

University of Groningen

De Nederlandse arbeidssociologie 1984-2009

Wielers, R.J.J.; van der Lippe, T.

Published in:
 Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
 Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
 2009

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Wielers, R. J. J., & van der Lippe, T. (2009). De Nederlandse arbeidssociologie 1984-2009: vooruitgang in kennis en discussie over uitgangspunten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, 275-289.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

De Nederlandse arbeidssociologie 1984-2009: voortgang in kennis en discussie over uitgangspunten

Rudi Wielers en Tanja van der Lippe*

Dit artikel beschrijft de ontwikkeling van de Nederlandse arbeidssociologie in de periode 1984-2009 vanuit drie perspectieven. Het eerste perspectief is hoe de arbeidssociologie zich als vakgebied en academische discipline heeft ontwikkeld en wat de belangrijkste determinanten van die ontwikkeling zijn geweest. Het tweede perspectief is dat van thema's en de hypothesen. Aan de hand van de thema's kwaliteit van de arbeid, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het werk van vrouwen wordt geïllustreerd welke voortgang in kennis er de afgelopen 25 jaar is geboekt, en hoe de discussies zijn verlopen. Het derde perspectief is de microfundering van de arbeidssociologie, die als een belangrijke, fundamentele discussie als een rode draad door de ontwikkeling van het vak loopt. Het artikel besluit met een pleidooi voor een arbeidssociologie die zich richt op het onderzoek naar de vraag hoe werk kan bijdragen aan de vergroting van de kwaliteit van leven.

Trefwoorden: arbeidssociologie, kwaliteit van de arbeid, flexibilisering

TvA en de arbeidssociologie

Het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* is ontstaan als een tijdschrift voor de verspreiding van arbeidssociologisch onderzoek. De invalshoek van het tijdschrift was en is sociaalwetenschappelijk: TvA is erop gericht sociaalwetenschappelijk onderzoek te publiceren. Sociologen waren de oprichters, en ook nu nog zijn veel redacteurs opgeleid in de sociologie, of zijn werkzaam in een afdeling sociologie van een universiteit. De sterke beleidsgerichtheid van het tijdschrift is typisch te herleiden tot zijn verworteling in de Nederlandse sociologie, die in de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog maatschappelijk relevant wilde zijn, en zeer bereid was beleidsgericht onderzoek te doen. De afgelopen decennia heeft de sociologie, inclusief de arbeidssociologie, grote veranderingen ondergaan, en de weerslag van die ontwikkelingen is ook in TvA terug te vinden.

In dit artikel schetsen we een overzicht van de ontwikkeling van de arbeidssociologie gedurende de afgelopen 25 jaar. We geven onze visie, getoetst aan en aangevuld met opvattingen van collega's: Anneke van Doorne-Huiskes, Arend Buitendam, Arie Glebbeek en Laura den Dulk. Het navolgende overzicht heeft de beperking van het blikveld van de auteurs, omdat het onmogelijk is alle inspanningen die de afgelopen 25 jaar op het vakgebied zijn verricht, recht te doen. Niettemin denken we, en we voelen ons daarin gesteund door de interviews met de collega's, dat over de contouren van het vakgebied, waar men ook precies inzoomt, een grote mate van overeenstemming bestaat.

We beschrijven in het navolgende de ontwikkeling van het vakgebied vanuit drie perspectieven. Het eerste perspectief is dat van de ontwikkeling van de specialisatie van de arbeidssociologie als geheel. De grote vraag vanuit dat perspectief is hoe de arbeidssociologie zich heeft ontwikkeld en wat de belangrijkste determinanten van die ontwik-

* Rudi Wielers is verbonden aan de Vakgroep Sociologie van de Rijksuniversiteit Groningen. Tanja van der Lippe is verbonden aan de Vakgroep Sociologie/ICS, Universiteit Utrecht. Beiden maken deel uit van de redactie van TvA. E-mailadres: r.j.j.wielers@rug.nl.

keling zijn geweest. We schetsen eerst de ontwikkeling van de moederdiscipline, de sociologie, en richten ons dan meer specifiek op de ontwikkeling van de arbeidssociologie. Het tweede perspectief is dat van de thema's en de hypothesen. We illustreren aan de hand van een beperkt aantal thema's en hypothesen welke vooruitgang in kennis er de afgelopen 25 jaar is geboekt, en hoe de discussies zijn verlopen. De thema's zijn: de kwaliteit van de arbeid, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het werk van vrouwen. We richten ons vervolgens in het bijzonder op de discussie over de microfundering van de arbeidssociologie, die als een belangrijke, fundamentele discussie als een rode draad door de ontwikkeling van het vak loopt. Juist in de vaak als gebrekkig ervaren microfundering van de arbeidssociologie is te zien wat de eigen identiteit is, en hoe die zich ontwikkelt in relatie tot (arbeids)psychologie en (arbeids)economie. We besluiten ons overzicht met een balans, waarin we bepleiten dat de arbeidssociologie door zich meer te richten op de vergroting van welzijn door werk belangrijke bijdragen kan leveren aan wetenschap en beleid.

Sociologie en arbeidssociologie

Ontwikkeling van de sociologie

De arbeidssociologie is in Nederland, net als in andere landen, omstreeks 1950 ontstaan. De periode van differentiatie van de sociologie in veldspecialisaties, te dateren van ongeveer 1950 tot 1980, was een specifieke fase in de ontwikkeling van de sociologie. In die jaren had de sociologie, als een sterk empirisch georiënteerde sociale wetenschap, naast filosofie, economie en rechten, behoefte aan gedetailleerde beschrijvingen van maatschappelijke processen. Door dergelijke beschrijvingen zou meer inzicht in de feitelijke verhoudingen en processen tot stand komen, waardoor de kwaliteit van het beleid aanzienlijk zou verbeteren. Deze belofte maakte deel uit van de wijd verbreide gedachte van de 'maakbare samenleving' (Gastelaars, 1985), waarin de overheid de leidende rol had te vervullen. Sociologen dienden daartoe door middel van onderzoek de overheid op het rechte spoor te helpen. Deze taak voor de sociologie vond veel steun. Zo was bijvoorbeeld het aantal studenten groot, de studierichtingen sociologie waren ongeveer even groot als die van economie en psychologie (Glebbeek & De Vos, 2000). De droom van de maakbare samenleving met een prominente rol voor sociaalwetenschappelijk onderzoek had geen lang leven. Discussies over de voorheen vanzelfsprekende relatie tussen wetenschappelijk onderzoek en beleidsadvisering raakten de kern van het vak. Na een diepe crisis in de jaren zeventig is de academische sociologie zich sterk gaan richten op wetenschappelijke maatstaven. Vanaf de jaren tachtig ontwikkelt de kern van de discipline zich door toepassing en uitwerking van op theorie gebaseerde hypothesen op grootschalige databestanden. De nadruk ligt op onderzoek dat bijdraagt aan in internationale vaktijdschriften gevoerde debatten en minder op het informeren voor beleidsvragen. Door deze internationale, intern-wetenschappelijke gerichtheid zijn de eisen in het gebruik van theorieën en in de methodologie sterk toegenomen. Naar internationale maatstaven gemeten is de Nederlandse sociologie, zoals uit visitierapporten telkens weer blijkt, zeer succesvol.

Veldspecialisatie arbeidssociologie

De arbeidssociologie ontstond als een sterk empirisch gerichte specialisatie, gestuurd door beleidsvragen (Van Doorn, 1964, pp. 81-84). De kern van de discipline was empirisch onderzoek op basis van surveys, die een maatschappelijke vraag naar informatie moesten beantwoorden. Het onderzoeksterrein verbreedde zich in de jaren vijftig en zestig van arbeidsorganisatie (bedrijfssociologie) naar arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen, en er vond een zekere cumulatie van onderzoek plaats, met name op het terrein van de arbeidsmarkt (Wielers & Schippers, 1998). Als gevolg hiervan houdt de arbeidssociologie zich met een breed scala van onderwerpen bezig: klassieke bedrijfssociologische thema's als de invloed van technische en organisatorische veranderingen op de arbeidssituatie ('kwaliteit van de arbeid') van werknemers, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan aanbod- én vraagzijde (interne arbeidsmarkten) en segmenteringsprocessen, veranderingen in de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers op macro- (het *industrial relations*-systeem) en microniveau (werkoverleg, ondernemingsraden), veranderingen in de beleving van arbeid en in de arbeidswensen van werkenden, enzovoort. Afgezien van het psychologische onderzoek (dat in die jaren een heel eigen domein ontwikkelde) was in de jaren zestig en zeventig vrijwel alle empirisch onderzoek naar arbeid arbeidssociologie.

Dat veranderde in de jaren tachtig. De diepe economische crisis en de ontwikkeling van de economische theorie ondermijnden de monopoliepositie van de arbeidssociologie. De op keynesiaanse inzichten gebaseerde recepten om de economische crisis te bestrijden bleken niet te werken, of hadden zelfs averechtse effecten. Door het snel oplopende aantal werklozen kwamen het stelsel voor sociale zekerheid en ook de overheidsfinanciën onder druk te staan. Een heel andere aanpak was noodzakelijk, en die werd geboden door de neoklassieke economen. Deze kwamen met nieuwe beleidsvoorstellen, die aantrekkelijk waren voor politici en beleidsmakers omdat ze waren gericht op versterking van de marktwerking, en daarom geen hoge kosten met zich brachten. Waar arbeidssociologen hadden beweerd dat de beloningsverschillen te klein waren om van betekenis te zijn voor de allocatie en keynesiaans georiënteerde economen dat de lonen 'sticky' waren, kwam nu de werking van het prijsmechanisme centraal te staan. Volgens de neoklassieke economen was de arbeidsmarkt te zeer gereguleerd en te weinig flexibel om internationaal competitief te kunnen zijn. Deze visie domineerde al snel het debat over arbeidsmarkt en sociale zekerheid, en drukte ook een zwaar stempel op het onderzoek. Binnen korte tijd veranderden het beleid en ook het onderzoek naar arbeidsrelaties ingrijpend.

Deze wisseling in de uitgangspunten van het beleid vond plaats tegen de achtergrond van differentiatie en specialisatie in het wetenschappelijk onderzoek. Niet alleen in de arbeidseconomie, maar ook in de arbeidspsychologie ontwikkelden zich onderzoekslijnen die zich onderscheidden van de traditioneel arbeidssociologische aanpak. Het onderzoek naar arbeidsbelasting en stress werd vanaf het begin van de jaren tachtig vooral door psychologen gedaan en nam daarna een grote vlucht. In de nieuwe academische discipline bedrijfskunde kwamen vakgroepen tot stand die zich toededen op onderzoek naar organisatieprocessen en personeelsbeleid. Bedrijfskunde groeide in de jaren tachtig snel uit tot een van de grootste studierichtingen aan de Nederlandse universiteiten, en veel arbeidssociologen vonden hier emplooi. Steeds meer op arbeidsorganisatie en personeel gericht onderzoek kwam daardoor in het multidisciplinaire vaarwater van de bedrijfskunde terecht. Ook het onderzoeksterrein van de arbeidsverhoudingen werd een multidisciplinaire aangelegenheid. Naast sociologen drukten vooral ook economen en politicologen hun stempel op de debatten.

Daarnaast werd vanaf de jaren tachtig het beleidsgerichte onderzoek vooral buiten de universiteiten verricht. Het werd georganiseerd via commerciële en semicommerciële onderzoekslijnen. Het nut van sociaalwetenschappelijke onderzoeksmethoden voor het genereren van kennis over de samenleving werd vanaf de jaren zeventig en tachtig in beleidskringen algemeen onderkend. Het verzamelen van kennis over het probleem en de evaluatie van de effecten van beleid werden opgenomen in de 'beleidscyclus' (Swanborn, 1999). Organisaties en instellingen openden hun eigen onderzoeksafdelingen, of, wat in de jaren tachtig zeer gebruikelijk was, huurden gespecialiseerde bureaus in, zoals ITS, IVA, Regioplan, Research voor Beleid, ROA en SEO. In die situatie was de arbeidssociologie, daarvoor nog de paraplu voor het empirisch onderzoek naar arbeid, een afbrokkelende discipline. Steeds meer onderzoek naar arbeid, arbeidsrelaties en arbeidsmarkt werd geplaatst in onderzoekslijnen buiten de academische arbeidssociologie. Niettemin is er gedurende deze gehele periode een zichtbare en actieve arbeidssociologie geweest, en we zijn geneigd dit toe te schrijven aan met name twee factoren. Eén factor is dat een institutionele structuur bestond die uitwisseling van ideeën mogelijk maakte en waarin de kwaliteit van onderzoek goed beoordeeld kon worden. Tijdschriften spelen in die structuur een belangrijke rol, en het bestaan van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, als forum voor empirisch onderzoek naar arbeid, is daarin zeer belangrijk geweest. Door onderzoekers rondom TvA werden de handboeken voor de discipline gemaakt (Mok, 1999; Van Ruysseveldt & Van Hoof, 2006). Een belangrijke rol speelde tot 2003 ook de aan SISWO en NWO gerelateerde WESWA, die veel activiteiten op het terrein van onderzoek naar arbeid bundelde, en van waaruit congressen werden georganiseerd, subsidievoorstellen werden besproken, en administratieve ondersteuning werd verleend aan TvA.

Maar wellicht nog belangrijker is geweest de beschikbaarheid van steeds meer en betere databestanden over arbeid in Nederland. Het arbeidssociologisch onderzoek was van oudsher geconcentreerd rondom de verzameling van data en de analyse daarvan. Sociologen beheersen het vak van dataverzameling, en op het terrein van arbeid zijn in Nederland de afgelopen decennia grote, nationaal representatieve databestanden tot stand gekomen. Deze bestanden zijn vaak in beheer van grote onderzoeksinstituten, zoals SCP, OSA en CBS. Verschillende sociologieafdelingen aan universiteiten hebben hun eigen bestanden opgebouwd. In de verzameling van data is de aandacht voor de sociale omgeving van de respondent sterk toegenomen. Er is vaak sprake van multi-actordata: in dezelfde dataset zijn gegevens te vinden over de partner van de respondent en/of over collega's en de leidinggevende. Er wordt ook vaak gebruikgemaakt van meerdere dataverzamelmethode. Aan het geijkte interview wordt vaak een vignetstudie of een kwalitatief deel toegevoegd. De analysetechniek heeft ook een enorme ontwikkeling doorgemaakt, waardoor de gebruikte gegevens ook beter zijn te analyseren. Zo is het mogelijk om het effect van kenmerken van werknemers los te zien van kenmerken van de organisatie op arbeidsmarktgedrag van werknemers (multiniveauanalyse), en is het mogelijk om gebeurtenissen in het arbeidsleven, zoals carrièresprongen, te onderzoeken (*event history*-analyse).

Thema's en hypothesen

Omdat de arbeidssociologie geen sterk afgebakende discipline is, is het lastig de kerndebatten van de discipline van de afgelopen decennia te omschrijven. Om niettemin inzicht te geven in de ontwikkeling van het vakgebied beschrijven we een aantal belangrijke debatten in de afgelopen decennia. We gaan in op debatten die belangrijk voor

de ontwikkeling van het vak zijn geweest, en die zich kenmerken door een zekere cumulatieve ontwikkeling van onderzoek. We zijn ons er daarbij van bewust dat onze ordening van de literatuur getekend is door onze persoonlijke perspectieven, en dat andere auteurs andere thema's en onderzoekslijnen onderscheiden zouden hebben. We pretenderen geen volledigheid, daarvoor is het vakgebied te groot, te beleidsgericht en te veelvormig. De thema's die we in het navolgende aan de orde stellen, zijn: kwaliteit van de arbeid, flexibilisering van de arbeidsmarkt en het werk van vrouwen. Door deze keuze wordt met name het sociologisch onderzoek naar de relaties tussen werkgevers en werknemers op macro- en microniveau onderbelicht. Zie voor een samenvatting van belangrijke ontwikkelingen op dit gebied Van Hoof (2007) en Huijgen (2008).

Kwaliteit van de arbeid en automatisering

In het midden van de jaren zeventig was een belangrijke vraag in de sociale wetenschap hoe de functiestructuur zich zou ontwikkelen. In het wetenschappelijk debat tekenden zich *contraire* posities af. Richtinggevend was de these van Braverman, dat door het toepassen van tayloristische organisatieprincipes in de loop van de twintigste eeuw de kwaliteit van de arbeid in de Amerikaanse industrie sterk was afgenomen (Braverman, 1974). De Braverman-these raakte een gevoelige snaar, omdat veel sociale wetenschappers, sinds de Hawthorne-studies, hadden geprobeerd de kwaliteit van de arbeid in de industrie te verbeteren, maar blijkbaar zonder veel resultaat. Tegenover Bravermans degradatiethese stond de regradatiethese, dat onder invloed van de technologische ontwikkeling de kwaliteit van de arbeid sterk was toegenomen en nog verder zou toenemen. Kern en Schumann (1970) hadden eerder de polarisatiethese geponoerd: zowel aan de bovenkant als aan de onderkant van de functiestructuur zou het aandeel banen groeien, ten koste van dat in het middendeel. Kennis van de ontwikkeling van de functiestructuur was noodzakelijk om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid.

Dat inzicht was temeer wenselijk omdat in het begin van de jaren tachtig de functiestructuur zich snel ontwikkelde door de invoering van ICT-apparatuur en de toepassing van nieuwe organisatieprincipes. De grote vraag was of deze zouden leiden tot (verdere) verslechtering van de kwaliteit van de arbeid, of juist aangewend zouden kunnen worden om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. Zouden werkgevers in de kapitalistische economie, die Nederland nu eenmaal was, in staat en bereid zijn om meer autonomie aan hun werknemers te geven? Waar De Sitter (1981) op basis van de sociotechniek nieuwe wegen ontwikkelde om arbeidsrelaties en arbeidsverhoudingen in te richten, benadrukte de arbeidsprocesbenadering de smalle marge voor verandering (bijvoorbeeld Christis, 1989).

Het empirisch onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid ontwikkelde zich vanaf het begin van de jaren tachtig in een vijftal opeenvolgende onderzoeken naar de ontwikkeling van de Nederlandse functiestructuur, met daarin een centrale positie voor de Nijmeegse hoogleraar Huijgen (bijvoorbeeld Asselberghs et al., 1998). De onderzoekers slaagden erin de kwaliteit van de arbeid vast te leggen via een functieniveau-indeling, gebaseerd op mate van autonomie, inwerktijd en opleidingsniveau, en konden vervolgens ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid vaststellen. De conclusie was dat gedurende de gehele periode de kwaliteit van arbeid was gestegen. Het gemiddelde functieniveau in Nederland nam geleidelijk toe. Deze conclusie werd ondersteund door onderzoek naar de effecten van automatisering op de ontwikkeling van de functiestruc-

tuur in bedrijven (bijvoorbeeld Batenburg, 1991) en onderzoek op bedrijfsniveau over een langere termijn (Van Veen, 1997).

De onderzoeksresultaten leidden tot nieuwe debatten. Eén debat betrof de ontwikkeling van de onderkant van de arbeidsmarkt. Langdurige werkloosheid en andere vormen van uitkeringsafhankelijkheid (zoals arbeidsongeschiktheid) concentreerden zich onder lager opgeleiden, en de vraag was of zich een 'onderklasse' van kansloze werklozen ontwikkelde, die het op grond van opleiding en vaardigheden ontbrak aan arbeidsmarkt-perspectief (met name Den Uyl, 1986). Twee lijnen van segmentatie werden genoemd, beide samenhangend met opleidingsniveau. De ene was de snelle automatisering, waardoor een nieuwe klasse van lager opgeleide 'digibeten' was ontstaan, mensen die de facto niet met de nieuwe technologie om konden gaan. De tweede categorie waren de 'alloctonen', die – vaak ook lager opgeleid – in Nederland op de ruime arbeidsmarkt maar moeilijk emplot konden vinden. In de loop van de jaren tachtig en negentig werd duidelijk dat zich geen strikte tweedeling op de Nederlandse arbeidsmarkt ontwikkelde (WRR, 1996). De nieuwe technologieën bleken vooral buiten het bereik te liggen van laagopgeleide ouderen; een gevolg van de snelle onderwijsexpansie was dat deze snel van de arbeidsmarkt verdwenen. Een etnische onderklasse ontstond niet, enerzijds omdat aanzienlijke groepen alloctonen wel hun weg bleken te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt, anderzijds omdat bleek dat op de Nederlandse arbeidsmarkt ook op het laagste niveau nieuwe functies ontstonden, niet meer in de industrie, maar in de dienstverlening (De Beer, 1996).

Het tweede debat betrof de problematiek van 'overscholing'. Eind jaren tachtig was duidelijk dat het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking sneller toenam dan dat de functiestructuur regradeerde. Huijgen c.s. trokken hieruit de conclusie dat er sprake was van een tendens tot overscholing. Eind jaren tachtig circuleerden er verschillende hypothesen over dit probleem (Wielers & Glebbeek, 1990). Eén hypothese was dat werknemers steeds meer opleiding nodig hebben om te voldoen aan de steeds maar toenemende eisen in de functies; een andere was dat de toegenomen productiviteit in de functies steeds beter werd benut. Deze discussie is uiteindelijk grotendeels buiten de arbeidssociologie beslecht. Economen lieten zien dat het inkomensrendement van opleiding niet afnam, maar op een relatief hoog niveau stabiliseerde (De Beer, 2006); in termen van inkomsten was er geen sprake van onderbenutting. Uiteindelijk heeft de ontwikkeling van de functiestructuur dus niet geleid tot grote aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt. Die aanpassingsproblemen waren er wel op een ander niveau, namelijk in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het vraagstuk van deze aansluiting ontwikkelde zich in het begin van de jaren tachtig tegen de achtergrond van een snelle stijging van de jeugdwerkloosheid. De angst was dat een 'verloren generatie' zou ontstaan, mensen die door de grote werkloosheid van dat moment voor de rest van het leven kansloos zouden zijn op de arbeidsmarkt. In de toen gehanteerde arbeidsmarktmodellen werden arbeidsmarktkansen sterk bepaald door de gevolgde opleiding. Deze vooruitberekenningsmodellen vergeleken op basis van bestaande verdelingen van banen en demografische ontwikkelingen de ontwikkelingen in vraag en aanbod. Sinds het begin van de jaren tachtig is dit denken over de aansluiting ingrijpend veranderd (Van Hoof & Dronkers, 1980). Het werd duidelijk dat de ontwikkeling van de functiestructuur, in termen van de inhoud van de functies, niet of nauwelijks te voorspellen is. Bovendien is duidelijk geworden dat jeugdwerkloosheid sterk conjunctureel bepaald is. Er zijn ook geen sterke aanwijzingen te vinden dat de ervaring van werkloosheid in het begin van de loopbaan nog lang nawerkt op de kansen op de arbeidsmarkt (Steijn et al., 2006; Wolbers, 2008). Tegen deze achtergrond is de interface tussen onderwijs en arbeidsmarkt de afgelopen jaren ingrijpend veranderd. De

riskante overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is nu ingebed in een langer traject van praktijkervaring via werk-leertrajecten, stages en tijdelijke banen. Het onderwijs is een belangrijke buffer voor conjuncturele schommelingen: wanneer de arbeidsmarkt slecht is, blijven mensen langer in het onderwijs (Salverda, 2003).

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Toen in het begin van de jaren tachtig de werkloosheid snel toenam, groeide ook het aantal flexibele banen. Het overheidsbeleid heeft de groei van het aantal flexibele banen nooit expliciet gestimuleerd, maar de groei ervan wel voor lief genomen, omdat hierdoor de werkgelegenheid toenam, de overheidsinkomsten toenamen en het draagvlak voor de sociale zekerheid werd vergroot. Vooral vanuit de vakbeweging, maar ook vanuit het onderzoek, werd deze groei met een zekere verontrusting waargenomen. De angst was dat werkgevers de banen zouden gebruiken om loonkosten te drukken. De onzekerheid van werknemers zou toenemen, reguliere werkgelegenheid verdrongen, en vakbonden zouden buitenspel komen te staan. Een belangrijke vraag in het onderzoek was dan ook of flexibilisering leidde tot een substantiële verzwakking van de arbeidsmarktpositie van werknemers. Volgens de in het internationale onderzoek gangbare theorie (Atkinson, 1984) waren het vooral de werkgevers die om redenen van kostenbesparing flexibilisering wensten. Sindsdien is veel onderzoek verricht naar de effecten van flexibilisering op de arbeidsmarktpositie.

Deeltijdwerk

Het deeltijdwerk is in de afgelopen decennia zo snel gegroeid dat de Amerikaanse arbeidseconoom Freeman (1998) Nederland 'the first part-time economy' in de wereld heeft genoemd. De appreciatie vanuit het beleid van de groei van het deeltijdwerk verschilde. In de jaren tachtig werden deeltijdbanen geaccepteerd omdat ze bijdroegen aan de groei van de werkgelegenheid. In de jaren negentig verklaarden de deeltijdbanen het 'banenmirakel' van het Nederlandse poldermodel (Visser & Hemerijck, 1997), terwijl nu het deeltijdwerk vooral als een belemmering wordt gezien voor carrièregroei (Portegijs & Keuzenkamp, 2008).

Er zijn veel aanwijzingen dat als gevolg van de toename van het deeltijdwerk de arbeidsmarktchansen van vooral vrouwen en jongeren zijn verbeterd, terwijl die van lager opgeleide mannen zijn afgenomen (Wielers & Van der Meer, 2003). Veel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt vindt tegenwoordig in de dienstverlening plaats, en is in deeltijdbanen georganiseerd. Voor lager opgeleide mannen zijn deze banen niet aantrekkelijk; wel voor vrouwen en jongeren die naast hun betaalde werk nog andere verplichtingen hebben, zoals de opvoeding van kinderen of een studie (Tijdens, 1989; 2002; Portegijs et al., 2008). Dit heeft geleid tot een sterke groei van het aantal deeltijdbanen, niet alleen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Tijdelijke banen

Net als het aandeel deeltijdbanen is het aandeel tijdelijke banen in de jaren tachtig sterk gegroeid, maar deze groei stagneerde in de jaren negentig. Anders dan bij deeltijdbanen is er een bovengrens aan het aantal tijdelijke banen. Werknemers hechten aan zekerheid over hun werk en inkomsten, werkgevers hebben een vaste bezetting nodig, en vaste contracten zijn de manier om goede werknemers vast te houden. Via tijdelijk werk creëren werkgevers zich een buffer tegen conjuncturele schommelingen. Contracten van tijdelijke werknemers worden in tijden van krimp niet verlengd, terwijl

het aandeel tijdelijke werknemers snel toeneemt als de economie aantrekt. Tijdelijke banen zijn wat meer geconcentreerd aan de onderkant van de functiestructuur (bijvoorbeeld De Beer, 1996). Toch heeft de groei van het aandeel tijdelijke banen niet tot een substantiële verzwakking van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare categorieën geleid. Daarvoor zijn ten minste twee redenen.

De eerste reden is dat tijdelijk werk een belangrijke rol vervult in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Het wordt vaak verricht door studenten (Van der Meer & Wielers, 2001) of mensen die het onderwijs net hebben verlaten; via tijdelijk werk doen zij hun eerste werkervaring op, waarna ze, vaak na een aantal tijdelijke banen, zich een vaste positie verwerven (Steijn et al. 2006; Wolbers, 2008). Tegenover het hogere werkloosheidsrisico van tijdelijke banen staan dus de mogelijkheden van het verwerven van werkervaring en doorstroming. Omdat werkgevers op een ruime arbeidsmarkt veel eerder bereid zijn jongeren in tijdelijke dienst te nemen dan in vaste dienst, vormen tijdelijke banen een belangrijk instrument om jongeren, ook op een ruime arbeidsmarkt, aan het werk te helpen.

De tweede reden is dat het debat over tijdelijke banen en onzekerheid vooral wordt gevoerd tegen de achtergrond van het model van de vaste baan, dat weliswaar nog steeds het heersende model is, maar wel sterk aan betekenis heeft ingeboet. Van grote categorieën werknemers met vaste aanstelling zijn de contracten afgekocht of afgewenteld op de sociale zekerheid, bijvoorbeeld via vervroegde uitredings- of arbeidsongeschiktheidsregelingen. Volgens Buitendam zijn de interne arbeidsmarkten in bedrijven voor een belangrijk deel afgebouwd, en zijn de risico's afgewenteld op werknemers, die zelf de plicht hebben gekregen zorg te dragen voor hun 'employability'.

Arbeidsmarkt en sociale zekerheid

Een belangrijk punt van zorg voor beleidsmakers en wetenschappers blijft de vraag hoe het sociale zekerheidsstelsel moet worden ingericht, enerzijds om werknemers voldoende bestaanszekerheid te bieden op een flexibele arbeidsmarkt, anderzijds om werknemers voldoende prikkels te geven actief naar werk te blijven zoeken en zich te ontwikkelen. De vormgeving van deze arrangementen staat centraal in de theorie van de transitionele arbeidsmarkt. De arrangementen op en rondom de arbeidsmarkt dienen zo te worden ingericht dat mensen op een prettige wijze in staat worden gesteld werk met andere levensdoelen te combineren, zonder dat dit ten koste gaat van hun arbeidsmarktkwalificaties (Van den Heuvel et al., 2001; Wilthagen, 1998; Muffels & Ester, 2004).

Het werk van vrouwen

In het begin van de jaren zeventig was nog maar weinig bekend over vrouwenarbeid, maar sindsdien heeft het onderzoek naar vrouwenarbeid een grote vlucht genomen. In de eerste onderzoeken (bijvoorbeeld Van Doorne-Huiskes, 1979) werd duidelijk hoe groot de individuele verschillen tussen mannen en vrouwen in uren werk, loopbaan-kansen, statusverschillen en beloningsverschillen waren, en hoezeer vrouwen telkens weer aan het kortste eind trokken. Het onderzoek heeft zich de afgelopen decennia gericht op de verklaring van deze verschillen. In grote lijnen zijn er drie elkaar aanvullende vraagstukken: de arbeidsdeling in het huishouden, de arbeidsdeling in arbeidsorganisaties en het gebrek aan institutionele ondersteuning vanuit het beleid.

Onderzoek naar de *verdeling van arbeid en zorg* (Van Dijk & Siegers, 1996) heeft laten zien dat vrouwen in hun gedrag veel meer worden beïnvloed door sociaaleconomische

omstandigheden, en ook door normen, dan mannen. Er bleek veel meer variatie in uren betaald werk bij vrouwen dan bij mannen (zie ook eerder onder flexibilisering), en ook in uren huishoudelijk werk en zorg. De vervolgvraag betrof machtsonderhandelingen tussen partners over de verdeling van taken (Komter, 1989), en het belang van economische en sociale hulpbronnen in de verdeling van het arbeidsaanbod (Van der Lippe & Siegers, 1994). Meer recentelijk spitst het onderzoek zich toe op de mogelijkheden van 'uitbesteding' in het huishouden.

In het onderzoek naar *de arbeidsorganisatie* onderkennen onderzoekers, volgens Laura den Dulk, 'meer en meer het belang van contextverklaringen'. Kanter (1977) liet in de jaren zeventig zien dat ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het werk kunnen worden verklaard door structurele kenmerken van de arbeidsorganisatie. Wanneer weinig vrouwen werkzaam zijn binnen de organisatie en/of in leidinggevende posities, worden vrouwen gezien als 'token' en dit bemoeilijkt hun arbeidsloopbaan. Dit onderzoek leert dat de invloedsfactoren niet alleen plaatsvinden op het niveau van de volledige organisatie, maar ook op de directe werkplek. Wanneer men in een team werkt met veel onderlinge support en een coachende leidinggevende, vertonen werknemers meer collegiaal gedrag en is er minder burn-out (Ten Brummelhuis et al., 2008).

Een derde context die met het toenemen van de arbeidsparticipatie van vrouwen belangrijker werd, was de *beleidscontext*. Tot de jaren negentig regelden moeders en vaders zelf kinderopvang wanneer beiden betaald werkten. Vaak deelden arbeidsorganisaties en werknemers de kosten. Vanaf de jaren negentig werd ook op politiek niveau steeds meer duidelijk dat structurele en door de overheid gefinancierde kinderopvangvoorzieningen noodzakelijk werden, om arbeidsparticipatie te verruimen. Er kwamen meerdere onderzoeken naar de institutionalisering van de kinderopvang en naar de keuzes van ouders voor publieke, private of eigen opvang (Goes & Broese van Groenou, 2007) en naar ouderschapsverlof (Versantvoort, 2008). Als er ergens een relatie bestaat waar de uitkomsten van onderzoek ook beleid hebben beïnvloed, lijkt het wel hier te zijn.

Deze problematiek wordt meer en meer in een *internationaal perspectief* geplaatst. De centrale vraag is in hoeverre het land waar men woont, mede bepalend is voor de organisatie van arbeid en zorg (Yerkes, 2008; Uunk et al., 2005). De basis voor dit onderzoek vormt de typologie van welvaartsstaten van Esping-Andersen, uit het begin van de jaren negentig (Esping-Andersen, 1990), die inmiddels op verschillende manieren is uitgebouwd, ook om recht te doen aan de specifieke positie van vrouwen (bijvoorbeeld Lewis, 1992).

Kenmerkend voor het onderzoek naar de verschillen tussen het werk van mannen en vrouwen is dat het zich niet naast, maar in de hoofdstroom van het vak ontwikkelt. Zoals in de gehele arbeidssociologie de belangstelling voor op rationele keuzes gebaseerd gedrag toenam, was dat ook het geval in het onderzoek naar vrouwenarbeid. De afgelopen decennia is veel gebruikgemaakt van op de micro-economie gebaseerde modellen van arbeidsdeling in het huishouden om verschillen in arbeid tussen mannen en vrouwen te verklaren (Becker, 1991; Van der Lippe & Siegers, 1994), naast de van oudsher bestaande en veelgebruikte roltheoretische traditie.

'Met gebruikmaking van human capital, en investeringen die mannen en vrouwen kunnen plegen, bleek de verklaringskracht groter', stelt Anneke van Doorne-Huiskes. Het keuzemodel wordt tegenwoordig vanuit andere perspectieven aangevuld. Zo wordt gepoogd ook inzichten te gebruiken vanuit de psychologie, en dan met name de *arbeids- en organisatiepsychologie*. Inzichten uit de psychologie geven de verklaringen meer diepte. Daarnaast is er in toenemende mate aandacht voor meer *subjectief* gerichte uitkomsten, zoals de werk-gezinbalans, de tijdsdruk die men ervaart (Glebbeeck & Van der Lippe, 2004; Van der Lippe, 2007), en of men wel of niet gelukkig is in het combi-

neren van arbeid en zorg. Ten slotte worden keuzeprocessen in toenemende mate onderzocht in het kader van *de levensloop* (bijvoorbeeld Plantenga & Koopmans, 2005; Van der Lippe et al., 2007). Het redeneren vanuit een levensloopperspectief maakt dat andere feiten en oorzaken zichtbaar worden, en leidt tot nieuwe vragen, die mede door de grote toename aan gegevens over de tijd en aan meer geavanceerde methoden ook beantwoord kunnen worden. Inmiddels is daarmee de ‘arbeid en zorg’-dimensie in arbeidssociologisch onderzoek een vanzelfsprekendheid, terwijl het begin jaren negentig nog een onontgonnen terrein was.

De zoektocht naar microfundering

Een belangrijke kern van de arbeidssociologie betreft de vragen naar de motivatie van mensen voor hun werk en de mate waarin werk bevrediging verschaft. Deze belangstelling gaat terug op Marx, Durkheim en Weber met hun thema's van vervreemding, solidariteit en arbeidsethos. Arbeid is in deze visie een vorm van participatie in en een bijdrage aan de samenleving. De problematiek van motivatie en niet-materiële opbrengsten van arbeid loopt als een rode draad door de ontwikkeling van de arbeidssociologie heen en was het belangrijkste thema in onze interviews.

De nadruk op de intrinsieke en maatschappelijke betekenis van arbeid onderscheidt de arbeidssociologie van met name de arbeidseconomie. Kenmerkend voor de eerste decennia van het arbeidssociologisch onderzoek is verzet tegen mensbeelden en motivatietheorieën, die sterk het belang van de (monetaire) beloning benadrukken. Een dergelijke theorie was de neoklassieke arbeidsaanbodtheorie, volgens welke individuele aanbieders een afweging maken tussen loon en vrije tijd. De redenering van sociologen was dat het loon weliswaar niet onbelangrijk is, maar slechts een klein deel uitmaakt van het gehele pakket van afwegingen dat een werknemer met betrekking tot zijn werk maakt. Dit verzet heeft echter nooit geleid tot een concurrerende alternatieve theorie die doorwerkte op veranderingen in de bedrijfsorganisatie. In de jaren tachtig kwam in het beleid en in de wetenschap weer sterk de nadruk te liggen op het economische mensbeeld. De belangstelling voor nutstheorie(ën) nam binnen verschillende disciplines sterk toe, en daarmee ook de belangstelling voor geld als motivatie- en sturingsmiddel. Ook binnen de arbeidssociologie groeide de belangstelling voor nutstheorie en monetaire beloningen. Eén reden was dat sociologie zelf op zoek was naar een gedragstheorie om complexe maatschappelijke verschijnselen te verklaren. Verklaringen van maatschappelijke verschijnselen uit andere maatschappelijke verschijnselen werden in toenemende mate onbevredigend geacht; goede verklaringen vereisten duidelijkheid over het effect van de omstandigheden op het gedrag en van het gedrag op de uitkomsten (bijvoorbeeld Lindenberg, 1996). Dit leidde tot modelbouw op basis van rationele keuzetheorieën, een werkwijze sterk verwant aan die van (arbeids)economen. In de arbeidssociologie nam daarmee de aandacht voor aan de prijstheorie verwante theorieën sterk toe: de menselijke kapitaaltheorie, discriminatietheorieën en theorieën over efficiënte lonen behoorden van nu af aan tot de kern van de discipline. Deze theorieën leenden zich goed voor het afleiden van hypothesen, die op grote databestanden te toetsen waren.

In onze interviews geven de Nederlandse arbeidssociologen er blijk van hierover gemengde opvattingen te hebben. Enerzijds is er veel waardering voor de kracht van de arbeidseconomie. Door de opkomst van de arbeidseconomie werden de eisen die aan sociologische verklaringen werden gesteld, strenger: ‘De rol en verbinding echter met de economie maakten het veld juist weer wel interessanter en sterker. Zo werd het ook

mogelijk om naast beschrijvingen verklaringen te geven voor arbeidsmarktgedrag', zegt Anneke van Doorne-Huiskes. De belangrijkste winst van de arbeidseconomische benadering is wellicht geweest dat hierdoor de handelingstheorie ook binnen de arbeidssociologie heel expliciet haar intrede heeft gedaan, waardoor het inzicht in processen sterk is toegenomen. En het is dan ook geen toeval dat juist de terreinen waar handelingstheorieën centraal staan, zich sterk ontwikkeld hebben. De door ons geïnterviewde arbeidssociologen (Buitendam en Glebbeek; Van Doorne-Huiskes en Den Dulk) hebben daarvoor veel waardering, en er is overeenstemming dat de arbeidssociologie, door grote delen daarvan over te nemen, heeft gewonnen aan scherpte en precisie.

Maar langzamerhand worden ook de tekortkomingen van deze aanpak zichtbaar. Steeds meer sociale wetenschappers, ook economen, verlaten de relatief simpele rationale keuzemodellen om met meer complexe psychologische modellen te werken; men onderkent in toenemende mate het belang van de 'framing' van de keuzesituatie, en ook van emoties, vooral in complexe keuzeprocessen met een grote mate van onzekerheid. Een belangrijke ontwikkeling is ook dat het doel van nutsmaximalisatie, al snel gedefinieerd als de afweging tussen financiële opbrengsten en inspanning, langzamerhand als te leeg wordt ervaren. Het punt is dat loon weliswaar een belangrijke overweging is, maar dat andere overwegingen en opbrengsten, minstens zo belangrijk voor de deelname aan het arbeidsproces, daardoor buiten beeld blijven.

Dit sluit aan bij het beeld dat Nederlanders zelf hebben van hun werk. Empirisch onderzoek van sociologen (Ester & Vinken, 2001; Dagevos, 2004) naar opvattingen van Nederlanders over hun werk laat niet alleen zien dat voor veel mensen arbeid meer is dan het verkrijgen van inkomsten, maar ook dat de grote nadruk op beloning, en de daarmee geassocieerde sfeer van grote werkdruk en competitie met collega's, als weinig aantrekkelijk wordt gezien. De onderzoeken schetsen het beeld dat Nederlanders over het algemeen behoorlijk tevreden zijn met hun werk, maar een sterk competitieve, op materiële beloningen gerichte bedrijfscultuur vrezen. Door de grote nadruk op monetaire beloningen zijn de andere opbrengsten van werk wat uit het zicht verdwenen, maar we denken dat juist daar kansen liggen voor de arbeidssociologie. We komen er in de volgende paragraaf op terug.

Balans en toekomst

Het lijkt ons nauwelijks aanvechtbaar dat de kennis over wat er gebeurt op het terrein van arbeid in onze samenleving, de afgelopen vijftig jaar sterk is toegenomen. De invloed van de sociale wetenschap is daarbij zeer groot geweest, in eerste instantie op de dataverzameling, en in toenemende mate op de verwerking van de data en de interpretatie van de resultaten. Het gevolg is dat we nu veel meer weten over wat er in de samenleving op het terrein van arbeid gebeurt, en dat er veel kwalitatief hoogwaardig datamateriaal aanwezig is om die kennis verder te vergroten.

Voor de arbeidssociologie heeft deze ontwikkeling twee kanten. Enerzijds is ze ontstaan en gegroeid tegen deze achtergrond van voortgaande vermeerdering van kennis over arbeid in de samenleving, en heeft ze ook, door de wetenschappelijke aanpak van vraagstukken, aan de verhoging van het kennisniveau over arbeidsvraagstukken bijgedragen. De bijdrage van de arbeidssociologie aan de oplossing van maatschappelijke problemen bestaat vooral uit het in kaart brengen en interpreteren van ontwikkelingen in het arbeidsbestel op basis van empirisch onderzoek. Door dit empirisch onderzoek kan de betekenis van nieuwe ontwikkelingen beter op waarde worden geschat. Maar

anderzijds geldt dat ze daardoor in de loop van de jaren veel van haar terrein en haar identiteit is kwijtgeraakt. Beschrijvend onderzoek, gericht op beleidsdoeleinden, is routine geworden en wordt tegenwoordig door commerciële onderzoeksbureaus verricht; en de krachtigste beleidsaanbevelingen komen tegenwoordig uit de arbeidseconomie.

Het antwoord van de arbeidssociologie op deze ontwikkeling is tot nu toe vooral geweest dat belangrijke delen van de arbeidseconomie in de arbeidssociologie zijn geïncorporeerd. In de meeste onderzoekslijnen die door arbeidssociologen sinds de jaren tachtig zijn geïmplementeerd, spelen rationeel-economische overwegingen een belangrijke rol.

Maar anderzijds is er ook de opvatting dat de rationele actor, die vooral gevoelig is voor financiële prikkels, voor het arbeidssociologische onderzoek steeds meer tekortschiet. Het sterk geïndividualiseerde model, met zijn sterke nadruk op financiële prikkels, biedt op verschillende terreinen te weinig aanknopingspunten voor de oplossing van belangrijke maatschappelijke problemen. Juist door de miskennis van die intrinsieke waarde schiet de arbeidseconomische benadering tekort, stellen Glebbeek en Buitendam: een minder beperkt, breder mensbeeld is nodig om te komen tot een rijkere arbeidssociologie. In het onderzoek zou de nadruk verder moeten verschuiven in de richting van voorwaarden voor meer welzijn. Arbeid geldt daarbij als één, maar zeker niet de enige determinant van een gelukkig leven.

De toekomst van de arbeidssociologie lijkt dan ook niet te liggen in het uitwerken van handelingstheorieën waarin het streven naar materiële opbrengsten staat, maar in empirisch onderzoek naar welzijn, naar 'geluk' (*happiness*) als doel van het menselijk handelen. De afgelopen jaren is door het werk van psychologen en sociologen (Kahneman et al., 1999; Veenhoven, 2002) duidelijk geworden dat het goed mogelijk is sociaal welzijn te meten en de determinanten daarvan te bepalen. Dit onderzoek heeft laten zien dat werk belangrijk kan bijdragen aan het welzijn (Clark & Oswald, 1994), maar ook dat werk niet een voldoende, misschien zelfs niet eens een noodzakelijke factor voor het verkrijgen van welzijn is (De Beer, 2001). Juist in het verschaffen van inzicht hoe werk kan bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit van leven, kan de arbeidssociologie een belangrijke bijdrage leveren aan beleid. We noemen een drietal uitdagingen:

- 1 *Inhoud van het werk.* De claim op intrinsiek belonend en maatschappelijk relevant werk van de arbeidssociologie heeft de afgelopen jaren weinig aandacht gekregen. Daar was, op het oog, ook weinig noodzaak toe, gegeven de ontwikkeling van regradatie van de functiestructuur. Niettemin tekent zich tegen de achtergrond van voortgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt en de toename van het gebruik van financiële prestatie-indicatoren in functies de ontwikkeling af dat de identiteit van de beroepsbeoefenaar verzwakt. Aansturing vindt plaats vanuit geflexibiliseerde bureaucratische organisaties, waarin werknemers 'employable' moeten zijn, en nauwelijks nog de gelegenheid hebben vakmanschap te ontwikkelen. Werknemers hebben het gevoel hun werk niet goed te kunnen doen, omdat ze worden aangestuurd op basis van werkschema's die zijn gebaseerd op abstracte outputindicatoren gebaseerde economische calculaties, en niet op hun eigen kwaliteitscriteria of de behoeften van de cliënt. Ze verliezen 'beroepstrots'. Vooral onder professionals in de zorgsectoren (thuiszorg, verpleging, onderwijs) is deze problematiek groot, waardoor ook tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan.
- 2 *Aansluiting werk-familie.* Een andere acute problematiek die een meer welzijnsgerichte benadering verdient, is die van verbetering van de aansluiting tussen werk en gezinsleven. In het beleid geldt de Nederlandse oplossing van participatie van

vrouwen in deeltijdwerk als onbevredigend: de problemen zijn dat veel arbeidskracht onvoldoende wordt benut, en seksegelijkheid er niet door wordt gerealiseerd. Om die redenen zet het beleid vooral in op verbetering van de voorzieningen voor kinderopvang. Onderzoek laat zien dat juist de combinatie van betaald werk en zorg voor kinderen het welzijn doet toenemen (bijvoorbeeld Van Steenberghe et al., 2007), en in dat verband is deeltijdwerk een interessante optie. Over de wijze waarop de combinatie kan plaatsvinden, en wat dit zou betekenen voor seksegelijkheid, is nog niets bekend, en op dit punt is nog veel te leren.

- 3 *Arbeidsaanbod*. Een belangrijke zorg in het overheidsbeleid is het toekomstige arbeidsaanbod, dat als gevolg van demografische ontwikkelingen sterk zal afnemen. Werk verliest de prioriteit die het in de kostwinnerssamenleving wel had (Van Hoof, 2001; 2006; Wielers & Raven, 2009); mensen maken nu andere afwegingen, waarbij familie, vrienden en vrije tijd een ander gewicht krijgen. Het gevolg is dat werk minder een doel op zich en meer een middel tot een goed leven wordt. Vanuit dat perspectief zal het arbeidsaanbod steeds minder kunnen gaan afhangen van de monetaire beloning, en meer van andere opbrengsten van werk, zoals de mate waarin het werk als maatschappelijk nuttig wordt ervaren, of de sociale omgeving prettig is en het werk intrinsiek belonend. Het huidige arbeidsbestel is sterk gericht op sturing op basis van prijzen (lonen), en het is onwaarschijnlijk dat met een dergelijk beleidsinstrument het arbeidsaanbod in de toekomst, bij de voorspelde tekorten, voldoende gereguleerd zal kunnen worden. Hier tekent zich een reële maatschappelijke keuze af. Sturing op basis van het economische model lijkt te leiden tot een 'vrijtijdsmaatschappij', waarin een klein aantal uren heel hard wordt gewerkt om een groot aantal uren vrije tijd te hebben. Sturing op basis van welzijn zou daarentegen een pleidooi zijn voor werk als bijdrage aan en participatie in de samenleving.

Literatuur

- Asselberghs, K., Batenburg, R., Huijgen, F. & Meer, P. van der (1998). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel IV*. Tilburg: OSA.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 15, 28-31.
- Batenburg, R. (1991). *Automatisering in bedrijf. Een empirisch-theoretisch onderzoek naar de effecten van automatisering op de functiestructuur van bedrijven*. Amsterdam: Thesis.
- Becker, G. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Beer, P. de (1996). *Het onderste kwart: Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
- Beer, P. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: SCP.
- Beer, P. de (2006). Perspectieven voor de laagopgeleiden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 218-233.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. New York: Monthly Review Press.
- Brummelhuis, L. ten, Lippe, T. van der, Kluwer, E. & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 387-396.
- Christis, J. (1989). Arbeidsprocesdiscussie en sociotechniek. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 5(2), 43.
- Clark, A.E. & Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104, 648-659.
- Dagevos, J. (2004). Arbeid. In *In het zicht van de toekomst: Sociaal en cultureel rapport 2004* (pp. 267-312). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dijk, L. van & Siegers, J.J. (1996). The division of child care among mothers, fathers, and non-parental care providers in Dutch two-parent families. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 1018-1028.

- Doorn, J.A.A. van (1964). *Beeld en betekenis van de Nederlandse sociologie*. Utrecht: Bijleveld.
- Doorne-Huiskes, A. van (1979). *Vrouwen en beroeps participatie: Een onderzoek onder gehuwde vrouwelijke academici*. Utrecht: Drukkerij Elinkwijk.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Ester, P. & Vinken, H. (2001). *Een dubbel vooruitzicht. Doembeelden en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21e eeuw*. Bussum: Coutinho.
- Freeman, R.B. (1998). War of the models: Which labour market institutions for the 21st century? *Labour Economics*, 5, 1-24.
- Gastelaars, M. (1985). *Een geregeld leven. Sociologie en sociale politiek in Nederland 1925-1968*. Amsterdam: SUA.
- Glebbeek, A. & Lippe, T. van der (2004). Tijdconcurrentie: Een individueel of maatschappelijk probleem. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 61-74.
- Glebbeek, A. & Vos, H. de (2000). Heeft de sociologie een toekomst? Over de hardnekkige onvolledigheid van de sociologische beroepsopvatting. *Mens en Maatschappij*, 75, 277-297.
- Goes, C. & Broese van Groenou, M. (2007). Het gebruik van arbeid-zorgarrangementen door vaders. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 337-349.
- Heuvel, N. van den, Holderbeke, F. & Wielers, R. (red.) (2001). *De transitionele arbeidsmarkt*. Den Haag: Elsevier.
- Hoof, J.J.B.M. van (2001). *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- Hoof, J.J.B.M. van (2006). Arbeidsethos in verandering. In J. Van Ruysseveldt & J.J.B.M. van Hoof (red.), *Arbeid in verandering* (pp. 257-280). Deventer: Kluwer.
- Hoof, J.J.B.M. van (2007). Nieuwe geluiden, oude thema's. Veertig jaar veranderingen in het arbeidsbestel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 281-297.
- Hoof, J.J. van & Dronkers, J. (1980). *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Huijgen, F. (2008). *Zeggenschap van werknemers in de spagaat* (afscheidscollege). Radboud Universiteit Nijmegen.
- Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.) (1999). *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kern, H. & Schumann, M. (1970). *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Komter, A. (1989). Hidden power in marriage. *Gender & Society*, 3, 187-216.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2, 159-173.
- Lindenberg, S.M. (1996). Continuities in the theory of social production functions. In H. Ganzeboom & S. Lindenberg (red.), *Verklarende sociologie* (pp. 169-184). Amsterdam: Thesis.
- Lippe, T. van der (2007). Dutch workers and time pressure: Household and workplace characteristics. *Work, Employment and Society*, 21, 693-711.
- Lippe, T. van der & Siegers, J. (1994). Division of household and paid labour between partners: Effects of relative wage rates and social norms. *Kyklos*, 47, 109-136.
- Lippe, T. van der, Dykstra, P., Kraaykamp, G. & Schippers, J. (2007). *De maakbaarheid van de levensloop*. Assen: Van Gorcum.
- Meer, P. van der & Wielers, R. (2001). The increased labour market participation of Dutch students. *Work, Employment and Society*, 15, 55-71.
- Mok, A.L. (1999). *Arbeid, bedrijf en maatschappij*. Houten: EPN.
- Muffels, R. & Ester, P. (2004). *De transitionele arbeidsmarkt*. Tilburg: OSA.
- Plantenga, J. & Koopmans, I. (2005). Sociale zekerheid en levenslopen van mannen en vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 69-79.
- Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland deeltijdland*. Den Haag: SCP.
- Portegijs, W., Cloin, M., Keuzenkamp, S., Merens, A. & Steenvoorden, E. (2008). *Verdeelde tijd: Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: SCP.
- Salverda, W. (2003). Jeugdwerkloosheid revisited: Terug naar de jaren tachtig? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 350-366.
- Sitter, U. de (1981). *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren. Productie-organisatie en arbeidsorganisatie op de tweesprong*. Deventer: Kluwer.
- Steenbergen, E.F. van, Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.

- Steijn, B., Need, A. & Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment and Society*, 20, 453-472.
- Swanborn, P.G. (1999). *Evalueren*. Amsterdam: Boom.
- Tijdens, K. (1989). *Automatisering en vrouwenarbeid*. Amsterdam: Jan van Arkel.
- Tijdens, K. (2002). Arbeidsduurverkorting en het Akkoord van Wassenaar. Via deeltijdarbeid en verlofsparen naar de CAO à la carte. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, 309-318.
- Uunk, W., Kalmijn, M. & Muffels, R. (2005). The impact of young children on women's labour supply: A reassessment of institutional effects in Europe. *Acta Sociologica*, 48, 41-62.
- Uyl, J.W. den (1986). *De toekomst onder ogen. Beschouwingen over socialisme, economie en economische politiek*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Van Ruysseveldt, J. & Hoof, J.J.B.M. van (red.) (2006). *Arbeid in verandering* (2e druk). Deventer: Kluwer.
- Veen, K. van (1997). *Inside an internal labor market. Formal rules, flexibility and career lines in a Dutch manufacturing company*. Amsterdam: Thesis.
- Veenhoven, R. (2002). *Het grootste geluk voor het grootste aantal: Geluk als richtsnoer voor beleid*. Rotterdam: EUR, Sociologie.
- Versantvoort, M. (2008). Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 189-207.
- Visser, J. & Hemerijck, A. (1997). *A Dutch miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Voorden, W. van (1975). *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Wielers, R. & Glebbeek, A. (1990). Worden we echt te slim voor ons werk? Drie interpretaties van de onderzoeksresultaten van Huijgen. *Mens en Maatschappij*, 65, 271-288.
- Wielers, R. & Meer, P. van der (2003). Lower educated workers and part-time work. The Netherlands 1973-1991. *Acta Sociologica*, 46, 307-321.
- Wielers, R. & Raven, D. (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdsschaarste. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, 66-82.
- Wielers, R. & Schippers, J.J. (1998). Labour market research: The supremacy of neoclassical economic theory. In G. Evers, B. van Hees & J. Schippers (Eds.), *Work, organisation and labour in Dutch society. A state of the art of the research* (pp. 37-62). Dordrecht: Kluwer.
- Wilthagen, T. (1998). *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?* Berlin: Wissenschaftszentrum.
- Wolbers, M.H.J. (2008). Arbeidsmarktintrede en vroege beroepsloopbaan van schoolverlaters in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(1), 19-35.
- WRR (1996). *Tweedeling in perspectief*. Den Haag: WRR.
- Yerkes, M. (2008). Keuze of belemmering? De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 170-186.