Beter werk is een nieuwe maatschappelijke opdracht

Door Monique Kremer, Robert Went, Godfried Engbersen, Arnoud Boot
15 januari 2020

In: Sociale Vraagstukken - https://www.socialevraagstukken.nl/beter-werk-is-een-nieuwe-maatschappelijke-opdracht/

Nieuwe technologie, flexibilisering en intensivering van werk kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de kwaliteit van werk. Daarom pleit de WRR er in zijn nieuwe rapport Het betere werk *voor om goed werk voor iedereen vanaf nu te zien als belangrijke maatschappelijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid. De raad doet negen voorstellen om goed werk voor meer mensen te bevorderen en te faciliteren. Hier een samenvattend overzicht.*

Goed werk is essentieel voor de brede welvaart: voor de kwaliteit van leven van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel. Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk.

Technologisering, flexibilisering en intensivering

Ten eerste de *technologisering* van werk: robots, cobots en kunstmatige intelligentie (algoritmen). In 'het tweede machinetijdperk' is niet alleen fysieke arbeid te automatiseren, maar kunnen ook meer mentale taken door en met machines worden uitgevoerd. Nieuwe technologie maakt het bovendien mogelijk voor platforms (denk aan Uber en Airbnb) om op te treden als intermediair tussen aanbieders van werk en mensen die het werk doen.

De tweede belangrijke ontwikkeling is de *flexibilisering* van werk. Nederland is een koploper in Europa op dit punt: inmiddels heeft 36 procent van de werkenden geen vast contract. De flexibilisering van werk is de afgelopen decennia meer dan verdubbeld, tot ruim 2 miljoen tijdelijk werkenden, oproepcontracten en uitzendwerkers, en 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Bijna iedereen in Nederland heeft hier direct of indirect mee te maken.

Intensivering van werk, oftewel de verandering van de snelheid en de aard van het werk, is de derde trend die we in ons rapport analyseren. Van de werkende mensen zegt 38 procent vaak of altijd snel te moeten werken om het werk af te kunnen krijgen. Vooral in de publieke sector, maar zeker niet alleen daar, is de als te hoog ervaren werkdruk de afgelopen tijd geagendeerd. Door de diensteneconomie is veel van ons werk mensenwerk. Een op de tien werkenden vindt het werk emotioneel zwaar.

Deze drie ontwikkelingen zijn niet alleen medebepalend voor de hoeveelheid werk en voor wie werkt, maar ook voor de kwaliteit van werk. Voor deze kwaliteit van werk is volgens de WRR nog te weinig aandacht. Het hebben van werk is namelijk goed, zowel voor het inkomen en het

zelfrespect van individuen als voor de samenleving. Maar dit geldt vooral als het werk ook goed werk is.

Goed werk is grip hebben

Wat is goed werk? Uit de wetenschappelijke literatuur destilleren we drie belangrijke condities voor goed werk; condities die goed passen bij de aard van de Nederlandse kennis- en diensteneconomie en bij de wensen en verwachtingen van mensen in de samenleving.

1. *Grip op geld*. Goed werk is werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert, ook in verhouding tot anderen en op de lange termijn.
2. *Grip op het werk*. Goed werk is werk met een zekere vrijheid, waarbij een beroep wordt gedaan op onze capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden.
3. *Grip op het leven*. Goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven.

Grip op geld, grip op het werk en grip op het leven zijn alle drie noodzakelijk voor goed werk. Als hieraan niet wordt voldaan, is dit nadelig voor werkenden en arbeidsorganisaties, en kan dit leiden tot hoge maatschappelijke kosten.

Meer grip op geld

Er zijn nog nooit zoveel banen gecreëerd in ons land als in deze tijd. Het gaat hierbij echter vooral om flexibele banen, die grote nadelen kennen. Zo kunnen flexibele banen het innovatieve vermogen van arbeidsorganisaties negatief beïnvloeden: wie een tijdelijk contract heeft, zal minder snel kritiek leveren op het werk of ideeën aandragen om dit te verbeteren. Ook breder in de samenleving zijn er negatieve gevolgen: mensen met flexibele contracten stellen hun kinderwens uit. En de mogelijkheden op het werk om te leren en te ontwikkelen nemen niet toe, vooral niet voor mensen met een flexibel contract. Werkgevers investeren het minst in hen.

Sociale zekerheid, ook belangrijk voor de kwaliteit van werk, is voor veel werkenden een bron van onzekerheid geworden. Vooral voor zzp'ers, die geen recht hebben op sociale verzekeringen, maar ook geen plicht om premies te betalen. Dit betekent dat zij nauwelijks verzekerd zijn tegen 'oude risico's' zoals arbeidsongeschiktheid en ouderdom, en evenmin tegen 'nieuwe risico's' zoals zorgverantwoordelijkheden of voldoende scholing. Bovendien dragen zij financieel weinig bij aan het collectieve socialezekerheidsstelsel. Het is daarom nodig een meer op de moderne arbeidsmarkt toegesneden stelsel van sociale zekerheid te ontwikkelen, waarin iedereen ongeacht contractvorm deelneemt.

Ongeveer 1 miljoen mensen in ons land willen en kunnen werken maar doen dit nu niet, of willen meer uren werken (in 2019). Ook hebben 1, 6 miljoen mensen een uitkering (in 2017). Een deel van hen is langdurig werkloos en heeft hierbij complexe problemen. En een aanzienlijk deel van de mensen met een arbeidsbeperking staat buiten de arbeidsmarkt (60 procent): een percentage dat de laatste jaren zelfs is toegenomen.

Tegelijkertijd investeert Nederland nauwelijks meer in actief arbeidsmarktbeleid, ook in vergelijking met andere landen in Europa. Mensen zonder werk krijgen bovendien nauwelijks scholing of persoonlijke begeleiding. En dat terwijl het hebben van werk zo belangrijk is voor de gezondheid en het welbevinden van mensen, en voor de sociale samenhang in ons land. Als werk psychologisch en sociaal zo belangrijk is, kunnen we mensen niet 'afschepen' met een uitkering. Het sluitstuk van de sociale zekerheid zou daarom niet de bijstand maar de basisbaan moeten zijn.

Aanbevelingen – Meer grip op geld

1. Voorkom oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen.
2. Ontwikkel een stelsel van contractneutrale basisverzekeringen en voorzieningen voor alle burgers, een stelsel dat past bij de nieuwe wereld van werk.
3. Vernieuw het actief arbeidsmarktbeleid, onder andere door meer aandacht voor persoonlijke begeleiding.
4. Geef mensen met een uitkering en weinig kans op de arbeidsmarkt een basisbaan.

Meer grip op het werk

Als we kijken naar grip op het werk, de tweede conditie van goed werk, blijkt dat bijna de helft van de werkenden in ons land een gebrek aan autonomie ervaart. Bedrijven en instellingen halen niet altijd het beste in mensen naar boven. Hoewel veel werkenden sociale steun ervaren op het werk, ook in vergelijking met andere landen, scoort Nederland tegelijkertijd hoog als het gaat om agressie op de werkvloer. Vooral publieke professionals, werkzaam in het onderwijs, de zorg of bij de politie, ervaren de minste grip op het werk. En dat terwijl autonomie een belangrijke buffer is tegen intensivering.

Te weinig grip op het werk houdt deels verband met het toenemende aantal mensen met burn-outklachten (17,5 procent in 2018). Daarnaast houdt de helft van alle verzuimdagen in Nederland verband met het werk zelf. Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) schat dat ongunstige arbeidsomstandigheden in ons land ongeveer 5 procent van de totale ziektelast veroorzaken; dit is vergelijkbaar met de lasten van overgewicht.

Goede arbeidsorganisaties zijn de sleutel tot meer kwaliteit op het werk. Vakbonden en werkgevers zouden daarom hun aandacht vaker mogen richten op de werkplek zelf. Ook de Nederlandse overheid kan zich inzetten voor een programmatische aanpak om goed werk voor meer mensen te bevorderen.

Denk bijvoorbeeld aan allerlei vormen van 'zachte regulering': campagnes, algemene doelen en normen; kaders en aanbevelingen; informatie over best practices; managers en werknemers

trainen en opleiden; advies toegankelijk maken voor werkgevers en werknemers; benchmarking; bindende – vooralsnog vrijwillige – afspraken; subsidies voor bedrijven om deskundigheid in te huren, enzovoorts. De overheid en de sociale partners zouden verder kunnen bevorderen dat bedrijven en instellingen jaarlijks rapporteren over de (ontwikkeling van de) kwaliteit van het werk dat zij bieden.

Aanbevelingen - Grip op het werk

5. Ontwikkel een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen.
6. Versterk de positie van werkenden binnen arbeidsorganisaties.

Meer grip op het leven

Over de derde conditie van goed werk – grip op het leven – zegt een op de tien werkenden in ons land al geruime tijd een disbalans te ervaren tussen thuis en het werk. Grip op het leven wordt in ons land vooral georganiseerd door in deeltijd te gaan werken, maar de kosten hiervan komen wel voor rekening van het individu, vooral vrouwen.

Ons land heeft vergeleken met andere landen zeer beperkte betaalde verlofregelingen voor de zorg voor kinderen en ouderen, en excelleert niet in kwalitatief hoogstaande kinderopvang. Bovendien heeft lang niet iedereen (slechts de helft van de werkenden) voldoende zeggenschap over de eigen werktijden om grip te kunnen hebben op het leven. Nieuwe technologie kan de grenzen tussen thuis en werk bovendien vertroebelen.

Aanbevelingen - Grip op het leven

7. Schep meer mogelijkheden om mensen de keuze te laten hoeveel uren ze willen werken, onder andere door goede kinderopvang en ouderenzorg te bieden en meer werken makkelijker afdwingbaar te maken.
8. Zorg voor langdurige, collectief betaalde verlofregelingen voor zorg en meer zeggenschap over arbeidstijden.

De toekomst van werk maken we zelf

De toekomst van werk is niet op voorhand voor ons bepaald. We maken deze zelf volgens de waarden en preferenties die we als samenleving vormgeven, en door het beleid dat we ontwikkelen. Vaak worden globalisering en technologisering als dwingende ontwikkelingen gezien, maar deze hoeven geen obstakels te zijn voor nationale keuzes en prioriteiten over arbeidsvoorwaarden voor en arbeidsomstandigheden van werkende mensen in Nederland.

De verschillen tussen de arbeidsmarkten van Europese landen zijn en blijven groot. Zo is het aantal flexbanen en zzp'ers in de landen om ons heen – die te maken hebben met dezelfde globalisering en technologische ontwikkelingen als wij – veel geringer dan hier. We maken grotendeels zelf uit hoe onze arbeidsmarkt eruit ziet.

Het betere werk is een zaak voor iedereen

Goed werk is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van bedrijven en instellingen, maar zij kunnen hierbij worden gesteund en gestimuleerd door brancheorganisaties, sociale partners, andere stakeholders en de lokale en nationale overheid. En naast het ontwikkelen van een programmatische aanpak om goed werk te bevorderen kan de overheid meer doen.

De overheid geeft veel publiek geld uit en kan hierbij eisen stellen aan de kwaliteit van het werk bij bedrijven en instellingen die meedingen of -tenderen naar overheidsbestedingen en -projecten, en die werk doen voor de overheid. De overheid is ook cruciaal voor de handhaving van wet- en regelgeving van goed werk, en zou als grote werkgever in haar personeelsbeleid en bij publiek gefinancierd werk het goede voorbeeld moeten geven. Dit wijst op de noodzaak om publiek gefinancierd werk structureel anders te gaan waarderen, organiseren en financieren.

Om de ontwikkeling van het betere werk op de agenda te houden, zouden de drie condities van goed werk – grip op geld, grip op het werk, en grip op het leven – en de verdeling hiervan over de bevolking, een plaats moeten krijgen in de Monitor Brede Welvaart, die sinds 2018 elk jaar op Verantwoordingsdag wordt gepubliceerd. Hiermee kan het betere werk van beleidsmakers en betrokkenen de aandacht krijgen die het verdient.

Aanbeveling - Goed werk

9. Maak de drie condities van goed werk en de verdeling hiervan over de bevolking tot basis van overheidsbeleid en volg deze in de Monitor Brede Welvaart.

Technologisering, flexibilisering en intensivering van werk zullen de kwaliteit van werk onder druk zetten. Door de inzet en de keuzes van sociale partners, de overheid en – op bescheiden schaal – collega's, burgers en consumenten kunnen deze ontwikkelingen echter ook de kwaliteit van werk helpen verbeteren. Dat is goed voor de mensen, de samenleving en de economie. Het betere werk, kortom, moet worden bevorderd voor iedereen en door iedereen.

Monique Kremer, Robert Went, Godfried Engbersen en Arnoud Boot zijn verbonden aan de WRR. Deze tekst is een samenvatting van hun vandaag verschenen rapport 'Het betere werk, de nieuwe maatschappelijke opdracht'.