

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

# Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

*No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.*

[info@boomamsterdam.nl](mailto:info@boomamsterdam.nl)  
[www.boomuitgeversamsterdam.nl](http://www.boomuitgeversamsterdam.nl)

## BOEKENRUBRIEK

### Goed werk

*Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR-rapport nr. 102. Den Haag: WRR. ISBN 9789490186807, 289 pp.*

Werk is goed voor mens en maatschappij, maar dan moet het wel goed werk zijn. Dit is min of meer de kern van de boodschap in het begin 2020 verschenen WRR-rapport. Die boodschap is zeker niet nieuw, maar eerder al in diverse toonaarden verkondigd, onder meer in termen van arbeidsplaatsverbetering, functie-inhoud, humanisering van arbeid, innovatie van de werkplek, kwaliteit van het werk, sociale innovatie, taakherstructurering en -verrijking, organisatieverandering en werknemersparticipatie. De omvangrijke literatuurlijst bij het WRR-rapport kan dit nog eens extra illustreren. Daarin prijkt bijvoorbeeld een imposante reeks aan in dit verband verschenen rapporten: over de laatste 30 jaar zes van de SER en zeven van de WRR. Om nog maar te zwijgen van de talrijke initiatieven op internationaal en Europees niveau, zoals via het *European Workplace Innovation Network*. Al met al een aanzienlijk beleidsmatig bereik, zij het met weinig praktische impact. Waarom wil het kwartje maar niet vallen? Ook voor de WRR is het de vraag waarom het scheppen van goed werk niet massaal plaatsvindt, terwijl het toch ook in het belang van de werkgever is. Laten globalisering en technologische ontwikkeling onvoldoende ruimte voor werkplekinnovatie? Of kiezen de directies van bedrijven en instellingen als eerstverantwoordelijken en medebelanghebbenden toch onvoldoende voor de kwaliteit van het werk omdat 'de maatschappelijke baten van goed werk groter zijn dan de private baten voor een individuele werkgever' (p. 211). Waarom zouden ze ook, zolang de overheid zich op dit vlak doorgaans beperkt tot milde dwang en overreding. Vanwaar dan nu een 'nieuwe maatschappelijke opdracht'?

De WRR verbindt de maatschappelijke urgentie met drie ontwikkelingen, namelijk technologisering, flexibilisering en intensivering, die aanleiding (moeten) zijn (en nog ruimte laten) voor beleidskeuzes ten aanzien van het werken nu en in de toekomst. Ter uitwerking van de maatschappelijke opdracht stelt de WRR zich vervolgens drie vragen, die tevens de inhoud van het rapport structureren. Allereerst de voor de hand liggende vraag: wat is goed werk? Hoe is de stand van zaken in Nederland? In antwoord hierop worden drie condities van goed werk geformuleerd die 'ook goed passen bij de in Nederland geldende waarden van werk' (p. 43) en bovendien 'allemaal even zwaar' meetellen (p. 54): 'een uitruil is – anders dan de economische theorie wel veronderstelt – niet mogelijk' (p. 73). Het eerste deel van het rapport is gewijd aan de uitwerking en invulling van deze drie condities: grip op geld, grip op werk en grip op leven. Per conditie maakt men gebruik van vier indicatoren, te onderscheiden naar materiële en immateriële dimensies van het werk. In de afweging wordt steeds een belangrijke plaats ingeruimd voor de flexibele vormen van arbeid. Met als conclusie: het werk is goed, maar kan op een aantal punten beter.

De tweede vraag betreft de verbeterpunten: waar kan het werk beter? Daarbij wordt de stand van zaken in ons land vooral vergeleken met de situatie in andere Europese landen. Kort gezegd vraagt grip op geld als cruciale conditie van goed werk om meer zekerheid en minder ongelijkheid; een goede grip op het werk vraagt om meer autonomie en verbondenheid; terwijl voor grip op het leven, op de combinatie van werk en privé, deeltijdwerk alleen onvoldoende is.

De derde vraag gaat over de maatschappelijke opdracht: is er ruimte voor goed werk? Als het beter kan (en moet), hoe bereik je dat? En om te beginnen: hoe houden/krijgen we ondanks al die technologisering, flexibilisering en intensivering iedereen aan het werk? Ruwweg door (weer) meer te investeren in actief arbeidsmarktbeleid. Na alle bezuinigingsronden is Nederland hier van voorhoedespeler teruggevallen naar de Europese achterhoede. Bovendien is de arbeidsbemiddeling na de vele decentralisaties een doolhof geworden, waar zowel werknemers als werkgevers voortdurend de weg kwijt zijn. Investeren in en stroomlijnen van de arbeidsbemiddeling dus. Intussen is er volgens de WRR nog voldoende ruimte voor verbetering van de grip op geld, werk en leven. Om die ruimte te benutten worden negen aanbevelingen geformuleerd die samen de maatschappelijke opdracht vormen. Daarbij gaat het niet alleen om een hernieuwd, actief arbeidsmarktbeleid, maar ook om de ontwikkeling van een stelsel van 'contract-neutrale' basisverzekeringen en het voorkómen van oneerlijke concurrentie tussen werkenden. Eindvoorstel is om de aanbevelingen tot basis van het overheidsbeleid te maken en de voortgang daarvan te monitoren.

Het staat buiten kijf dat de WRR met dit rapport een belangrijke boodschap heeft afgegeven. Daarbij wordt in een kort bestek veel overhoopgehaald, onder gebruikmaking van veel bestaand onderzoekmateriaal en van de resultaten van speciaal voor deze rapportage uitgezet onderzoek. Om de boodschap goed over te brengen wordt de lezer zorgzaam bij de hand genomen en stap voor stap door het betoog geleid. Met name de indeling naar drie condities van goed werk – de grip op geld, op werk en op leven – biedt een overzichtelijke presentatie van de talrijke hier relevante aspecten. Wel kan men zich afvragen in hoeverre de stelling dat alle condities even belangrijk zijn in alle opzichten houdbaar is. Hoewel ze alle drie belangrijk zijn, kunnen sommige condities (of indicatoren) voor de ene beroepsgroep of bedrijfssituatie misschien net even belangrijker zijn dan voor de andere. Te denken valt hier aan fysieke of gezondheidsrisico's, die nog steeds heel urgent zijn voor een groot deel van de Nederlandse beroepsbevolking. Een terloopse verwijzing naar op dit gebied bestaande wetgeving doet dan wat karig aan. Overigens toont het coronavirus aan dat de alledaagse grip op leven en werk uiteindelijk toch betrekkelijk is.

'Met al dat flexwerk is Nederland uniek,' zo luidde de kop van een artikel ter bespreking van het WRR-rapport in *NRC Handelsblad* (Pelgrim, 2020). Een soort van gesublimeerde individualisering als Nederlandse hobby dus, waarvan – zoals de WRR opmerkt – de lusten bij de werkgever en de lasten bij de werknemer terechtkomen. In het vrijwel gelijktijdig met het WRR-rapport verschenen rapport van de adviescommissie Borstlap is sprake van een tweedeling op de arbeidsmarkt en van de noodzaak om de bestaande wirwar van flexcontracten aan te pakken. In het WRR-rapport lijkt de flexibilisering direct of indirect een rol te spelen bij vrijwel alles wat er aan de arbeidskwaliteit mankeert. En dat terwijl het toch geen natuurverschijnsel is maar eerder het gevolg van beleidskeuzes op nationaal

niveau. Vandaar de vraag of de maatschappelijke kosten van tijdelijk werk intussen niet groter zijn dan de baten. Daarom zou een model van sociale zekerheid ontwikkeld moeten worden dat zekerheid biedt voor alle werkenden. Vergelijkbare ideeën zijn terug te vinden in het eind februari 2020 door werkgevers en vakbonden aan minister Koolmees uitgebrachte advies om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers in te voeren. Verdergaande maatregelen lijken nodig nu tijdens de coronacrisis de noodhulp niet of onvoldoende blijkt te voorzien in de vrijwel onuitputtelijke variëteit aan flexconstructies (vergelijk: Vollebregt, 2020). Zijn we dan niet toe aan een fundamentele herijking van de beleidskeuzes van destijds?

In het WRR-rapport is flexibilisering trouwens een van de factoren die met het oog op beter werken van belang zijn. Een van de aanbevelingen in het rapport luidt: 'Ontwikkel een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen.' Binnen het geheel aan beleidssuggesties lijkt het onderdeel inzake de werkplekinnovatie het minst opzienbarend te zijn. Terecht stelt de WRR vast dat bevorderen dat mensen langs deze weg meer grip op hun werk krijgen in Nederland een 'beetje een ondergeschoven kindje' is (p. 234). Wanneer in de uitwerking wordt volstaan met de gebruikelijke aansporingen richting werkgevers, zal daarin weinig verandering komen. Degenen die ervaring hebben met vormen van 'zachte regulering' en voorbeeldwerking door de overheid zullen op dat punt helaas ook weinig illusies hebben. Dit neemt niet weg dat de WRR met dit rapport de kwaliteit van arbeid in een breder perspectief heeft geplaatst, zodat de interactie tussen uiteenlopende aspecten zichtbaar wordt. Nu de interactie met het overheidsbeleid nog.

Kees Vos is oud-redactielid van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. E-mail: [cjvos@xs4all.nl](mailto:cjvos@xs4all.nl).

## Literatuur

Pelgrim, C. (2020, 18 januari). Met al dat flexwerk is Nederland uniek. *NRC Handelsblad*.  
Vollebregt, B. (2020, 28 maart). Noodhulp of niet, vakbonden zien steeds meer flexkrachten op straat. *Trouw*.