een landelijk, universeel pensioenstelsel dat iedere Nederlandse oudere een minimum inkomen garandeert, te weten de AOW-regeling. De tweede pijler is de aanvullende pensioensregeling, welke via de werkgever wordt opgebouwd. Volgens de Rijksoverheid (2017), heeft zo'n 90% van de Nederlandse werkgevers een aanvullende pensioensregeling. Deze is vaak op collectief niveau in de cao-onderhandelingen opgenomen. Door deze regeling krijgen gepensioneerde werknemers een aanvullende uitkering bovenop de AOW-uitkering. De derde pijler wordt gevormd door individuele verzekeringen. Hierdoor kunnen werkenden bovenop de eerste twee pijlers fiscaal voordelig sparen voor een eigen pensioenvoorziening. Pensioenvoorzieningen voor zzp'ers zijn regelingen op vrijwillige basis en zijn in de derde pijler opgenomen.

Ondanks dat het risico op inkomensverlies door ouderdom voor pensioengerechtigden door de Nederlandse overheid wordt afgedekt, is er voor oudere werkenden die hun pensioenleeftijd naderen wel degelijk een verhoogd risico op werkloosheid. In de vakliteratuur wordt deze groep oudere werkenden vaak aangeduid als 55-plussers. Het is voor ouderen die nog actief zijn op de arbeidsmarkt moeilijker om, eenmaal werkloos, weer aan een baan de komen (Van Vuuren et al., 2011). Ook zijn ouderen (55-plussers) vaker en langer werkloos dan werkenden uit latere cohorten, blijkt uit cijfers van het CBS (Duursma, 2017), die concludeert dat ruim een vijfde van de Nederlandse werklozen ouder dan 55 jaar is. Waar

de proportie 55-plussers onder werklozen in 2006 nog tien procent bedroeg, was deze in 2016 opgelopen tot 22 procent, oftewel 117.000 op een totaal van 538.000 werklozen (Duursma, 2017). Eén van de maatregelen die hiervoor is getroffen is een loonkostenvoordeel voor werkgevers die ouderen (55+) die uit een uitkeringssituatie komen in dienst nemen.

1.1.4: Inkomensverlies door het missen van relevante kwalificaties

De laatste component van inkomens(on)zekerheid wordt bepaald door het risico op werkloosheid dat valt te linken aan het missen van voldoende en/of relevante kwalificaties. In het huidige Nederland als kenniseconomie is de kennisintensiteit en complexiteit van de productie aanzienlijk verhoogd (Ligteringen, 2004). Dit heeft gevolgen voor zowel de aard van het werk als voor de eisen die aan werkenden gesteld worden. In de huidige kenniseconomie wordt het bezitten van lage of irrelevante kwalificaties daarom ook wel een van de *new social risks* genoemd (Bonoli, 2005; Taylor-Gooby, 2003; Benda, Fenger, Koster & Van der Veen, 2017). Ook het continu blijven leren en onderhouden van vaardigheden tijdens de carrière wordt steeds meer als de norm. Om dit nieuwe sociale risico af te dekken introduceert de overheid scholingsregelingen om de algehele vakbekwaamheid te verhogen. Op grond van toepasselijke cao's kunnen werkenden recht hebben op of aanspraak maken op scholing binnen het werk.

Daarnaast kunnen werknemers in loondienst in bepaalde gevallen aanspraak maken op fiscale voordelen bij scholing. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan onkostenvergoedingen, werkkostenregeling en reiskosten. De fiscale regelingen zijn overheidsregelingen. Werkgevers kunnen premiekorting krijgen als zij werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Ook kunnen werkgevers met het lage-inkomensvoordeel (LIV) een vergoeding krijgen voor werknemers met een laag inkomen. De premiekortingen en vergoedingen worden door de Belastingdienst verwerkt. Het risico op werkloosheid door het missen van kwalificaties wordt vanzelfsprekend voor een groot deel bepaald door het opleidingsniveau van de werkende (Bonoli, 2005; Taylor-Gooby, 2003).

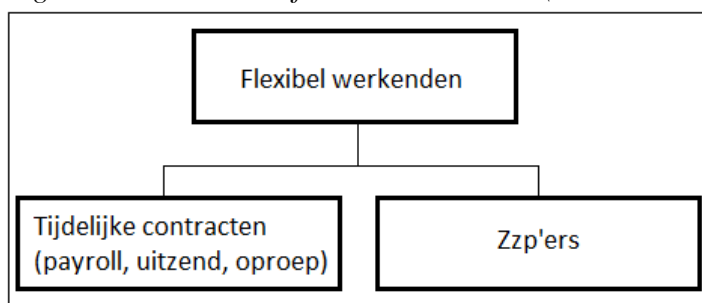
2: De verdeling van inkomens(on)zekerheid en kenmerken van werkenden

In hoofdstuk 1 zijn we ingegaan op inkomens(on)zekerheid in Nederland. Onze stelling is echter dat inkomenszekerheid ongelijk verdeeld is onder de beroepsbevolking. In dit hoofdstuk wordt daarom dieper ingegaan op arbeidsmarktposities, ofwel contractvormen, en persoonlijke kenmerken van werkenden. In de sectie over contractvormen probeert dit onderzoek een onderscheid tussen contractvormen te maken op basis van twee dimensies, namelijk loondienst versus vrij/opdrachten en vast versus tijdelijk. Omdat er op basis van dit onderscheid tal van uitzonderingen te bedenken zijn, wordt een derde dimensie toegevoegd, namelijk opleidingsniveau.

2.1: De invloed van contractvorm op zekerheid

Sinds de jaren 90 van de vorige eeuw verloor het vaste contract langzaam zijn vanzelfsprekendheid. Door de stijgende kosten van ontslag van werknemers met een vast contract ontstond een bloeiende uitzendbranche. Hierdoor groeide ook de diversiteit in contractvormen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Kijkend naar al deze contractvormen, kan er breed gezien onderscheid gemaakt worden tussen de volgende twee contractvormen: vast en 'flex' (Kremers et al., 2017). Het vaste contract is een contract voor onbepaalde tijd met een kleine marge als het gaat om variabiliteit van de te werken uren. Bij 'flex' contracten is meer onderscheid mogelijk. Zo vallen tijdelijke contracten, payroll, uitzend en oproepwerk en zzp-schap allemaal onder de noemer 'flex'. Zie hieronder figuur 1.

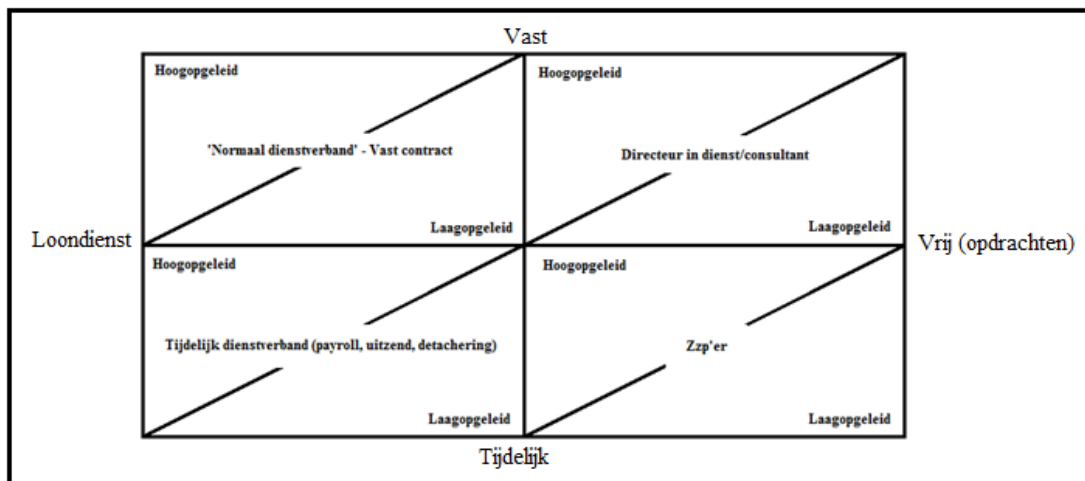
Figuur 1: vormen van flexibel werkenden (Kremers et al., 2017).



Om inzicht te krijgen in hoe de risico's precies verdeeld zijn, wordt in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen vier typen arbeidsrelaties op basis van twee dimensies. De eerste dimensie waarop dit gebeurt, is het hebben van een vast versus een tijdelijk contract. De tweede dimensie is het werken in loondienst versus het niet werken in loondienst, ofwel het vrij aannemen van opdrachten. De daaruit voortvloeiende vormen van arbeidsrelaties zijn in

figuur 2 weergegeven. Echter, zoals dit onderzoek betoogt, is het op basis van de bovengenoemde twee dimensies niet mogelijk om een volledige taxonomie van de arbeidsmarkt te bouwen als het gaat om inkomenszekerheid. Binnen de verschillende groepen werkenden is veel variatie als het gaat om het werk dat zij doen en de inkomenszekerheid die zij hebben. Daarom is gekozen om een derde dimensie toe te voegen, namelijk opleidingsniveau. Hierbij is het voor dit onderzoek van belang in hoeverre de bovengenoemde kanteling in de arbeidsrelatie binnen elk van deze groepen werkenden plaatsvindt. De verwachting is hier dat de inkomenszekerheid verschilt tussen werkenden in vaste dienst en werkenden in tijdelijke dienst, maar ook tussen werkenden in loondienst en werkenden die vrij op basis van opdrachten werken (CPB, 2016, p. 6). Daarnaast wordt verwacht dat de inkomenszekerheid verschilt tussen opleidingsniveaus.

Figuur 2: vier verschillende arbeidsverbanden plus opleidingsdimensie



2.2: De invloed van contractvorm en kenmerken op zekerheid

Recent onderzoek wijst uit dat mensen in mindere mate vergelijkbare risico's lopen op de arbeidsmarkt, wat weer verminderd solidair gedrag op de werkvloer als heeft (Dekker, 2014). Vooral lager- en middelbaaropgeleiden met tijdelijke contracten ervaren een gebrek aan erkenning en levensloopsperspectief. Flexibel werkenden van middelbare leeftijd zijn vaak minder kwetsbaar. Daarnaast zijn risico's op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld onder verschillende leeftijdscohorten. Jongvolwassenen die hun leven aan het opbouwen zijn hebben weinig economische weerbaarheid, ook de zzp'ers onder hen. Ouderen ondervinden daarnaast vooral problemen bij de transitie van werkloosheid naar werk. Het is voor ouderen op de arbeidsmarkt moeilijker om, eenmaal werkloos, weer aan een baan te komen (Van Vuuren et al., 2011). In termen van het bijhouden van benodigde vaardigheden voor

duurzame inzetbaarheid is er sprake van een *age bias* op de arbeidsmarkt (Zwick, 2015; Addio et al., 2010). Door deze bias komt de inzetbaarheid van oudere werknemers onder druk te staan. Voor jongere werkenden geldt vooral dat zij de meeste kans hebben op een flexibele arbeidsrelatie (Kremers et al., 2017). Ook is de mate waarin men snel nieuw werk vindt na ontslag ongelijk verdeeld onder de verschillende groepen werkenden (Goos et al., 2009).

Dit heeft in grote mate te maken met opleidingsniveau: mensen met een hoger opleidingsniveau bezitten basisvaardigheden op een hoger niveau en kunnen zich sneller laten omscholen of hun vaardigheden op peil houden met cursussen. Hierin is een duidelijk verschil te zien tussen verschillende leeftijdsgroepen. Oudere werkenden hebben vaak minder kans op nieuw werk omdat zij minder aanpassingsvermogen bezitten dan jongere werkenden (Ng & Law, 2014; Yeatts et al., 2010). Ook de regelingen om het risico van arbeidsongeschiktheid te dekken hebben een ongelijk effect op werkenden. Zo genieten mensen in loondienst meer bescherming op dit vlak, daar het voor zzp'ers niet verplicht is de vaak dure arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. In de praktijk komt het er op neer dat veel zelfstandigen zich niet laten verzekeren: slechts 20 procent van de zelfstandigen is verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid (CBS, 2016). Op basis van figuur drie en de vorige sectie, worden in dit onderzoek aannames gedaan over het risicoprofiel van verschillende werkenden, welke in tabel 1 te zien zijn. Op basis van dit hoofdstuk is het volgende model opgesteld, met de verwachting dat de verschillen tussen werkenden als het gaat om contractvorm en persoonlijke kenmerken, voor een groot deel de verschillen in hun inkomens(on)zekerheid bepaalt. De verwachting is dan ook dat de inkomenszekerheid van werkenden afhangt van hun arbeidsmarktpositie en persoonskenmerken.

Tabel 1: regelingen per risico (Vrooman, 2016), afgezet tegen type werkende.

Regeling	Vast loon	Tijdelijk	Consultant	Zzp'er
Werkloosheid door ontslag				
WW-uitkering	Ja	Misschien	Nee	Nee
Transitievergoeding	Ja	Misschien	Nee	Nee
Herplaatsing	Ja	Nee	Nee	Nee
Arbeidsongeschiktheid				
ZW-uitkering/ WIA-uitkering	Ja	Misschien	Vrijwillig	Vrijwillig
Kwalificaties				
Scholingsregelingen (vakbekwaamheid/uitoefenen functie)	Ja	Ja (tenzij onderscheid vast-tijdelijk gerechtvaardigd is)	Nee	Nee
Omscholing bij verval functie (ontslag voorkomen)	Ja	Nee	Nee	Nee
Fiscale regelingen t.b.v. werknemers	Vaak	Misschien	Nee	Nee
Premiekortingen t.b.v. werkgevers	Ja	Ja	Nee	Nee
Leeftijd/ ouderdom				
AOW	Ja	Ja	Ja	Ja
Aanvullend pensioen	Ja (90%)	Misschien	Vrijwillig	Vrijwillig
Risico				
WW-uitkering	Laag	Hoog	Gemiddeld	Hoog
Arbeidsongeschikt	Laag	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog
Kwalificaties	Gemiddeld	Hoog	Laag	Hoog
Leeftijd/ouderdom	Laag	Hoog	Laag	Gemiddeld

3: Trends op de Nederlandse arbeidsmarkt

De trends die dit onderzoek onderscheidt zijn flexibilisering, globalisering, sectorvervaging en technologische ontwikkelingen (Koster, Korte, Van de Goorbergh & Bloem, 2017; Koster, Bloem & Van de Goorbergh, 2017). Hierbij wordt gesteld dat deze trends een negatieve impact hebben op werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden en inkomenszekerheid. We bespreken globalisering en toegenomen mondiale competitie, technologische ontwikkeling en flexibilisering als de grootste ‘boosdoeners’ als het gaat om de afnemende inkomenszekerheid van werkenden. Over het bestaan van deze trends op de Nederlandse arbeidsmarkt is weinig discussie (Kremer et al., 2017). Ook is het duidelijk dat de Nederlandse organisatie van arbeid uniek is binnen westerse economieën. Wel is er veel discussie over zowel hun oorzaken als hun effect op de organisatie van arbeid. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de wetenschappelijke discussie omtrent de onderliggende macro-economische, culturele en institutionele ontwikkelingen die al dan niet ten grondslag liggen aan de waargenomen trends.

3.1: Onderliggende oorzaken voor trends op de Nederlandse arbeidsmarkt

In deze paragraaf worden de volgende oorzaken voor trends op de Nederlandse arbeidsmarkt besproken. Dit is nodig omdat de Nederlandse organisatie van arbeid, vooral door de mate van flexibilisering, als uniek beschouwd mag worden (zie ook tabel 2). Hierbij volgen we de conclusie van Kremer et al. (2017), die stelt dat het in de verklaring van de unieke Nederlandse organisatie van arbeid niet mogelijk is een afzonderlijke oorzaak voor deze trends aan te wijzen, maar dat verschillende factoren complementeren met de Nederlandse culturele en institutionele setting.

Onder culturele ontwikkelingen die impact hebben op de organisatie van arbeid onderscheidt dit rapport de volgende twee. Ten eerste is er sprake van een groeiende emancipatie van werkenden, waardoor zij steeds meer verlangen naar vrijheid en autonomie, ook op het werk. De sinds een aantal jaren toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen daarnaast, zorgt ervoor dat steeds meer mensen werk en gezinsleven proberen te combineren en er dus afstand wordt genomen van de traditionele werkverdeling binnen het gezin (Plantenga, 2017; Bonoli, 2005). De culturele visie op arbeidsverhoudingen stelt dat het ontstaan van de los-vast arbeidsmarkt niet van bovenaf (dus door globalisering en technologisering), maar van onderop komt. Ten tweede is er sprake van individualisering, wat gevolgen heeft voor de solidariteit en organisatie van werkenden (De Beer & Koster, 2009) en uiteindelijk leidt tot meer geïndividualiseerde arbeidsrelaties (Cremer et al., 2015).

Daarnaast wordt gesteld dat culturele ontwikkelen ook bijdragen aan de verklaring van de snelle opkomst van het zzp-schap in Nederland. Waar mensen verlangen naar meer vrijheid, flexibiliteit en autonomie, biedt bijvoorbeeld het zzp-schap uitkomst. Waar Amerikaans onderzoek dit eerder al suggereerde (Benz & Frey, 2003; Blanchflower, 2000; Taylor, 1996), laten Josten, Vlasblom & Vrooman (2014) zien dat dit ook voor de Nederlandse werkende geldt. Mensen werken in toenemende mate liever in hun eigen tijd en als eigen baas. Toch zijn er ook die suggereren dat de voorkeur voor zzp-schap en flexibel werk niet altijd ‘van onderop’ komt. Niet alle zzp’ers kiezen vrij voor deze vorm van werken en een deel van de zzp’ers wordt door werk- of opdrachtgevers gedwongen om in dergelijke constructies te werken. Dit *push*-mechanisme (Moore & Mueller, 2010; Taylor, 1996), zorgt dat beperkte kansen op de arbeidsmarkt werkenden richting het zzp-schap drijft. Ook is het voor mensen die onvrijwillig hun baan kwijtraken waarschijnlijker dat zij zzp’er worden dan voor mensen die vrijwillig hun baan opzeggen (Moore & Mueller, 2010). Ook andere vormen van flexibel werk, zoals de tijdelijke contractvorm, laten zich moeilijk verklaren door culturele ontwikkelingen. 80 procent van de flexibel werkenden geeft namelijk de voorkeur aan een vast dienstverband (Kremer et al., 2017; Euwals, De Graaf-Zijl & Van Vuuren, 2016). Bij tijdelijke contracten is er eerder sprake van flexibiliteit van de werknemer (contractvorm) dan vóór de werknemer (autonomie in werkuren en -locatie). Kortom, ook voor culturele ontwikkelingen geldt dat zij slechts onderdeel zijn van de trends die zorgen voor veranderende arbeidsverhoudingen en flexibilisering.

Culturele ontwikkelingen spelen in zowel Nederland als in de ons omringende landen een rol. Wat verklaart dan het bestaande verschil in flexibilisering? Wat ons land anders maakt dan andere landen zijn onze nationale institutionele kaders (Kremer et al., 2017). De wet- en regelgeving rond arbeid en sociale zekerheid kunnen contractflexibilisering in de hand werken of juist afremmen. In OESO-rapporten wordt Nederland steevast genoemd als land waar ontslagrecht een belangrijke verklaring is voor de toename van tijdelijke contracten. Het Nederlandse ontslagrecht zou zo streng en star zijn dat werkgevers wel tijdelijke krachten moeten aannemen of zich moeten wenden tot zzp’ers om wendbaar en slank genoeg om te overleven te blijven. Door de stijgende kosten van ontslag van werknemers met een vast contract ontstond een bloeiende uitzendbranche (Kremer et al., 2017). Daarbij komt dat er in ons land heel weinig verplichtingen verbonden zijn aan het aannemen van mensen op basis van tijdelijke contracten. Zie tabel 2 voor flexibilisering in percentages per West-Europese economie.

Tabel 2. Flexibilisering in West-Europese arbeidsmarkten (bron: CPB, 2016).

Land	Percentage tijdelijk		Percentage zzp	
	1997	2014	1997	2014
Nederland	10%	18%	7%	11%
België	5%	7%	13%	9%
Duitsland	10%	12%	5%	5%
Denemarken	10%	7%	4%	4%
Zweden	13%	16%	6%	5%
Noorwegen	11%	7%	6%	5%
Frankrijk	12%	14%	6%	7%
Verenigd Koninkrijk	5%	7%	15%	15%

3.2: De impact van globalisering op zekerheid

Globalisering is een concept dat veel definities kent. Een belangrijk aspect van globalisering is dat het een *proces* is. Kort samengevat, luidt een werkbare definitie van globalisering als volgt: “...toenemende grensoverschrijdende interactie” (De Beer & Koster, 2009, p. 105), waarbij interactie duidt op economisch, sociaal of politiek contact tussen actoren, en grensoverschrijdend duidt op interactie tussen actoren gescheiden door nationale grenzen. Een deel van de literatuur omtrent de organisatie van arbeid suggereert dat flexibilisering, polarisatie en sectorvervaging veroorzaakt worden door de toegenomen mondiale concurrentie op productmarkten (Kremer et al., 2017). Globalisering kan leiden tot (hyper)concurrentie, met een *race to the bottom* als het gaat om arbeidsvoorwaarden en het ontstaan van *winner takes all* markten tot gevolg (Kalleberg, 2011; Vos & Grundemann, 2008; Streeck, 1998; Koster, 2009). Met de *race to the bottom* wordt bedoeld dat wanneer landen wedijveren om investeringen, hun normen ter bescherming van werkenden milder worden om zo meer bedrijven aan te kunnen trekken (Davies & Vadlamannati, 2014). In *winner takes all* markten houden de best presterende actoren een zeer groot deel van de inkomsten, waardoor er voor de rest van de actoren nog maar weinig te verdelen valt, wat zijn weerslag vindt in arbeidsvoorwaarden en lonen.

Ook polarisatie van de arbeidsmarkt kan deels verklaard worden door globalisering, daar het vaak juist om routinematig werk van het middensegment van de arbeidsmarkt gaat dat wordt geoutsourcet (offshoring) naar buitenlandse arbeidsmarkten (Goos, Manning & Salomons, 2014). Volgens Dekker (2014) bestaat er bijvoorbeeld een duidelijke samenhang

tussen toenemende globalisering en lagere werkloosheid aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft globalisering een schijnbaar negatief effect op zowel de organisatiegraad als -kracht van werknemers (Piazza, 2015; Scruggs & Lange, 2002). Vakbonden moeten afwegingen maken tussen het behoud van werkgelegenheid – dat anders verdwijnt naar goedkopere, buitenlandse arbeidsmarkten – en arbeidsvoorwaarden. In wat Vos & Gründemann (2008, p. 316) *concession bargaining* noemen, worden vakbewegingen genoodzaakt om lagere lonen en minder attractieve arbeidsvoorwaarden te accepteren teneinde bestaande werkgelegenheid te behouden. Echter, zoals Kremer et al. (2017) stellen in het WRR rapport, is er geen wetenschappelijke consensus over de relatie tussen globalisering en de waargenomen trends op de arbeidsmarkt. De aard en sterkte van het effect van globalisering op arbeidsnormen verschilt niet alleen per economie, maar ook per sector en binnen sectoren (Lansbury, Kitay & Wailes, 2003).

3.3: De impact van technologische ontwikkelingen op zekerheid

Technologische ontwikkelingen maken het voor organisaties gemakkelijker om de productie van goederen en diensten op te delen in deeltaken en deze zo efficiënt mogelijk te organiseren, waardoor banen bundels van taken worden (Went et al., 2015). Met andere woorden, bestaan banen steeds meer uit een set van vastgestelde deeltaken, welke door machines vervangen kunnen worden of kunnen worden losgeknipt, waardoor het mogelijk wordt om online deeltaken te laten freelancen. Met het verdwijnen van deeltaken kunnen nieuwe deeltaken aan het pakket van de baan worden toegevoegd. Technologische ontwikkelingen hebben er op deze manier zeker aan bijgedragen dat zowel de flexibilisering als polarisatie van de arbeidsmarkt is toegenomen. Wanneer banen uit een totaal van kleine deeltaken bestaan, is het makkelijker om een grotere flexibele schil aan te houden die deze deeltaken uitvoert. Ook de opkomst van de deeleconomie, mogelijk gemaakt door technologische innovaties, draagt bij aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt (Schor, 2017). Denk hierbij aan taxibedrijf Uber of bezorgservice Deliveroo, die alleen nog maar het platform waarop het werk gecoördineerd wordt willen faciliteren, en in de toekomst alleen nog maar arbeidsrelaties via zzp-constructies aan willen gaan.

Naast het argument dat technologische ontwikkelingen bijdragen aan flexibilisering van de arbeidsmarkt, wordt ook gesteld dat de aard van het werk nog verder zal veranderen en dat over twintig jaar bijna de helft van alle professies over zal worden genomen door robots en machines (Frey & Osborne, 2013). Het laag- en middensegment van de arbeidsmarkt krijgen hier het meeste mee te maken. Lager en gemiddeld opgeleide werkenden krijgen

minder kansen, wat wijst op een *skill-biased* technologische ontwikkeling (Kalleberg, 2011; Goos & Katz, 1999). Daarnaast is er sprake van *routine-biased* technologische ontwikkeling, waarbij vooral veel routinematig werk wordt overgenomen door technologie. Dit heeft baanpolarisatie op de arbeidsmarkt tot gevolg (Goos, Manning & Salomons, 2014), waarbij voorheen zekere banen in het middensegment plaatsmaken voor preciaire arbeid. Met andere woorden, banen in slechte omstandigheden, met lagere lonen, mindere voorwaarden en vrijwel geen lange termijnzekerheid (Kalleberg, 2011).

Daarnaast helpen technologische ontwikkelingen sectorvervaging in de hand, omdat het voor organisaties makkelijker wordt hun activiteiten met ‘sectorvreemde’ elementen uit te breiden (Cremers, Mevissen & De Weert, 2015, p. 50). Ook verandert het werk binnen sectoren, waardoor beroepen uit andere sectoren de bedrijfstak binnenkomen of er beroepen ontstaan op het raakvlak van twee sectoren. Dit heeft als gevolg dat organisaties kunnen ‘shoppen’ tussen cao’s, wat in het argument van *race to the bottom* van Davies & Vadlamannati (2014) past, daar het aannemelijk is dat organisaties voor de minst strikte arbeidsvoorwaardenpakketten zullen kiezen. Door de impact van technologische ontwikkelingen ontwikkelt een deel van de bedrijven binnen een bedrijfstak zich zodanig dat zij zich niet meer kunnen of willen identificeren met de rest van de bedrijven en niet meer onder eenzelfde cao willen vallen (Cremers et al., 2015).

3.4: De impact van flexibilisering op zekerheid

De flexibele, ofwel ‘los-vast’ organisatie van arbeid, wordt gekenmerkt door lossere verbintenissen tussen werkenden en opdracht- en werkgevers, alsmede door een groeiend aantal nieuwe vormen van werk (Kremer et al., 2017). Flexibilisering wordt gezien als de meest ingrijpende ontwikkeling op de hedendaagse arbeidsmarkt. Flexibilisering kent vele gezichten, en dus ook veel definities. Zo wordt flexibilisering bijvoorbeeld gedefinieerd als de proportie parttime werk, tijdelijke contracten en zzp-schap (Barbieri, 2009). Andere auteurs zien flexibilisering niet als uitkomst, maar juist als het proces van het verdwijnen van reguleringen en instituties die werknemers beschermen (Wallace, 2003). Met andere woorden, slaat flexibilisering op het lossere en minder rigide worden van institutionele reguleringen omtrent arbeidsrelaties. Samenvattend, heeft flexibiliteit op de arbeidsmarkt grofweg drie gezichten (Muselaers et al, 2016).

Ten eerste is flexibiliteit bedoeld om het voor werkenden mogelijk te maken om te werken op een wijze die aansluit op persoonlijke voorkeuren. Ten tweede is er flexibiliteit die tegemoet komt aan veranderingen in de vraag naar arbeid van werk- en opdrachtgevers. Tot

slot is flexibiliteit bedoeld om instituties te omzeilen. In brede zin is er sprake van een flexibele arbeidsmarkt of flexibilisering als werkenden en werkgevers geen vaste contractrelatie hebben (Kremer, Went & Knottnerus, 2017). De WRR (2017) hanteert de volgende werkbare definitie: onder flexibel werkenden vallen contracten van tijdelijke aard en zzp-werk. Hierbij is een flexibel contract een arbeidsovereenkomst van beperkte duur of voor een aantal uren dat niet vast staat. Hieronder valt ook uitzendwerk, *payrolling* en oproepwerk. Ook het tijdelijk contract, waarbij de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer van beperkte duur is, valt onder de definitie van flexibel werken (Kremer et al., 2017).

Met flexibilisering van de arbeid wordt, ten tweede, vanuit werkgeversperspectief beoogd schommelingen in de vraag naar te verrichten arbeid op te vangen door middel van enerzijds hoeveelheidsaanpassingen (volumeflexibiliteit) en anderzijds prijsaanpassingen, ofwel loonflexibiliteit (Dekker & Dorenbos, 1997). De groei in tijdelijk en zzp-werk wordt grotendeels veroorzaakt door de groeiende vraag naar flexibiliteit en innovatie van werkgevers (De Cuyper et al., 2007). Het bouwen van een flexibele schil houdt werkgevers 'slank' en dus wendbaar doordat het ze de mogelijkheid geeft om administratieve kosten te externaliseren en minder werknemers langdurig aan zich te binden (Kalleberg, Reynolds & Marsden, 2003).

Grof gezegd, betekent meer flexibilisering minder zekerheid van betaald werk (CBS, 2016; Kalleberg, 2000). De kans op werkloosheid en armoede is voor werkenden met een flexibel contract driemaal zo hoog als voor werknemers met een vast contract (CBS, 2016). Daarnaast wonen juist zzp'ers en flexwerkers vaker samen met iemand in dezelfde omstandigheid, wat de onzekerheid juist verdubbelt (Kremer et al., 2017). Vandaag de dag is Nederland door de hoogste proportie flexibel werkenden 'kampioen' flexibele arbeid in Europa (Julen, 2016; Leupen, 2016), en is vast betaald werk als norm aan het verdwijnen. In Nederland zien we dat flexibiliteit verschillende vormen van onzekerheid met zich meebrengt: inkomensonzekerheid, psychologische onzekerheid en onzekerheid in de levensloop (De Cuyper et al., 2008). In de eerste plaats inkomensonzekerheid, welke hierboven reeds aan bod is gekomen. Door de flexibilisering zijn de arbeidsmarktpositie en zekerheid voor een deel van de beroepsbevolking van comfortabel in kwetsbaar veranderd (Kremer et al., 2017). Vooral de jongere cohorten tot 35 jaar zijn zeer kwetsbaar (CBS, 2016) en in het algemeen verkeren tijdelijk werkenden zelden in een comfortabele positie als het gaat om inkomenszekerheid.

Flexibilisering heeft ook impact op het risico op werkloosheid door arbeidsongeschiktheid. Het risico op verlies van inkomen door arbeidsongeschiktheid is

ongelijk verdeeld onder de beroepsbevolking (Ettner & Grzywacz, 2001). Het risico op inkomstenverlies door werkloosheid door arbeidsongeschiktheid is kleiner voor mensen in loondienst dan voor zzp'ers die op opdrachtbasis werken. Daarnaast laat onderzoek dus zien dat zzp'ers zich significant minder verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid dan mensen in loondienst (Leupen, 2016; CBS, 2016). Ook laat het aantal verzekerde zzp'ers een daling van 23.4% tot 21.9% zien tussen 2011 en 2013. Ook zijn mensen met een vast contract beter beschermd tegen verlies van inkomen door arbeidsongeschiktheid dan mensen met een flexibel contract. Het verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten is relatief groot in Nederland (CPB, 2016).

Daarnaast is het risico op inkomensverlies dat gepaard gaat met leeftijd hoger voor mensen met tijdelijke dienstverbanden dan voor mensen in vaste dienstverbanden. Door veranderingen in het werkveld komt de inzetbaarheid van ouderen steeds verder onder druk te staan. Dit komt doordat er sprake is van een *age-bias* in training en investering van werkgevers in werkenden (Zwick, 2015; D'Addio et al., 2010). Hierdoor is het voor organisaties aantrekkelijker om in jongere werkenden te investeren. Ook heeft de contractvorm invloed op de grootte van het risico en de kans op verkleining ervan. Het risico is hoger voor arbeidsverbanden aan de flexibele kant van de arbeidsmarkt, daar het voor organisaties minder aantrekkelijk is om te investeren in mensen die op tijdelijke basis aan hen verbonden zijn (Payne, 2000; Jonker & De Grip, 1999). Daarnaast is het voor zzp'ers ook moeilijk om aan kwalificatie-eisen te kunnen blijven voldoen, daar zij zelf verantwoordelijk zijn voor de bijscholing die nodig is om hun kwalificatiepakket op peil te houden. Wel lijkt verkennend onderzoek te laten zien dat zzp'ers meer investeren in opleiding dan werknemers in loondienst (Kooter & Waasdorp, 2016).

3.5: De impact van sectorvervaging op zekerheid

Als gevolg van toegenomen concurrentie, economische recessie en technologische ontwikkeling, vervagen de verschillen tussen sectoren en de overeenkomsten tussen bedrijven binnen sectoren (Cremers et al., 2015). Sectorvervaging, ofwel het ineenschuiven van sectoren alsook de diversificatie over sectorgrenzen heen, heeft effect op de bedrijfstak- en sector-cao (Nagelkerke & De Nijs, 2006). Sectorvervaging kan zowel intentioneel als niet-intentioneel ontstaan. De verschillen tussen sectoren en overeenkomsten tussen organisaties binnen sectoren vervagen op drie manieren. Ten eerste breiden organisaties hun activiteiten uit met 'sectorvreemde' elementen (Cremers et al., 2015). Ten tweede verandert het werk binnen sectoren, waardoor beroepen uit andere sectoren de bedrijfstak binnenkomen, of er

ontstaan beroepen op het raakvlak van twee sectoren, zoals bijvoorbeeld in de zorg of installatietechniek, waar in toenemende mate specialistische ICT-kennis voor nodig is (Cremers et al., 2015).

Tot slot ontwikkelt een deel van de organisaties binnen een sector of bedrijfstak zich zodanig, dat zij zich niet meer willen of kunnen identificeren met de rest van de organisaties in de sector, en derhalve niet meer onder eenzelfde cao willen vallen (Cremers et al., 2015; Marginson, 2004). Een voorbeeld hiervan vindt men in private klinieken die niet meer onder de algemeen verbindend verklaarde ziekenhuis-cao willen vallen (Berends, 2015). Het gelijke speelveld dat een algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao biedt, kan volgens Nagelkerke & De Nijs (2006, p. 8) in toenemend geïntegreerde, internationale productmarkten steeds meer contraproductief werken. Als gevolg hiervan proberen organisaties manieren te vinden om onder de algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak- of sector-cao uit te komen. Cao-onderhandelingen komen onder toenemende druk te staan (Marginson, 2004), en een trend richting gedecentraliseerde onderhandelingen op bedrijfsniveau wordt steeds zichtbaarder (Nagelkerke & De Nijs, 2003). Door de afnemende representativiteit van collectiviteiten en individualisering van beleid in zijn geheel is meer maatwerk nodig bij het inrichten van arbeidsverhoudingen (Korver, 2012). Op basis van dit hoofdstuk is het volgende model en hypothese opgesteld, met de verwachting dat de mate waarin werkenden door deze trends worden beïnvloed, voor een groot deel hun inkomens(on)zekerheid bepaalt. De verwachting is daarmee dat de inkomenszekerheid van werkenden afhankelijk is van globalisering, technologische ontwikkeling, flexibilisering en sectorvervaging.

4: Wisselwerking tussen trends en kenmerken: polarisatie van de arbeidsmarkt?

In de vorige hoofdstukken hebben we afzonderlijk de invloed van kenmerken en arbeidspositie en trends op de arbeidsmarkt op de zekerheid van werkenden besproken. In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de wisselwerking tussen trends en kenmerken als het gaat om hun invloed op de zekerheid van werkenden. Hierbij worden twee hypothesen getoetst. De eerste hypothese gaat er vanuit dat de invloed van de trends op de inkomenszekerheid van werkenden niet of nauwelijks aanwezig is, daar de inkomenszekerheid van werkenden juist meer afhangt van hun kenmerken en arbeidsmarktpositie. De tweede hypothese gaat er juist vanuit dat trends en kenmerken elkaar versterken in hun effect op de inkomenszekerheid van werkenden, waardoor de ongelijkheid in inkomenszekerheid die gebaseerd is op kenmerken van werkenden juist vergroot wordt door de trends.

4.1: Polarisatie van de Nederlandse arbeidsmarkt

Polarisatie van de arbeidsmarkt houdt in dat banen in het middensegment van de arbeidsmarkt onder druk komen te staan (Dekker & Van der Veen, 2017). Zoals hierboven beschreven, is dit vooral een gevolg van technologische ontwikkelingen die het voor bedrijven mogelijk maken delen van het werk te automatiseren. Juist in het middensegment komt hierdoor de vraag naar arbeid onder druk te staan. De Beer (2001) geeft een uitbreiding van het begrip polarisatie. Met polarisatie wordt ook bedoeld dat aan zowel de onderkant als bovenkant van de arbeidsmarkt zich trends voordoen in de kwaliteit van de arbeid (De Beer, 2001). In het midden- en laagsegment van de arbeidsmarkt overheersen degradatie-tendensen als het gaat om de kwaliteit van de arbeid. In het hoge segment daarentegen, is juist sprake van *regradatie*-tendensen, wat er op wijst dat de kwaliteit van arbeid in dit segment juist hoger wordt. Met *regradatie* wordt een verbetering van de kwaliteit van arbeid bedoeld, en met degradatie juist een verslechtering.

Tot 2000 werd de afnemende werkgelegenheid in het laagsegment van de arbeidsmarkt vooral verklaard door *skill-biased* technologische ontwikkelingen (Goos, Manning & Salomons, 2014; 2009) en door de *routinization hypothesis* (deze ziet banen als sets van routinetaken). Met de skill bias wordt bedoeld dat mensen die reeds in het bezit zijn van een goede set vaardigheden (hoger opgeleiden) baat hebben bij technologische ontwikkelingen, terwijl mensen die juist relevante vaardigheden (lager opgeleiden) missen er harder door worden geraakt. Door deze verklaring is het aannemelijk te verwachten dat de banen en de kwaliteit van arbeid in het hoog segment zullen groeien, en in het laagsegment zullen afnemen. Verder onderzoek (Autor, Katz & Kearny, 2006; Goos & Manning, 2007)

laat echter zien dat er in de Verenigde Staten en Europa groei is in zowel het hoog als laagsegment, en juist krimp in het middensegment. Volgens De Beer (2001, p. 13) kan polarisatie van de arbeidsmarkt als volgt worden gedefinieerd. Ten eerste groeit zowel het aandeel hogere functies als het aandeel lagere functies, terwijl het middensegment juist krimpt. Daarnaast groeit zowel het aandeel werkenden met goede arbeidsomstandigheden en veel autonomie als het aandeel werkenden met slechte arbeidsomstandigheden en weinig autonomie. Als gevolg hiervan neemt tot slot de ongelijkheid van de loonverdeling toe. De verklaring van skill-biased technologische verandering alleen volstaat niet in de verklaring van polarisatie van de arbeidsmarkt.

Hierin doet de *routinization* hypothese dit beter (Terzidis, Van Maarseveen & Ortega-Argilés, 2017). Door vervanging van routinewerk door technologie neemt ook de werkgelegenheid in het middensegment af (Dekker & Van der Veen, 2017, p. 11). De routine-hypothese suggereert dus dat een van de effecten van technologische ontwikkeling het vervangen van routinematig werk is. Dit routinematig werk komt vooral in het middensegment voor. Een gevolg hiervan is naar verwachting een structurele verschuiving van het arbeidsaanbod: de werkenden uit het krimpende middensegment zullen naar verwachting een aanzienlijk deel van de banen uit het laagsegment opeisen (De Graaf-Zijl et al., 2015, p. 15). Door polarisatie komen het middensegment (direct) en laagsegment (indirect) dus onder druk te staan (De Graaf-Zijl et al., 2015). Voor werkenden betekent polarisatie een verandering van de risico's die zij lopen. Maar dit hoeft niet per sé een negatieve verandering te betekenen. De contractvorm van de werkende heeft invloed op de grootte van het risico en de kans op verkleining. Het risico is hoger voor arbeidsverbanden aan de flexibele kant van de arbeidsmarkt, daar het voor organisaties minder aantrekkelijk is om te investeren in mensen die op tijdelijke basis aan hen verbonden zijn (Payne, 2000; Jonker & De Grip, 1999).

Daarnaast is het voor zzp'ers ook moeilijk om aan kwalificatie-eisen te kunnen blijven voldoen, daar zij zelf verantwoordelijk zijn voor de bijscholing die nodig is om hun kwalificatiepakket op peil te houden. Wel laat verkennend onderzoek zien dat zzp'ers meer investeren in opleiding dan werknemers in loondienst (Kooter & Waasdorp, 2016). Het probleem met polarisatie en zekerheid op werk en inkomen is een mogelijk Mattheus-effect op de Nederlandse arbeidsmarkt (Van Damme et al., 2005). Dit houdt in dat in mensen die reeds in het bezit zijn van goede vaardigheden meer wordt geïnvesteerd dan in mensen die die vaardigheden niet hebben, waardoor het verschil in kwaliteit van arbeid verder toe zal nemen. Met andere woorden, complementeren inkomen, opleiding en sociale hulpbronnen elkaar als

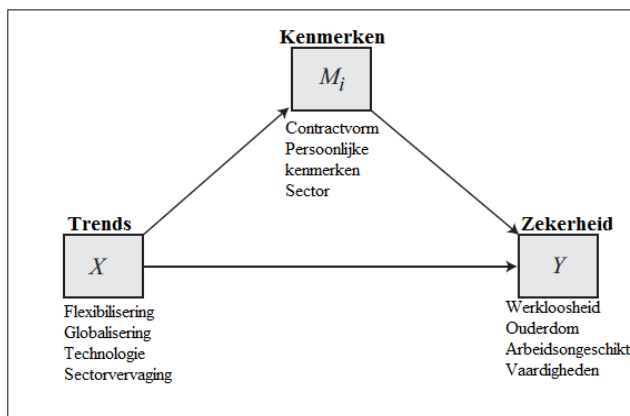
het gaat om het ontwikkelen van arbeidsrelevante vaardigheden (zie Dekker & Van der Veen, 2017, p. 9).

4.2: Verschillen in zekerheid versterkt door trends of verklaard door kenmerken?

Zoals in de inleiding vermeld, is dit onderzoek juist gemoeid met de wisselwerking tussen de trends en kenmerken van werkenden. Omdat de mate van inkomenszekerheid verschilt per categorie werkenden, is het aannemelijk om te stellen dat ook de mate waarin werkenden geraakt worden door de trends verschilt. Immers heeft polarisatie geen negatief effect op werkenden in het hogere arbeidsmarktsegment, en kiezen ook hoogopgeleide werkenden zelfstandig voor het zzp-schap. Waar de trends op de arbeidsmarkt voor bepaalde groepen werkenden dus geen probleem hoeven te vormen en wellicht zelfs tot nieuwe kansen leiden, zorgen zij bij andere groepen werkenden voor toegenomen risico's en dus een afname van inkomenszekerheid.

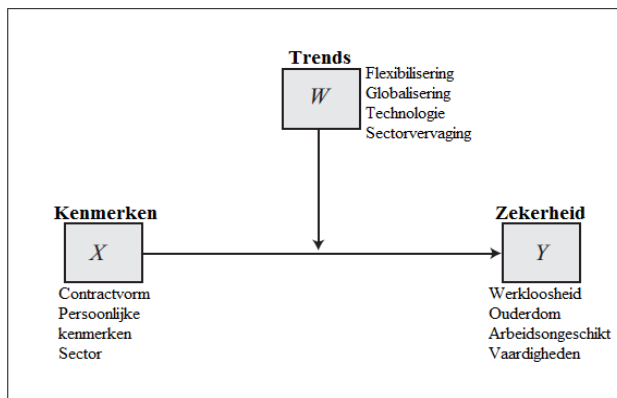
Uit het vorige volgen twee hypothesen over de wisselwerking tussen de trends op de arbeidsmarkt, de arbeidsmarktpositie en kenmerken van werkenden en de inkomenszekerheid. Enerzijds is het aannemelijk dat de invloed van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de inkomenszekerheid van werkenden deels of nagenoeg volledig wordt weggenomen door de invloed van persoonlijke kenmerken en arbeidsmarktpositie. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat blootstelling aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet direct leidt tot vermindering van inkomenszekerheid, maar dat - als gevolg van die ontwikkelingen - een verslechterde arbeidsmarktpositie en persoonlijke kenmerken een veel sterkere invloed op inkomenszekerheid heeft. Het conceptuele model dat bij deze redenering hoort is te zien in figuur 5.

Figuur 5: relatie tussen kenmerken, trends en zekerheid



Anderzijds is het aannemelijk dat de invloed van persoonlijke kenmerken en arbeidsmarktpositie op de inkomenszekerheid versterkt wordt door bovengenoemde trends, waardoor verschillen in zekerheid tussen werkenden alleen maar toenemen. Dit kan op de volgende twee manieren. Ten eerste is het mogelijk dat de inkomenszekerheid van werkenden met een slechte arbeidsmarktpositie en kenmerken alleen maar lager wordt doordat juist deze groep het hardst wordt geraakt door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ten tweede kan het zijn dat minder kwetsbare werkenden beter inspelen op de huidige trends op de arbeidsmarkt, waardoor het effect ervan op hun inkomenszekerheid beperkt blijft. Op deze manier is er dus sprake van een *Mattheus-effect*. Het conceptuele model dat bij deze redenering hoort is te zien in figuur 6.

Figuur 6: relatie tussen kenmerken, trends en zekerheid



Conclusie

In dit rapport presenteren we een model aan de hand waarvan veranderingen in arbeidsverhoudingen verder onderzocht kunnen worden. Belangrijk hierbij is dat het model niet uitgaat van een ontwikkeling in een specifieke richting, maar de mogelijkheid openhoudt dat globalisering, technologische ontwikkeling, flexibilisering en sectorvervaging voor de ene groep werkenden meer invloed zullen hebben dan voor anderen. Hoe dit precies uitwerkt wordt in vervolgonderzoek verder uitgewerkt.

Referenties

- Addio, A. D'., Keese, M. & Whitehouse, E. (2010). Population ageing and labour markets. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 613-635.
- Autor, D. H., Katz, L. F. & Kearney, M. S. (2006). The polarization of the U.S. labor market. *American Economic Review*, 96(2), 189-194.
- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621-628.
- Barling, J., Weber, T. & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 827-832.
- Becker, G. S. (1994). *Human capital revisited (3rd edition): Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Benda, L., Fenger, M., Koster, F., & Van der Veen, R.J.J. (2017). Social investment risks? An explorative analysis of new social risks in the social investment state. *Corvinus Journal of Sociology & Social Welfare*, 8(2), 25-42.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2003). The value of autonomy: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Working Paper no. 173, Institute for Empirical Research in Economics*, University of Zurich.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employed in OECD countries, *Labour Economics*, 7, 471-505.
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies. Providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy and Politics*, 33, 431-450.
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41, 359-375.
- CBS. (2018). *Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand* (Dataset). Geraadpleegd van [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80590NED&D1=3-7,10-14&D2=0&D3=0&D4=\(1-19\)-1&HD=130320-0959&HDR=T&STB=G1,G2,G3](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80590NED&D1=3-7,10-14&D2=0&D3=0&D4=(1-19)-1&HD=130320-0959&HDR=T&STB=G1,G2,G3).
- CBS. (2016a, 6 februari). Een op vijf zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/05/een-op-vijf-zzp-ers-verzekerd-tegen-arbeidsongeschiktheid>.
- CBS. (2016b, 9 juni). Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/21/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>.
- Cheng, H. L. G. & Chan, K. S. D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Cremers, J., Mevissen, J. & De Weerd, M. (2015). Effecten van algemeen verbindenverklaring. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Davies, R. B. & Vadlamannati, K. C. (2013). A race to the bottom in labor standards? An empirical investigation. *Journal of Development Economics*, 103(1), 1-14.
- De Beer, P. (2016). De grote golf van het sociale stelsel. In: Van Lieshout, P. (red.), *Sociale (on) zekerheid: De voorziene toekomst*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- De Beer, P. & Koster, F. (2009). *Sticking together or falling apart: Solidarity in an era of individualization and globalization*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- De Beer, P. (2001). Redegradatie en polarisatie op de postindustriële arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken*, 16(1), 6-17.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.

- De Graaf-Zijl, M., Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Den Ouden, A. & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dekker, F. & Van der Veen, R. (red.), (2017). *Het midden weg? Technologische ontwikkeling, globalisering, bedrijfsbeleid en kansen op de arbeidsmarkt*. Delft: Eburon.
- Dekker, F. & De Beer, P. (2014). *Flexibele arbeid: de rol van werkgevers*. Utrecht/Amsterdam: Verwey-Jonker Instituut/De Burcht.
- Dekker, F. (2014). Debat over tweedeling moet ook over de arbeidsmarkt gaan. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd op <https://www.socialevraagstukken.nl/debat-over-tweedeling-moet-ook-over-de-arbeidsmarkt-gaan/>.
- Dekker, R. & Dorenbos, R. (1996). Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *WORC Working Paper no. 96.07.011*.
- Duursma, M. (2017, 17 maart). Ouderen zijn vaker en langer werkloos, eenvijfde werklozen is 55 jaar of ouder. *NRC*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/17/arbeidsmarkt-ouderen-zijn-vaker-en-langer-werkloos-eenvijfde-werklozen-is-55-jaar-of-ouder-7422167-a1550774>.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare Capitalism*. Net Jersey: Princeton University Press.
- Ettner, S. L. & Grywacz, J. G. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: A social ecological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 101-113.
- European Commission (2016, 4 mei). *Part-time work: A divided Europe*. Geraadpleegd van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2535&furtherNews=yes>.
- Euwals, R., De Graaf-Zijl, M. & Van Vuuren, D. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. CPB Policy Brief 2016/14. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *September 7, 2013*.
- Gianetti, C., Madia, M. & Moretti, L. (2014). Job insecurity and financial distress. *Applied Financial Economics*, 24(4), 219-233.
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509-2526.
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63.
- Goos, M. & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.
- Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A & Berkhout, E. (2016). Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies. *CPB Background Document. November 2016*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Holzmann, R., & Jorgensen, S. (1999). Social protection as social risk management: Conceptual underpinnings of the social protection sector strategy paper. *Journal of International Development*, 11, 1005-1027.
- Jonker, N. & De Grip, A. (1999). *Do employees with flexible contracts receive less training?* (ROA Research Memoranda; No. 1E). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, FEW.
- Josten, E., Vlasblom, J. D. & Vrooman, C. (2014). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russel Sage.

- Kalleberg, A. L., Reynolds, J. & Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in U.S. organizations. *Social Science Research*, 32, 525-552.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Katz, L. F. & Autor, D. H. (1999). Changes in the wage structure and earning inequality. In: Ashenfelter, O. & Card, D. E. (red.). *Handbook of Labor Economics vol. 3A*, Amsterdam: Elsevier.
- Kooter, M. & Waasdorp, G. (2016, 15 februari). ZZP'ers investeren meer in opleidingen dan werknemers in loondienst. *ZIPconomy*. Geraadpleegd op <https://www.zipconomy.nl/2016/02/20846/>.
- Koster, F. (2009). The welfare state and globalisation: down and out or too tough to die? *International Journal of Social Welfare*, 18(2), 153-162.
- Koster, F., Bloem, D., & Van de Goorbergh, P. (2017). *Innovatie, ontwikkelingen en samenwerking. Een blik op het micro-MKB op basis van de Innovatief Personeelsbeleid-vragenlijst*. ICOON Paper 11. Tilburg: ICOON.
- Koster, F., Korte, M., Van de Goorbergh, P., & Bloem, D. (2017). *Vragenlijst "Innovatief Personeelsbeleid"*. Beschrijvende resultaten. ICOON Paper 10. Tilburg: ICOON.
- Krebs, T. & Yao, Y. (2016). Labor market risk in Germany. *IZA Discussion Paper No. 9869*. Geraadpleegd van <http://itswww.uvt.nl/lis/es/apa/apa-guide.pdf>.
- Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.), (2017). *Voor de zekerheid*. Den Haag: WRR.
- Krueger, A. B. & Pischke, J. S. (1992). The effect of social security on labor supply. A cohort analysis of the notch generation. *Journal of Labor Economics*, 10(2), 412-437.
- Lansbury, R. D., Kitay, J. & Wailes, N. (2003). The impact of globalization on employment relations: some research propositions. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(1), 62-74.
- Leupen, J. (2016, 11 januari). 'Nederland is kampioen onzeker werk in Europa'. *NRC*. Geraadpleegd van <https://fd.nl/economie-politiek/1134694/nederland-is-kampioen-onzeker-werk-in-europa>.
- Ligteringen, B. (2004, 29 mei). Domweg verdrongen in de kennismaatschappij. *De Groene Amsterdammer*, 22. Geraadpleegd van <https://www.groene.nl/artikel/domweg-verdrongen-in-de-kennismaatschappij>.
- Marginson, P. (2004). The changing relationship between sector- and company-level collective bargaining. In: Social and Economic Council, *Recent developments in European Industrial Relations*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Moore, C. S., & Mueller, R. E. (2010). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied Economics*, 34, 791-801.
- Muselaers, N., Van Vuuren, D. & Ter Weel, B. (2016). Accepteer een flexibele arbeidsmarkt en pas instituties aan. In: Verhulp, E. (red.). *De flexibele arbeidsmarkt in beweging*. Amsterdam: SDU Uitgevers.
- Nagelkerke, A. G. & De Nijs, W. F. (2006). Over de toestand van de Nederlandse arbeidsverhoudingen anno 2006: Dilemma's en onzekerheden. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 61(9), 354-366.
- Ng, E. S. W. & Law, A. (2014). Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1-14.
- Payne, M. (2000). The politics of case management and social work. *International Journal of Social Welfare*, 9, 82-91.
- Scruggs, L. & Lange, P. (2002). Where have all the members gone? Globalization, institutions and union density. *Journal of Politics*, 64, 126-153.
- Streeck, W. (1998). *The internationalization of industrial relation in Europe: Prospects and problems*. Working Paper Series in European Studies, 1 (1).

- Taylor, M. P. (1996). Earnings, independence or unemployment: why become self-employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253-265.
- Taylor-Gooby, P. (red.), (2004). *New risks, new welfare: The transformation of the European welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- Terzidis, N., Van Maarseveen, R. & Ortega-Argiles, R. (2017). *Employment Polarization in Local Labor Markets: The Dutch Case*. (CPB Discussion Paper; No. 358). Den Haag: Centraal Planbureau.
- UWV. (2016). *UWV landelijke arbeidsmarktprognose 2016. Update 29 januari 2016*. Geraadpleegd van https://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Arbeidsmarktprognose%202015-2016.pdf.
- Van Damme, M., De Haan, J., Kraan, K. Kwakkelstein, T., De Leede, J. Steijn, B. & Tijdens, K. (2005). *Verzonken technologie. ICT en de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Van Vuuren, T., Caniels, M. & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag en organisatie*, 24, 356-373.
- Vos, K. & Grundemann, R. (2008). Globalisering en arbeidsverhoudingen. *Arbeidsvraagstukken*, 24(3), 309-325.
- Vrooman, C. (2016a). *Meedoen in onzekerheid: Verwachtingen over participatie en protective* (oratie), Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Wallace, C. (2003). Work flexibility in eight European countries: A cross-national comparison. *Czech Sociological Review*, 39(6), 773-794.
- Went, R., Kremer, M. & Knottnerus, A. (red.), (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-verkenning, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zwick, T. (2015). Training older employees: What is effective? *International Journal of Manpower*, 36, 136-150.