



Sociaal en Cultureel Planbureau

De veranderende wereld van werk

Een verkenning van de kwaliteit van werk in de toekomst



De veranderende wereld van werk

Een verkenning van de kwaliteit van werk in de toekomst

Anne Roeters
Patricia van Echtelt
Cok Vrooman
Jan Dirk Vlasblom
Martin Olsthoorn

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2021

SCP-publicatie 2021-16

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Vertaling samenvatting: AVB-vertalingen, Amstelveen

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Illustratie omslag: Aleid Landeweerd (Ontwerpwerk)

ISBN 978 90 377 0980 3

NUR 740

Copyright

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	5
1 Inleiding	6
1.1 De veranderende wereld van werk	6
1.2 Een blik op de toekomst	7
1.3 Een korte uitdieping van de deelthema's	8
1.4 Aanpak van 'De veranderende wereld van werk'-reeks	9
1.5 Leeswijzer	10
2 Ontwikkelingen die de toekomst van werk beïnvloeden	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Flexibilisering en technologisering	11
2.3 Sociaaleconomische ontwikkelingen	13
2.4 Demografische ontwikkelingen	14
2.5 Veranderende opvattingen en (beleids)ideologieën	15
Noten	16
3 De kwaliteit van werk als individueel en maatschappelijk vraagstuk	17
3.1 Inleiding	17
3.2 De kwaliteit van werk als individueel vraagstuk	17
3.3 De kwaliteit van werk als maatschappelijk vraagstuk	22
3.4 Tot slot	29
Noot	30
4 Hoofdbevindingen	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Vier hoofdbevindingen	31
4.3 Tot slot	40
5 Vanuit kennis van nu naar lessen voor de toekomst	41
5.1 Inleiding	41
5.2 Een brede visie	
Er is een arbeidsmarktagenda nodig die recht doet aan de brede betekenis van werk	41
5.3 Het belang van zeggenschap en duurzame arbeidsrelaties voor de kwaliteit van werk	
Werkenden kunnen beter meebewegen met arbeidsmarktontwikkelingen als ze meer zeggenschap hebben en arbeidsrelaties duurzamer zijn	44

5.4	De kwaliteit van werk ontstaat op de werkvloer Oog voor sociaal-culturele factoren vergroot de effectiviteit en legitimiteit van arbeidsmarktbeleid	46
5.5	Tot slot	49
	Summary	51
	Literatuur	72

Voorwoord

Werk heeft voor veel mensen een centrale plaats in hun leven: het genereert niet alleen inkomen, maar het is ook een plek waar mensen elkaar ontmoeten en waar zij een deel van hun identiteit aan ontleen. De laatste jaren zijn er zorgen of het met de kwaliteit van werk wel de goede kant op gaat. Veranderingen op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen, globalisering en vergrijzing hebben hun weerslag op hoe het werk is georganiseerd en daarmee ook op de kwaliteit van werk. Naar aanleiding van een vraag van de Tweede Kamer heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) onderzocht hoe deze ontwikkelingen de kwaliteit van werk raken. De kwaliteit van werk is niet alleen belangrijk voor individuele werkenden, maar raakt ook aan maatschappelijke vraagstukken over ongelijkheid en sociale samenhang.

Binnen het overkoepelende project ‘De veranderende wereld van werk’ heeft het SCP met verschillende deelstudies onderzocht hoe veranderingen op de arbeidsmarkt doorwerken in de leefwereld van werkenden. Hierbij waren we met name geïnteresseerd in de manier waarop ontwikkelingen als technologisering en flexibilisering ingrijpen op de kwaliteit van werk. Welke risico’s én kansen ontstaan er? Hoe zijn deze verdeeld? Wat betekent dit voor de andere domeinen waarin veel werkenden participeren: ontstaan er nieuwe barrières op het gebied van zorgen en leren of ontstaan er juist nieuwe kansen? En wat betekent de ‘shock’ van de coronacrisis mogelijk voor de kwaliteit van werk? Deze vragen zijn beantwoord op basis van een zeer uitgebreid literatuuronderzoek dat meer dan 300 studies beslaat en interviews met 31 experts uit de praktijk, wetenschap, beleid en het maatschappelijk middenveld. Hoewel de toekomst natuurlijk altijd onzeker is, hopen we dat het arbeidsmarktbeleid dat nog ontwikkeld wordt voort kan bouwen op deze stevige kennisbasis.

Graag bedank ik alle experts die we hebben gesproken voor het delen van hun gedachten en inzichten, en bedank ik professor Joop Schippers voor zijn bijdrage aan de leescommissie.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Inleiding

1.1 De veranderende wereld van werk

Een blik op de toekomst

De afgelopen jaren stond ‘de toekomst van werk’ hoog op de maatschappelijke agenda. Hoewel de aandacht voor dit thema niet alleen iets van deze tijd is (zie bv. SCP 2004; WRR 1977), verschenen er recent meerdere rapporten en adviezen die (mede) ingaan op de arbeidsmarkt van de toekomst (Commissie Regulering van Werk 2020; Europese Commissie 2019; ILO 2019; OESO 2019; Rathenau Instituut 2015; RIVM 2018, 2019; WRR 2020a). De rode draad in deze rapporten en adviezen is dat een goed ingerichte arbeidsmarkt niet alleen nu en in goede tijden zou moeten ‘werken’, maar ook toekomst- en crisisbestendig moet zijn (De Beer 2020; Commissie Regulering van Werk 2020). Daarbij valt op dat het debat verschuift van vragen over werkgelegenheid (bijvoorbeeld of werkenden worden vervangen door robots), naar vragen over de kwaliteit van werk. Er lijkt bijvoorbeeld steeds meer oog te zijn voor de onzekerheid rond het hebben van werk en het niet kunnen rondkomen van loon. Hierbij wordt erkend dat vragen rondom de kwaliteit van werk niet alleen individuele kwesties zijn, maar ook maatschappelijke relevantie hebben omdat ze bijvoorbeeld tot ongelijkheid kunnen leiden (Platform Toekomst van Arbeid 2019). De coronapandemie maakt de toekomst van de arbeidsmarkt nog onzekerder en legt de sociale verschillen op de arbeidsmarkt (opnieuw) bloot (De Klerk et al. 2021). De coronapandemie benadrukt daarmee het belang van een goed werkende en ‘robuuste’ arbeidsmarkt.

‘De veranderende wereld van werk’-reeks

Met de reeks ‘De veranderende wereld van werk’ bouwt het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) voort op de maatschappelijke discussie over de toekomst van werk. We doen dit door vanuit het zogenoemde burgerperspectief naar de kwaliteit van werk te kijken. Dit betekent dat we in de schoenen van burgers gaan staan en onderzoeken hoe ontwikkelingen bij hen neerslaan. Het onderzoek richt zich daardoor niet primair op ‘grote systemen’ en instituties, maar op de leefwereld van burgers. Om recht te doen aan de brede betekenis van betaald werk voor werkenden, kijken we naar een scala aan uitkomsten met betrekking tot de kwaliteit van werk: factoren die relatief feitelijk zijn, zoals werkzekerheid en inkomen, maar ook naar de ervaringen en gevoelens van werkenden, zoals de gepercipieerde werkdruk en de waarde van werk. Inzicht in de manier waarop er – onder invloed van arbeidsmarktontwikkelingen – op deze terreinen kansen en risico’s ontstaan, is behulpzaam voor beleid dat wil anticiperen op de toekomst van werk.

Het perspectief van de burger impliceert ook dat we naar de raakvlakken tussen werk en andere domeinen kijken. Voor de meeste werkenden is betaald werk immers niet het enige domein waarin ze participeren. Ze zorgen naast (en soms ook tijdens) het werk voor kinderen en andere hulpbehoevenden, ze ontwikkelen zich en ze hebben vrijwilligerswerk, hobby’s, vrienden et cetera. De kwaliteit van werk is medebepalend voor het gemak waarmee

deze rollen en activiteiten gecombineerd kunnen worden. De verwevenheid van de verschillende leefdomeninen impliceert ook dat er sprake is van een wisselwerking tussen de arbeidsmarkt en andere domeinen in de samenleving. De gevolgen van arbeidsmarktontwikkelingen kunnen hierdoor ook verder strekken dan de arbeidsmarkt, en doorwerken in bredere maatschappelijke vraagstukken als sociale ongelijkheid en sociale samenhang.

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Hoe beïnvloeden veranderingen op de arbeidsmarkt de kwaliteit van werk en kunnen werkenden in 2030 nog op kwaliteitsvol werk rekenen?

Deze beschouwing bouwt voort op drie onderliggende deelpublicaties van de SCP-reeks over de veranderende arbeidsmarkt (Maslowski et al. 2021; Roeters et al. 2021; Rözer et al. 2021). We vatten de belangrijkste conclusies samen en verbinden en verbreden deze door uitgebreider stil te staan bij de bredere maatschappelijke achtergrond. Het onderhavige rapport heeft daarmee een meer concluderend en beschouwend karakter dan de onderliggende deelpublicaties.

1.2 Een blik op de toekomst

Vanuit kennis over nu naar inzichten over de toekomst

Hoe werk er in de toekomst uit komt te zien is moeilijk te voorspellen, vooral waar het de kwaliteit van werk betreft. Hoe het werk eruitziet is immers geen natuurverschijnsel, maar hangt af van hoe mensen hier zelf vorm aan geven. Waar een ontwikkeling de ene keer voor bepaalde groepen kansen biedt, zal het onder andere omstandigheden voor andere groepen juist risico's vormen. Onze reeks over de veranderende wereld van werk heeft daarom niet als doel een exacte voorspelling te geven van hoe de toekomst eruitziet, maar brengt in kaart welke kansen en risico's zich kunnen voordoen, onder welke omstandigheden deze ontstaan en groter worden en bij welke sociale groepen deze zich concentreren. We bestuderen de veranderende arbeidsmarkt daarbij als een sociaal vraagstuk, waarbij we naast de doorwerking van arbeidsmarktontwikkelingen op individuele werkenden ook reflecteren op de mogelijke doorwerking in maatschappelijke vraagstukken, zoals ongelijkheid en sociale samenhang.

Een manier om zicht te krijgen op de kansen en risico's van het werken in de toekomst is om specifieke deelthema's uit te diepen die betrekking hebben op het mogelijke werk in de toekomst. Door de kwaliteit van arbeid te relateren aan een aantal ontwikkelingen die zich nu al afspelen, zij het soms nog in de marge, verkennen we wat veranderingen op de arbeidsmarkt kunnen betekenen voor werkenden en de samenleving. Bij deze ontwikkelingen is nu al duidelijk welke consequenties deze kunnen hebben voor de kwaliteit van werk. Door in te zoomen op concrete en duidelijk afgebakende ontwikkelingen kan systematisch en uitgebreid in kaart worden gebracht hoe en onder welke omstandigheden arbeidsmarktontwikkelingen doorzetten en doorwerken in de kwaliteit van werk. Hiermee creëren we een kennisbasis van waaruit een gedachte-experiment kan worden uitgewerkt met de vraag: wat als deze ontwikkelingen zich voortzetten, welke consequenties heeft dit dan

voor de kwaliteit van werk? Hierdoor worden mogelijke toekomstige kansen en risico's voor de kwaliteit van werk blootgelegd.

Drie deelthema's

De drie deelthema's die in de scp-reeks centraal staan en zijn uitgewerkt in kennissynthesen zijn platformisering (Rözer et al. 2021), robotisering (Maslowski et al. 2021) en de ruimte die werkenden ervaren om te zorgen en te leren (Roeters et al. 2021). De eerste twee thema's zijn casussen die exemplarisch zijn voor hoe technologische ontwikkelingen de manier van werken beïnvloeden en wat dat voor gevolgen heeft voor de kwaliteit van werk. Deze ontwikkelingen raken ook aan andere arbeidsmarktontwikkelingen, zoals flexibilisering en internationalisering, waardoor de geleerde lessen bredere implicaties hebben. Het derde deelthema – het grensvlak tussen werken, zorgen en leren – is nu al voor veel werkenden relevant omdat een substantieel deel van de werkenden naast of in hun werk zorgt en/of leert. Naar verwachting zullen werkenden in de toekomst nog meer en vaker moeten zorgen en leren, om zo de vergrijzing op te vangen en wendbaar te blijven op de arbeidsmarkt (Commissie Regulering van Werk 2020; Platform Toekomst van Arbeid 2019). Daarom is het relevant te onderzoeken hoe deze 'combinerende' werkenden vanuit het werk gefaciliteerd en gehinderd worden. En welke knelpunten en kansen er in de toekomst zouden kunnen ontstaan.

Bij het vooruitkijken naar de toekomst houden we als punt op de horizon 2030 aan. De reden hiervoor is dat dit jaar dichtbij genoeg is om te proberen trends door te trekken, en tegelijkertijd ver genoeg om nog effectief beleid op te kunnen maken.

1.3 Een korte uitdieping van de deelthema's

Platformisering

De eerste casus, platformisering, betreft een ontwikkeling waarbij steeds meer werk uit klussen bestaat en de opdrachtgevers en opdrachtnemers elkaar via digitale platformen vinden (Rözer et al. 2021). In plaats van de traditionele relatie tussen een werkgever en werknemer, is er sprake van een opdrachtgever, een zelfstandige die de klus uitvoert en een platform dat de opdrachtgever en zelfstandige aan elkaar koppelt. Het gaat dus om een verregaande vorm van flexibilisering waarbij de duur van de arbeidsrelatie samenvalt met de duur van de klus. Platformwerk is een relatief nieuwe vorm van flexwerk; andere vormen zijn onder andere het zzp-schap, tijdelijke contracten en uitzendconstructies. Van alle vormen van flexwerk is platformwerk de meest flexibele. Mensen worden namelijk ingehuurd voor een extreem korte klus en wisselen relatief vaak van klant. Bij platformisering is naast flexibilisering ook sprake van andere arbeidsmarktontwikkelingen. Zo is platformwerk ook een manifestatie van technologische ontwikkelingen. Het is immers de techniek achter de platformen die werkenden selecteert, aan klanten koppelt, monitort en klanten in staat stelt het werk te evalueren. Daarnaast gaat het om een relatief 'geglobaliseerde' vorm van werk, omdat sommige platformen internationaal zijn en platformwerkers soms concurreren met mensen uit het buitenland.

Robotisering

Hoewel er discussie is over de vraag hoe groot en hoe zeker de ontwikkeling naar meer inzet van robots is, is vrij zeker dat robots in de toekomst veel meer zullen kunnen (Maslowski et al. 2021). Dit kan betekenen dat steeds meer werkenden met robots te maken zullen krijgen. Ofwel doordat ze door robots worden vervangen, ofwel doordat ze met robots moeten werken. Na de ontdekking van de stoommachine (de eerste revolutie), de elektriciteit (de tweede revolutie) en ICT (de derde revolutie), zou de vierde industriële revolutie gekenmerkt worden door het samenkomen van meerdere technologische ontwikkelingen, waaronder robotica, kunstmatige intelligentie en het *internet of things*. In dit project lichten wij hier de robotisering uit. Robotisering is exemplarisch voor bredere technologische ontwikkelingen. De techniek ontwikkelt zich al langer, maar hoe verder en breder de mogelijkheden reiken en hoe meer bestaande technologieën er worden ingezet, hoe meer voedingsbodem er is voor de ontwikkeling en het gebruik van robots voor en in het werk.

Betaald werk, zorgen en leren

Als we het in dit rapport over werk hebben, hebben we het over betaald werk. Betaald werk staat echter niet op zichzelf: in toenemende mate is er sprake van een ‘combinatiesamenleving’ waarin mensen werk met andere zaken moeten combineren, zoals de zorg voor kinderen en voor anderen (mantelzorg) en een leven lang ontwikkelen (Van Echtelt et al. 2016; SER 2016). De overheid doet in haar beleid steeds meer een beroep op de burger om voor elkaar te zorgen en om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, wat wil zeggen dat men tot aan de pensioenleeftijd actief en gezond deelneemt op de arbeidsmarkt (Veldheer et al. 2012). Zo vraagt de dynamiek van de arbeidsmarkt om het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld om technologie in het werk toe te kunnen passen (Maslowski et al. 2021). Dit alles kan druk leggen op de burger. Niet iedereen is vanzelfsprekend in staat om een goede balans te vinden tussen betaald werk en zorgtaken en het zich blijven ontwikkelen op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van werk heeft daarom niet alleen betrekking op het werk zelf, maar schept ook deels de ruimte die werkenden hebben om voor anderen te zorgen en zich op de arbeidsmarkt te (blijven) ontwikkelen. Daarom onderzoeken we welke hulpbronnen en barrières op het werk het makkelijker en moeilijker maken om naast werk te zorgen en te leren (Roeters et al. 2021).

1.4 Aanpak van ‘De veranderende wereld van werk’-reeks

Literatuur, diepte-interviews en een stresstest

Het onderzoek in deze SCP-reeks onderscheidt zich door de methodologische aanpak van eerdere adviezen en onderzoeken naar de toekomst van werk. We baseren ons op (systematische) literatuurstudies, aangevuld met inzichten uit kwalitatief onderzoek op basis van expertinterviews. Hiermee creëren we een stevige empirische basis die rust op inzichten uit de internationale wetenschap aangevuld met inzichten uit de Nederlandse praktijk.

Om zicht te krijgen op de gevolgen van de coronapandemie heeft SEO Economisch Onderzoek in een zogenoemde stresstest kritisch naar de hoofdconclusies van de kennissynthesen gekeken en doordacht hoe de coronacrisis hier vermoedelijk van invloed op zal zijn (SEO 2021). De verdere toelichting op de gebruikte methoden en een uitgebreid antwoord op de onderzoeksvragen zijn terug te vinden in de deelrapporten.

Inhoudelijke bril

Om recht te doen aan het gekozen burgerperspectief, hebben we ervoor gekozen de zogenoemde ‘realistische benadering’ leidend te laten zijn bij het formuleren van onderzoeksvragen en de analyses van de informatie uit de literatuur en interviews. Deze aanpak heeft als uitgangspunt dat het niet voldoende is om vast te stellen welke verbanden er bestaan (zoals het verband tussen arbeidsmarktontwikkelingen en veranderingen in de kwaliteit van werk), maar dat ook op zoek moet worden gegaan naar de achterliggende mechanismen en patronen. Daartoe moet, volgens onder andere Pawson en Tilley (1997) en Denyer en Tranfield (2009), in kaart worden gebracht hoe veranderingen teweeg worden gebracht, welke sociale verschillen hierbij bestaan en welke randvoorwaarden relevant zijn. Ook moedigt deze benadering onderzoekers aan te reflecteren op verschillende uitkomsten. Zien we bijvoorbeeld dat arbeidsmarktontwikkelingen sterker ingrijpen op het inkomen dan op de ervaringen van mensen, of vice versa? Door deze benadering bij alle deelthema's te hanteren, kan worden gezocht naar rode lijnen in de uitkomsten, sociale verschillen en achterliggende mechanismen.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft in kort bestek enkele ontwikkelingen weer die van invloed kunnen zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst, zoals demografische en sociaaleconomische ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 reflecteert op het belang van de kwaliteit van werk voor individu en samenleving. Hier staan we stil bij de aspecten van de kwaliteit van werk die in deze reeks centraal staan en verbreden we dit naar het belang voor maatschappelijke vraagstukken, zoals ongelijkheid en sociale samenhang. Hoofdstuk 4 bespreekt de hoofdbevindingen uit de kennissynthesen en hoofdstuk 5, ten slotte, reflecteert op de implicaties daarvan.

2 Ontwikkelingen die de toekomst van werk beïnvloeden

2.1 Inleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging. Er zijn allerlei ontwikkelingen gaande die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van werk en daarmee op het (werkende) leven van mensen en de samenleving. In dit hoofdstuk geven we een korte schets van enkele belangrijke trends, waarbij we een onderscheid maken tussen flexibilisering en technologisering in brede zin, sociaaleconomische ontwikkelingen, demografische ontwikkelingen en veranderende opvattingen en (beleids)ideologieën. Gezamenlijk geven deze ontwikkelingen een indicatie van de mogelijke richting waarop de arbeidsmarkt zich gaat ontwikkelen. Dit vormt de achtergrond voor de kennissynthesen die op meer gerichte vraagstukken en ontwikkelingen inzoomen.

De trends verschillen in omvang, aard en mate van zekerheid. Een aantal ontwikkelingen op het gebied van de vraag en het aanbod van arbeid zet zich al langere tijd gestaag voort (De Beer 2016). Aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt is dat bijvoorbeeld de stijging van het aandeel werkende vrouwen en ouderen en de toename van het aandeel hoogopgeleiden. Aan de vraagzijde is dat onder andere de groei van de dienstensectoren en technologische ontwikkelingen in brede zin. Tegenover deze relatief zekere veranderingen staan ook meer onzekere trends, zoals migratie.

De verschillende ontwikkelingen raken aan elkaar en moeten daarom ook in samenhang worden gezien. Zo zijn de uitdagingen waarvoor de vergrijzing de samenleving stelt niet los te zien van culturele aspecten zoals opvattingen over arbeid en zorg. Ook moet rekening worden gehouden met reacties vanuit het overheidsbeleid. Op het moment dat ontwikkelingen tot ongunstige maatschappelijke neveneffecten leiden en de overheid deze aanmerkt als (maatschappelijk) probleem, kan de trend met een beleidsinterventie worden bijgesteld (SEO 2021). De ontwikkelingen die hier zijn besproken zijn niet uitputtend. Zo gaan we bijvoorbeeld niet in op de gevolgen van de energietransitie omdat er in dit kader vaak over het ontstaan en verdwijnen van banen wordt gesproken (Van der Torre et al. 2019), maar er nog weinig bekend is over de mogelijke implicaties voor de kwaliteit van werk.

2.2 Flexibilisering en technologisering

In Nederland is bijna een op de drie werkenden zzp'er of een werknemer met een tijdelijk contract (CBS 2021a). In 2000 lag dit aandeel nog op 23%, waarna het lange tijd toenam (OEESO 2019: 17). In vergelijking met andere westerse arbeidsmarkten is de Nederlandse arbeidsmarkt relatief flexibel. Het gemiddelde aandeel flexcontracten in de andere landen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (oESO) ligt op 23%. Alleen in Spanje, Griekenland en Polen ligt het aandeel hoger dan in Nederland. Nederland springt er ook uit omdat de flexibilisering in de meeste andere landen niet toenam of zelfs

afnam (OESEO 2019). De situatie in Nederland wordt over het algemeen toegeschreven aan de (oude) wet- en regelgeving die het bieden van flexcontracten relatief aantrekkelijk maakte (OECD 2019; Commissie Regulering van Werk 2020). Op 1 januari 2020 trad de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze wet maakt tijdelijke contracten minder aantrekkelijk ten opzichte van vaste contracten, in de hoop de flexibilisering af te remmen. In 2018 lijkt de flexibilisering in Nederland tot stilstand te zijn gekomen (CBS 2021a). Het is nog niet geheel duidelijk waar dit door komt, maar de coronacrisis lijkt deze trend te versterken. Tussen het vierde kwartaal van 2019 en 2020 is het aantal flexwerkers namelijk teruggelopen. Eind 2020 waren er 1,7 miljoen flexwerkers, dat zijn er 177.000 minder dan eind 2019 (CBS 2021a). Honcoop en Verbiest (2021) hebben deze cijfers nader geanalyseerd. Hoewel ze niet met zekerheid kunnen zeggen of deze werkenden werkloos zijn geworden, een vast contract hebben gekregen of om een andere reden zijn uitgestroomd, zijn er goede redenen aan te nemen dat de oplopende werkloosheid in bepaalde sectoren een rol speelt. De daling in flexbanen concentreert zich met name bij werkenden met een nulurencontract, uitzendkrachten en tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract. De eerste twee groepen bestaan vooral uit werkenden in contactberoepen (zoals kappers), de vervoersbranche en de horeca; sectoren die grote klappen hebben gekregen. De onderzoekers sluiten niet uit dat de daling van het aantal flexcontracten ook duidt op een toename van het aantal flexwerkers dat een vast contract heeft gekregen. Er is namelijk – ook in 2020 – sprake van een stijging in het aantal vaste contracten.¹

Flexibilisering grijpt het meest direct in op de werkzekerheid van mensen, maar kan ook indirect gevolgen hebben voor hun inkomens (en met name hun inkomenszekerheid) en de ondersteuning die zij van werkgevers krijgen op het gebied van scholing en zorgtaken (Commissie Regulering van Werk 2020; Van Hulst en Ras 2021; Roeters et al. 2021). Ook kan flexwerk de werkdruk verhogen. Flexwerkers kunnen het gevoel hebben zich constant te moeten bewijzen en zelfstandigen kunnen klussen aanpakken als ze daar eigenlijk geen tijd voor hebben (Roeters et al. 2021; Rözer et al. 2021).

Een brede ontwikkeling als technologisering is moeilijk in trends en cijfers te vangen omdat deze veel deelaspecten heeft: variërend van de ontwikkeling van robots, automatisering, digitalisering tot de ontwikkeling van *artificial intelligence* (AI) en ICT en de toepassingen van dit alles in het werk (Van den Broek et al. 2016; El-Dardiry en Overvest 2019). Omdat het om de ontwikkeling van nieuwe kennis en toepassingen gaat, gaat het hier om een vrij continue ontwikkeling. Zoals in de kennissynthesen is uiteengezet, betekent dit echter niet dat er geen obstakels op de weg kunnen liggen. Zo kan economische teruggang betekenen dat er minder middelen zijn om in de ontwikkeling van nieuwe technologieën te investeren. Tegelijkertijd zijn er redenen om te verwachten dat er de komende jaren juist relatief grote stappen gezet gaan worden. De vergrijzing dwingt werkgevers om alternatieven te ontwikkelen voor wegvallend personeel. De extreme toename in online werk en onderwijs als gevolg van de coronacrisis zou daarnaast een impuls kunnen geven aan de digitale ondersteuning van werk en scholing.

Technologisering kan op vele manieren ingrijpen op het werk (Roeters et al. 2016). Zo kan het de werkzekerheid vergroten doordat het makkelijker wordt (nieuw) werk te vinden, de inkomens verhogen van degenen die met nieuwe technologie kunnen werken en de inkomens verlagen van degenen die door robots vervangen worden. De preciezere gevolgen van flexibilisering en technologisering op de kwaliteit van werk worden in de kennissynthesen in meer detail uiteengezet.

2.3 Sociaaleconomische ontwikkelingen

De conjunctuur

Economische schommelingen kunnen doorwerken in de kwaliteit van werk. In aanvulling op de kennissynthesen heeft SEO Economisch onderzoek (SEO 2021) een economische stresstest uitgevoerd om de gevolgen van een economische crisis op robotisering, platformisering en de kwaliteit van werk in kaart te brengen. Hierbij namen zij ook de (te verwachten) specifieke gevolgen van de huidige coronacrisis mee. Eerdere ervaringen met economische crises laten zien dat bedrijven in zwaar weer minder in werkenden kunnen en willen investeren (Been 2015; Olsthoorn et al. 2020). Het verlies van banen leidt daarnaast niet alleen tot een afname van werkzekerheid, maar ook van de onderhandelingspositie van werkenden. Als werkgevers meer te kiezen hebben, hoeven zij minder gunstige arbeidsvoorwaarden aan te bieden om werknemers aan hun organisatie te binden. Op een krappe arbeidsmarkt kunnen werknemers daarentegen meer eisen stellen en zullen werkgevers meer doen om werknemers aan hen te binden dan op een ruime arbeidsmarkt (SEO 2021).

De coronacrisis

Naast de economische neergang die dit met zich meebracht, leidde de coronapandemie ook tot een sociale en gezondheids crisis (De Klerk et al. 2021). Tot nog toe waren de gevolgen voor de werkgelegenheid beperkt, mede door de uitgebreide steunpakketten vanuit de overheid (CBS 2021b; SEO 2021). Wel lag het werkloosheidspercentage eind 2020 hoger dan in het begin van dat jaar en was er een duidelijke afname in de gewerkte uren (De Klerk et al. 2021). Ook wordt er in 2021 een toename van de werkloosheid verwacht, hoewel deze vermoedelijk minder groot zal zijn dan eerder werd verwacht (CPB 2021). Het afgelopen jaar lijkt de flexibele schil in bedrijven daarnaast al flink te zijn verkleind (Honcoop en Verbiest 2021). De verwachting is dat groepen in een kwetsbare positie relatief hard worden geraakt door de economische neergang die het gevolg is van de coronacrisis (Muns et al. 2020; SEO 2021). Er zijn aanzienlijke verschillen tussen sectoren. De horeca, cultuur, kledingverkoop en de reisbranche werden bijvoorbeeld hard getroffen, terwijl de hoeveelheid werk in de zorg alleen maar is toegenomen. Vermoedelijk is de werkdruk in de zorg dan ook sterk toegenomen (RVS 2020).

Het is op dit moment nog onduidelijk welke langetermijngevolgen de coronacrisis heeft. We weten bijvoorbeeld nog niet hoe bestendig de toename in het thuiswerken zal blijken. Vermoedelijk zullen de positieve ervaringen bij werkgevers en werkenden (zoals het gebrek

aan reistijd en de mogelijkheid om op kantoorruimte te besparen) en de investeringen in online werken een prikkel vormen om dit na afloop van de pandemie tot op zekere hoogte te continueren.

Globalisering

Ook vormen van globalisering veranderen de aard van het werk, bijvoorbeeld doordat mensen zich moeten voegen naar een nieuwe bedrijfscultuur en ze collega's of concurrenten met een niet-Nederlandse herkomst krijgen (Dekker 2020; Rözer et al. 2021). Een recent onderzoek gebaseerd op focusgroepen suggereert dat werkenden de economische voordelen van globalisering zien en waarderen (Dekker 2020). Ook de kennissynthese over platformisering maakt inzichtelijk dat het aantal potentiële klussen toeneemt doordat online platformen mensen in staat stellen om klussen in het buitenland te doen. Tegelijkertijd zijn er voor de kwaliteit van werk ook nadelen aan verbonden. Uit de gesprekken die Dekker en collega's (2020) op de werkvloer van geglobaliseerde organisaties hielden, bleek bijvoorbeeld dat dit tot een vervreemding van het werk kan leiden en dat een deel van de mensen het gevoel kreeg inwisselbaar te zijn. Dit leidt ook tot een verlies aan beroepstrots en zingeving die mensen uit hun werk halen. In de deelstudie over platformisering vonden we daarnaast dat het concurreren met werkenden uit lageloonlanden de inkomsten van platformwerkers onder druk zet.

2.4 Demografische ontwikkelingen

Demografische ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op het arbeidsaanbod. Deels zijn deze ontwikkelingen redelijk goed te voorspellen door trends uit het verleden door te trekken naar de toekomst, maar deels zijn de ontwikkelingen ook onzeker, zoals in het geval van migratie.

Vergrijzing en de bevolkingsgroei

De grijze druk is een indicator van de mate waarin de vergrijzing op de beroepsbevolking drukt. De cijfers laten zien dat de grijze druk zelfs bij de meest conservatieve schatting aanzienlijk toeneemt (van 33% nu naar een percentage dat in 2030 tussen een ondergrens van 39% en een bovengrens van 45% ligt) (CBS 2021c). Dit betekent dat er iets meer dan twee mensen in de beroepsbevolking zijn per 65-plusser². Ook binnen de beroepsbevolking leidt de vergrijzing tot een verschuiving van het zwaartepunt richting 50-plus.

De vergrijzing betekent dat het aandeel ouderen dat op de arbeidsmarkt actief is, toe zal nemen. Mogelijk werkt dit door in de mogelijkheden en behoeften die werkenden hebben waar het de kwaliteit van werk betreft. De noodzaak en behoefte van een leven lang ontwikkelen zal bijvoorbeeld toenemen als de pensioenleeftijd stijgt. Daarnaast beïnvloedt de vergrijzing de zorgvraag, en daarmee het aandeel werkende mantelzorgers. Volgens een raming van Kooiker et al. (2019: 23-24) daalt de verhouding gevers-ontvangers van 4,7 in 2018 (nog geen vijf mantelzorggevers op één mantelzorgontvanger) naar rond de 3,3 in 2030 (en 2,6 in 2040)³.

Volgens prognoses van het CBS neemt de bevolkingsomvang tot 2030 toe, van 17,4 miljoen eind 2019 naar 18,4 miljoen mensen in 2030 (CBS 2021c). Ook neemt het aantal huishoudens tot 2030 toe van ongeveer 8 miljoen naar rond de 8,5 miljoen in 2030 (CBS 2018a). De groei van het aantal huishoudens is onder andere gekoppeld aan de vergrijzing: met het ouder worden van de babyboomgeneratie neemt het aantal ouderen dat door verzuivering of een scheiding alleen woont toe (CBS 2018a).

Migratie

Minder goed voorspelbaar zijn demografische ontwikkelingen als gevolg van migratie. Naar verwachting zullen er in 2030, net als nu, netto meer migranten Nederland binnenkomen dan dat er mensen Nederland verlaten. Maar waar het migratiesaldo (het aantal mensen dat zich in Nederland vestigt min het aantal inwoners dat Nederland verlaat) in 2018 op 86.371 lag, zal deze in 2030 naar schatting op 62.365 liggen (CBS 2021c). Tegelijkertijd is de onzekerheidsmarge hier erg groot. Een bijkomende onzekerheid is dat onduidelijk is welk type migranten naar Nederland zal emigreren (NIDI en CBS 2020). Dit kunnen bijvoorbeeld vluchtelingen zijn, maar ook mensen met een economisch motief. Welke invloed immigratie heeft op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van werk is niet alleen afhankelijk van de kenmerken van migranten, maar bijvoorbeeld ook van de mate en wijze waarop zij een plek vinden en krijgen op de arbeidsmarkt (WRR 2020b). Het beleid dat op dit terrein wordt gevoerd, zoals de mate waarin en de manier waarop arbeidsmarktdiscriminatie wordt bestreden, zal hierbij een belangrijke rol spelen (Djundeva et al. 2021). Dergelijke ontwikkelingen zijn relevant voor de kwaliteit van werk van migranten zelf, maar kunnen ook doorwerken in bijvoorbeeld de inkomens van werkenden met een Nederlandse achtergrond of de zorgen die zij hebben over baanverlies (Van den Berge et al. 2019). Toenemende diversiteit kan ook doorwerken in diversiteit op de werkvloer. Dit kan spanningen opleveren, maar het werk ook leuker en leerzamer maken (Dekker 2020; Roeters et al. 2021).

2.5 Veranderende opvattingen en (beleids)ideologieën

De ontwikkelingen in de vraag en het aanbod van arbeid worden mede bepaald door culturele waarden rondom werk. Deze kunnen terugkomen in de houdingen en denkbeelden van burgers, maar ook in beleidsvisies en beleid.

Burgers

Er is veel geschreven over de vraag wat kwaliteitsvol werk is (zie hoofdstuk 3), maar er is minder bekend over hoe burgers hier naar kijken. Hoe wegen zij aspecten als inkomen en zekerheid bijvoorbeeld af tegen aspecten als werkdruk? Wat is in hun beleving de ideale baan? Uit een studie naar 'de waarde van werk' (Conen en De Beer 2020a) blijkt dat mensen veel waarde aan inkomen en werkzekerheid hechten, maar dat werkenden nog meer aan de beleving van werk hechten. Werk dat leuk is, een gevoel van trots geeft en goede sociale contacten met zich meebrengt, is in de ogen van werkenden bijzonder waardevol. In tegenstelling tot wat soms verwacht wordt, kijken jongeren niet anders naar de kwaliteit

van werk dan ouderen. Ook met betrekking tot sekse en opleiding zijn er geen grote verschillen. Burgervisies op de kwaliteit van werk kunnen mede bepalen hoe de kwaliteit van werk daadwerkelijk uitpakt. Hogere verwachtingen en ‘eisen’ betekenen namelijk dat werkenden eerder met werkgevers in gesprek gaan over hun werkomstandigheden of op partijen stemmen die hierop inzetten (Pugh 2015). In dit licht vraagt de dominantie van deeltijdwerk in Nederland om een nadere doordenking. Met name vrouwen werken veelal in deeltijd (Van den Brakel et al. 2020). Wat doet dit met de eisen die zij (maar ook deeltijdwerkende mannen) aan werk stellen? Maakt dit de kwaliteit van werk minder belangrijk omdat zij minder tijd op het werk doorbrengen? Of zit de kwaliteit van werk voor hen vooral in de combineerbaarheid met zorgtaken? Hoewel dit nog nooit direct is onderzocht, zijn er verschillende studies die op dit laatste wijzen (Conen en De Beer 2020a; Portegijs 2018; Roeters et al. 2021; Rözer et al. 2021). Toekomstig onderzoek zou kunnen nagaan of mensen die in deeltijd werken hierbij een afruil maken met andere aspecten van de kwaliteit van werk.

Overheid

Veel arbeidsmarktontwikkelingen worden (deels) gedreven door het arbeidsmarktbeleid, dat daarom ook relevant is voor de kwaliteit van werk. Dit bleek ook uit de kennissynthesen die laten zien dat arbeidsmarktontwikkelingen niet inherent schadelijk of gunstig zijn, maar dat zij verschillend uitpakken in landen met verschillend beleid.

Achter beleid zitten beleidsvisies: een kijk op de arbeidsmarkt en werkenden. De afgelopen decennia was ‘activering’, in de vorm van maximale arbeidsdeelname, het credo. Dit werd gedreven door de lage arbeidsdeelname van vrouwen en oudere mannen in het begin van de jaren tachtig, wat weer een gevolg was van traditionele opvattingen over de rolverdeling en het beleid om ouderen vervroegd uit te laten stromen via de vervroegde uittreding (vut) en arbeidsongeschiktheidsregelingen. In de jaren daarna heeft deze insteek verder voet aan de grond gekregen in beleid dat sterk gestoeld is op financiële prikkels, marktwerking en een beroep op eigen verantwoordelijkheid (Veldheer et al. 2012). De laatste jaren lijkt er naast het streven de arbeidsdeelname te vergroten, beleidsmatig ook meer aandacht te zijn voor de kwaliteit van werk (zie bv. WRR 2020a).

Noten

- 1 Volgens Honcoop en Verbiest (2021) suggereren ‘sommige cijfers (...) dat er ook flexibele werknemers zijn doorgestroomd naar een vast(er) contract, mogelijk als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans, die per 1 januari is ingevoerd.’ Om te bepalen of dit echt zo is, moeten er echter aanvullende analyses worden gedaan.
- 2 De coronacrisis heeft de bevolkingsgroei in 2020 doen halveren (CBS 2021d). Vermoedelijk zal dit doorwerken in de ontwikkeling van de vergrijzing.
- 3 Deze raming is gebaseerd op de aanname dat er geen grote verschuivingen in de gezondheid van ouderen optreden. Indien dit wel gebeurt komt de schatting hoger of lager uit.

3 De kwaliteit van werk als individueel en maatschappelijk vraagstuk

3.1 Inleiding

Het arbeidsmarktbeleid richtte zich de afgelopen decennia veelal op economische groei en het verhogen van de arbeidsdeelname (zie bv. OESO 2006). Recentelijk verschoof dit accent in het internationale en nationale debat over de arbeidsmarkt naar de kwaliteit van de arbeid (Conen en De Beer 2020a; OESO 2018; WRR 2020a). Onder invloed van de ontwikkelingen die de toekomst van arbeid kunnen beïnvloeden (zie hoofdstuk 2) zijn er zorgen dat het met de kwaliteit van werk de verkeerde kant op gaat (OESO 2018; WRR 2020a). Dit heeft niet alleen gevolgen voor de individuen die het betreft, maar kan ook doorwerken in de bredere samenleving.

Er zijn goede redenen om de kwaliteit van werk hoog op de agenda te zetten als er over de toekomst van werk wordt nagedacht. Op individueel niveau speelt werk vaak een centrale rol in de levens van mensen, ten goede én ten kwade. Werk kan bijvoorbeeld voldoening en betekenis aan het leven geven, maar mensen kunnen ook ziek worden van het werk en het kan stress geven, bijvoorbeeld door een moeizame combinatie van werk met zorgtaken (bv. Bakker en Demerouti 2007; Dekker 2020; Kluwer 2017; OESO 2019; Putters 2015). De kwaliteit van werk raakt dus sterk aan de kwaliteit van leven van werkenden. Ze is echter ook van belang voor het collectief, ofwel de kwaliteit van de samenleving. De kosten en baten van arbeidsmarktontwikkelingen zijn bijvoorbeeld ongelijk over sociale groepen verdeeld. Ook kunnen verslechtingen in de kwaliteit van werk tot maatschappelijk ongenoegen leiden.

Dit hoofdstuk schetst wat de betekenis van werk is voor individuen en voor de kwaliteit van de samenleving. We hanteren hierbij een brede blik, waarbij we naast economische factoren (werk genereert inkomen en economische welvaart), vooral ook stilstaan bij de sociale betekenis van werk. Hiermee geven we verdere invulling aan het burgerperspectief dat in dit onderzoek centraal staat. En geven we inzicht in de aspecten waar het arbeidsmarktbeleid zich in de nabije toekomst mogelijk op kan richten om de kwaliteit van werk te borgen.

3.2 De kwaliteit van werk als individueel vraagstuk

3.2.1 Betaald werk en de kwaliteit van leven

Werk neemt vaak een centrale positie in het leven van mensen in. In de afgelopen decennia zijn we met z'n allen meer tijd aan het werk gaan besteden (Roeters 2018). Dit komt met name door een hogere arbeidsdeelname, vooral van vrouwen en ouderen. Het is niet onwaarschijnlijk dat dit ook de komende jaren doorzet, onder andere doordat we langer door zullen moeten werken vanwege het opschuiven van de pensioensleeftijd. Het hebben van werk is om verschillende redenen belangrijk voor het welbevinden van mensen

(De Beer 2001; Conen en De Beer 2018, 2020a; Van Echtelt 2010). Volgens de klassieke economische theorie werken mensen voor het geld, waarbij het inkomen compenseert voor het verlies aan vrije tijd en de onaantrekkelijke omstandigheden van het werk. Een zekere mate van werk- en inkomenszekerheid is van belang om een bestaan op te kunnen bouwen. Sociaalpsychologen en sociologen stellen dat de waarde van werk in het leven van mensen meer behelst dan het inkomen dat het genereert. Het gaat daarbij bijvoorbeeld ook om de betekenis die mensen geven aan hun werk, zoals de sociale contacten en identiteit die zij eraan ontleen en het gevoel een nuttige bijdrage te leveren aan de samenleving.

Het idee dat werk buiten het inkomen om goed is voor het welbevinden van mensen is niet vanzelfsprekend en is vooral de laatste decennia in opmars. In de jaren zestig en zeventig was er juist veel aandacht voor de negatieve gevolgen van werk, met name bij zwaar en onveilig werk (De Beer 2001). Doordat ontwikkelingen als technologisering en robotisering het werk lichamelijk minder zwaar hebben gemaakt, worden de oorzaken van ongezond werk recentelijk meer gezocht in sociale aspecten en onderlinge verhoudingen (Van Echtelt 2020; Inspectie szw 2018). Door verschillende partijen worden de afgelopen jaren zorgen geuit over de toenemende uitval uit het arbeidsproces door psychosociale arbeidsbelasting en intensivering van het werk (zie bv. SER 2016; WRR 2020a).

Ondanks de centrale plek die betaald werk inneemt in de levens van burgers, zijn er ook andere domeinen die als even belangrijk of zelfs als belangrijker worden gezien. Als mensen direct wordt gevraagd wat ze belangrijk vinden voor zichzelf én de maatschappij, scoren domeinen als het gezin, vrienden en vrije tijd bijvoorbeeld hoger dan betaald werk (Conen en De Beer 2020a).

Per saldo lijkt het hebben van werk het welbevinden dus te vergroten, zolang het om ‘goed’ werk gaat (Wadell en Burton 2006). Waarbij betaald werk ook ruimte moet laten voor andere activiteiten, zoals zorgtaken. In de literatuur is er geen eenduidige definitie van wat ‘goed’ werk precies is. Het omvat wel vaak een aantal elementen. De SCP-reeks waar dit rapport deel van uitmaakt richt zich op vier van deze aspecten: beloning van werk, werkzekerheid, betekenis die mensen aan hun werk ontleen en ervaren werkdruk. In aanvulling op deze vier ‘kerndimensies’ van de kwaliteit van werk, richten we ons op de mogelijkheden om werk te combineren met zorg voor anderen en met scholing en ontwikkeling. De overheid streeft immers niet alleen naar een hogere arbeidsdeelname, maar wil ook dat mensen meer voor elkaar zorgen en zich blijven ontwikkelen. De kwaliteit van werk kan worden gezien als een belangrijke randvoorwaarde om dat te realiseren, maar de ruimte om te zorgen en leren kan ook als een aanvullende dimensie van de kwaliteit van werk worden gezien.

Door naar zowel objectieve als subjectieve aspecten van werk te kijken, krijgen we een beter zicht op de leefsituatie van mensen en doen we recht aan datgene wat mensen zelf belangrijk vinden in hun werk. Hieronder bespreken we de dimensies van de kwaliteit van

werk, waarbij we laten zien hoe deze zich verhouden tot de individuele kwaliteit van leven. In paragraaf 2.3 trekken we dit door naar de kwaliteit van de samenleving.

3.2.2 Werkzekerheid

Om een bestaan op te kunnen bouwen, is naast inkomen een zekere mate van continuïteit in het werk van belang. Werkzekerheid verwijst naar de mate waarin een werkende in staat is om werk te vinden en te behouden. Werkzekerheid omvat daarmee baan zekerheid, maar is ook breder dan dat. De werkzekerheid is hoog wanneer werkenden, op het moment dat zij ontslagen worden of zelf besluiten ander werk te zoeken, binnen afzienbare tijd ander werk vinden om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Werkzekerheid is daarmee ook relevant voor zzp'ers en flexwerkers. Wat zijn hun mogelijkheden om door te stromen naar een ander project, of andere taken op zich te nemen wanneer zij een project of een taak hebben afgerond (vgl. Bolhaar 2016)?

Wegvallen van werk impliceert het wegvallen van (een groot deel van) het inkomen. De mate waarin werk zeker is, bepaalt daardoor in sterke mate in hoeverre mensen op een duurzame manier in hun levensonderhoud kunnen voorzien (Bolhaar 2016). Recent liet de Algemene Rekenkamer (2020) zien dat 20% van de mensen met een flexibel contract geen eigen buffer voor inkomensverlies heeft. Dit bleek ook problematisch te zijn tijdens de coronacrisis. Maar de gevolgen van werkzekerheid strekken verder dan de directe inkomenseffecten. Zo laat onderzoek zien dat jongvolwassenen levensgebeurtenissen zoals het kopen van een huis en het krijgen van kinderen uitstellen omdat ze steeds vaker en langer een flexibel contract hebben en niet het risico willen lopen dat ze hun baan verliezen en daarom de hypotheek niet kunnen betalen of niet goed voor hun kinderen kunnen zorgen (CBS 2017, 2019; Kremer et al. 2017). Onzekerheid over werk kan dan ook stress met zich meebrengen omdat mensen niet weten waar ze op de korte en lange termijn aan toe zijn (Kremer et al. 2017; Schneider en Harknett 2019; Slaughter 2015). Hoe vaker werk afloopt en hoe korter klussen zijn, hoe groter de kans op werkloosheid en hoe lager de zekerheid. De mate van voorspelbaarheid en eigen regie kunnen daarentegen de zekerheid verhogen (ILO 2015; Kremer et al. 2017; OESO 2018).

Hoewel we werkzekerheid, net als andere studies doen, voornamelijk als een objectieve uitkomst beschouwen, heeft dit ook een subjectieve component. Objectieve kenmerken van werkzekerheid zijn de juridische zekerheden die aan bepaalde typen werk zijn verbonden, zoals de rechten die een vast contract geeft. Ook kan er naar feitelijke arbeidsmarkt-uitkomsten worden gekeken, bijvoorbeeld naar (sterke) wisselingen in het inkomen of hoe vaak men werkloos is. Dergelijke analyses laten zien dat mensen met flexibele contracten (zoals tijdelijk werk en uitzendwerk) en zzp'ers de meeste wisselingen van inkomen en van periodes met en zonder werk meemaken, en dus de grootste onzekerheid hebben (Bolhaar 2016). De subjectieve component van werkzekerheid heeft betrekking op de beleving: hoeveel (on)zekerheid ervaren mensen. Acht op de tien werkenden met een vast contract geven aan dat hun werk voldoende zekerheid geeft (Conen en De Beer 2020a). Dit percen-

tage ligt lager bij werkenden met een flexcontract: bij deze groep geeft ongeveer de helft aan het werk als voldoende zeker te ervaren. Een interessant verschil tussen de werknemers met een tijdelijk contract en de zzp'ers is dat 40% van de tijdelijke werknemers graag een ander dienstverband zou willen, terwijl dit maar voor 5% van de zzp'ers geldt. De onzekerheid lijkt voor zzp'ers dus een bewustere, eigen keuze.

Feitelijke wisselingen in de werksituatie kunnen tot ervaren onzekerheid leiden. Tegelijkertijd is er geen een-op-eenrelatie tussen feitelijke wisselingen in de werksituatie en ervaren onzekerheid. Mensen verschillen namelijk in hoe goed zij om kunnen gaan met onzekerheid (Kremer et al. 2017). De ervaren onzekerheid krijgt in de literatuur veel minder aandacht dan het type arbeidsrelatie (WRR 2020b).

3.2.3 Inkomen

Werk is voor de meeste mensen de belangrijkste manier om een inkomen te verwerven. De manier waarop werk beloond wordt, is daarom een belangrijk kenmerk van werk. De OECD stelt dat werk goed werk is als de verdiensten eerlijk (*fair*) zijn (OECD 2016, 2018, 2019). Wat precies 'eerlijk' is in dit criterium is niet normenvrij. De OECD zelf ziet de inkomensverdeling onder andere als eerlijk als er voor iedereen werk is waarmee de werkende in zijn of haar eigen onderhoud kan voorzien. Lage inkomens, en armoede in het bijzonder, brengen namelijk risico's met zich mee op het gebied van gezonde leefstijl, gezondheid en uitsluiting (CBS 2018b). De laatste jaren is er in dit verband discussie over het aandeel werkende armen (Van Hulst en Ras 2021).

De OECD relateert 'een goed loon' ook aan maatschappelijke ongelijkheid en vormen van uitbuiting, waarbij de opbrengst van de arbeid niet, of in onvoldoende mate, gedeeld wordt met de werknemers. Ook hier is niet objectief vast te stellen wat 'voldoende' of 'onvoldoende' is. Zo is er in Nederland discussie over de hoogte van het minimumloon en bonussen voor hogere managementfuncties.

Wanneer werknemers zelf wordt gevraagd wat zij van hun inkomen vinden, geven twee op de drie aan dat zij 'een goed loon' hebben (Conen en De Beer 2020a). De kans dat werknemers hun loon positief beoordelen is groter als zij een vast contract en/of een hoger opleidingsniveau hebben en geen migratieachtergrond en/of beperking hebben.

3.2.4 Werkdruk

Werkdruk kan betrekking hebben op tijdsdruk (bv. een winkelbediende die te veel klanten moet bedienen, een ziekenhuis waar ze met te weinig personeel het werk moeten doen, of een docent die te weinig voorbereidingstijd heeft), maar ook op mentale druk (bv. te maken krijgen met agressie, RVS 2020). In de arbeidspsychologie wordt werkdruk wel gezien als de optelsom van eisen die het werk stelt en de hulpbronnen die mensen tot hun beschikking hebben (Bakker en Demerouti 2007; Karasek 1998; Mauno et al. 2010; Schaufeli et al. 2009; Schieman et al. 2009). Een aanzienlijk deel van de werkenden ervaart werkdruk. Een op de drie werkenden geeft aan stress te ervaren, 27% komt regelmatig uitgeput thuis en 23% werkt met krappe deadlines (Conen en De Beer 2020a).

In de wetenschap wordt een direct verband gelegd tussen werkdruk en de kwaliteit van leven van werkenden. Het *job demands-resources*model (Bakker en Demerouti 2007) stelt bijvoorbeeld dat werkenden mentaal en fysiek gezonder zijn als zij over voldoende hulpbronnen beschikken om de eisen van werk op te vangen. Op het moment dat de hulpbronnen niet toereikend zijn, zouden mensen overbelast raken en vertaalt dit zich in fysieke en mentale klachten. Er is vrij veel bewijs voor deze veronderstelling, hoewel er vaker naar de directe invloed van werkeisen en hulpbronnen is gekeken dan naar de interactie tussen de twee (Schieman et al. 2009). In de literatuur die gebruikt wordt in de SCP-reeks over de veranderende arbeidsmarkt en de kwaliteit van werk, wordt de mate van werkdruk breed opgevat, afhankelijk van de wijze waarop het in de bestudeerde onderzoeken is geoperationaliseerd.

3.2.5 Betekenisvol werk

Werk dat waardevol en betekenisvol is voor de persoon die het uitvoert, levert een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van leven van mensen (Putters 2015; Rosso et al. 2010; RVS 2020). Werk levert, zoals we in het voorgaande zagen, materieel nut op: met het geld dat verdiend wordt kan in basislevensbehoeften worden voorzien en kunnen mensen consumptiegoederen en hobby's betalen die het leven voor veel mensen leuker maken (Duffy et al. 2016; Platform Toekomst van Arbeid 2019). Daarnaast heeft werk ook een niet-materiële waarde, doordat het bijdraagt aan zingeving, het bereiken van levensdoelen en geluk (Rosso et al. 2010). Werk kan bijvoorbeeld structuur bieden en bijdragen aan zelfontplooiing (Platform Toekomst van Arbeid 2019). De betekenis kan ook in het contact met anderen liggen. Werk biedt gelegenheid om anderen te ontmoeten en om met anderen samen te werken. Werkenden kunnen ook betekenis halen uit de waardering die zij van anderen krijgen. Zo zijn er indicaties dat de kwaliteit van werk in de zorg voor sommige zorgmedewerkers laag is omdat ze de indruk hebben dat hun werk door de organisatie waarvoor ze werken en de samenleving als geheel, ondergewaardeerd wordt (RVS 2020). De waarde en betekenis van werk kan dus in veel aspecten zitten en kan ook variëren tussen personen: de een hecht aan sociale contacten terwijl voor een ander de meerwaarde in de ontwikkelmogelijkheden zit.

Dat ontwikkelingen in de aard van het werk van invloed kunnen zijn op de betekenis die mensen aan werk ontleen, is geen nieuwe gedachte. Zo stelde Marx al dat er door technologische ontwikkelingen en verregerende arbeidsdeling sprake zou zijn van 'vervreemding' van werkenden (Kalleberg 2011). Doordat mensen zich niet meer identificeren met het werk dat ze doen, raken ze ook vervreemd van zichzelf (Sennett 1998, 2008). De afgelopen jaren was er belangstelling voor betekenisvol werk onder invloed van het boek *Bullshit jobs* van David Graeber (2019). Hij stelt dat veel mensen een baan hebben waarvan ze zelf aangeven dat deze zinloos is. Volgens hem zijn deze banen vormen van 'psychologisch geweld' en kunnen ze tot stressgerelateerde klachten en gevoelens van depressie en zelfverachting leiden (De Prins en Stuer 2020). Hoewel er, ook in Nederland, discussie is over de mate waarin dergelijke banen voorkomen (Dekker 2018; Dur en Van Lent 2019), kan de betekenis van werk als een belangrijke aanvulling worden gezien op de meer klassieke

aspecten van de kwaliteit van werk, zoals de contractvorm (Conen en De Beer 2020b). Nederlandse werkenden lijken ook veel betekenis aan hun werk te ontleen. 83% vindt zijn of haar werk inhoudelijk leuk en 74% geeft aan (regelmatig) trots te zijn op het werk (Conen en De Beer 2020a). Werknemers met een tijdelijk contract zijn minder positief dan vaste werknemers en zzp'ers.

3.2.6 De ruimte om te zorgen en leren

Verschillende partijen beoordelen de kwaliteit van werk ook aan de hand van de ruimte die het werk biedt voor andere activiteiten (bv. Platform Toekomst van Arbeid 2019; WRR 2020a). In onze reeks richten we ons hierbij op de ruimte om te zorgen en te leren. Het zorgen voor kinderen en hulpbehoevende anderen is voor velen een betekenisvolle manier om invulling te geven aan de sterke banden die ze met anderen hebben (Roeters 2018; Van der Lippe 2021). En door formeel en informeel te leren kunnen mensen zich blijven ontwikkelen en nieuwe talenten ontwikkelen (Maslowski 2019). Werkenden kennen zelf dan ook veel waarde toe aan de zorg voor anderen en het ontwikkelen (Conen en De Beer 2020a). Vanuit het werk bezien hebben zorgen en leren overeenkomsten en verschillen. Het zijn allebei activiteiten die qua tijd met de (kern)taken op het werk concurreren, maar – in tegenstelling tot zorg – kan leren onderdeel van het werk zijn, bijvoorbeeld doordat men al doende leert of vanuit het werk een cursus aangeboden krijgt. Toch zien we bij zowel zorgen als leren dat de belangen van individuen en werkgevers op gespannen voet kunnen staan (Commissie Regulering van Werk 2020; Kelly en Moen 2020; Van der Lippe 2021). Zo kan het voor werkgevers ongunstig zijn als werkenden verlof opnemen om voor hun kinderen te zorgen of als hun aandacht naar een ziek familielid gaat. Ook zijn werkgevers lang niet altijd bereid om werkenden ontwikkelruimte en ondersteuning te geven, zeker niet als het om tijdelijke werkenden gaat (Conen en De Beer 2020a; Roeters et al. 2021). Momenteel lijken er op dit terrein ook een aantal knelpunten te ontstaan; zo geeft maar de helft van de werkenden aan voldoende bijscholing te krijgen (Conen en De Beer 2020a) en geeft 25% van de werkende mantelzorgers en 17% van de werkende ouders aan problemen te ervaren bij het combineren van zorgtaken met het werk (Josten 2020). Ook ervaart een deel van de bevolking tijdsdruk, wat vermoedelijk deels toe te schrijven is aan knellende rollen en taken (Roeters 2018; Van der Lippe 2021). Vanuit deze achtergrond kan de ruimte die het werk aan zorgtaken en ontwikkeling biedt, worden gezien als een aanvullende dimensie van de kwaliteit van werk.

3.3 De kwaliteit van werk als maatschappelijk vraagstuk

3.3.1 De positie van werk in de samenleving

De kwaliteit van werk is van belang voor de mensen om wiens werk het gaat, maar heeft ook bredere implicaties voor de samenleving. De maatschappelijke gevolgen van werk hebben betrekking op de welvaart en brede inzetbaarheid van mensen, op de sociale ongelijkheid en op de onderlinge relaties tussen groepen werknemers en burgers. In de woorden van Kalleberg (2009: 1): *‘Work is a core activity in society. It is central to individual identity,*

links individuals to each other, and locates people within the stratification system.' In deze paragraaf staat dit maatschappelijke perspectief centraal en doordenken we hoe de kwaliteit van werk zich verhoudt tot de kwaliteit van de samenleving. Hierbij staan we het meest uitgebreid stil bij de mogelijke doorwerking in de maatschappelijke verhoudingen, omdat deze maatschappelijke uitkomst in het Nederlandse debat over de toekomst van werk relatief onderbelicht is.

3.3.2 Welvaart en de duurzame, brede inzetbaarheid van mensen

Op maatschappelijk niveau kan kwaliteitsvol werk de productiviteit van werkenden vergroten en zo bijdragen aan de economische welvaart (Commissie Regulering van Werk 2020; OESO 2018). Betere werkomstandigheden kunnen de kwaliteit van het werk dat mensen leveren vergroten. Zo pleit de Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving (RVS 2020) voor investeringen in de werkomstandigheden van mensen in de zorg om daarmee de kwaliteit van de gegeven zorg te vergroten en de groeiende personeelstekorten tegen te gaan.

Maar de baten voor de welvaart strekken vermoedelijk verder dan het werkdomein. Als kwaliteitsvol werk breed toegankelijk is en mensen de ruimte hebben om zich in en naast hun werk te (blijven) ontwikkelen en hun werk te kunnen combineren met zorgtaken, schept dit de voorwaarden voor een duurzame deelname in de samenleving, in meerdere rollen (Europese Commissie 2019; Schippers et al. 2015). Indien werk de ruimte biedt om in en naast het werk te zorgen en leren, hoeft een hoge arbeidsdeelname niet op gespannen voet te staan met de tijd, aandacht en energie die een leven lang ontwikkelen en de zorg voor hulpbehoevenden en kinderen vragen. Dat komt de 'brede welvaart' vermoedelijk ten goede. Al hangt het effect daarop niet alleen af van de institutionele context, maar ook van de gedragskeuzes van werknemers, werkgevers en maatschappelijke organisaties (CBS 2020; OESO 2021; Stiglitz et al. 2010; TK/EK 2018/2019).

3.3.3 Sociale ongelijkheid

Oplopende verschillen in de beschikbaarheid van 'goed' werk kunnen volgens Kalleberg (2011) gepaard gaan met meer of andere vormen van sociale ongelijkheid. Dit risico dreigt volgens sommigen ook in Nederland: op het moment dat de nadelen van recente arbeidsmarktontwikkelingen onevenredig bij kwetsbare groepen komen te liggen, kan dit bestaande ongelijkheden in de samenleving versterken of nieuwe tegenstellingen teweegbrengen (Commissie Regulering van Werk 2020; WRR 2020a).

Hoe groot is dit risico? Om daar iets over te zeggen dienen we eerst het begrip 'sociale ongelijkheid' af te baken. Theoretisch betreft dit de verdeling van levenskansen in de bevolking, en hoe die doorwerkt in de maatschappelijke positie van uiteenlopende groepen. Het concept verwijst dus enerzijds naar distributieve aspecten: sommige mensen beschikken meer dan anderen over zaken waarmee men in een samenleving vooruit kan komen, zoals een goede opleiding, een hoge status, veel geld of een machtige positie. Anderzijds gaat het bij sociale ongelijkheid om maatschappelijke hiërarchie: het van hoog

naar laag rangschikken van groepen op basis van levenskansen, zoals sociale klassen of beroepscategorieën (Hurst et al. 2020; Tilly 1998; Vrooman 2014).

Klassen in de industriële samenleving

Elementen van de kwaliteit van arbeid kunnen zeer bepalend zijn voor de sociale ongelijkheid. Volgens de neo-Weberiaanse sociologie kende de industriële samenleving hiërarchisch geordende economische klassen, zoals ‘managers’, ‘kleine zelfstandigen’, ‘ongeschoolde arbeiders’ en dergelijke. Degenen met beter werk in termen van werkzekerheid en loon, maar ook veiligheid van het werk, namen daarmee ook de hogere maatschappelijke posities in. Arbeidsmarktkenmerken vervulden in deze visie een sleutelrol in de toekenning en bestending van de maatschappelijke positie van deze klassen. De relevante kenmerken waren onder andere de kennis en vaardigheden die voor het werk nodig waren, het beroepstype (‘hogere’ dienstverlening of ‘lager’ fabriekswerk), en de gezagsverhoudingen die binnen organisaties golden (Breen 2005; Breen en Luijkx 2004; Erikson en Goldthorpe 1992; Erikson et al. 1979).

De opkomst van het dienstenproletariaat, professionalisering en de instroom van vrouwen

In de hedendaagse samenleving is de structuur van de arbeidsmarkt in enkele opzichten veranderd. Zo signaleren diverse auteurs de opkomst van een ‘dienstenproletariaat’ of ‘precariaat’ aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Esping-Andersen 1993; Standing 2012). Deze categorie ontstond door de sterke groei van de dienstensector vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw. Recente ontwikkelingen, zoals de platformisering, hebben dit vermoedelijk in de hand gewerkt doordat vraag en aanbod van werk elkaar gemakkelijker kunnen vinden. Het gaat om laaggeschoold werk in bijvoorbeeld de horeca, fastfoodketens, de schoonmaaksector, transportbedrijven en de zorg. Het werk dat deze mensen verrichten betaalt slecht, biedt weinig zekerheid, kent een hoge werkdruk, veel psychologische stress en weinig autonomie. De maatschappelijke positie van het dienstenproletariaat is laag: er is veel armoede, zijn weinig leer- en ontwikkelmogelijkheden en de groep heeft een lage sociale status.

Deze groep is in een aantal opzichten niet te vergelijken met de oude industriële arbeidersklasse. De gezagsverhoudingen zijn bij het dienstenproletariaat onduidelijker en meer afstandelijk; de sociale netwerken waarin het werk wordt gedaan zijn lossier; de organisatie in vakbonden is beperkt; en de groep is niet opgegroeid en ingebed in de traditionele *working class culture* (Esping-Andersen 1993; Grusky en Hill 2018).

De structuur van de arbeidsmarkt veranderende in nog twee opzichten. Zo bracht de groei van de dienstensector op de arbeidsmarkt volgens andere auteurs ook een proces van professionalisering teweeg. De bovenkant van de arbeidsmarkt wordt steeds omvangrijker, met meer mensen die een hogere professie uitoefenen bij de overheid, in de financiële sector en bij technologiebedrijven, of creatief werk verrichten in de wetenschap, media, reclame en de culturele sector. Hun werk is bovendien inhoudelijk anders dan dat van de grootindustriële manager (Bell 1973; Florida 2002; Ganzeboom 2017). Verder nam in Neder-

land de arbeidsdeelname van vrouwen sinds de jaren negentig sterk toe, en die ontwikkeling laat zich evenmin gemakkelijk in het 'industriële' klassenschema inpassen. Een deel van hun banen had het voornoemde 'precaire' karakter; maar veel ervan werd parttime verricht binnen een vast dienstverband, en was kwalitatief van een veel hoger niveau dan in andere landen bij deeltijdconstructies gebruikelijk is. Door deze arbeidsmarktontwikkelingen lijkt de indeling naar industriële beroepsklassen aan kracht te hebben ingeboet.

Ongelijkheidsdimensies buiten de kwaliteit van werk

Hoewel de kwaliteit van werk dus medebepalend is voor de plek die mensen in de samenleving innemen, suggereert de literatuur dat er ook andere kenmerken zijn die ertoe doen. Zo moet niet uit het oog worden verloren dat een aanzienlijk deel van de potentiële beroepsbevolking regelmatig of langdurig afhankelijk is van een sociale uitkering (oESO 2020; Otto en Van Oorschot 2019; Vrooman 2009: 249-343). Voor hun maatschappelijke positie is de bescherming door werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- en bijstandsregelingen cruciaal. Aangezien deze bescherming van uitkeringsontvangers de afgelopen decennia afnam, lijkt de positie van deze groep in de loop der tijd te zijn verzwakt (Vrooman 2016, 2021; Yerkes en Van der Veen 2011).

Sommige economen wijzen ook op de groeiende betekenis van vermogensverschillen, die zouden leiden tot een maatschappelijke tweedeling tussen de zeer rijken (de 'top-1%') en de rest van de bevolking. Deze kloof ontstaat niet door arbeidsmarktverschillen, maar komt voort uit economische deregulering, marktconcentraties en marktfalen, de opbrengst en overerving van grote privévermogens in combinatie met minder fiscale herverdeling, en zogenoemde *winner takes all*-mechanismen (zeer hoge marginale opbrengsten aan de top). Dit proces versterkt zichzelf indien de vermogende groep erin slaagt haar ruime financiële middelen te benutten om formele wet- en regelgeving in haar eigen voordeel te beïnvloeden bijvoorbeeld via lobbyactiviteiten, *job hopping* tussen politiek en bedrijfsleven, en de financiële ondersteuning van sommige politieke partijen (Van Bavel en Frankema 2017; Frank 2016; Hacker en Pierson 2010; Piketty 2014; Stiglitz 2012).

Het multidimensionale karakter van moderne ongelijkheid

Een andere visie stelt dat sociale ongelijkheid in het postindustriële tijdperk een multidimensionaal karakter heeft gekregen. Geïnspireerd door het werk van Bourdieu (1986, 1994) gaat men ervan uit dat sociale klassen tegenwoordig niet louter economische verschijnselen zijn. Ze worden niet uitsluitend bepaald door het werk dat men doet of het geld waarover men beschikt, maar zijn ook subtiel gerelateerd aan culturele verschillen (waaronder digitale vaardigheden), sociale relaties, iemands fysieke en mentale gesteldheid, en aantrekkelijkheid. De achterliggende gedachte is dat de analyse van maatschappelijke verschillen in hedendaagse samenlevingen gebaat is bij '*a concept of class which does not reduce it to a technical measure of a single variable and which recognises how multiple axes of inequality can crystallise as social classes*' (Savage et al. 2015: 1011).

Sociale klassen worden in deze benadering gekenmerkt door onderling verweven hulpbronnen. De kwaliteit van werk speelt daarbij theoretisch een tweeledige rol. Andere hulpbronnen (opleiding, connecties, (digitale) vaardigheden, het kennen van de juiste culturele codes, iemands uiterlijk) zijn bepalend voor het type werk dat men kan verkrijgen. Omgekeerd genereert hoog-kwalitatief werk bepaalde opbrengsten in termen van de andere hulpbronnen: meer inkomen, vermijden van uitkeringsafhankelijkheid, een huis kunnen kopen, scholings- en carrièremogelijkheden, mensen die je kunnen ondersteunen en vooruit kunnen helpen, het mogelijk maken van een ‘hogere’ en gezonde levensstijl, enzovoorts. In de studie *Verschil in Nederland* vond het SCP via deze benadering een postindustriële klassenstructuur. De gevestigde bovenlaag beschikte over de gehele linie over de meeste hulpbronnen, gevolgd door de jongere kansrijken, de werkende middengroep en de comfortabel gepensioneerden. Bij de onzekere werkenden en het precariaat bleven de economische, sociale, culturele en persoonsgebonden hulpbronnen sterk achter op die van de overige vier groepen, waardoor gesproken werd van een ‘zachte tweedeling’ (Vrooman et al. 2014). Voor het Verenigd Koninkrijk en Australië werd op basis van een soortgelijke aanpak een deels overeenkomstige klassenstructuur aangetroffen (Savage et al. 2013; Sheppard en Biddle 2017).

3.3.4 Sociale samenhang

Wanneer in het publieke debat gesproken wordt over aspecten van sociale samenhang, gaat het vaak om het publieke leven (vrijwilligerswerk, verenigingen, het maatschappelijk middenveld, sociale media, etc.). Wat er op de werkvloer gaande is, moet hierbij echter niet over het hoofd worden gezien. Juist (de kwaliteit van) werk is van belang voor sociale interactie tussen mensen en hieraan ontleen mensen betekenis, status en respect (Hurenkamp et al. 2020a; Kalleberg 2009; rvs 2020; Sennett 1998; 2008). De werkplek kan een plek zijn waar mensen met diverse achtergronden elkaar ontmoeten, waar mensen sociale relaties aangaan en sociale activiteiten ondernemen en waar informatie en opvattingen uitgewisseld worden. In sommige werkcontexten is hier meer ruimte voor dan in andere. Zo zou baanonzekerheid de concurrentie met of het wantrouwen ten opzichte van de medemens kunnen aanwakkeren en zou stelselmatige hoge werkdruk het aangaan en onderhouden van sociale contacten kunnen belemmeren. De sociale samenhang in de samenleving is niet los te zien van de sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt (zie § 3.3.3). Ongelijke kansen kunnen voortkomen uit processen van sociale uitsluiting en op een verdeelde arbeidsmarkt is de kans dat verschillende groepen elkaar in de werkcontext tegenkomen kleiner. Ook kan dit doorwerken in gevoelens van onvrede over de maatschappij (Sandel 2020). Onder bepaalde voorwaarden kan dat collectief gedrag van miskende burgers (zoals politieke keuzes en protestacties) opwekken al zal dit vermoedelijk niet uitsluitend op het conto kunnen worden geschreven van de mate waarin mensen over kwaliteitsvol werk beschikken. Maar ook afgezien van sociale ongelijkheid zijn maatschappelijke vraagstukken op het terrein van de sociale samenhang niet los te zien van hoe het werk is georganiseerd en hoe mensen dit zelf ervaren (Dekker 2020; WRR 2020a).

De invloed van globalisering en technologisering op sociale samenhang

Vaak wordt gesuggereerd dat bredere arbeidsmarktontwikkelingen als een bedreiging worden ervaren door sommige groepen op de arbeidsmarkt. Mensen zouden vooral bang zijn dat zij door globalisering en technologisering in de toekomst geen werk meer hebben, dat ‘buitenlanders hun baan inpikken’, dat werk naar lagelonenlanden verdwijnt en/of door robots wordt overgenomen (Dekker 2020). Dit zou uiteindelijk ook kunnen leiden tot maatschappelijk onbehagen of ressentiment; dat wil zeggen boosheid over ongelijkheid die als onrechtvaardig wordt ervaren (Dekker 2020; Koenis 2012; Steenvoorden 2016). Vaak wordt daarbij een verklaring gezocht in enerzijds economische factoren, zoals een achtergestelde economische positie en toenemende inkomensongelijkheid. Anderzijds kijkt men naar culturele factoren, die een populistische tegenreactie (*cultural backlash*) vormen tegen de postindustriële en multiculturele waarden van de sociale en politieke elite die als een bedreiging worden ervaren voor de vertrouwde levensstijl en omgeving (zie bv. Norris en Inglehart 2019). Andere auteurs stellen een combinatie van sociale en economische factoren voor en zoeken een verklaring in subjectieve sociale status of sociale integratie (Gidron en Hall 2020, zie ook Dekker 2020). De kwaliteit van werk speelt daarin een belangrijke rol. Hierbij gaat het met name om de betekenis (in brede zin) die mensen aan hun werk ontnemen en de erkenning en status die zij hiervoor krijgen. Een tweetal recente onderzoeken illustreert treffend hoe de ervaringen van werkenden onder invloed van arbeidsmarktontwikkelingen kunnen veranderen. Daarom bespreken we dit kort in de volgende paragraaf.

Ervaringen op de werkvloer

Een van de mogelijke gevolgen van globalisering en andere veranderingen op de arbeidsmarkt is verdringing, wat wil zeggen dat een zittende groep werkenden negatieve gevolgen ondervindt van de toename in het arbeidsaanbod van een andere groep (Van den Berge et al. 2018). De meeste aandacht in onderzoek en beleid gaat hierbij uit naar de gevolgen voor de (ervaren) werkzekerheid. Verdringing kan het gevolg zijn van immigratie en grensoverschrijdende arbeid, maar het kan ook gaan om verdringing tussen opleidings- en leeftijdsgroepen, bijvoorbeeld door technologisering of het verhogen van de pensioenleeftijd. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Planbureau (CPB) blijkt dat verdringing op de arbeidsmarkt feitelijk nauwelijks aan de orde is (Van den Berge et al. 2018). Desalniettemin zeggen sommige groepen dit wel zo te ervaren, met name ouderen en laagopgeleiden. Wanneer echter bij deze groepen¹ wordt doorgevraagd naar waar deze gevoelens vandaan komen, blijkt niet zozeer verdringing het probleem te zijn, maar het gevoel dat men zich in toenemende mate bevindt in ‘een situatie waarin onzekerheid heerst’ (Van den Berge et al. 2018: 84). Mensen ervaren dat veranderingen in de manier van werken veel van hen vragen. Zij noemen hierbij onder andere de hoge werkdruk, aanbestedingsprocedures en reorganisaties en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zij merken dat het moeilijker is geworden hun baan te behouden en moeten continu ‘de strijd’ aangaan met anderen. Deze veranderingen in de kwaliteit van werk blijken zij meer als het eigenlijke probleem te ervaren dan wat zij aanvankelijk als verdringing benoemen.

Dus hoewel werkzekerheid er voor hen wel degelijk toe doet, gaat het hen om de kwaliteit van werk in de brede zin.

De betekenis van werk onder druk

Een recente kwalitatieve studie naar de ervaringen van werkenden op een veranderende arbeidsmarkt geeft een aanvullend beeld van hoe werkenden de invloed van globalisering en technologisering zelf zeggen te ervaren (Dekker 2020). De gegevens zijn gebaseerd op acht groepsgesprekken met mensen in een uitvoerende functie, met een vaste baan, in globaliserende bedrijven in vier sectoren: sporenbouw, metaalbouw, reguliere bouw en de retailsector (Hurenkamp et al. 2020b). Het publieke debat over de gevolgen van globalisering en technologisering gaat vaak over toenemende tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen (cultureel), of tussen arbeid en kapitaal (economisch). De ervaringen van de werkenden zelf gaan echter vooral over de gevolgen voor de kwaliteit van werk.

Uit het onderzoek komt naar voren dat mensen op de werkvloer zich vooral zorgen maken over de manier waarop globalisering, technologisering en flexibilisering van invloed zijn op de status van hun werk, de dagelijkse interactie met collega's en hun beroepstrots (Hurenkamp et al. 2020c). Mensen willen erkenning voor wie ze zijn en wat ze doen. Dit zou zich moeten uiten in hun werk, maar dat lijkt het voor de geïnterviewde medewerkers in steeds mindere mate te doen. Mensen hebben het gevoel 'niemand meer te zijn', niet meer mee te tellen, of minder te worden gevonden dan anderen. In het algemeen zijn zij niet tegen internationalisering; en wereldhandel zien zij als een deel van de Nederlandse identiteit. Zij hebben echter moeite met een ongelijkheid speelveld, bijvoorbeeld door de macht van grote concerns, door gebrek aan internationale regelgeving of handhaving daarvan, en met te moeten concurreren met werknemers die onder het in Nederland geldende tarief werken. Ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt beïnvloedt hun werk en de waarde die ze hieraan toekennen. Het moeilijkere werk wordt vaak uitbesteed aan zzp'ers, waardoor er voor de loonwerkers alleen de eenvoudige 'rotklussen' overblijven, waar weinig eer uit te halen is. Dit suggereert dat de geïnterviewden zich dus niet zozeer bedreigd voelen door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals globalisering en technologisering, noch dat zij een hekel zouden hebben aan 'buitenlanders' of 'het kapitaal', maar dat ze wel het gevoel hebben dat hun werk aan betekenis verliest.

Het verlies aan status en betekenis is toe te schrijven aan de wijze waarop hiermee wordt omgegaan door de werkgever en de samenleving als geheel. Gebrek aan inspraak en overleg, maar ook saamhorigheid en veiligheid, zijn volgens de geïnterviewde werknemers niet het onvermijdelijke gevolg van globalisering en andere krachten op de arbeidsmarkt, maar een keuze die dus ook anders zou kunnen. Achter het verlies van de ervaren status van werk ligt dus vaak een verlies aan zeggenschap. Doordat de werknemers de grip op hun werk verliezen, kunnen ze geen eigen invulling meer aan hun werk geven en hebben ze het gevoel een speelbal te zijn van grotere arbeidsmarktontwikkelingen. Het verdwijnen van duurzame arbeidsrelaties versterkt dat gevoel (zie ook Pugh 2015). De geïnterviewde werknemers zouden hun zeggenschap terug willen claimen, maar het is onduidelijk wie voor

hen zou moeten opkomen in het internationale speelveld. Is dat bijvoorbeeld de vakbond of de overheid (Hurenkamp et al. 2020b)?

Veranderende ervaringen, veranderende maatschappelijke verhoudingen

Doordat betekenisvol werk mensen het gevoel geeft dat ze met hun werk een steentje bijdragen aan de samenleving, is de kwaliteit van werk van individuen ook relevant voor de binding met de samenleving (Platform Toekomst van Arbeid 2019). Meerdere auteurs waarschuwen voor het afnemen van de beroepstrots, afnemende waardering en zeggenschap en het belang van ‘grip op het werk’ (zie bv. Goodhart 2020; Sennett 1998, 2008; WRR 2020a). Daarbij wordt soms gesuggereerd dat deze ontwikkeling, die zich afspeelt in de ‘wereld van werk’, ook bredere maatschappelijke implicaties kan hebben. Werk van lage kwaliteit kan bij werkenden maatschappelijke onvrede teweegbrengen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR 2020a) draagt hiervoor drie redenen aan. Mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt krijgen vaak weinig respect en waardering, en projecteren dan mogelijk slechte omstandigheden en ervaringen (discriminatie, minder voor vol worden aangezien dan vaste werknemers) op de bredere samenleving. Daarnaast kan onzekerheid over het werk gevoelens van marginalisering opwekken. Ten slotte kan onzekerheid ervoor zorgen dat werkenden weinig grip ervaren op hun leven, hun toekomst en die van hun kinderen (Pugh 2015). Ze worden dan in termen van Silva (2013) *prisoners of the present*, die niet vooruit kunnen kijken of aan hun toekomst kunnen bouwen. Sterke tegenstellingen tussen goede en slechte banen (‘kwalitatieve baanpolarisatie’) kunnen volgens de WRR (2020a: 21-22) bestaande scheidslijnen in de samenleving verdiepen, nieuwe scheidslijnen creëren en de sociale samenhang onder druk zetten.

Hoewel veel van de studies en boeken die waarschuwen voor een toename van onrust afkomstig zijn uit de Verenigde Staten, worden ook in Nederland zorgen geuit over het sluimerend ongenoegen en politiek wantrouwen onder een deel van de bevolking en wordt ook dit gekoppeld aan een afname van ervaren inspraak en invloed (Putters 2019). Het is niet onwaarschijnlijk dat dit voor een deel ontstaat op de arbeidsmarkt, in het werk dat mensen doen, en de manier waarop ze daarvoor gewaardeerd worden in de arbeidsorganisatie en de samenleving als geheel, al zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hiervoor niet de enige verklaring. Daarnaast laat het onderzoek van Dekker (2020) zien dat werkenden het gevoel hebben minder invloed uit te kunnen oefenen op hun werk en dat veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals internationalisering en flexibilisering, het voor hen onduidelijker maken wie hen representeert en voor hen opkomt.

3.4 Tot slot

Betaald werk heeft vele betekenissen en implicaties. Het kan een bron van inkomen en zelfontplooiing zijn, maar ook van stress. Het kan mensen binden, maar ook scheidslijnen tussen hen creëren en ongelijkheid in de samenleving bewerkstelligen. De vele facetten van betaald werk en de kwaliteit daarvan pleiten ervoor om maatschappelijke en beleidsdiscussies over dit thema niet terug te brengen naar een enkel deelaspect ervan. Kansen en

risico's met betrekking tot de kwaliteit van werk kunnen op meerdere terreinen ontstaan, zoals het volgende hoofdstuk verder zal toelichten. Het is het samenspel van uitkomsten voor werkenden dat maakt hoe veranderingen in de kwaliteit van werk doorwerken in de kwaliteit van de samenleving. Dit impliceert dat maatschappelijke problemen niet kunnen worden opgelost door aan een enkele knop te draaien. Men dient ook te kijken naar (het grensvlak met) andere domeinen en dimensies, zoals de gezinssituatie van mensen en de overige hulpbronnen waarover individuen en sociale groepen al dan niet beschikken (Pugh 2015; Vrooman et al. 2014).

Noot

- 1 Het verdiepende onderzoek is verricht onder oudere, laagopgeleide werk(zoek)enden op een uitvoerend beroepsniveau, woonachtig in de Randstad (zie voor meer informatie Van den Berge et al. 2018).

4 Hoofdbevindingen

Kunnen werkenden in 2030 rekenen op kwaliteitsvol werk dat ruimte biedt om te zorgen en leren?

4.1 Inleiding

Dit rapport is de slotbeschouwing van een reeks deelpublicaties die de bestaande kennis over arbeidsmarktontwikkelingen en de kwaliteit van werk in kaart brengt. Op basis van een uitgebreid literatuuronderzoek en diepte-interviews met experts verkennen de kennissynthesen de arbeidsmarkt van de toekomst en geven zij zicht op de kansen en risico's die zich kunnen voordoen waar het de kwaliteit van werk voor werkenden betreft. Ze bevatten geen toekomstvoorspellingen in de zin dat we uitspraken doen over hoe de arbeidsmarkt er in 2030 precies uit komt te zien, maar ze geven wel inzicht in de richting waarin de kwaliteit van werk zich beweegt onder invloed van een aantal (veronderstelde) arbeidsmarktontwikkelingen. In dit hoofdstuk nemen we de inzichten uit de kennissynthesen samen en lichten we de rode draden eruit. We doen dit tegen de achtergrond van bredere arbeidsmarktontwikkelingen (hoofdstuk 2) en de bredere maatschappelijke betekenis van de kwaliteit van werk (hoofdstuk 3). In lijn met de inhoudelijke insteek van het onderzoek richten we ons hierbij op de manier waarop grote ontwikkelingen ingrijpen op de levens van mensen. We identificeren vervolgens de patronen in de uitkomsten, de achterliggende mechanismen en de sociale verschillen die ontstaan.

Uit de kennissynthesen blijkt dat het antwoord op de vraag of werkenden in 2030 kunnen rekenen op kwaliteitsvol werk, geen volmondig 'ja' of 'nee' is. Dit komt doordat de kwaliteit van werk een multidimensionaal karakter heeft en de uitkomsten verschillen naar sociale groepen. Daarnaast is het afhankelijk van relevante randvoorwaarden, zoals het arbeidsmarktbeleid, of de kwaliteit van werk zich positief dan wel negatief ontwikkelt. Doordat we in de kennissynthesen niet enkel hebben gekeken óf arbeidsmarktontwikkelingen doorwerken in de kwaliteit van werk, maar ook naar verschillende uitkomsten, sociale verschillen, en relevante randvoorwaarden, lag het ook niet voor de hand dat we op een eenvoudig antwoord uit zouden komen. Een antwoord dat rekening houdt met het multidimensionale karakter van de kwaliteit van werk, sociale verschillen en relevante randvoorwaarden doet daarentegen wel het meeste recht aan de sociale werkelijkheid.

4.2 Vier hoofdbevindingen

- 1 *Voor burgers ontstaan er nieuwe kansen en risico's met betrekking tot de kwaliteit van werk. Deze raken niet alleen de werkzekerheid en inkomens, maar ook de werkbeleving van werkenden en de ruimte die zij hebben om te zorgen en leren.*

Als er wordt gekeken naar hoe en waar de bestudeerde arbeidsmarktontwikkelingen neerslaan in de kwaliteit van werk van individuele werkenden, is er reden voor zowel zorg als

optimisme. De kansen en risico's raken alle onderzochte aspecten van de kwaliteit van werk. Daarmee grijpen zij niet alleen in op de objectieve leefsituatie van werkenden (zoals hun inkomen), maar ook op hun ervaringen en gevoelens (zoals de ervaren werkdruk).

Kansen van platformisering en robotisering

Platformisering en robotisering brengen kansen met zich mee voor degenen die hierdoor meer te kiezen hebben, die worden ontlast en die interessanter werk krijgen. De kennis-synthesen laten zien dat sommige groepen als een gevolg van platformisering en robotisering meer keuze krijgen in het werk dat ze aannemen doordat technologie nieuwe vraag ontsluit en nieuw werk creëert. Dit werkt niet alleen door in de werkzekerheid, maar betekent ook dat werkenden hogere eisen kunnen stellen aan het werk dat ze aannemen en zo gunstigere arbeidsvoorwaarden kunnen bedingen. Bij platformisering komt daar vaak nog bij dat het gevoel tot op zekere hoogte eigen baas over het werk te zijn de waardering en betekenis van het werk vergroot. Ook zijn er werkenden die op nieuwe terreinen worden uitgedaagd doordat ze binnen hun werk of in nieuwe banen of klussen nieuwe taken en rollen oppakken. Door platformisering en robotisering kunnen bovendien bepaalde onderdelen van het werk die onprettig zijn (zoals het zoeken naar nieuwe klussen en het uitvoeren van zwaar of onveilig werk) door technologie worden vervangen of weggenomen. Als platformisering en robotisering doorzetten, zal dit de kwaliteit van werk dan ook in meerdere opzichten verrijken. Hoewel dit niet onderzocht is, zijn deze kansen vermoedelijk deels een afspiegeling van de kansen die andere en bredere technologische ontwikkelingen en vormen van flexibel werk met zich meebrengen.

Kansen voor de ruimte om te zorgen en leren

Ook met betrekking tot de zorgtaken en leeractiviteiten van werkenden kwamen verschillende kansen voor de toekomst naar voren in onze analyses. Doordat technologische ontwikkelingen het mogelijk maken dat activiteiten minder plaats- en tijdgebonden worden, krijgen werkenden meer mogelijkheden om verschillende activiteiten op elkaar af te stemmen. De flexibiliteit die platformwerk ook voor de platformwerkers mee kan brengen, kan bijvoorbeeld worden ingezet om naast het werk zorgtaken op te pakken of een opleiding of cursus te volgen. Ook zijn er goede redenen om te verwachten dat de vergrijzing werkgevers bewust maakt en zelfs 'dwingt' om rekening te gaan houden met de mantelzorgtaken van werkenden.

Risico's van platformisering en robotisering

De kwaliteit van werk lijkt voor sommige groepen ook onder druk te komen staan indien platformisering en robotisering doorzetten. Zo is het denkbaar dat een groter deel van de werkenden gaat concurreren met robots en mensen in lagelonenlanden. Dat gaat waarschijnlijk ten koste van de werkzekerheid en zet inkomens onder druk. In het geval van robotisering concentreren de gevolgen voor de werkgelegenheid zich naar verwachting met name bij lageropgeleiden. Indien het voor hen moeilijk blijkt om ander werk te vinden, kan dit de werkzekerheid bij deze groep laten afnemen. Voor platformisering geldt dat de

extreme flexibiliteit die aan platformisering verbonden is onzekerheid en onvoorspelbaarheid met zich meebrengt; over de loopbaan, maar ook in het dagelijks leven. Het belang van reputatiescores kan daarnaast zorgen voor druk bij werkenden die bijvoorbeeld voor hun inkomen sterk afhankelijk zijn van het oordeel van klanten. Voor degenen die van het platformwerk rond moeten komen, kan het zwaar zijn constant beschikbaar te moeten zijn en kunnen de lage inkomsten per klus betekenen dat er lange dagen en weken moeten worden gemaakt. Daarnaast kwamen in beide kennissynthesen indicaties naar voren dat het aangestuurd worden door technologie de werkdruk kan verhogen en af kan doen aan werkplezier en de betekenis van werk. Bovendien kan robotisering de zware en saaie taken overnemen, maar kan de inzet van robots het werk ook verarmen doordat werkenden controle over hun werk verliezen, het werk eentoniger wordt en er minder mogelijkheden voor vakmanschap zijn.

Het is ten slotte belangrijk om op te merken dat, zeker waar het robotisering betreft, er nog een aantal kennislacunes bestaan. Gezien de economische achtergrond van het onderzoek op dit terrein ging er vooral veel aandacht uit naar werkzekerheid en inkomen, en is er veel minder bekend over de manier waarop de ervaringen op het werk hierdoor beïnvloed worden. Hoewel het onderzoekveld naar platformwerk veel jonger is, is hierbinnen veel uitgebreider onderzoek gedaan naar een brede set werkuitkomsten.

Risico's voor de ruimte om te zorgen en leren

Ook voor de ruimte om te zorgen en leren geldt dat er tegenover de kansen ook risico's staan. Als de flexibilisering weer gaat stijgen, hebben werkgevers minder mogelijkheden en prikkels om in werkenden te investeren. En hoewel zeggenschap over de werktijden en werkplek werkenden meer mogelijkheden geeft om hun werkuren om eventuele zorg- en leeractiviteiten te plooiën, kunnen deze extra mogelijkheden ook stressvol zijn voor mensen die het lastig vinden keuzes te maken. Ook het gevoel altijd bereikbaar te (moeten) zijn, gaat ten koste van de kwaliteit van leven van sommige werkenden. Zeker voor hen die het moeilijk vinden duidelijke grenzen te stellen en bewaren. Ten slotte is het niet ondenkbaar dat verplichtingen gaan stapelen zonder dat mensen meer hulpbronnen in handen krijgen. Bijvoorbeeld doordat de vergrijzing (bij gelijkblijvend beleid dat inzet op informele zorg) de mantelzorglast verhoogt, of technologische veranderingen om continue bijscholing vragen. Dit kan betekenen dat mensen moeten prioriteren of overbelast raken.

- 2 *De kwaliteit van werk komt voor een belangrijk deel op de werkvloer tot stand. Eigenaarschap en duurzame arbeidsrelaties vergroten de kans dat arbeidsmarktontwikkelingen gunstig uitpakken voor de kwaliteit van werk.*

Er bestaan geen natuurwetten waar het ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betreft. De kennissynthesen laten zien dat arbeidsmarktontwikkelingen de kwaliteit van werk niet per definitie onder druk zetten, zoals sommigen vrezen, maar dat arbeidsmarktontwikkelingen onder de juiste voorwaarden positief kunnen uitpakken voor werkenden, werkgevers én de samenleving. Over de rol van arbeidsmarktbeleid en het belang van heldere regels die aan-

sluiten bij de behoeften van werkenden, werkgevers en de samenleving is al veel geschreven (bv. Commissie Regulering van Werk 2020). Ook uit onze studie blijkt dat dit ertoe doet. Tegelijkertijd is het een rode draad in de kennissynthesen dat de kwaliteit van werk voor een belangrijk deel op de werkvloer tot stand komt. In het bijzonder lijkt het ontstaan van kansen en risico's samen te hangen met de mate waarin werkenden richting kunnen geven aan hun eigen werk en duurzame arbeidsrelaties hebben.

Zeggenschap

In lijn met de analyses van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en de Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving (RVS) komt in onze analyse ook het belang van 'grip op het werk' naar voren. Werkenden die invulling aan hun eigen werk kunnen geven en werk tegen ongunstige voorwaarden af kunnen wijzen, plukken vaker de vruchten van arbeidsmarktontwikkelingen dan werkenden die die zeggenschap niet hebben. De ontwikkelingen 'overkomen' hun niet, maar vormen een omstandigheid waar zij zich zelf aan kunnen aanpassen (zie ook Pugh 2015 en Ten Berge 2021). Ook waar het de ruimte om te zorgen en leren betreft, lijken er verschillen tussen mensen met verschillende uitgangspunten te bestaan. Werkenden met meer zeggenschap over de inhoud van hun werk die mede kunnen bepalen waar en wanneer ze werken, hebben meer ruimte om zichzelf te ontplooien en voor anderen te zorgen dan mensen die die zeggenschap in mindere mate hebben. De positie van werkenden en de mate van eigenaarschap kan onder invloed van bredere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt onder druk komen te staan. De casus van platformisering illustreert bijvoorbeeld hoe flexibilisering en technologisering de positie van werkenden niet alleen kunnen verbeteren, maar ook kunnen verslechteren.

De mate van invloed die werkenden op hun werk kunnen uitoefenen ligt deels in de wetgeving besloten. Er is wetgeving die werknemers medezeggenschap geeft, werknemers zijn vertegenwoordigd in onderhandelingen over cao's en de Wet flexibel werken bepaalt dat werkenden een aanvraag kunnen indienen om op zelfgekozen tijden en vanuit huis te werken. Tegelijkertijd betekent dit niet per definitie dat werkenden deze zeggenschap in het dagelijkse werk ook zo ervaren. Platformen, werkgevers en direct leidinggevenden kunnen om verschillende redenen besluiten werkenden niet mee te nemen in veranderingen op het werk, zoals de implementatie van nieuwe technologie of nieuwe arbeidsvoorwaarden. Ook kunnen ze het volgen van cursussen afremmen door geen tijd en/of geld beschikbaar te stellen. En bijvoorbeeld het gebruik van verlof ontmoedigen door dit (expliciet of impliciet) af te keuren en te signaleren dat dit carrièreconsequenties heeft.

Duurzame arbeidsrelaties

Een tweede relevante factor op de werkvloer is de mate waarin er sprake is van duurzame arbeidsrelaties. Een hoge arbeidsmobiliteit en het regelmatig van baan of functie wisselen kan ervoor zorgen dat mensen nieuwe werkervaringen opdoen en niet te lang in een functie blijven die hun eigenlijk niet goed past. Voor werkgevers maakt dit het mogelijk snel op wisselende behoeften aan producten en diensten te reageren (Commissie Regulering van Werk 2020). Tegelijkertijd concludeerde (onder andere) de Commissie Regulering van Werk

dat het huidige arbeidsmarktbeleid duurzame arbeidsrelaties ontmoedigt en dat dit verschillende nadelige gevolgen heeft. Zo is er op een geflexibiliseerde arbeidsmarkt waarin werkenden relatief vaak van werkgever wisselen, sprake van een onderbenutting van menselijk kapitaal doordat werkgevers geen prikkel hebben om in werkenden te investeren en gaat opgedane kennis en ervaring verloren. In de kennissynthese die inging op de ruimte om te leren bleek formeel leren inderdaad achter te blijven als mensen een flexibel contract hebben. Recent onderzoek van Conen en De Beer (2020a) bevestigt dit en laat zelfs zien dat de algehele kwaliteit van werk lager is in organisaties met een kleiner aandeel vaste contracten.

Wederkerige relaties tussen werkgevers en werknemers lijken ook een directe ‘voorspeller’ van de ruimte om te zorgen te zijn. In duurzame arbeidsrelaties kunnen perioden waarin zorg meer centraal staat bijvoorbeeld later worden gecompenseerd met perioden waarin werk wordt ingehaald (Roeters et al. 2016). Ook neemt de kans dat werkenden van leidinggevenden en collega’s steun ontvangen en willen of durven vragen naar verwachting toe naarmate men een langer gedeeld verleden heeft.

De deelstudie over platformisering leverde ook een aantal interessante inzichten op over de rol van duurzame arbeidsrelaties. Platformwerk is extreem flexibel en over het algemeen doen platformwerkers korte klussen voor wisselende klanten. Hoewel dit het werk in sommige opzichten leuker lijkt te maken, komen er ook een aantal nadelen naar voren. Zo is het vaak onduidelijk waar platformwerkers terecht kunnen met problemen die ze in hun werk ervaren. Ook wordt er minimaal in hun ontwikkeling geïnvesteerd.

Sociaal-culturele processen

De kennissynthesen maken inzichtelijk dat ‘goed’ werk voor een groot deel op de werkvloer tot stand komt. Het gaat dus niet alleen om wat er in wetgeving of cao’s is vastgelegd over zeggenschap, arbeidsrelaties en andere aspecten van werk, maar ook – of misschien wel juist – om de manieren waarop dit vorm krijgt in de alledaagse praktijk. Zo gaat het bij zeggenschap niet alleen om formele zeggenschap zoals medezeggenschap, maar gaat het ook om de invulling die werkenden voor hun gevoel aan hun werk kunnen geven. Daarnaast gaat het niet alleen om het type arbeidscontract dat mensen hebben, maar ook om de emotionele en praktische steun die zij van hun werkgever ontvangen.

Wet- en regelgeving kunnen doorwerken op de werkvloer (de wetgeving rondom medezeggenschap bepaalt bijvoorbeeld de invloed van lokale ondernemingsraden), maar sociaal-culturele processen spelen hierbij een minstens even grote rol. Wet- en regelgeving gaan vaak uit van rationeel handelende burgers en bedrijven en veronderstellen daarom dat, als regelingen en voorzieningen als verlof en het leerloket formeel toegankelijk zijn, hier ook gebruik van wordt gemaakt. De kennissynthesen laten echter zien dat sociale normen ook voor een belangrijk deel bepalen welke keuzes werkenden en werkgevers maken. Zo beïnvloedt de organisatiecultuur bijvoorbeeld mede of werkenden gebruikmaken van formele mogelijkheden om meer te kunnen zorgen en leren. Dit impliceert dat gewenste veranderingen in het gedrag van werkenden en werkgevers niet alleen om aanpassingen in

de wet- en regelgeving vragen, maar ook andere denkwijzen en normen over de kwaliteit van werk vergen.

- 3 *De verdeling van kansen en risico's kan oude verschillen op de arbeidsmarkt verkleinen en versterken en nieuwe kansen en risico's creëren. Hoewel er voor groepen in een kwetsbare positie ook kansen zijn, lijken de risico's zich toch bij hen te concentreren. Mogelijk gaan digitale en niet-cognitieve vaardigheden, zoals sociale vaardigheden en proactief gedrag, een groter verschil maken.*

Maatschappelijke ontwikkelingen en werkkenmerken hebben niet voor iedereen dezelfde gevolgen voor de kwaliteit van werk. Waar sommige groepen hier met name de vruchten van plukken, stapelen de risico's zich op bij andere groepen. Op samenlevingsniveau kan dit tot een bestendiging van oude ongelijkheden leiden, maar het kan bestaande verschillen ook verminderen. Daarbij kunnen er nieuwe sociale verschillen ontstaan. Daar waar het sociale verschillen in de impact van arbeidsmarktveranderingen betreft, valt op dat de nadruk in de literatuur en interviews meer op de verdeling van risico's dan van kansen ligt.

Meer werk voor kwetsbare groepen, maar niet per se onder betere omstandigheden

In sommige gevallen creëren platformisering en robotisering nieuwe kansen voor groepen die op de 'oude traditionele' arbeidsmarkt vaak een kwetsbare positie hebben. Platformwerk is laagdrempelig werk en kan daardoor relatief toegankelijk zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bepaalde beperkingen kunnen minder beperkend zijn als werkenden ondersteund worden door een robot en/of op een computer kunnen werken. Denk bijvoorbeeld aan mensen die moeite hebben met fysiek werk, geen lange dagen kunnen maken of niet naar hun werk kunnen reizen. Ook constateerde de analyse van platformwerk dat diploma's hier – in vergelijking met de traditionele arbeidsmarkt – minder waard zijn omdat reputatiescores, ervaringen en vaardigheden bepalender zijn voor het vinden van (goede) klussen. Dit biedt mogelijkheden voor mensen die niet over diploma's beschikken. Daarnaast geldt bij platformen dat groepen die gediscrimineerd worden op de traditionele arbeidsmarkt, meestal etnische groepen of ouderen, minder moeite hebben om toegang te krijgen tot een platform. Daarna zijn zij wel weer kwetsbaar voor eventueel discriminerend gedrag van klanten.

Ondanks deze kansen, clusteren de risico's zich met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt en concentreren veel van de kansen zich met name bij degenen met de meer comfortabele posities. Werkgevers investeren bijvoorbeeld minder in de ontwikkeling van laagopgeleiden en mensen in beroepen met een hogere status hebben meer zeggenschap over de inhoud van hun werk en hun werktijden. Daarnaast wordt het werk van werkenden met minder vaardigheden eerder door robots bedreigd en kunnen platformwerkers waar weinig vraag naar is en voor wie het platform de enige inkomensbron is moeilijk rondkomen.

Deze verdeling van de risico's legt een 'vertrouwd' patroon bloot dat ook buiten de bestudeerde ontwikkelingen bestaat. Ook ander onderzoek laat zien dat laagopgeleiden, laaggeletterden, mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een migratieachterstand

een relatief kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt (Huijnk 2020; Kromhout et al. 2020; Muns et al. 2020). Onder andere door een tekort aan menselijk kapitaal, zoals een opleiding die aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt, zijn deze groepen minder wendbaar en weerbaar en worden zij dus ook harder door arbeidsmarktontwikkelingen geraakt (Dekker 2020; Muns et al. 2020).

Een hogere beroepsstatus gaat niet (in alle opzichten) samen met een hogere kwaliteit van werk

De risico's en knelpunten op het gebied van kwaliteit van werk blijven niet beperkt tot de groepen in traditioneel kwetsbare posities. Werkonzekerheid en de afname in duurzame arbeidsrelaties doen zich bijvoorbeeld ook in traditioneel hoge en middelbare beroepen voor, terwijl een substantieel deel van de traditioneel lage beroepen wel duurzame arbeidsrelaties kent. Brandweermannen worden bijvoorbeeld aanzienlijk minder betaald dan consultants, maar hebben wel meer werkzekerheid (Pugh 2015). Ook zijn er een aantal knelpunten op het gebied van de kwaliteit van werk die in het bijzonder bij mensen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt lijken te spelen. Zo lijkt de drukkende werking van platformisering op het inkomen relatief sterk te zijn bij hogeropgeleiden en lijken beroepsgroepen met een hogere status relatief veel werkdruk te ervaren (Rözer et al. 2021; Schieman et al. 2009; SER 2016). En hoewel deze groepen in vergelijking met groepen met een lagere beroepsstatus meer geld hebben om zorgtaken uit te besteden (WRR 2020b), zetten hun langere werkuren meer druk op de mogelijkheden die ze hebben om hier zelf tijd aan te besteden. Ook zijn er indicaties dat de relatief grote zeggenschap die zij hebben ook meer 'keuzestress' met zich meebrengt en tot vervagende grenzen tussen werk en privé leidt.

Nieuwe hulpbronnen en vaardigheden maken het verschil

Hoewel beleid zich met name op verschillen tussen werkenden boven en onder aan de arbeidsmarkt richt, zijn er ook indicaties dat er andere sociale verschillen zijn die hier dwars doorheen lopen. Sociaalwetenschappelijk onderzoek laat zien dat hoe wendbaar en weerbaar iemand is niet alleen afhangt van diens diploma, maar ook van achtergrondkenmerken (zoals herkomst), kapitaalvormen (zoals vermogen, sociale contacten en aantrekkelijkheid) en vaardigheden (zoals digitale vaardigheden) (Huijnk 2020; Vrooman et al. 2014). Het SCP-rapport *De Toekomst Tegemoet* merkte het verschil tussen groepen met meer kapitaal en vaardigheden en groepen die hier niet of minder over beschikken aan als het verschil tussen de *cans* en de *cannots* (Van den Broek et al. 2016). Hulpbronnen, zoals sociaal en cultureel kapitaal, psychologische vaardigheden, zoals het kunnen scheiden van werk en privé, en andere niet-cognitieve vaardigheden zoals sociale vaardigheden, zijn altijd behulpzaam geweest op de arbeidsmarkt, maar er zijn redenen te verwachten dat zij aan gewicht winnen.

De relatieve waarde van *sociale vaardigheden* en *sociaal kapitaal*, lijkt door platformisering en robotisering vergroot te worden. Robotisering (en technologisering in het algemeen) lijkt het belang van sociale vaardigheden te vergroten doordat sociaal en emotioneel werk relatief moeilijk vervangbaar is. De kennissynthese over robotisering suggereert daarom dat

wanneer mensen met robots moeten werken, het meer ‘sociale’ deel van de taken aan gewicht zal winnen. En dat degenen die door een robot worden vervangen, hun bakens kunnen moeten verleggen naar een ander type werk, bijvoorbeeld in de zorg of dienstensector. Verder kan een goed netwerk behulpzaam zijn bij het vinden van nieuw werk, maar ook bij het organiseren van collectieve actie binnen bedrijven, wat de zeggenschap kan vergroten. Ook platformwerkers (en andere flexibele werkers) profiteren relatief veel van een groot netwerk en goede sociale vaardigheden omdat deze elementen cruciaal zijn voor de toegang tot veel en goede klussen en het krijgen van goede beoordelingen, zo laat de kennissynthese over platformisering zien. Voor werkenden in de traditionele economie is dit ook belangrijk voor het vinden van werk, maar iemand met een baan voor het leven hoeft maar één keer te solliciteren.

Ook *digitale vaardigheden* lijken aan belang te winnen. Mensen die beter zicht hebben op de werking en gevolgen van technologie, zoals algoritmen en *artificial intelligence* (AI), zullen naar verwachting meer grip kunnen houden op hun werk en de kwaliteit hiervan. Uit de kennissynthese over platformisering blijkt bijvoorbeeld dat de platformwerkers die de technologie achter het platform beter begrijpen, makkelijker hun arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren. In algemene zin zal er naar verwachting ook meer vraag zijn naar mensen die met technologie om kunnen gaan. Dit vergroot hun onderhandelingspositie en daarmee hun arbeidsvoorwaarden.

Ten slotte bevatten alle drie de kennissynthesen indicaties dat werkenden die nu en in de toekomst zelf de controle kunnen nemen over hun loopbaan en goed kunnen schakelen tussen activiteiten en domeinen een voorsprong hebben. Dergelijk gedrag wordt verschillend aangeduid. Dit kan bijvoorbeeld worden gezien als een vorm van persoonskapitaal, als een belangrijk onderdeel van *21st century skills* (Heckman en Rubinstein 2001), en kan gekoppeld worden aan wat de WRR ‘doenvermogen’ noemt (WRR 2017). Mensen die beter in staat zijn sturing te geven aan hun eigen loopbaan zijn wendbaarder en kunnen daardoor beter meekomen met nieuwe ontwikkelingen.

Van individuele verschillen naar sociale ongelijkheid

Voor zover recente ontwikkelingen ertoe leiden dat er minder kwalitatief goed werk beschikbaar komt, of dat de nadelen van bepaalde arbeidsmarktontwikkelingen vooral komen te liggen bij groepen die al een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt innemen en laag op de maatschappelijke ladder staan, vergroten ze het risico op sociale ongelijkheid. Sommige moderne sociale klassen, zoals de ‘onzekere werkenden’, worden zelfs in belangrijke mate gedefinieerd door de combinatie van mentale onzekerheid, tijdelijke contracten en werkloosheid maar ook door hun lage inkomens, geringe financiële vermogens en kleine instrumentele netwerk (Vrooman et al. 2014: 314-315). Aan de andere kant lijkt arbeid tegenwoordig niet meer de sleutel tot goede of slechte levenskansen te zijn die het in de industriële samenleving was. Zoals hoofdstuk 3 liet zien spelen bij sociale ongelijkheid ook andere factoren een rol, soms in wisselwerking met de (voormalige) arbeidspositie.

- 4 *Het ligt niet op voorhand vast dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (zoals platformisering en robotisering) doorzetten. Hoewel de technologische mogelijkheden vermoedelijk alleen maar toenemen, bepalen aangrenzende ontwikkelingen (zoals economische schommelingen, nieuw beleid en veranderende denkbeelden) in hoeverre deze mogelijkheden ook worden verzilverd.*

Of robotisering en platformisering van invloed zijn op de kwaliteit van werk in 2030, is ten slotte mede afhankelijk van de vraag in welke mate dergelijke ontwikkelingen zich het komend decennium zullen voortzetten en of er meer werkenden mee te maken zullen krijgen. Daarom staan we ten slotte stil bij de vraag hoe plausibel het is dat beide trends doorzetten.

Nieuwe mogelijkheden en tegenkrachten

De meningen over de impact van platformisering en robotisering verschillen. Als alle argumenten tegen elkaar worden afgewogen is er noch reden te verwachten dat de wereld stilstaat, noch dat er sprake zal zijn van een extreme omslag. Enerzijds is er sprake van groeipotentieel waar het platformisering en robotisering betreft. Nieuwe technologieën en toepassingen zullen het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van klussen makkelijker, goedkoper en veiliger maken en platformen kunnen ook worden ingezet in werkvelden waar zij nu nog niet gebruikt worden. Ook betekent technologische vooruitgang dat robots op steeds meer gebieden en manieren kunnen worden ingezet. Daarnaast kan de behoefte aan robots groeien in sectoren waar personeelstekorten ontstaan of groter worden. Zo kan de ontwikkeling van robots die zorgpersoneel ondersteunen aantrekkelijker worden als de vergrijzing personeelstekorten in de zorg doet toenemen.

Anderzijds kunnen verschillende factoren een rem op deze ontwikkeling zetten. Zo is het niet vanzelfsprekend dat platformen winstgevend worden en op andere markten aanslaan. Ook investeringen in robotisering zijn lang niet altijd rendabel. Dat iets kan, betekent dus niet dat het ook altijd gebeurt. Ook kan er bij werkgevers en werkenden weerstand tegen de inzet van robots bestaan, bijvoorbeeld vanuit de gedachte dat bepaalde taken (zoals de zorg voor ouderen) beter door mensen kunnen worden opgepakt (zie ook Van Campen et al. 2016). Ook de overheid kan tegengas geven en ontwikkelingen afremmen. Naarmate de beide verschijnselen 'normaler' worden en er meer mensen mee te maken krijgen, is het bijvoorbeeld denkbaar dat de nadelen beter in beeld komen en dit voor politici aanleiding is om aanvullende wet- en regelgeving door te voeren. Indien dat gebeurt, bestaat de kans dat er wetgeving wordt ingevoerd waarmee ofwel de ontwikkeling, ofwel de nadelige effecten ervan worden afgeremd. In een ver verleden is dit bijvoorbeeld gebeurd toen de toenemende industrialisatie gepaard ging met steeds omvangrijkere kinderarbeid. Uiteindelijk vormde dit de aanleiding voor het Kinderwetje van Houten. Meer recent zagen we iets soortgelijks gebeuren op het terrein van flexibilisering, waar steeds meer werkenden mee te maken hebben (Commissie Regulering van Werk 2020).

Geleidelijk verloop

Vermoedelijk zullen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt de komende jaren geleidelijk verlopen. Waar de uitkomsten van toekomstige ontwikkeling van platformisering door het

samenspel van krachten nog erg onzeker zijn, verwachten de meeste experts op het terrein van robotisering over de hele linie toch dat de robotisering toeneemt. Dit komt met name door de verwachte groei in de technologische mogelijkheden.

Dit neemt niet weg dat er ook bij robotisering veel staat of valt met aangrenzende ontwikkelingen, zoals veranderingen in het arbeidsaanbod en denkbeelden over werk en aanpassingen in wet- en regelgeving. Perioden van snelle en ingrijpende veranderingen zijn ook in het verleden zeer zeldzaam gebleken (De Beer 2016). En als dit gebeurt (zoals in het geval van de coronacrisis) zijn er weinig mensen die dit voorzien. Dit alles zal vermoedelijk niet alleen opgaan voor ‘enge’ ontwikkelingen als platformisering en robotisering, maar ook voor bredere ontwikkelingen zoals flexibilisering en technologisering.

4.3 Tot slot

We verwachten dat de studies van de deelthema’s exemplarisch zijn voor bredere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en dat de bevindingen die in dit hoofdstuk besproken zijn daarom breder toepasbaar zijn. Platformisering en robotisering kunnen worden beschouwd als uitvergrotingen van flexibilisering en technologisering en daarmee inzicht geven in de manieren waarop deze ontwikkelingen ingrijpen op de kwaliteit van werk. Daarnaast verwachten we dat de conclusies over de ruimte om te zorgen en leren in 2030 voor een groter deel van de werkenden relevant zullen zijn. Vermoedelijk zal de groep die deze rollen en taken oppakt of moet oppakken groter zijn omdat er (bij gelijkblijvend beleid) meer gewerkt, gezorgd en geleerd zal worden en is het daarom – nog meer dan nu het geval is – relevant dat het werk ruimte biedt om in andere verplichtingen te participeren. Daarnaast geldt dat, zoals in hoofdstuk 3 uiteen is gezet, de gevolgen van arbeidsmarktontwikkelingen voor de kwaliteit van werk niet alleen doorwerken in de levens van werkenden, maar ook in de samenleving als geheel. In het slothoofdstuk doordenken we de bredere implicaties hiervan.

5 Vanuit kennis van nu naar lessen voor de toekomst

5.1 Inleiding

Met de reeks ‘De veranderende wereld van werk’ bouwt het Sociaal en Cultureel Planbureau voort op de maatschappelijke discussie over de kwaliteit van werk in de toekomst. In het vorige hoofdstuk bespraken we de hoofdbevindingen die in de kennissynthesen naar voren kwamen. We concluderen hierbij dat de invloed van arbeidsmarktontwikkelingen op de kwaliteit van werk van burgers niet eenduidig is, maar afhangt van de uitkomst waar naar gekeken wordt, de groep die het betreft en de omstandigheden waarin de ontwikkeling plaatsvindt. Een dergelijke complexe realiteit maakt het formuleren van beleidsaanbevelingen niet eenvoudig. Maar door hier rekenschap van te geven kan beleid wel realistischer worden (Dekker 2020; Ter Haar 2021; Pawson en Tilley 1997).

In dit slothoofdstuk benoemen we op basis van het voorgaande een aantal lessen voor beleid. Hierbij sluiten we aan bij de huidige discussie die er (onder andere in navolging van de adviezen van de Commissie Regulering van Werk en het advies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)) over de toekomst van werk gevoerd wordt. Welke aanvullende noties en inzichten leveren het burgerperspectief en de empirisch aanpak op? Sluit de manier waarop er nu over de kwaliteit van werk gedacht wordt aan bij het beeld dat in de literatuur en gesprekken met experts naar voren komt? Doet de beleidsdiscussie recht aan de individuele en maatschappelijke waarde van werk? Hoe verhouden de besproken oplossingsrichtingen zich tot de manier waarop de kwaliteit van werk tot stand komt? En hoe zouden eventuele arbeidsmarkthervormingen beter kunnen aansluiten bij de leefwereld van werkenden? In antwoord op deze vragen constateren we dat:

- een brede visie op de kwaliteit van werk het meeste recht doet aan de brede individuele en maatschappelijke betekenis van werk;
- de kans dat zoveel mogelijk werkenden kunnen meebewegen met veranderingen op de arbeidsmarkt toeneemt als er wordt ingezet op zeggenschap en duurzame arbeidsrelaties;
- kansrijk beleid gericht op de kwaliteit van werk inzet op een combinatie van structurele en culturele veranderingen.

5.2 Een brede visie

Er is een arbeidsmarktagenda nodig die recht doet aan de brede betekenis van werk

De kwantiteit versus de kwaliteit van werk

Het maatschappelijk debat over de invloed van arbeidsmarktontwikkelingen gaat vaak over de hoeveelheid werk. Bijvoorbeeld: nemen robots al het werk over of wordt het werk ‘ingepikt’ door buitenlanders? Mensen zouden vooral bang zijn dat zij door deze ontwikkelingen in de toekomst geen werk meer hebben. Als werkenden zelf wordt gevraagd naar hun zorgen over de invloed van ontwikkelingen als internationalisering, technologisering

en flexibilisering op hun werk, blijken deze vooral ook op het terrein van de kwaliteit van hun werk te liggen (Dekker 2020). Mensen maken zich onder andere zorgen over verlies aan werkzekerheid, toenemende werkdruk en verminderde beroepstrots. Deze zorgen resoneren met de betekenis van werk voor mensen: het is een manier om geld te verdienen en in de behoeften van het huishouden te voorzien, maar het is ook een plek om anderen tegen te komen, een zinvolle bijdrage te leveren aan de samenleving en nieuwe dingen te leren (Conen en De Beer 2020a; Van Hulst en Ras 2021). De kwaliteit van werk is niet alleen belangrijk voor de individuen die het betreft, maar werkt ook door in maatschappelijke kwesties als sociale ongelijkheid en sociale samenhang.

De vele facetten van de kwaliteit van werk

De discussie over de kwaliteit van werk spitst zich momenteel vooral toe op de werk- en inkomenszekerheid van mensen. In het bijzonder wordt er vaak op gewezen dat de risico's en baten van arbeidsmarktontwikkelingen zoals flexibilisering ongelijk verdeeld zijn over werkgevers en (groepen) werkenden (Commissie Regulering van Werk 2020). Werkzekerheid is een kerndimensie van de kwaliteit van werk en (nog altijd) van groot belang voor grote groepen werkenden (Conen en De Beer 2020a). Het bevorderen van kwaliteitsvol werk dat breed toegankelijk is, vraagt echter om meer dan om het inzetten op meer werk- en inkomenszekerheid.

De kennissynthesen en aanvullende literatuur laten echter zien dat niet alleen werk- en inkomenszekerheid onder druk staan, maar dat mensen zich ook zorgen maken om andere aspecten van hun werk. Mensen kennen bijvoorbeeld relatief veel waarde toe aan aspecten van werk die meer aan de ervaringen op het werk raken, zoals zelfontplooiing, ruimte voor initiatief, de inhoud van het werk en de mogelijkheden die het biedt (Conen en De Beer 2020a). Ook vanuit maatschappelijk oogpunt doen de ervaringen van werkenden op het werk ertoe. Veranderingen op de werkvloer die het gevolg zijn van globalisering en technologisering kunnen mensen bijvoorbeeld het gevoel geven niet meer mee te tellen en kunnen uiteindelijk gevolgen hebben voor de sociale samenhang in de samenleving.

Herwaardering van zorgtaken en scholing

Door de stijgende arbeidsdeelname is het ook steeds belangrijker dat werkenden naast hun werk in andere domeinen kunnen participeren, zoals de zorg voor kinderen, mantelzorg en een leven lang ontwikkelen. Door de vergrijzing neemt de druk op de zorg toe en wil de overheid dat mensen meer voor elkaar zorgen in plaats van bij de overheid aan te kloppen voor hulp. Dit vraagt om een heroverweging van de plaats die betaald werk, zorgtaken en een leven lang ontwikkelen innemen. Onder de juiste omstandigheden kan werk deze activiteiten faciliteren of zelfs verrijken. Maar werk kan ook barrières opwerpen en het moeilijk maken voor mensen om duurzaam en breed te participeren. Ook vanuit dit perspectief bezien, is de constatering dat goed werk veel meer is dan zeker werk, cruciaal. De barrières en hulpbronnen die werkenden op het terrein van zorgtaken en leren ervaren omvatten namelijk een breed scala aan werkkenmerken, variërend van formele vormen

van ondersteuning (zoals verlof en een scholingsbudget) tot de mate waarin de organisatiecultuur ondersteunend is.

Een herwaardering van andere activiteiten dan betaald werk kan ook een impuls zijn voor de arbeidsmarktparticipatie. In Nederland wordt er relatief veel in deeltijd gewerkt, met name door vrouwen. Een belangrijke reden om in deeltijd te werken is dat mensen tijd willen overhouden voor andere activiteiten. Degenen die de arbeidsparticipatie graag zien stijgen zoeken vaak naar vormen van ondersteuning buiten het werk, zoals kinderopvang en uitbreiding van het recht op verlof (bv. IBO Deeltijd 2020; WRR 2020a). De rol van de kwaliteit van werk wordt hierbij echter vaak over het hoofd gezien. Dit is spijtig omdat het een prikkel kan zijn om meer uren te gaan werken wanneer werk van hogere kwaliteit en 'combineerbaar' is. Maar ook los van zorg en scholing, betekent beter werk dat het aantrekkelijker kan worden om meer uren te werken, en brengt het daarmee de realisatie van de beleidsdoelstelling tot een hogere arbeidsdeelname in uren dichterbij. Dit lijkt ook een kansrijke aanvliegroute om personeelstekorten in sectoren als de zorg tegen te gaan (RVS 2020).

Brede ambities

Om recht te doen aan de brede betekenis van werk zou een toekomstige arbeidsmarkt-agenda de kwaliteit van werk centraal moeten stellen. Daarbij zouden de ambities niet alleen hoog, maar ook breed moeten zijn. Een aanvullende reden om breed in te zetten, is dat dit onderzoek laat zien dat arbeidsmarktontwikkelingen niet op een eenduidige manier op de levens van mensen ingrijpen en dat ze mensen op verschillende manieren kunnen raken. Om zicht te krijgen op de daadwerkelijke gevolgen voor burgers en (het ontstaan) van ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarbuiten, is het dan ook relevant om de blik niet tot een of enkele aspecten van de kwaliteit van werk te beperken.

Met betrekking tot de doorwerking in beleid biedt het buitenland een aantal interessante voorbeelden en richtingen. In Vlaanderen en Finland staat de kwaliteit van werk bijvoorbeeld hoog op de agenda van sociale partners en beleidsmakers (WRR 2020). Ook de Europese Commissie kwam recent met een actieplan voor sociale rechten dat zich op de kwaliteit van platformwerk richt (Europese Commissie 2021). Het sturen op brede uitkomsten vraagt ook om het monitoren ervan, zodat in kaart kan worden gebracht waar en bij wie er knelpunten en kansen liggen.

Maatschappelijke problemen als wicked problems die om een brede aanpak vragen

De bredere maatschappelijke betekenis van de kwaliteit van werk maakt dat het plausibel is dat beleidsmaatregelen gericht op het vergroten van de kwaliteit van werk ook een bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van sociale ongelijkheid en het vergroten van sociale samenhang, voor zover men dat wenselijk acht. Tegelijkertijd spelen er op deze terreinen *wicked problems* (complexe vraagstukken) en is het daarom onwaarschijnlijk dat arbeidsmarktbeleid zonder flankerend beleid op het gebied van bijvoorbeeld onderwijs, zorg, wonen en armoedebestrijding zal volstaan. Dit geldt eens te meer omdat deze onderzoeksreeks laat zien hoe nauw de verschillende domeinen verweven zijn, en dat hun wis-

selwerking bepalend is voor de kwaliteit van leven en de maatschappelijke positie en kansen van burgers. Bij hen komen de gevolgen van de uiteenlopende systemen en het gevoerde beleid immers samen. Ook andere onderzoeken en adviezen laten zien dat het bij de aanpak van maatschappelijke problemen cruciaal is om naar de verwevenheid tussen beleids- en leefdomeinen te kijken (bv. Kalshoven en Zonderland 2019; SER 2019). Tegen deze achtergrond benadrukt Hemerijck (2018) het belang van ‘institutionele complementariteit’. Dat betekent dat arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsregels, de regels en inrichting van het onderwijs, de kinderopvang, huisvestingsbeleid, de zorg, pensioenen en het beleid gericht op verschillende levensfasen, in samenhang gestalte krijgen. In de literatuur verwachten sommige auteurs dat van samenhangende ‘sociale investeringen’ een vliegwieleffect uit zal gaan, omdat er synergie-effecten zullen optreden (Kennett en Lendvai-Bainton 2017; Kuitto 2016; Morel et al. 2012). Bij voldoende institutionele complementariteit worden in theorie de hulpbronnen waarover mensen gedurende hun levensloop beschikken geoptimaliseerd; ontstaat er een goede balans tussen werk en privé; stijgt het aantal werkenden en de geboortecijfers; vermindert het risico op armoede; blijven pensioenen beter betaalbaar; en wordt het actief ouder worden gestimuleerd (Hemerijck 2018). Het bewerkstelligen van institutionele complementariteit is echter geen eenvoudige opgave, onder meer omdat de institutionele systemen eigen tradities, botsende belangen en een eigen ‘beleidslogica’ kennen. Het beredeneren vanuit ‘de burger’ kan behulpzaam zijn bij het inzichtelijk maken van deze knelpunten en het oplossen daarvan. De inzichten uit de SCP-reeks ‘De veranderende wereld van werk’ bieden daarbij aanknopingspunten. Zoals de volgende paragrafen uiteenzetten, lijkt het kansrijk hierbij in te zetten op zeggenschap, duurzame arbeidsrelaties en nieuwe denkbeelden over de betekenis van werk.

5.3 Het belang van zeggenschap en duurzame arbeidsrelaties voor de kwaliteit van werk Werkenden kunnen beter meebewegen met arbeidsmarktontwikkelingen als ze meer zeggenschap hebben en arbeidsrelaties duurzamer zijn

De sleutelrol van zeggenschap en duurzame relaties

De kennissynthesen laten zien dat de ontwikkelingen waar de arbeidsmarkt zich voor gesteld ziet zowel positief als negatief uit kunnen pakken. De kans dat arbeidsmarktontwikkelingen gunstig uitpakken voor de kwaliteit van werk lijkt groter te zijn voor werkenden die meer *zeggenschap* hebben en die *duurzame relaties* op konden bouwen (zie hoofdstuk 4). Het gaat daarbij om zeggenschap in brede zin: om de inspraak van werkenden in grote veranderingen, maar ook om de mate waarin mensen iets van zichzelf in hun werkzaamheden kunnen leggen. Daar waar werkenden meer invulling aan hun eigen werk kunnen geven, een betere onderhandelingspositie hebben, voor zichzelf op kunnen komen en meer steun van leidinggevenden en collega’s ontvangen, pakken arbeidsmarktontwikkelingen gunstiger uit. Dit suggereert dat werkenden beter kunnen meebewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt als hun zeggenschap en arbeidsrelaties beter geborgd zijn. Precies hier lijken er echter steeds meer knelpunten te ontstaan. Zo laat de Commissie Regulering van Werk zien dat de huidige prikkels in het

arbeidsmarktbeleid duurzame arbeidsverhoudingen ontmoedigen, wijst de WRR op de afnemende ‘grip op werk’ en laat het Rathenau Instituut (2021) zien dat digitalisering de zeggenschap in het werk kan verminderen.

Sociale verschillen in zeggenschap en duurzame relaties

Sommige werkenden zullen er goed in slagen voor zichzelf op te komen en te anticiperen op veranderingen, terwijl andere hier meer moeite mee zullen hebben. En sommige werkenden zullen ook (of zelfs juist) op een flexibiliserende arbeidsmarkt in staat zijn een breed netwerk op te bouwen en ondersteuning te organiseren. Dit onderzoek laat echter ook zien dat dit voor een deel van de werkenden minder eenvoudig te organiseren is. Dit is toe te schrijven aan verschillen tussen persoonlijkheden en vermogens (zoals het door de WRR benoemde ‘doenvermogen’), maar de oorzaken hiervan liggen ook buiten het individu en op maatschappelijk niveau. Zo lijkt de flexibilisering van de arbeidsmarkt een steeds grotere afstand te creëren tussen – aan de ene kant – een groep werkenden met duurzame arbeidsrelaties waarin geïnvesteerd wordt en die zich daardoor kunnen blijven ontwikkelen en – aan de andere kant – een groep die van tijdelijk contract naar tijdelijk contract gaat en daardoor gedurende de loopbaan vaardigheden en kennis verliest in plaats van opdoet. Dit werkt niet alleen ongelijkheid in de hand, maar zet ook een rem op de innovatiekracht van de Nederlandse economie (Commissie Regulering van Werk 2020).

In het huidige debat over de kwaliteit van werk ontstaat het beeld dat de verschillen met name langs de lijnen van opleiding, beroep en sekse lopen (WRR 2020a). Dit is inderdaad deels het geval: beperkte zeggenschap en instabiele arbeidsrelaties zijn bijvoorbeeld met name een probleem bij werkenden met een lage sociaaleconomische status. Tegelijkertijd is het zeker niet zo dat alle risico’s van arbeidsmarktontwikkelingen zich enkel bij lager-opgeleiden, mensen met een lage beroepsstatus en vrouwen concentreren. Verschillen tekenen zich ook langs andere lijnen af, bijvoorbeeld doordat sociale en digitale vaardigheden belangrijker worden. Daarbij brengen sommige ontwikkelingen juist kansen voor deze groepen met zich mee, bijvoorbeeld doordat er nieuwe vormen van laagdrempelig werk ontstaan. Ook is er lang niet altijd sprake van harde en duidelijke ‘scheidslijnen’: ook aan de bovenkant van de arbeidsmarkt zijn zeggenschap en duurzame arbeidsrelaties geen vanzelfsprekendheid meer.

Representatie

Een deel van de randvoorwaarden voor zeggenschap en duurzame relaties wordt bepaald door wetgeving op het terrein van medezeggenschap, flexibel werken en cao’s (Lyness et al. 2012). Wetgeving en cao’s komen in samenspraak en door middel van onderhandelingen tot stand. De overlegorganen staan hierbij voor de uitdaging hoe ze voeling houden met groepen die ondervertegenwoordigd zijn aan de onderhandelingstafels, zoals zelfstandigen en jongeren. Ook de afnemende organisatiegraad bemoeilijkt de opdracht van de polder (Platform Toekomst van Arbeid 2020). Een keerzijde van technologisering en internationalisering is dat het voor werkenden zelf niet altijd duidelijk is wie hen vertegen-

woordigt of kan vertegenwoordigen. Waar kan je als platformwerker bijvoorbeeld terecht als de arbeidsvoorwaarden op een internationaal platform worden aangepast? Bestaande kaders moeten dan ook blijvend worden getoetst aan recente ontwikkelingen.

Nieuwe problemen, nieuwe oplossingen

Het belang van zeggenschap en duurzame relaties in combinatie met de zorgen die hieromtrent bestaan, betekent dat dit een centraal aandachtspunt in discussies over de toekomst van werk zou moeten zijn. Door binnen organisaties en op regionaal en landelijk niveau blijvend risico's in kaart te brengen en naar oplossingen te zoeken kan dit deels worden bijgestuurd. Hier worden al verschillende stappen in gezet. Zo zullen de voorstellen op het terrein van wet- en regelgeving, die door de Commissie Regulering van Werk naar voren zijn gebracht, duurzame arbeidsrelaties stimuleren en de risico's van flexwerk compenseren.

Daarnaast lijkt de 'oude' polder ook steeds meer de weg naar 'nieuwe' groepen te vinden. Zo vertegenwoordigen vakbonden platformwerkers in recente rechtszaken (NOS 2020; Volkskrant 2021). Daarnaast heeft de SER een jongerenplatform opgericht dat de belangen van jongeren duidelijker naar voren wil brengen. Dit platform pleit voor een 'jongerencheck' bij de invoering van nieuw beleid. Het zou wenselijk zijn als er bij het hervormen van het arbeidsmarktbeleid ook ruimte wordt ingebouwd om de wijzigingen vanuit andere groepen in een bijzondere of kwetsbare posities te toetsen. Zo kan ervoor gewaakt worden dat beleid onbedoeld sociale ongelijkheden bestendigt. Op het gebied van scholing zien we bijvoorbeeld tekenen dat het met name hogeropgeleiden zijn die gebruikmaken van overheidsregelingen (Regioplan 2020).

5.4 De kwaliteit van werk ontstaat op de werkvloer

Oog voor sociaal-culturele factoren vergroot de effectiviteit en legitimiteit van arbeidsmarktbeleid

Wettelijke kaders en de praktijk op de werkvloer

Wet- en regelgeving bepalen de formele kaders voor de kwaliteit van werk en zijn daarmee van groot belang. Hervormingen op dit terrein kunnen de posities van werkenden dan ook versterken en onbedoelde en ongewenste verschillen gladstrijken (Commissie Regulering van Werk 2020). Passende wet- en regelgeving kan werkenden, onder andere, zeggenschap geven en hen in staat stellen duurzame arbeidsrelaties aan te gaan. Tegelijkertijd concludeerden we in de kennissynthesen dat processen op de werkvloer een sleutelrol spelen waar het de kwaliteit van werk betreft. Factoren als het takenpakket, de cultuur op de werkvloer, steun van collega's en de direct leidinggevende, en de manier waarop het werk beoordeeld wordt drukken een duidelijk stempel op de kwaliteit van werk, juist doordat ze de dagelijkse praktijk en ervaringen van werkenden bepalen. Dergelijke omstandigheden op de werkvloer staan daardoor dicht bij de werkenden dan de regels die in beleid of cao's zijn vastgelegd.

Theoretisch hebben formele regels hun neerslag in de dagelijkse praktijk. Wetten rondom medezeggenschap bepalen bijvoorbeeld wanneer en waarover lokale ondernemingsraden mogen meepraten. Tegelijkertijd vinden afspraken op collectief niveau niet vanzelfsprekend hun weg naar de werkvloer. Dat beleidsmakers en politici iets belangrijk vinden, betekent niet dat direct leidinggevenden en werkenden zelf hier op de werkvloer ook invulling aan geven. De afwegingen van werkgevers en werkenden zijn in de praktijk vaak op veel meer gebaseerd dan alleen de wettelijke mogelijkheden. Zo hebben tijdelijke werknemers evenveel recht op scholing als vaste medewerkers, maar maken zij in de praktijk minder aanspraak op scholingsbudgetten doordat zij door de einddatum in het contract minder gestimuleerd worden om aan bijscholing te doen. En mannen en vrouwen hebben beiden recht op ouderschapsverlof, maar toch maken vrouwen hier meer gebruik van dan mannen.

De rol van cultuur voor het voetlicht

De doorwerking van het formele arbeidsmarktbeleid op de dagelijkse praktijk van werkenden hangt dus sterk af van de interacties die werkenden met leidinggevenden, collega's en platformen hebben, de wederzijdse verwachtingen die er bestaan en de beweegruimte die zij krijgen. Dit laat zien hoe belangrijk sociale en culturele processen zijn bij de totstandkoming van de kwaliteit van werk. Structurele veranderingen in de wet- en regelgeving die niet samengaan met een verandering in de cultuur op de werkvloer zullen dan ook weinig teweegbrengen. Hoewel er in veel bestaande adviezen aandacht is voor sociaal-culturele processen, wordt dit vaak beschouwd als een vaststaand gegeven dat op de achtergrond speelt. Dit doet het belang van dergelijke processen echter tekort. Sociaal-culturele processen staan niet los van de wet- en regelgeving, maar zijn medebepalend voor de effectiviteit, en mogelijk ook de legitimiteit van overheidsbeleid. De overheid kan bijvoorbeeld een aanbod van subsidies en advies creëren, maar als mensen het te druk hebben om hiervoor tijd vrij te maken en niet naar hun leidinggevende toe willen of kunnen gaan om ondersteuning te vragen, is de kans dat zij hier gebruik van maken klein.

Om de kwaliteit van werk te borgen en tot een andere verdeling van uitkomsten te komen, moet er dus niet alleen worden ingezet op nieuwe wet- en regelgeving, maar moet er ook aandacht zijn voor de sociaal-culturele kant. Hierbij is en blijft het van belang de werking van het beleid (vooraf, tijdens en achteraf) te blijven toetsen en daarbij rekening te houden met sociaal-culturele factoren op de werkvloer die uiteindelijk bepalend zijn voor de werking en effectiviteit van regelgeving. Daarbij is van belang een vinger aan de pols te houden hoe deze maatregelen uiteindelijk doorwerken in arbeidsorganisaties. Daarnaast zou er gericht kunnen worden gestuurd op culturele veranderingen. Bijvoorbeeld door mantelzorg bespreekbaarder te maken, trainingen te subsidiëren die de zeggenschap van mensen vergroten, of (zoals nu in sommige bedrijven al gebeurt) met 'leerambassadeurs' de positieve kanten van doorleren zichtbaarder te maken (Roeters et al. 2021).

Een collectieve opgave

Het borgen van de kwaliteit van werk in de toekomst kan niet worden gereduceerd tot een vraagstuk op individueel niveau. Het heeft ook betrekking op de bredere samenleving. Aspecten als een (te) hoge werkdruk, de combinatie van arbeid en zorg en geringe mogelijkheden om te leren, zijn van invloed op het welbevinden van individuele werkenden, maar zijn uiteindelijk collectieve opgaven die niet op individueel niveau kunnen worden opgelost of aangepakt. Doordat de kwaliteit van werk op verschillende plekken en niveaus van de samenleving tot stand komt, en structurele hervormingen samen zouden moeten gaan met culturele veranderingen, lijkt een brede en gedeelde aanpak essentieel. Ook wanneer individuele werkgevers en werknemers het belang van de kwaliteit van werk onderschrijven, vinden zij in de praktijk nog niet altijd de juiste weg om dit te realiseren. Zo kunnen voor het mkb grote leerwensen of lang verlov bijvoorbeeld moeilijk in te passen zijn. En niet alle werkenden kunnen overzien welke kennis en vaardigheden ze moeten (blijven) 'bijschaven' om ook over tien jaar goed werk te hebben. De overheid kan niet altijd afdwingen dat leidinggevend en werkenden de urgentie van het leven lang ontwikkelingen onderkennen en daarnaar gaan handelen. Het borgen van de kwaliteit van werk is dus een gedeelde opgave waarbij wet- en regelgeving continu getoetst moeten worden op uitvoerbaarheid op de werkvloer.

Een brede en gedeelde aanpak

Wat betekent dit alles voor de aanvliegroute die bij het 'toekomstbestendig' maken van de arbeidsmarkt kan worden gekozen? Het waarborgen van de kwaliteit van werk vraagt naast wet- en regelgeving ook om oog voor sociaal-culturele processen en de afstemming met andere partijen. Dit kan op verschillende manieren worden ingevuld.

Allereerst liggen achter de uitgangspunten en aannames van beleid normen en waarden; in de verlofrechten voor vaders en moeders ligt bijvoorbeeld een overheidsvisie op de rollen van mannen en vrouwen beklonken (Gheaus en Robeyns 2011). Een expliciete doorlichting van deze normatieve kaders zou inzichtelijk kunnen maken waar de overheid kan (bij)sturen. Dit geldt meer in het algemeen voor de waardering van betaald en onbetaald werk in de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan de waardering van 'cruciale beroepen', maar ook van de rol van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de samenleving. Ten tweede zou de doorwerking van wet- en regelgeving op de werkvloer een expliciet aandachtspunt kunnen worden bij de ontwikkeling van toekomstbesteding arbeidsmarktbeleid. Dit gebeurt al, bijvoorbeeld door leerambassadeurs in te zetten, maar kan nog verder uitgewerkt en gemonitord worden. Ten derde, zal er (verder en meer) geïnvesteerd moeten worden in overleg en afstemming tussen overheid, werkgevers en werknemers. Het gaat daarbij niet alleen over wet- en regelgeving, maar ook over wederzijdse belangen, verwachtingen en verantwoordelijkheden en de doorwerking in de praktijk. Te vaak gaan discussies over de inrichting van het arbeidsmarktbeleid over de vraag welke instrumenten het meest effectief zijn of hoe middelen verdeeld moeten worden, terwijl de uitvoering vastloopt in uiteenlopende (langetermijn)visies op de rol van mensen en overheden. Door in het maatschappelijk

gesprek impliciete aannames en denkbeelden expliciet te maken, kan vanuit een duidelijkere en meer gemeenschappelijke basis naar de toekomst worden gekeken.

5.5 Tot slot

De SCP-reeks ‘De veranderende wereld van werk’ verkent de invloed van een aantal ontwikkelingen op de kwaliteit van werk in de toekomst. Hierbij stelden we het burgerperspectief centraal en onderzochten we wat grote ontwikkelingen betekenen voor werkenden. Door uit te gaan van hetgeen burgers in het dagelijks leven en op de werkvloer meemaken, is inzichtelijk gemaakt dat er sprake is van een wisselwerking tussen het arbeidsmarktdomein en alle andere domeinen waar burgers in participeren en zich doorheen bewegen. Dit impliceert dat arbeidsmarktbeleid dat aan wil sluiten bij de leefwereld van burgers verder dan de arbeidsmarkt moet kijken. En dat een visie op de arbeidsmarkt verbonden moet worden met de visies op aangrenzende domeinen. Het kan hierbij bijvoorbeeld om onderwijs dat werkenden op de arbeidsmarkt moet voorbereiden gaan maar ook bij-, her- en opscholing moet ondersteunen. Maar er zijn eveneens relevante raakvlakken met onder andere het zorgbeleid, dat medebepalend is voor de mate waarin werkenden mantelzorg (moeten) geven en het woningmarktbeleid, dat mede bepaalt waar en in welk type banen mensen kunnen werken. Een degelijke integrale aanpak is ook kansrijk als men verbeteringen in de kwaliteit van de samenleving teweeg wil brengen. Complexe vraagstukken als sociale ongelijkheid en maatschappelijke onrust zijn namelijk niet op te lossen door aan een enkele knop te draaien, maar vragen om inzicht in de accumulatie van risico’s en kansen en de wisselwerking tussen domeinen.

Hoewel een stevige kennisbasis over maatschappelijke processen behulpzaam is bij het formuleren van toekomstig (arbeidsmarkt)beleid, vraagt toekomstgericht beleid ook om het stellen en beantwoorden van normatieve vragen. Wat waarderen we aan betaald werk en hoe verhoudt dat zich tot andere leefdomeinen, zoals zorg? Hoe worden de belangen van werkenden en werkgevers tegen elkaar afgewogen? Wat weegt zwaarder: een groeiende economie waarin bedrijven flexibel op wisselende vraag en aanbod kunnen inspelen of het beschermen van en investeren in werkenden (bv. Commissie Regulering van Werk 2020; Van Hulst en Ras 2021). Dit zijn geen kennisvragen, maar normatieve afwegingen die de beleidsontwikkeling sturen. Dat vergt consensus over mensbeelden, de algemene beleidsrichting en de te volgen strategie, die vervolgens het uitgangspunt vormt voor de verdere uitwerking van beleid en de implementatie ervan. Ook heeft het gevolgen voor de verdeling van collectieve middelen en de verantwoordelijkheden van overheden, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en andere maatschappelijke actoren, en individuele burgers.

Tot slot vragen op dit moment de gevolgen van de coronapandemie voor de arbeidsmarkt veel aandacht, iets wat we bij de start van dit onderzoek onmogelijk konden voorzien. Vooral flexwerkers raken hun baan kwijt, werknemers moeten meer thuiswerken en de toenemende internationalisering lijkt even tot stilstand gekomen. In het algemeen zetten

economische crises ook de kwaliteit van werk onder druk (SEO 2021). Tegelijkertijd legt de pandemie bloot wat belangrijke waarden zijn in de samenleving, en ook op de arbeidsmarkt. Thema's als duurzaamheid, empathie, solidariteit en welzijn zijn voorbeelden van waarden die van belang zijn voor individuen en de samenleving. Verschillende partijen bepleiten dat we dit momentum moeten aangrijpen om een aantal zaken in de samenleving fundamenteel te doordenken en anders te regelen (Denktank Coronacrisis 2020; Van Noije et al. 2021; SCP et al. 2020). De crisis maakt ook duidelijk dat het arbeidsmarktbeleid crisisbestendig zou moeten zijn (De Beer 2020) en dat kwetsbare groepen het hardst door de crisis worden geraakt (De Klerk et al. 2021; SCP et al. 2020). In het verlengde hiervan zou dit een geschikt moment kunnen zijn om vanuit een breder perspectief naar betaald werk te kijken, waarbij de betekenis van werk in brede zin centraler komt te staan, er meer aandacht is voor werkdruk, en niet-economische activiteiten zoals onbetaald werk en scholing geherwaardeerd worden. Dat kan ertoe leiden dat de toekomstige arbeidsmarkt iedereen goed werk biedt, bevordert dat mensen het leven kunnen leiden dat zij zich wensen, en bijdraagt aan een goed functionerende samenleving.

Summary

The Changing World of Work

An exploration of the quality of work in the future

S.1 Introduction

S.1.1 The changing world of work

A look to the future

In recent years, the future of work has, as a theme, been high on the social agenda. Although attention to this theme is not just a recent phenomenon—see, for example, the Netherlands Institute for Social Research (SCP) 2004, and the Netherlands Scientific Council for Government Policy (WRR) 1977—several recently published reports and recommendations have explored the labor market of the future (Commissie Reguleren van Werk (Commission on the Regulation of Work) 2020; European Commission 2019; International Labour Organization 2019; Organisation for Economic Co-operation and Development 2019; Rathenau Institute 2015; the National Institute for Public Health and the Environment (RIVM) 2018 and 2019, and WRR 2020a). These reports and recommendations argue a well-designed labor market should not only work now and in good times, but also be future- and crisis-proof (De Beer 2020; Commission on the Regulation of Work 2020). It is noteworthy that the debate is shifting from questions about the quantity of work (such as the possible replacement of workers by robots) to questions about the quality of work. For example, there seems to be a growing awareness of subjective job insecurity and the working poor. There is a recognition here that questions around the quality of work are not only relevant for the individuals concerned, but also socially relevant because they can lead to inequality, for instance—see Platform Toekomst van Arbeid (Platform on the Future of Work) 2019. The coronavirus pandemic makes the future of the labor market even more uncertain, and exposes (once again) the social differences on the labor market (De Klerk et al 2021).

‘De veranderende wereld van werk’ (‘Changing World of Work’) series

With the series ‘The Changing World of Work’, the SCP is building on the social debate on the future of work. Our contribution lies in the micro-level perspective.. The study does not focus primarily on ‘large systems’ or on institutions, but examines how developments on the macro-level, such as flexibilization of the labor market, impact the day-to-day lives of those in paid employment. To do justice to the broad meaning of paid work for workers, we will look at a range of findings related to the quality of work: factors that are relatively objective, such as job security and income, as well as the experiences and feelings of workers, such as perceived work pressures and the value of work. Understanding how

opportunities and risks with regard to these outcomes arise as the labor market changes, informs policies that aim to anticipate the future of work.

We also consider the interfaces between paid work and other domains. After all, for most working people, paid work is not the only domain they participate in. They care for children and other dependents in addition to (and sometimes during) their work, they pursue their own personal development, and they do voluntary work, pursue hobbies, maintain friendships, and so on. The quality of work also determines the ease with which these roles and activities can be combined. The interrelatedness between the different life domains also implies that the labor market and other domains in society interact. The consequences of developments in the labor market can therefore also extend to wider social issues such as social inequality and social cohesion.

The following research question is central to this study:

How do changes in the labor market affect the quality of work, and will workers still be able to count on the availability of high-quality work in 2030?

This review builds on three supporting research reports from the scp series on the changing labor market (Maslowski et al 2021; Roeters et al 2021; Rözer et al 2021). We summarize the main conclusions and connect and broaden them by considering the broader social background in more detail.

5.1.2 Three subthemes

The three subthemes that are central to the scp series and that have been elaborated in knowledge syntheses are platformization (Rözer et al 2021), robotization (Maslowski et al 2021) and the extent to which that workers are able to participate in care tasks and lifelong learning (Roeters et al 2021). The first two themes exemplify how technological developments impact the nature and quality of work. Because these developments relate to other developments in the labor market, such as flexibilization and globalization, the lessons learned have broader implications. The third subtheme—the intersections among working, caregiving, and learning—is already relevant for many workers because a substantial percentage of them engage in caregiving and/or continuous learning alongside, or in the course of, their careers. It is expected that, in the future, working people will increasingly engage in caregiving and continuous learning in order to cope with an aging population and to be able to be responsive to changes on the labor market (Commission on the Regulation of Work 2020; Platform on the Future of Work 2019). It is thus apposite to study how the work environment helps or hinders these workers when it comes to combining multiple roles and activities, and to explore the opportunities, and obstacles, that might arise in the future.

As we look to the future, we will keep 2030 as the benchmark. This year is close enough for us to assume that the basic mechanisms that affect workers do not change, and far enough away to leave room for the development of effective policies.

S.1.3 Central approach

Reviews of the literature, in-depth interviews, and a stress test

The research in this SCP series supplement previous reports on the future of work by virtue of the methodological approach it takes. Our conclusions are based on systematic reviews of the literature, supplemented by insights from qualitative research among labor-market experts. We thus create a solid empirical basis that rests on insights garnered from international science and scholarship, complemented by further insights from Dutch practice. In order to gain insights into the consequences of the coronavirus pandemic, SEO Amsterdam Economics has taken a critical look at the main conclusions of the knowledge syntheses in a so-called stress test (SEO 2021). Further explanations of the methods used, and detailed answers to the research questions, can be found in the supporting monographs.

Perspective

To do justice to the micro-level perspective that we have opted for, we have chosen to be guided by the so-called ‘realistic approach’ as we formulated research questions. This approach is based on the premise that it is not enough to establish causal effects (such as those between developments in the labor market and changes in the quality of work), but that efforts must also be made to discern the underlying mechanisms and patterns. According to Pawson and Tilley (1997) and Denyer and Tranfield (2009), among others, this requires an analysis of mechanisms, social differences and the relevant context factors: “what works for whom under which circumstances?”. It also encourages researchers to reflect on differences between outcomes. For instance, do developments in the labor market have a stronger impact on people’s incomes or on the level of work pressure they experience? By applying this approach to all subthemes, we can look for common patterns in the outcomes, based on social differences and underlying mechanisms.

S.2 Main findings

S.2.1 Introduction

This report concludes a series of studies on the impact of labor market changes on the quality of work of individual workers. Based on an extensive review of the literature and on in-depth interviews with experts, the knowledge syntheses explore the labor market of the future and provide insights into the opportunities and risks that may arise with regard to the quality of work. In this chapter, we summarize the main insights from the knowledge theses, and highlight the common themes.

The knowledge syntheses show that the answer to the question of whether workers in 2030 can count on quality work is not a resounding ‘yes’ or ‘no’. This is because the quality of work has a multidimensional character, and because the findings differ by social group. Since the knowledge syntheses not only looked at whether developments in the labor market have an impact on the quality of work, but examined different aspects of the quality of work, social differences, and the role of the context, it was not surprising that we did not

come up with a simple answer. However, an answer that takes into account the multi-dimensional nature of the quality of work, social differences, and relevant preconditions does most justice to reality.

5.2.2 Four main findings

1. New opportunities and risks arise with regard to the quality of work. These affect not only job security and incomes, but also workers' perceptions of paid work, and their participation in caregiving and continuous learning.

As we look at how and where the labor-market developments that have been studied impact the quality of work that individual workers do, there are grounds for both concern and optimism. The opportunities and risks relate to all aspects of the quality of work that we examine— thus not only the objective living conditions of workers (such as their income), but also their experiences and feelings (such as work pressure).

Opportunities associated with platformization and robotization

Platformization and robotization create opportunities for those who have more access to paid work, those whose work becomes less physically demanding and those who get more-interesting work. The knowledge syntheses show that platformization and robotization open up new demand for work and creates new work. This not only increases job security, but also means that workers can negotiate more-favorable working conditions. In the case of platformization, the level of control over one's own work to a certain extent often increases the appreciation for, and the significance of, that work. There are also workers who find challenges in new areas as robotization stimulates them to take on new tasks and roles within their work or creates new jobs. In addition, platformization and robotization allow technology to replace or eliminate certain unpleasant aspects of the work, such as finding new 'gigs' and doing strenuous or unsafe work. Thus, if platformization and robotization continue to grow, the quality of work will be enriched in several ways. Although we only studied these specific labor market changes, it could well be that these opportunities reflect, in part, those brought about by broader technological change and flexibilization.

Opportunities for caregiving and a lifelong learning

Our analyses highlighted several opportunities for the future regarding workers' caregiving tasks and the learning activities they engage in. As technological developments mean that what activities can be carried out depend less on location and time, workers have more opportunities to balance various activities. The flexibility that platform work can bring to platform workers can allow them to take on caregiving duties in addition to their paid work, or to take a training or other course. There are also good reasons to expect that the aging of the population will make employers aware of the informal-caregiving tasks of their employees, and even oblige them to facilitate these.

Risks associated with platformization and robotization

It also seems that certain groups of workers will experience a decrease in the quality of work as if platformization and robotization continue. It is conceivable, for example, that a larger proportion of workers will be competing with robots and with people in low-wage countries. This is likely to come at the expense of job security, and to put pressure on incomes. In the case of robotization, the effects on employment are expected to be concentrated mainly on the lower educated. If it proves difficult for them to find other work, this may reduce their job security. The extreme flexibility associated with platformization brings with it uncertainty and unpredictability. This will affect both careers and daily life. Moreover, the importance of reputation scores can create pressure on workers who depend heavily on the opinions of customers for their income. For those who have to make a living from platform work, it can be hard to be constantly available, and the low income per job can mean long days and weeks. In addition, our studies indicate that having your work regimented by technology can increase your workload and reduce job satisfaction and the meaning of the work. Moreover, robotization can take over the heavy and boring tasks, but it can also impoverish work by taking away workers' control over their work, thus making the work more monotonous and reducing the number of opportunities to develop skilled labor.

Finally, it is noteworthy that, especially where robotization is concerned, there are still a number of knowledge gaps. Given the economic background to the research done in this area, much of the focus has been on job security and income, while much less is known about how this affects experiences at work. Although the field of research on platform work is much younger, it has included far-more-extensive research on a broad set of findings about work.

Risks for caregiving and a lifelong learning

Flexibilization decreases employers' opportunities and incentives to invest in employees, including in policies to support their development and work-life balance. And while having control over working hours and the choice of workplace gives workers more opportunities to schedule their working hours around any caregiving or courses they participate in, this can also create stress and conflict. The feeling of always being 'on call' can affect the quality of life, especially for those who find it tough to set and keep clear boundaries between paid work and other domains. Finally, it is not inconceivable that the demands on future workers will increase, for example because the aging of the population increases the burden that informal care imposes, or because technological changes require continuous training. This may mean that people have to set their priorities or become overloaded.

2. The quality of work is largely determined on the organizational level. A sense of ownership over the work one does, combined with sustainable labor relations, increases the likelihood that labor market developments will improve the quality of work.

The knowledge syntheses show that developments in the labor market do not, by definition, put pressure on the quality of work, as some fear. They show, rather, that, under the right conditions, they can be positive for workers, employers, and society as a whole. Much has already been written about the role of labor-market policy and the importance of clear rules that meet the needs of workers, employers, and society. (See, for instance, the Commission on the Regulation of Work 2020). Our study also shows that this matters. At the same time, all the knowledge syntheses find that the quality of work is largely determined on the organizational level. In particular, the emergence of opportunities and risks seems to be related to the extent to which workers have control over their own work and have sustainable working relationships.

Control and a sense of ownership

In line with the analyses by the WRR and the Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving (Council for Health and Society, RvS), our analysis also highlights the importance of autonomy. Workers who can shape their own work, and who are in a position to reject any work that is to be done on unfavourable terms, more often reap the benefits of developments in the labor market than those who do not have that kind of control. The developments do not come upon them, so to speak. Rather, they constitute a circumstance to which these workers can adapt themselves (see also Pugh 2015 and Ten Berge 2021). Control also plays a significant role when caregiving and a life long learning is concerned. Workers with more control over the content of their work and who can determine where and when they work, have more room to pursue their own personal development and to care for others than do people who have less control. The position of workers and the degree of ownership they feel they have over their work is not stable, but changes as the labor market changes. The case of platformization, for example, illustrates how flexibilization and technology have the potential both to improve the position of workers and to make it worse.

There is legislation that gives employees a certain level of control: in the Netherlands workers can organize themselves within the organization and have a certain amount of influence on organizational policies, employees are represented in collective bargaining and , and the Wet Flexibel Werken (Flexible Work Act) states that workers can apply for permission to work at times of their own choosing as well as from home. At the same time, this does not necessarily mean that workers feel this sense of control in their day-to-day work. There are a number of reasons why platforms, employers, and direct supervisors may decide not to include workers in changes to be made at work, such as the implementation of new technology or new working conditions. They can also restrict their ability to take courses, by not making time and/or money available or, for instance, by discouraging the use of leave by rejecting requests to take it and making it clear that taking it will have consequences for the career of the employee in question.

Sustainable labor relations

A second relevant factor in the workplace is the extent to which sustainable employment relationships exist. High labor mobility and regular changes to a job or a position can ensure that people gain new work experiences and that they do not stay too long in a position that does not suit them. For employers, this makes it possible to respond quickly to changing needs for products and services—see the Commission on the Regulation of Work (2020). At the same time, that Commission and others have concluded that current labor-market policy discourages sustainable employment relationships, and that this has several adverse effects. For example, in a flexibilized labor market where workers change employers relatively often, human capital is underutilized because employers have no incentive to invest in workers, and accumulated knowledge and experience are lost. In one of the knowledge syntheses we indeed found that formal learning lagged behind in cases where people were on flexible contracts. Recent research by Conen and De Beer (2020a) confirms this, and even shows that the overall quality of work is lower in organizations that have a smaller proportion of permanent contracts.

Reciprocal relationships between employers and employees also seem to be a direct predictor of the work-life balance. In sustainable employment relationships, for example, periods in which caregiving is more central can later be compensated for by periods in which the work that has been missed is made up (Roeters et al 2016). It is also expected that the longer workers have been with their employer, the more likely it is that they receive support from supervisors and colleagues, and that they will be willing to, or dare to, ask for it.

The study on platformization also provided some interesting insights into the role of sustainable employment relationships. Platform work is extremely flexible, and platform workers generally do short jobs for various clients. Although this seems to make the work more enjoyable in some respects, a number of drawbacks also emerge. For example, it is often unclear where platform workers can turn if they encounter problems in their work. There is also minimal investment in their personal development.

Socio-cultural processes

The knowledge syntheses make it clear that what happens in the workplace is crucial for the quality of work. Legislation and collective agreements about control, labor relations, and other aspects of work matter, but informal rules have a substantial impact on everyday practice. For example, it is not only about what types of employment contract people have, but also about the emotional and practical support they get from their employers. Laws and regulations can have an impact in the workplace (for example, what kind of influence local works councils can have is determined by legislation giving employees a joint say on this score), but socio-cultural processes play at least as important a role. Laws and regulations often assume that individuals and companies act rationally and therefore that, if regulations and provisions for leave, for instance, are available, they will in fact be used. However, the knowledge syntheses show that social norms also determine to a considerable degree the choices that workers and employers make. For example, organizational

culture also influences whether workers will make use of formal opportunities and available policies. This implies that, if there are to be changes in the behavior of workers and employers, structural changes will have to be accompanied by changes in the ways of thinking about, and the standards that are held for, the quality of work.

3. The distribution of opportunities and risks can reduce and reinforce existing differences in the labor market and create new opportunities and risks. Although there are also opportunities for groups that are in a vulnerable position, it is also among them that risks seem to be concentrated. The worth of digital and non-cognitive skills, such as social skills and proactive behavior, may go up as the impact of technology on work increases.

Labor market developments do not affect the quality of work for everyone in the same way. While some groups reap the benefits, others bear more risks. At the societal level, this can lead to a perpetuation of old inequalities, but it can also reduce existing differences. In the process, new social differences may emerge. When it comes to social differences in terms of the impact that changes in the labor market will have, it is noteworthy that the emphasis in the literature and interviews is more on the distribution of risks than on that of opportunities.

More work for vulnerable groups, but not necessarily under better conditions

In some cases, platformization and robotization create new opportunities for groups that are often in a vulnerable position in the 'traditional' labor market. Platform work is low-threshold work and can therefore be relatively accessible to people who are working at some distance to the labor market. Certain disabilities may be less restrictive if workers are supported by a robot and/or can work on a computer. Examples include people who have difficulty with physical work, cannot work long hours, or cannot travel to work. The analysis of platform work also found that diplomas are worth less here than in the traditional labor market, because reputation scores, experience, and skills are more decisive in finding jobs, including good jobs. This means opportunities for people who do not have any qualifications. In addition, in the case of platforms, groups that are discriminated against in the traditional labor market, usually ethnic groups or older people, have less difficulty accessing a platform. After that, however, they are again potentially vulnerable to discriminatory behavior on the part of customers.

Despite these opportunities, the risks are clustered mainly at the lower end of the labor market, while many of the opportunities are concentrated among those in more comfortable positions. Employers invest less in the development of the lower educated, for example, while people in higher-status professions have more control over the content of their work and over their working hours. In addition, the work done by workers with fewer skills is more likely to be threatened by robots, and platform workers who are in low demand and for whom the platform is their only source of income may find it difficult to make ends meet.

This distribution of risks reveals a ‘familiar’ pattern that also exists other than in the trends that have been studied. Other research also shows that lower educated, less literate people with an occupational disability and people with a migration disadvantage have a relatively vulnerable position on the labor market (Huijnk 2020, Kromhout et al 2020, and Muns et al 2020). In part because of a lack of human capital, such as education that matches labor-market demand, these groups are less agile and resilient and are thus harder hit by developments in the labor market (Dekker 2020, and Muns et al 2020).

Higher occupational status is not always associated with higher-quality work.

The risks associated with, and the hindrances to, the quality of work are not limited to groups in traditionally vulnerable positions. For example, job insecurity and a decline in sustainable employment relationships can also be seen in the traditionally higher and mid-level professions, while a considerable proportion of the traditionally lower professions do enjoy sustainable employment relationships. For example, firefighters are paid significantly less than consultants, but they also have more job security (Pugh 2015). There are also a number of risks to the quality of work that seem to be particularly prevalent among people at the top end of the labor market. For example, the pressure of platforming on income seems to be relatively strong among those with a higher education, and occupational groups with a higher status seem to experience relatively high work pressure—see Rözer et al 2021, Schieman et al 2009, and the Social and Economic Council of the Netherlands (SER) 2016. And although these groups have more money to outsource care tasks than do those with a lower occupational status (WRR 2020b), their longer working hours put more pressure on the possibilities they have to spend time on these tasks themselves. There are also indications that the relatively large amount of control they have also entails more stress as a result of that ability to choose, and that this in turn leads to a blurring of boundaries between work and private life.

New resources and skills make all the difference

Although policies focus on differences between those at the top and those at the bottom of the labor market, there are also indications that there are other social differences that matter. Social-science research shows that how agile and resilient a person is depends not only on what degrees they have earned, but also on background characteristics such as origin, forms of capital such as wealth, social contacts, and physical attractiveness, and skills such as digital know-how (Huijnk 2020, and Vrooman et al 2014). The SCP report ‘*De Toekomst Tegemoet*’ (‘Facing the Future’) characterized the difference between groups that have more capital and skills and those that have less capital and fewer skills (or none of either) as that between the *cans* and the *cannots* (Van den Broek et al 2016). Resources such as social and cultural capital, psychological skills such as the ability to separate work from private life, and other non-cognitive abilities such as social skills, have always been helpful in the labor market, but there are reasons to expect them to become even more important. The relative value of *social skills* and *social capital* seems to be enhanced by platformization and robotization. Robotization, and technologization in general, seem to increase the

importance of social skills because social and emotional work is relatively difficult to replace. The knowledge synthesis on robotization therefore suggests that, when people have to work with robots, the more ‘social’ aspects of the tasks involved will become more important, while people who are replaced by robots may have to shift to a different types of jobs, for example in the care or service sector. A good network can, moreover, be helpful in finding new work, but also in organizing collective action within companies. Platform workers and other flexible workers also benefit to a relatively strong degree from a large network and social skills, because, as the knowledge synthesis on platforming shows, these elements are crucial for obtaining high quality jobs and for getting good reviews. For those working in the traditional economy, this is also important for finding work, but someone with a job for life needs to apply just the once.

Digital skills also seem to grow more important. People who have a better understanding of the workings and consequences of technology, such as algorithms and artificial intelligence (AI), are expected to be able to have a better handle on their work and on the quality of what they do. The knowledge synthesis on platforming shows, for example, that platform workers who have a better understanding of the technology behind the platform can more easily improve their working conditions. In general, the demand for people who can handle technology is also expected to increase. This increases their bargaining power and thus their working conditions.

Finally, all three knowledge theses contain indications that workers who are able to take control of their own careers now and in the future and who can switch easily between activities and domains will be at an advantage. This can be seen as a form of personal capital, or as an important part of *twenty-first century skills* (Heckman and Rubinstein 2001), but it can also be linked to what the WRR calls ‘the capacity to do’ (‘doenvermogen’) (WRR 2017). People who are better able to steer their own careers are more agile and can therefore keep up more easily with new developments.

From individual differences to social inequality

Insofar as labor market developments lead to a situation where there is less high-quality work available, or where the disadvantages impact mainly those groups who already have a disadvantageous position, social inequality is likely to increase. Factors such as insecurity, temporary contracts, and unemployment, limited financial resources, and a small practical-support network often accumulate (Vrooman et al 2014, pp. 314 – 315). On the other hand, these days paid employment does not seem to be the key to a good or a bad life in the same way that it was in the industrial age. Other factors also affect the level of social inequality.

4. It is not certain a priori that developments in the labor market such as platformization and robotization will continue. Although the technological possibilities are likely to increase, adjacent developments such as economic fluctuations, new policies, and changing attitudes will determine the extent to which these possibilities are realized.

Finally, whether robotization and platformization influence the quality of work in 2030 will also depend on the extent to which the trends in each area will continue over the next decade and whether more workers will be affected by them. We will thus look, finally, at how plausible it is that both trends will continue.

New opportunities and countervailing forces

There is no reason to expect that the world will stand still or that there will be an extreme change. On the one hand, there is growth potential in platformization and robotization. New technologies and applications will make it easier, cheaper, and safer to match the supply of jobs with demand for them, and platforms may be developed or applied in fields where they are not yet being used. Technological progress also means that robots can be used in more and more areas and in a growing number of ways. In addition, the need for robots may grow in sectors where labor shortages arise or get worse. For example, the development of robots that support caregiving staff may become more attractive if the aging of the population exacerbates staff shortages in the care sector.

On the other hand, various factors could slow this trend. For example, it is not a given that platforms will become profitable and catch on in other markets. Investments in robotization are not always profitable—far from it. The fact that something is possible does not mean that it will happen every time. There may also be resistance among employers and workers to the use of robots, for instance because of the idea that certain tasks (such as caring for the elderly) can better be undertaken by people (see also Van Campen et al 2016). The government, too, can counteract and slow down developments in this area. As the two phenomena become more ‘normal’ and more people are affected by them, it is conceivable, for example, that the disadvantages will become more apparent and that this will in turn prompt politicians to introduce additional legislation and regulations. If that happens, there is a chance that legislation will be introduced that will either slow down developments or rein in their adverse effects. This happened quite some time ago, for example, when increasing industrialization was accompanied by ever-more extensive child labor. Ultimately, this led to the Van Houten Children’s Act.

Gradual progression

It is likely that developments in the labor market will come about gradually in the coming years. While the outcomes of the development of platformization are still quite uncertain because of the interplay of forces, most experts on robotization expect it to increase across the board. This is mainly because of the anticipated growth in technological possibilities. That said, even with robotization, a lot depends on related developments, such as changes to the labor supply and to conceptions of work, and on what adjustments are made to laws and regulations. Periods of rapid and far-reaching change have also proved very rare in the past (De Beer 2016). And when this happens (as in the case of the coronavirus crisis), it turns out that few people have seen it coming. All of this is likely to apply not only to ‘narrow’ developments such as platformization and robotization, but also to broader developments such as flexibilization and technologization.

S.2.3 Conclusion

We anticipate that the studies done on the subthemes will exemplify broader developments in the labor market, and that the findings discussed in this chapter will therefore be more broadly applicable. Platformization and robotization can be seen as extensions of flexibilization and technologization, and thus provide insights into the ways in which these developments affect the quality of work. In addition, we expect that the conclusions we offer here with regard to caregiving and a life long learning will be relevant to a larger proportion of workers in 2030. Presumably, the group that takes up or has to take up these roles and tasks will be larger because, in the absence of policy changes, there will be more work, more caregiving, and more learning, and it is therefore relevant—even more so than it is today—that paid work will allow for the scope to meet other obligations. In addition, the consequences of developments in the labor market for the quality of work will affect not only the lives of those who are in paid work, but also society as a whole.

S.3 Conclusion and discussion

S.3.1 Introduction

With the series ‘The Changing World of Work’, the scp is building on the social debate on the future of work. In the previous chapter, we discussed the main findings that emerged from the knowledge syntheses. We concluded that the influence of developments in the labor market on the quality of the work people do is not unequivocal, but depends on what findings are being looked at, on what group is concerned, and on the circumstances in which a particular development takes place. Such a complex reality does not make formulating policy recommendations easy. But taking that insight into account can help make policy more realistic (Dekker 2020, Ter Haar 2021, and Pawson and Tilley 1997).

In this concluding chapter, we identify a number of lessons for policy based on the foregoing. This is in line with the current debate on the future of work (following, among other things, the recommendations of the Commission on the Regulation of Work, and those of the WRR). What additional notions and insights can be garnered from the micro-level perspective and the empirical approach? Is the way in which the quality of work is currently thought of consistent with the picture that emerges from the literature and from discussions with experts? Does the policy discussion do justice to the individual and social value of work? And how could potential labor-market reforms align more fully with the experiences of workers? In response to these questions, we would note that:

- a comprehensive view of the quality of work does the most justice to the broad individual and social significance of work;
- the likelihood that as many workers as possible will be able to adapt to changes in the labor market increases when the focus is on control and sustainable employment relationships;
- promising policies on the quality of work rely on a combination of structural and cultural changes.

S.3.2 A comprehensive perspective on the quality of work

There is a need for a labor-market agenda that does justice to the broad significance that work has

The quantity versus the quality of work

The social debate on the impact of developments in the labor market is often about the amount of work involved. For example: Will robots take over all work? People are particularly afraid that these developments will leave them without a job in the future. When workers themselves are asked about their concerns regarding the influence of developments such as internationalization, technologization, and flexibilization on their work, they turn out to be particularly concerned about the quality of their work (Dekker 2020). They are concerned, among other things, about the possible loss of job security, increasing work pressure, and diminished professional pride. These concerns resonate with the meaning work has for people: it is a way to earn money and meet household needs, but it is also a place to meet others, make a meaningful contribution to society, and learn new things (Conen and De Beer 2020a, and Van Hulst and Ras 2021). The quality of work is not only important to the individuals concerned—it also has a bearing on social issues such as social inequality and social cohesion.

The many facets of the quality of work

Discussions on the quality of work currently focus primarily on the security of people's jobs and income. In particular, it is often pointed out that the risks associated with, and the benefits of, developments in the labor market such as flexibilization are unevenly distributed between employers and workers, either individually or as groups (Commission on the Regulation of Work 2020). Job security is a core dimension of the quality of work and, even these days, is still of great importance to large groups of workers (Conen and De Beer 2020a). Promoting high-quality work that is widely accessible, however, requires more than just a commitment to greater job and income security.

However, the knowledge syntheses and the complementary literature show that it is not only that work and income security are under pressure. Rather, people are also concerned about other aspects of their work. For example, people attach relatively high value to aspects of work that are more closely related to their experiences at work, such as self-development, the scope to take initiative, the content of the work, and the opportunities it offers (Conen and De Beer 2020a). The experiences of workers at work also matter from a social point of view. Changes in the workplace as a result of globalization and technology can, for example, make people feel out of place and ultimately impact social cohesion in society at large.

Re-evaluation of caregiving tasks and lifelong learning

As a result of the rising employment rate, it is also increasingly important for workers to be able to participate in other domains, such as childcare, informal care, and lifelong personal development, alongside their work. The fact of an aging population is increasing the

pressure on caregiving services, and the government wants people to look after each other more instead of knocking on the government's door for help. This calls for a reconsideration of the value paid work, caregiving tasks, and lifelong learning. Under the right conditions, paid work can facilitate or even enrich these activities. But it can also create barriers and make it difficult for people to participate broadly and in a sustainable way. From this perspective, too, the observation that good work involves far more than just secure work is crucial. The barriers to caregiving and continuous learning that workers experience, and the resources they have to engage in both, comprise a wide range of job characteristics, varying from formal kinds of support (such as leave and a training budget) to the extent to which the organizational culture is supportive.

Re-evaluating activities other than paid work can also boost levels of participation in the labor market. In the Netherlands, a relatively large amount of part-time work is done, especially by women. An important reason for people to work part-time is that they want to have time for other activities. Those who would like to see an increase in participation in the labor force often look for forms of support outside work, such as childcare and an expansion of the right to leave, such as the *IBO Deeltijd* (Interdepartmental Policy Study on Part-Time Work) 2020, and *WRR 2020a*). However, the role played by the quality of work is often overlooked. This is unfortunate, because work that is of a higher quality and that can be combined with other activities can serve as an incentive to work more hours. But even aside from caregiving and education, better work means that it can become more attractive to work more hours, and that in turn thus brings the policy goal of higher employment in terms of hours worked closer to realization. This also seems to be a promising approach that could help counter personnel shortages in sectors such as healthcare (*RVS 2020*).

Broad ambitions

In order to do justice to the broad significance that work has, a future labor-market agenda should focus on the quality of work. The ambitions should be not only high but broad. An additional reason for a broad approach is that this research has shown that developments in the labor market do not affect people's lives in a uniform way. In order to gain insights into the actual consequences for individuals and into inequality in the labor market and beyond and how that inequality emerges, it is therefore important not to restrict the view we take to one or a few aspects of the quality of work.

With regard to policy, other regions and countries offer a number of interesting examples and paths forward. In Flanders and Finland, for example, the quality of work is high on the agenda of social partners and policymakers (*WRR 2020*). The European Commission also recently came up with an action plan for social rights that focuses on the quality of platform work (European Commission 2021). Aiming for broad outcomes also requires monitoring, so that we can identify where, and for whom, there are hindrances and opportunities.

Social problems as wicked problems that require a broad approach

The broader social significance of the quality-of-work issue makes it plausible that policy measures aimed at increasing the quality of work can also contribute to reducing social inequality and increasing social cohesion, insofar as this is deemed desirable. At the same time, there are wicked problems (complex issues) in these areas, and it is therefore unlikely that labor-market policies will be enough on their own, without accompanying policies in such areas as education, care, housing, and poverty reduction. This is all the more true because this research series has shown how closely the various domains are intertwined, and that the interactions between and among them help shape the quality of life of individuals, as well as their social position and the opportunities they have. It is here that the effects of different systems and policies come together. Other studies and recommendations also show that it is crucial to look at the interdependence between policy and life domains in tackling social problems (e.g., Kalshoven and Zonderland 2019, and SER 2019). Against this backdrop, Hemerijck (2018) emphasizes the importance of ‘institutional complementarity’. This means that labor-market and social-security rules, and the rules and structures in education, childcare, housing policy, care, pensions, and policies aimed at different stages of life are shaped in a mutually coherent fashion. In the literature, some authors expect coherent ‘social investments’ to have a flywheel effect, because there will be synergistic effects (Kennett and Lendvai-Bainton 2017, Kuitto 2016, and Morel et al 2012). With sufficient institutional complementarity, the resources available to people throughout their lives are, theoretically at least, optimized; a good work-life balance is achieved; the number of people in work increases, and birth rates rise; the risk of poverty is reduced; pensions remain more affordable; and active aging is encouraged (Hemerijck 2018). Achieving institutional complementarity is no easy task, however, partly because the institutional systems have their own traditions, conflicting interests, and ‘policy logic’. Reasoning from the perspective of ‘the individual’ can be helpful in providing insights into these obstacles and getting past them. The insights from the scp report ‘The Changing World of Work’ offer up points of reference in this connection. As the following sections make clear, focusing on control, sustainable labor relations, and new ideas on the meaning of work seems to offer some promise.

5.3.3 The importance of control and sustainable employment relationships for the quality of work

Workers can better adapt to developments in the labor if they have more control and if labor relations are more sustainable.

The key role of control and sustainable relationships

The knowledge syntheses show that the developments facing the labor market can be both positive and negative. The likelihood that developments in the labor market will be favorable for the quality of work seems to be greater for workers who have more *control* and who have been able to build up *lasting relationships* with managers and colleagues (see Chapter 2). We interpret ‘control’ broadly and relate this concept to the extent to which work-

ers are involved in major changes in the workplace, and have more autonomy and control over one's working hours. Developments in the labor market are more favorable when workers are able to shape their own work, have a better negotiating position, feel able to stand up for themselves, and get more support from managers and colleagues. This suggests that workers can better adapt to changes in the labor market if labor relations, and workers' control over their own work, are more securely established. However, it is precisely in these areas that more hindrances seem to crop up. For example, the Commission on the Regulation of Work has shown that the current incentives in labor-market policy discourage sustainable employment relationships and the WRR and Rathernau Institute (2021) point to a declining level of control over work, partly as a result of digitization.

Social differences in levels of control and in terms of sustainable relationships

Some workers will be able to anticipate change and organize support on a dynamic labor market, while others will have more difficulty doing so. Social differences in the response to labor market developments can be attributed to differences between personalities and abilities (such as the 'capacity to do' mentioned by the WRR), but the causes also lie outside the individual, at the societal level. The flexibilization of the labor market, for example, seems to be creating an ever-widening gap between, on the one hand, a group of workers with long-term employment relationships in which investments are made and who can thus continue to develop, and, on the other, a group that moves from one temporary contract to the next and that thus loses rather than gains skills and knowledge in the course of their careers. This not only promotes inequality—it also puts a brake on the innovative power of the Dutch economy (Commission on the Regulation of Work 2020).

In the current debate on the quality of work, the picture that emerges is that the differences mainly run along the lines of education, occupation, and gender (WRR 2020a). This is indeed partly so: limited control and unstable employment relationships, for example, are a particular problem for workers who have a low socio-economic status. At the same time, it is certainly not the case that all the risks associated with developments in the labor market are concentrated only among the less well educated, those with a low occupational status, and women. Differences also emerge along other fault lines—for instance, because social and digital skills are becoming more important. In addition, some developments bring opportunities for these groups, for example by creating new forms of readily accessible work. Also, there are by no means always hard and fast 'dividing lines': even at the top end of the labor market, control and sustainable employment relationships are no longer a given.

Representation

Some of the preconditions for control and sustainable relations are determined by legislation governing the rights of workers to have a joint say in aspects of their work, flexible working, and collective agreements (Lyness et al 2012). Legislation is passed and collective agreements are reached through mutual negotiations. The consultative bodies are faced

here with the challenge of how to keep in touch with groups that are underrepresented at the negotiating table, such as the self-employed and young people. The decreasing level of organization also complicates the task of the polder (consensus) model (Platform on the Future of Work 2020). A downside of technologization and internationalization is that it is not always clear to workers themselves who represents them or can represent them. Where can you go as a platform worker, for example, if the working conditions on an international platform are changed? Existing frameworks must therefore be continually tested against recent developments.

New problems, new solutions

The importance of control and sustainable relationships, combined with concerns about them, means that this topic should be a central focus of discussions about the future of work. Moreover, continually identifying risks both within organizations and at the regional and national level, and looking for solutions, will be key in addressing these concerns. Several steps are already being taken in this regard. For example, the legislative and regulatory proposals put forward by the Commission on the Regulation of Work call for the promotion of sustainable employment relationships, and for compensation for the risks associated with flexible work.

In addition, the 'old' polder model also seems to be finding its way more and more to 'new' groups. For example, trade unions have represented platform workers in recent court cases (NOS 2020, and Volkskrant 2021). In addition, the SER has set up a youth platform that aims to promote the interests of young people. This platform advocates a 'youth check' when introducing new policies. It would be helpful if there were also room to check how the changes are likely to affect other groups that are in a special or vulnerable position. In this way, we can ensure that policies do not inadvertently perpetuate social inequalities. With regard to lifelong learning for instance, we see signs that it is mainly those with a higher level of education who make use of government schemes (Regioplan 2020).

S.3.4 The quality of work originates on the organizational level

Taking socio-cultural factors into account increases the effectiveness and legitimacy of labor-market policy

Legal frameworks and practices in the workplace

Laws and regulations determine the formal frameworks for the quality of work and are thus of great importance. Reforms in this area can therefore strengthen the positions of workers and iron out unintentional and unwanted differences (Commission on the Regulation of Work 2020). Appropriate laws and regulations can, among other things, give workers control over their work and enable them to enter into sustainable working relationships. That being said, we concluded in the knowledge syntheses that processes in the organization have a key role to play when it comes to the quality of work. Factors such as the range of tasks, the organizational culture, support from colleagues and the immediate supervisor, and the way work performance is evaluated have a clear impact on the quality

of work, precisely because they shape workers' day-to-day practices and experiences. These conditions at the workplace are therefore closer to the workers than the rules laid down in policies or collective agreements.

Theoretically, formal rules are reflected in daily practice. Legislation with regard to employee involvement in organizational decisions, for example, determines when and on what topics local works councils can have a joint say. At the same time, agreements at the collective level do not necessarily find their way into the workplace. The fact that policy-makers and politicians consider something important does not mean that managers and workers themselves will implement it in the workplace. In practice, the considerations of employers and workers are often based on much more than the legal possibilities. For example, temporary employees have the same rights to training as permanent employees, but in practice they make less use of training budgets because the end date on the contract discourages supervisors from suggesting further training. And both men and women are entitled to parental leave, yet women make more use of it than men.

Highlighting the role of culture

The impact of formal labor-market policy on the day-to-day practice of workers strongly depends, then, on the interactions that workers have with managers, colleagues, and platforms, on mutual expectations, and on the room to maneuver both sides are given. This shows how important social and cultural processes are to producing high-quality work. Structural changes to laws and regulations that are not accompanied by a change in culture in the workplace will therefore have little effect. Although existing recommendations do pay attention to socio-cultural processes, this is often regarded as a constant that operates in the background. However, that does not do justice to the importance of these processes. Socio-cultural processes are not unrelated to legislation and regulations, but they do determine the effectiveness, and possibly also the legitimacy, of government policies. The government can, for example, come up with a range of funding options and recommendations with regard to schooling or care, but if people are too busy to make time for these and if they cannot or will not go to their manager to ask for support, the chances that they will get them to use what is on offer will be small.

In order to guarantee the quality of work and to achieve a different distribution of outcomes, we must therefore not only focus on new laws and regulations, but also pay attention to socio-cultural processes that may help or hinder the effectiveness of formal policies. Future policy could also aim to stimulate cultural changes, for instance by making informal care easier to discuss, by subsidising training that increases people's control over their work, or (as is already happening in some companies) by using 'learning ambassadors' to make the positive aspects of continuous learning more visible (Roeters et al 2021).

A collective task

Securing the quality of work in the future cannot be seen merely as an issue that is to be addressed at the level of the individual. It also relates to the wider society. Factors such as

work pressure, efforts to combine work and caregiving, and limited opportunities for continuous learning, all affect the wellbeing of individual workers, but they also lead to collective outcomes, such as low productivity and limited innovation. And must be addressed collectively because they cannot be solved or even tackled at the individual level. Because the quality of work is determined in different places and at different levels of society, and because structural reforms should go hand in hand with cultural changes, a broadly shared approach seems essential. Even when individual employers and employees endorse the importance of the quality of work, in practice they do not always find the right way to give that endorsement any practical effect. For example, for small and medium enterprises, significant learning requirements or extended leave may be difficult to accommodate. And not all workers can foresee what knowledge and skills they will need to hone and continue to fine-tune in order to make sure they can get a good job 10 years from now. The government cannot always get managers and workers to recognize the urgency of lifelong self-development and to act accordingly. Ensuring the quality of work is therefore a shared task, where laws and regulations must be continually tested for feasibility in the workplace.

A broad and widely shared approach

What does all this mean for an approach that can be taken to 'future-proof' the labor market? Ensuring the quality of work requires not only laws and regulations, but also an eye for socio-cultural processes and coordination with other parties. This can be done in various ways.

First of all, behind the starting points and policy assumptions there are norms and values. For example, a government perspective on the roles of men and women is embedded in the leave entitlements for fathers and mothers (Gheaus and Robeyns 2011). An explicit review of these normative frameworks could provide insights into where the government itself make adjustments. This applies more generally to the evaluation of paid and unpaid work in society. For example, how does society value certain profession, informal care and voluntary work. Second, the impact of laws and regulations in the workplace could become an explicit point of attention in the development of future labor-market policy. This is already happening, for example through the use of learning ambassadors, but it could be further elaborated and monitored. Third, there will have to be further and greater investment in consultations and coordination among the government, employers, and workers. Discussions should focus not only on laws and regulations, but also on mutual interests, expectations, and responsibilities and practical implications. Too often, discussions on the design of labor-market policy focus on which tools are most effective, or on how resources should be distributed, while the actual implementation ends up getting bogged down in divergent short- and longer-term views on the roles of people and government authorities. By making implicit assumptions and conceptions explicit in the social conversation, we can look to the future on the basis of a clearer and more common position.

5.3.5 Concluding remarks

The SCP series ‘The changing world of work’ explores the influence of a number of trends on the quality of work in the future. We have focused on the perspective of individual workers, and have examined what major trends might mean for working people. By starting from what individuals experience both in their day-to-day lives and in the workplace, we have seen clearly that there is an interaction between the labor-market domain and all the other domains that people participate and move around in. This implies that a labor-market policy that aims to reflect the living environments that people live in must look beyond the labor market, and that a perspective on the labor market must be linked to views on adjacent domains. That could involve, for example, education to prepare students for the labor market, but also support for further training, retraining and upskilling. But there are also relevant interfaces with, for example, policies on caregiving, which partly determine the extent to which workers provide informal care, and with housing-market policy, which partly determines where and in what types of job people can work. A sound integral approach also offers promise if it aims to bring about improvements to the quality of society. Complex issues such as social inequality and social unrest cannot be solved at the touch of a button. Rather, they require an understanding of the risks and opportunities that build up, and of the interactions between and among domains.

Although a solid knowledge base on social processes is helpful in formulating future policies, including as regards the labor market, policies focused on the future also require that we ask and answer normative questions. What is it that we value in paid work, and how does that relate to other areas of life, such as caregiving? How are the interests of workers and employers balanced? Which weighs more heavily: a growing economy in which companies can respond flexibly to changing supply and demand, or protecting and investing in workers (see, for instance the Commission on the Regulation of Work 2020, and Van Hulst and Ras 2021). These are not questions about knowledge as such. Rather, they are normative considerations that can guide the development of policy. All of this requires consensus on conceptions of people, on the general direction of policy, and on the strategy to be followed. That is in turn the starting point for the further elaboration and implementation of policy, which will also affect the distribution of shared resources as well as the responsibilities of governments, employers’ organizations, trade unions, businesses, and other social actors and individual citizens.

Finally, the consequences of the coronavirus pandemic for the labor market are currently the subject of much debate, something that we could not have foreseen when we began this study. Flex workers in particular are losing their jobs, employees have to work from home more often, and the trend towards internationalization seems to have been paused for the moment. In general, economic crises put pressure on the quality of work (SEO 2021). At the same time, the pandemic has shone a spotlight on which values are important in society and in the labor market alike. Themes such as sustainability, empathy, solidarity, and wellbeing are examples of values that are important for individuals and society. Various parties have argued that we must seize this momentum in order to fundamentally

rethink and rearrange a number of things in society—see Denktank Coronacrisis (Coronavirus Thinktank) 2020, Van Noije et al 2021, and SCP et al 2020. The crisis, which has hit vulnerable groups the hardest (De Klerk et al 2021, and SCP et al 2020) also makes it clear that labor-market policy should be crisis-proof (De Beer 2020). In light of this, now would seem to be a good time to look at paid work from a broader perspective, where the meaning of work in the broad sense becomes more central, where more attention is paid to work pressures, and where non-economic activities such as unpaid work and training are re-evaluated. That can ensure that, in the future, the labor market offers good jobs for all, helps people to live the life they want, and contributes to a well-functioning society.

Literatuur

- Algemene Rekenkamer (2020). *Sociale zekerheid en flexibele arbeidsmarkt. Sociale vangnetten voor werkenden met een flexibel arbeidsverband: de huidige balans*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.
- Bakker, A.B. en E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. In: *Journal of Management Psychology*, jg. 22, nr. 3, p. 309-328.
- Bavel, B. van en E. Frankema (2017). Wealth Inequality in the Netherlands, c. 1950-2015; The Paradox of a Northern European Welfare State. In: *TSEG - The Low Countries Journal of Social and Economic History*, jg. 14, nr. 2, p. 29-62.
- Been, W. (2015). *European top managers' support for work-life arrangements*. Utrecht: Utrecht University.
- Beer, P. de (2016). *De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit* (AIAS Working Paper 162). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Beer, P. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Beer, P. de (2020). *Van crisisbeleid naar crisisbestendig beleid*. Den Haag: Wiardi Beckmanstichting.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Berge, J. ten (2021). *Technological change and work; The relation between technology implementation within organizations and changes in workers' employment*. Utrecht: Utrecht University.
- Berge, W. van den, J.D. Vlasblom, J. Ebregt, L. Putman, J. Zweerink en M. de Graaf-Zijl (2018). *Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving*. Den Haag: Centraal Planbureau en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bolhaar, J. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In: J. Richardson (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (p. 241-258). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons Pratiques; Sur la Théorie de l'Action*. Paris: Éditions du Seuil.
- Brakel, M. van den, W. Portegijs en B. Hermans (red.) (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Breen, R. (2005). Foundations of a Neo-Weberian Class Analysis. In: E.O. Wright (red.), *Approaches to Class Analysis* (p. 31-50). Cambridge: Cambridge University Press.
- Breen, R. en R. Luijkx (2004). Social Mobility in Europe between 1970 and 2000. In: R. Breen (red.), *Social Mobility in Europe* (p. 37-75). Oxford: Oxford University Press.
- Broek, A. van den, C. van Campen, J. de Haan, A. Roeters, M. Turkenburg en L. Vermeij (2016). *De toekomst tegemoet. Leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Campen, C. van, S. Kooiker en A. de Boer (2016). Zorgen. Hoe gaan we als samenleving zorgen voor de groeiende groep ouderen? In: A. van den Broek, C. van Campen, J. de Haan, M. Turkenburg, A. Roeters en L. Vermeij (red.), *De toekomst tegemoet. Leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2017). *Flexibele arbeid en de gevolgen voor relatie- en gezinsvorming. Eindrapportage*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2018a). *Prognose: 3,5 miljoen alleenwonenden in 2030*. Geraadpleegd 3 februari 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/51/prognose-3-5-miljoen-alleenwonenden-in-2030>.
- CBS (2018b). *Armoede en sociale uitsluiting 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2019). *Mijlpalen twintigers schuiven op*. Geraadpleegd 31 januari 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op>.
- CBS (2020). *Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- CBS (2021a). *Flexwerk*. Geraadpleegd 31 maart 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/flexwerk>.
- CBS (2021b). *Werkloosheid in december verder gedaald*. Geraadpleegd 2 april 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/03/werkloosheid-in-december-verder-gedaald>.
- CBS (2021c). *Prognose bevolking; kerncijfers, 2020-2070*. Geraadpleegd 2 april 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84871NED>.
- CBS (2021d). *Bevolkingsgroei in 2020 gehalveerd*. Geraadpleegd 2 april 2021 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/01/bevolkingsgroei-in-2020-gehalveerd>.
- Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Den Haag: Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap). Geraadpleegd 2 april 2021 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>.
- Conen, W. en P. de Beer (2018). *The value of work in a changing labour market: a review and research agenda* (AIAS-HSI Working Paper Series nr. 1). Amsterdam: AIAS-HSI.
- Conen, W. en P. de Beer (2020a). *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Conen, W. en P. de Beer (2020). Waarde van werk in Nederland: de rol van de organisatie. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 37, nr. 2, p. 191-198.
- CPB (2021). *Raming maart 2021*. Den Haag: Centraal Planbureau. Geraadpleegd 1 april 2021 via <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2021>.
- Dekker, F. (2018). In Nederland heeft bijna niemand een bullshit job. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 103, p. 124-125.
- Dekker, P. (red.) (2020). *Dealen met de grote wereld. Globalisering in de publieke opinie en op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Denktank Coronacrisis (2020). *De contouren van een intelligent herstelbeleid*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Denyer, D. en D. Tranfield (2009). Producing a systematic review. In: D.A. Buchanan en A. Bryman (red.), *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Djundeva, M., W. Huijnk, L. Thijssen en E. Miltenburg (2021). De arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond. In: L. van Noije, J. de Haan en D. Verbeek-Oudijk (red.), *Kwesties voor het kiezen. Analyse van vijf urgente maatschappelijke vraagstukken voor de komende kabinetsperiode*. (p. 143-198). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Duffy, R.D., D.L. Blustein, M.A. Diemer en K.L. Autin (2016). The Psychology of Working Theory. In: *Journal of Counseling Psychology*, jg. 63, nr. 2, p. 127-148 ([dx.doi.org/10.1037/cou0000140](https://doi.org/10.1037/cou0000140)).
- Dur, R. en M. van Lent (2019). Socially Useless Jobs. In: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, jg. 58, p. 543-546.
- Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van (2020). *Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- El-Dardiry, R. en B. Overvest (2019). *Position paper digitalisering*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Erikson, R. en J.H. Goldthorpe (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Erikson, R., J.H. Goldthorpe en L. Portocarero (1979). Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden. In: *British Journal of Sociology*, jg. 30, nr. 4, p. 415-441.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. London: Sage.

- Europese Commissie (2019). *The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*. Brussel: European Commission. Geraadpleegd 3 maart 2021 via <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>.
- Europese Commissie (2021). *Protecting people working through platforms: Commission launches a first-stage consultation of the social partners*. Geraadpleegd 29 maart 2021 via <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=22&langId=en>.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Frank, R.H. (2016). *Success and Luck; Good Fortune and the Myth of Meritocracy*. Princeton (NJ)/Oxford: Princeton University Press.
- Ganzeboom, H.B.G (2017). Polariseert de beroepshiërarchie en verdwijnt de middenklasse? In: G. Engbersen, E. Snel en M. Kremer (red.), *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden* (p. 115-142). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Gheaus, Anca en Ingrid Robeyns (2011). Equality-promoting parental leave. In: *Journal of Social Philosophy*, jg. 42, nr. 2, p. 173.
- Gidron, Noam en Peter A. Hall (2020). Populism as a problem of social integration. In: *Comparative Political Studies*, jg. 53, nr. 7, p. 1027-1059.
- Goodhart, D. (2020). *Head hand heart. The struggle for dignity and status in the 21st century*. Londen: Penguin Books.
- Graeber, D. (2019). *Bullshit jobs: the rise of pointless work, and what we can do about it*. New York: Simon & Schuster.
- Grusky, D.B. en J. Hill (red.) (2018). *Inequality in the 21st century*. New York: Avalon Publishing.
- Haar, B. ter (2021). Schoei beleidseconomie op een nieuwe leest. In: *Economische Statistische Berichten*, jg. 106, nr. 4795S, p. 16-18.
- Hacker, J.S. en P. Pierson (2010). Winner-Take-All Politics: Public Policy, Political Organization, and the Precipitous Rise of Top Incomes in the United States. In: *Politics & Society*, jg. 38, nr. 2, p. 152-204.
- Heckman, J.J. en Y. Rubinstein (2001). The importance of noncognitive skills: Lessons from the GED testing program. In: *American Economic Review*, jg. 91, nr. 2, p. 145-149.
- Hemerijck, Anton (2018). Social investment as a policy paradigm. In: *Journal of European Public Policy*, jg. 25, nr. 6, p. 810-827.
- Honcoop, P. en S. Verbiest (2021). Aantal flexibele contracten daalt hard sinds corona, maar de vaste stijgen. In: *ESB Arbeidsmarkt*, jg. 106, nr. 4793.
- Huijnk, W. (2020). *Werk in ontwikkeling. Veranderingen in de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond sinds begin deze eeuw*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hulst, B. van en M. Ras (2021). Arm en onzeker. In: L. van Noije, J. de Haan en D. Verbeek-Oudijk (red.), *Kwesties voor het kiezen. Analyse van vijf urgente maatschappelijke vraagstukken voor de komende kabinetsperiode* (p. 82-142). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hurenkamp, Menno, Iris Middendorp en Evelien Tonkens (2020a). Werkende mensen. In: Paul Dekker (red.), *Dealen met de grote wereld. Globalisering in de publieke opinie en op het werk* (p. 108-117). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hurenkamp, Menno, Iris Middendorp en Evelien Tonkens (2020b). Meestribbelen. In: Paul Dekker (red.), *Dealen met de grote wereld. Globalisering in de publieke opinie en op het werk* (p. 118-130). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hurenkamp, Menno, Iris Middendorp en Evelien Tonkens (2020c). Verweesd werk. In: Paul Dekker (red.), *Dealen met de grote wereld. Globalisering in de publieke opinie en op het werk* (p. 144-156). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hurst, C.E., H.M. Fitz Gibbon en A.M. Nurse (2020). *Social Inequality: Forms, Causes and Consequences* (10^e editie). Boston: Pearson.
- IBO Deeltijd (2020). *De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd*. Den Haag: Rijksoverheid.

- ILO (2015). *The future of work centenary initiative: Report of the Director-General*. Genève: International Labour Conference.
- ILO (2019). *Work for a brighter future; Global commission on the future of work*. Genève: International Labour Organization.
- Inspectie szw (2018). *Staat van arbeidsveiligheid*. Den Haag: Inspectie szw.
- Josten, E. (red.) (2020). *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: *American Sociological Review*, jg. 74, p. 1-22 (dx.doi.org/10.1177%2F000312240907400101).
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalshoven, F., J. Kossen en S. Zonderland (2019). *Zó werken lange systemen*. Amsterdam: De Argumentenfabriek.
- Karasek, R. (1998). Demand/Control model: A social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior development. In: J.M. Stellman (red.), *ILO encyclopedia of occupational health and safety* (p. 34.6-34.14). Genève: International Labour Office.
- Kelly, Erin L. en Phyllis Moen (2020). *Overload: How Good Jobs Went Bad and what We Can Do about it*. Princeton: Princeton University Press.
- Kennett, P. en N. Lendvai-Bainton (2017). *Handbook of European Social Policy*. Basingstoke: Edward Elgar Publishing.
- Klerk, M. de, M. Olsthoorn, I. Plaisier, J. Schaper en F. Wagemans (red.) (2021). *Een jaar met corona. Ontwikkelingen in de maatschappelijke gevolgen van corona*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kluwer, E. (2017). *Autonomie in verbondenheid. Het hoe en waarom van duurzame relaties (oratie)*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Koenis, S. (2012). *De Democratisering van het Ressentiment. Emancipatie en Onbehagen in de Nederlandse Politiek (inaugurele rede)*. Maastricht: Maastricht University.
- Kooiker, S., A. de Jong, D. Verbeek-Oudijk en A. de Boer (2019). *Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kremer, M., R. Went en A. Knottnerus (red.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kromhout, M., P. van Echtelt en P. Feijten (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuitto, K. (2016). From social security to social investment? Compensating and social investment welfare policies in a life-course perspective. In: *Journal of European Social Policy*, jg. 26, nr. 5, p. 442-459.
- Lippe, T. van der (2021). *Waar blijft mijn tijd? Waarom we zoveel willen, moeten en kunnen*. Amsterdam: Prometheus.
- Lyness, K.S., J.C. Gornick, P. Stone en A.R. Grotto (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. In: *American Sociological Review*, jg. 77, nr. 6, p. 1023-1049.
- Maslowski, Ralf (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Maslowski, R., J.D. Vlasblom en J. Rözer (2021). *Robotisering en de kwaliteit van werk: een kennissynthese*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mauno, S., U. Kinnunen, A. Mäkikangas en T. Feldt (2010). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. In: S.L. Albrecht (red.), *New horizons in management. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (p. 111-128). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Morel, N., B. Palier en J. Palme (red.) (2012). *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies, Challenges*. Bristol: Policy Press.

- Muns, S., M. Olsthoorn, L. Kuyper en J.D. Vlasblom (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleids-signalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- NIDI en CBS (2020). *Bevolking 2050 in beeld: drukker, diverser en dubbelgrijs. Deelrapport Verkenning Bevolking 2050*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Noije, L. van, J. de Haan en D. Verbeek-Oudijk (red.) (2021). *Kwesties voor het kiezen. Analyse van vijf urgente maatschappelijke vraagstukken voor de komende kabinetsperiode*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Norris, P. en R. Inglehart (2019). *Cultural Backlash; Trump, Brexit and Authoritarian Populism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- NOS (2020). *Vakbonden FNV en CNV starten rechtszaak tegen bemiddelingsplatform Temper*. In: nos.nl, 22 oktober 2020. Geraadpleegd 3 maart 2020 via <https://nos.nl/artikel/2353345-vakbonden-fnv-en-cnv-starten-rechtszaak-tegen-bemiddelingsplatform-temper.html>.
- OECD (2016). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- OECD (2018). *Good jobs for all in a changing world of work. The OECD Jobs strategy*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- OECD (2019). *The future of work. OECD Employment Outlook 2019*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>).
- OECD (2020). *Social Benefit Recipients Database (SOCR)*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- OECD (2021). *OECD Better Life Index*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Geraadpleegd 2 april 2021 via <http://www.oecdbetterlifeindex.org/?fb=43425#/11111111111>.
- Olsthoorn, M., L. Herweijer, A. Merens, S. Muns en L. Putman (2020). *Maatschappelijke gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Otto, A. en W. van Oorschot (2019). *Welfare Reform by Stealth? Cash Benefit Reciprocity Data and its Additional Value to the Understanding of Welfare State Change in Europe*. In: *Journal of European Social Policy*, jg. 29, nr. 3, p. 307-324.
- Pawson, Ray en Nicholas Tilley (1997). *Realistic evaluation*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Piketty, T. (2014). *Capital in The Twenty-First Century*. Cambridge/London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Platform Toekomst van Arbeid (2019). *Nederland kan beter werken. De uitdagingen op en rond de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: De Argumentenfabriek in opdracht van Platform de Toekomst van Arbeid.
- Platform Toekomst van Arbeid (2020). *Het Nederlandse consensusmodel. De succesfactoren van het poldermodel in kaart gebracht*. Den Haag: De Argumentenfabriek, in opdracht van Platform de Toekomst van Arbeid.
- Portegijs, W. (2018). *Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid voor vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Prins, P. de en D. Stuer (2020). *Bullshit jobs: bestaan ze echt?* In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 36, nr. 3, p. 242-260.
- Pugh, A.J. (2015). *The tumbleweed society: Working and caring in an age of insecurity*. Oxford: Oxford University Press.
- Putters, K. (2015). *Zinvolle participatie*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 491-494.
- Putters, K. (2019). *Veenbrand. Smeulende kwesties in de welvarende samenleving*. Amsterdam: Promothuus.
- rvs (2020). *Applaus is niet genoeg. Anders waarderen en erkennen van zorgverleners*. Den Haag: Raad Volksgezondheid en Samenleving.
- Rathenau Instituut (2015). *Werken aan de robotsamenleving*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Rathenau Instituut (2021). *Digitale zeggenschap*. Geraadpleegd 2 april 2021 via <https://www.rathenau.nl/nl/digitale-zeggenschap>.
- Regioplan (2020). *NL Leert Door met ontwikkeladviezen. Wie zijn de deelnemers?* Amsterdam: Regioplan.

- RIVM (2018). *Opgave voor de toekomst: De mentale druk op jongeren en jongvolwassenen neemt toe, met mogelijke gevolgen voor hun psychische gezondheid. Verslag stakeholderbijeenkomst 15 februari 2018*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Geraadpleegd 3 november 2020 via <https://www.vtv2018.nl/sites/default/files/2018-06/Verslag%20stakeholderbijeenkomst%20VTV-2018%20mentale%20druk%20jongeren%20Beveiligd.pdf>.
- RIVM (2019). *Volksgezondheid Toekomst Verkenning*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Geraadpleegd 21 augustus 2019 via <https://www.rivm.nl/volksgezondheid-toekomst-verkenning-vtv>.
- Roeters, Anne (red.) (2018). *Alle ballen in de lucht; tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, Anne, Jan Dirk Vlasblom en Edith Josten (2016). Groeiende onzekerheid? De toekomst van ons werk. In: Andries van den Broek, Crétien van Campen, Jos de Haan, Anne Roeters, Monique Turkenburg en Lotte Vermeij (red.), *De toekomst tegemoet* (p. 76-107). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, Anne, Alice de Boer, Wil Portegijs, Ralf Maslowski en Jurriaan Omlo (2021). *De werkende duizendpoot. Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rosso, B.D., K.H. Dekas en A. Wrzesniewski (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In: *Research in Organizational Behavior*, jg. 30, p. 91-127 (dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001).
- Rözer, Jesper, Ab van der Torre en Anne Roeters (2021). *Platformisering en de kwaliteit van werk. Een kennissynthese*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sandel, M. (2020). *The Tyranny of Merit*. Londen: Allen Lane.
- Savage, M., F. Devine, N. Cunningham, M. Taylor, Y. Li, J. Hjellbrekke, B. Le Roux, S. Friedman en A. Miles (2013). A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. In: *Sociology*, jg. 47, nr. 2, p. 219-250.
- Savage, M., F. Devine, N. Cunningham, S. Friedman, D. Laurison, A. Miles, H. Snee en M. Taylor (2015). On Social Class, Anno 2014. In: *Sociology*, jg. 49, nr. 6, p. 1011-1030.
- Schaufeli, W.B., A.B. Bakker en W. van Rhenen (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. In: *Journal of Organizational Behavior*, jg. 30, nr. 7, p. 893-917.
- Schieman, S., P. Glavin en M.A. Milkie (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. In: *American Sociological Review*, jg. 74, nr. 6, p. 966-988.
- Schippers, Joop, Paul Boselie, Tanja van der Lippe, Tine de Moor, Frans Pennings en Toon Taris (2015). *Whitepaper 'Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt'*. Utrecht: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd 9 november 2020 via https://www.uu.nl/sites/default/files/white_paper_op_weg_naar_een_duurzame_arbeidsmarkt.pdf.
- Schneider, D. en K. Harknett (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. In: *American Sociological Review*, jg. 84, nr. 1, p. 82-114.
- SCP (2004). *Sociaal en Cultureel Rapport 2004. In het zicht van de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP, PBL en CPB (2020). *Aandachtspunten voor een herstelbeleid. Briefadvies Covid-19 Overleg Planbureaus*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, Planbureau voor de Leefomgeving en Centraal Planbureau.
- Sennet, R. (1998). *The Corrosion of Character; The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Sennet, R. (2008). *The Craftsman*. New Haven: Yale University Press.
- SEO (2021). *Gevolgen crisis op kwaliteit van werk. Een verkenning met aandacht voor platformwerk, robotisering en de combinatie werk, zorg en leren*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- SER (2016). *Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

- SER (2019). *Hoge verwachtingen. Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Silva, J.M. (2013). *Coming Up Short: Working-Class Adulthood in an Age of Uncertainty*. Oxford: Oxford University Press.
- Slaughter, A. (2015). *Unfinished business: Women men work family*. Toronto: Random House Canada.
- Sheppard, J. en N. Biddle (2017). Class, Capital and Identity in Australian Society. In: *Australian Journal of Political Science*, jg. 52, nr. 4, p. 500-516.
- Standing, G. (2012). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Steenvoorden, E.H. (2016). *Societal pessimism: A study of its conceptualization, causes, correlates and consequences* (proefschrift). Den Haag/Amsterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau/Universiteit van Amsterdam.
- Stiglitz, J.E. (2012). *The Price of Inequality*. New York/London: W.W. Norton & Company.
- Stiglitz, J.E., A. Sen en J.-P. Fitoussi (2010). *Mismeasuring our lives; Why GDP doesn't add up*. New York: The New Press.
- Tilly, C. (1998). *Durable Inequalities*. Berkeley: University of California Press.
- TK/EK (2018/2019). *Brief Planbureaus inzake Brede welvaart*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019. Geraadpleegd 24 maart 2021 via <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/05/15/brief-planbureaus-inzake-brede-welvaart>.
- Torre, A. van der, F. Bucx en A. Steenbekkers (2019). Betaald werk en zorgtaken. In: A. Wennekers, J. Boelhouwer, C. van Campen en J. Kullberg (red.), *De sociale staat van Nederland 2019* (p. 122-163). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Veldheer, V., J.-J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (2012). *Een beroep op de burger Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Volkskrant (2021). Deliveroo-koeriers hebben recht op een contract. Sluit het net zich rond de platform-economie? In: *de Volkskrant*, 16 februari 2021.
- Vrooman, J.C. (2009). *Rules of Relief; Institutions of Social Security, and Their Impact*. The Hague: The Netherlands Institute for Social Research (SCP).
- Vrooman, C. (2014). Visies op verschil. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.) (2014). *Verskil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (p. 29-65). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, J.C. (2016). *Taking part in uncertainty; The significance of labour market and income protection reforms for social segmentation and citizens' discontent*. The Hague/Utrecht: The Netherlands Institute for Social Research (SCP)/Utrecht University.
- Vrooman, J.C. (2021). De maatschappelijke consequenties van het institutionele pad; Regelingen voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en bijstand, 1980-2015. In: E.M.H. Hirsch Ballin, A.P.C.M. Jaspers, J.A. Knottnerus en H. Vinke (red.), *De toekomst van de sociale zekerheid: De menselijke maat in een solidaire samenleving* (p. 323-347). Den Haag: Boom Juridisch.
- Vrooman, C., M. Gijsberts en J. Boelhouwer (2014). *Verskil in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wadell, G en A. Burton (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* Norwich: The Stationary Office.
- WRR (1977). *De komende vijftientig jaar. Een toekomstverkenning voor Nederland*. Geraadpleegd 31 maart 2021 via <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/1977/11/14/de-komende-vijftientig-jaar.-een-toekomstverkenning-voor-nederland>.
- WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2020a). *Het betere werk: inzetten op de kwaliteit van de arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2020b). *Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Yerkes, M. en R. van der Veen (2011). Crisis and Welfare State Change in the Netherlands. In: *Social Policy and Administration*, jg. 45, nr. 4, p. 430-444.