

## een nieuw perspectief voor de onderkant van de arbeidsmarkt Pierre Koning

<sup>1</sup> Zie hiervoor de *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* zoals afgesloten in de Verenigde Naties in 1966.

<sup>2</sup> ILO, 2012, Decent Work Indicators. Concepts and definitions. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)

<sup>3</sup> Op 12 januari 2016 gaf Asscher een toespraak in het Europese parlement – zie [www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2016/01/11/speech-minister-asscher-europees-parlement](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2016/01/11/speech-minister-asscher-europees-parlement). En op 8 februari 2016 hield hij deze speech in het kader van het Europese voorzitterschap: [www.eu2016.nl/documenten/publicaties/2016/02/08/speech-lodewijk-asscher--promoting-decent-work](http://www.eu2016.nl/documenten/publicaties/2016/02/08/speech-lodewijk-asscher--promoting-decent-work)

Voor economen zoals ik is het niet eenvoudig het begrip ‘Decent Work’ handen en voeten te geven. Decent Work is namelijk meerkoppig, normatief gedreven en daardoor bijna niet uit te drukken in cijfers. Dit heeft alles te maken met de definitie van Decent Work. Zo legde de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties in 1966 vast dat Decent Work opgeld doet als een baan recht doet aan arbeidsomstandigheden van werknemers, voldoende betaling garandeert voor het levensonderhoud en werknemers niet geestelijk of fysiek onder druk zet.<sup>1</sup> Daarbij ligt de nadruk dus vooral op algemene werkomstandigheden en de loonbetaling. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) heeft echter een veel uitgebreidere en specifiekere definitie die zich ook uitspreekt over werktijden, mogelijkheden om gezin en werk te combineren, het bieden van werkzekerheid, gelijke betaling onder gelijke omstandigheden, voldoende toegang tot sociale zekerheid en voldoende werknemersinspraak.<sup>2</sup>

Het moge duidelijk zijn dat in grote delen van de wereld aan deze condities van Decent Work niet is voldaan – en zeker niet volgens de standaarden van de ILO. Maar relatief nieuw en wellicht verrassender is de recente aandacht voor Decent Work in Nederland. Die aandacht is voor een belangrijk deel in gang gezet door Lodewijk Asscher, de huidige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Asscher ziet het terugbrengen van banen op het niveau van Decent Work als één van de belangrijkste speerpunten van zijn beleid. Zijn inspanningen hiertoe strekken zich breder uit dan alleen de Nederlandse beleidsarena, getuige recente toespraken in het Europese parlement en onder het Europese voorzitterschap waarvoor Nederland momenteel verantwoordelijk is.<sup>3</sup> De boodschap van die toespraken is dat een ‘Race to the bottom’ zou plaatsvinden op arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en dat deze gestuit moet worden.

Die versterkte aandacht voor de noodzaak tot Decent Work zien we de laatste jaren terug in een aantal beleidsdossiers, veelal ingestoken door Asscher zelf. Steeds gaat het om situaties op de arbeidsmarkt die strijdig zijn met de tekst, het doel of de geest van de wet of volgens sommigen (daarom) normatief verwerpelijk – ook al zijn ze juridisch niet strijdig met enige wet. Om dit essay meer kleur te geven en de dilemma's en beleidsopties rond Decent Work beter te begrijpen helpt het om een aantal concrete voorbeelden te benoemen die de beleidsagenda gedomineerd hebben de afgelopen jaren – en dit is wat ik in het navolgende zal doen. Vervolgens probeer ik de drijvende krachten achter deze ontwikkelingen te verklaren en presenteren enkele beleidsopties.

### Enkele cases

De afgelopen jaren is het thema Decent Work geregeld in het nieuws geweest – soms expliciet, soms impliciet. Daarmee lijkt het karakter van discussies over de arbeidsmarkt veranderd, met meer nadruk op werkgevers die laakbaar of onwettelijk gedrag zouden vertonen. Ik geef hiervan nu vier voorbeelden.

Als eerste is het de vraag of de *Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag* (WML) wel ten volle gerespecteerd wordt. Voor arbeidscontracten met

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld: Koning, P. en Lindeboom, M. 2015, *The Rise and Fall of Disability Insurance Enrollment in the Netherlands*, *Journal of Economic Perspectives*, 29(2): 151-72.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld: *Volkskrant*, 9 april 2015, *Bedrijven lozen uitzendkrachten*; Asscher boos op ING.

een vaste omvang van de werkweek is dit redelijk te doen, maar bij het toepassen van stukloon of bij het inhuren van zelfstandigen zal het geregeld gebeuren dat effectieve uurlonen onder het wettelijk minimumloon (*wml*) liggen. Vooral in het licht van de economische crisis zullen veel zelfstandigen – door concurrentie gedreven – zo scherp aan de prijs zijn gaan zitten dat betalingen per uur effectief onder het *wml* zijn komen te liggen. Hoewel concrete cijfers hierover ontbreken, is het waarschijnlijk dat een toename van schijnconstructies heeft plaatsgevonden om zelfs bij een doorlopende inzet van mensen tegen *wml*-betaling en allerlei werkgeversverplichtingen (zoals bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) te voorkomen.<sup>4</sup>

Om effectieve betaling onder het *wml* tegen te gaan is sinds 1 juli 2015 de *Wet Aanpak Schijnconstructies* (WAS) van kracht die meer werkgeversverplichtingen neerlegt bij opdrachtgevers (‘ketenaansprakelijkheid’) van zelfstandigen. Maar het blijft de vraag hoe handhaafbaar de WAS is – en zeker niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest van deze nieuwe wet. Zo kunnen zelfstandigen bij een olopend uurloon het aantal geoffreerde uren navenant laten dalen om toch aantrekkelijk te blijven. Daarmee is de effectieve slagkracht van de WAS beperkt.

Een tweede voorbeeld betreft de effecten van de *Wet Werk en Zekerheid* (WWZ) die vorig jaar is ingevoerd. Vanaf 1 juli 2015 bestaat de verplichting voor werkgevers om ook tijdelijke krachten in geval van ontslag een zogenoemde transitievergoeding mee te geven. In de aanloop naar die datum bleek dat veel bedrijven zich om die reden versnel ontteden van hun tijdelijke krachten, in ieder geval nog voor 1 juli 2015. De Minister deed vervolgens een moreel beroep op diezelfde bedrijven om het betreffende personeel alsnog in dienst te houden – zoals bijvoorbeeld bij ING die als bank gereed was door de staat tijdens de financiële crisis – hoewel strikt juridisch een verwijt als in casu aan de orde vanzelfsprekend ongegrond was.<sup>5</sup> Maar ook breder bezien geldt dat werkgevers nogal eens een vast contract omzeilen door mensen na de maximale periode van twee jaar een tijdelijk contract (of na twee verlengingen van een tijdelijk contract) te ontslaan. Wat dit betreft heeft de verkorting van de ketenbepaling door de WWZ het moment van ontslag effectief vervroegd.

Het derde voorbeeld ligt op het niveau van gemeenten. Vooral vakbonden hebben momenteel veel kritiek op het feit dat cliënten in de bijstand een zogenoemde tegenprestatie moeten leveren voor hun uitkering. De gedachte is dat een tegenprestatie waarde genereert en daarom – net zoals iedere vorm van arbeid – de standaarden van Decent Work recht zou moeten doen. Cliënten met substantiële werkzaamheden naast hun uitkering zouden daarom minimaal het *wml* moeten ontvangen – dit is immers de bodem die als ‘fatsoenlijk’ is vastgesteld. Bovendien zou het beginsel van ‘gelijke betaling voor gelijk werk’ moeten gelden als het om werkzaamheden gaat die ook via reguliere arbeidscontracten verricht zouden kunnen worden. Zo bezien is het uitgangspunt dat aan een uitkering rechtstreeks een arbeidsverplichting verbonden is, dus strijdig met Decent Work.

<sup>6</sup> Eindrapport IBO Zelfstandigen Zonder Personeel, 2 oktober 2015. Zie: [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel)

Tot slot komen we uit op beleidsdossiers die zich richten op de inzet van buitenlandse werknemers, met als het meest schrijnende voorbeeld daarin de internationale mensenhandel en mensensmokkel – een hardnekkig probleem dat veel expertise vraagt van beleidsmakers, opsporingsdiensten en inspecties. Deze praktijken zijn illegaal, hierover bestaat geen misverstand. Een beoordeling wordt echter minder eenduidig als we het hebben over de inhuur van buitenlandse werknemers via buitenlandse uitzendbureaus die lonen verdienen die lager zijn dan de cao-norm voor Nederlandse (reguliere) werknemers. Vanuit het principe van Decent Work gedacht zou deze situatie ongewenst zijn. Er vindt immers geen gelijke betaling plaats voor gelijk werk. Sommigen zullen concurrentie op loonkosten daarom als oneerlijk bestempelen. Maar de implicaties van het onversneden doorvoeren van dit principe zijn verstrekkend: als concurrentie op loonkosten onmogelijk is, zullen vooral de Oost-Europese landen geen voet tussen de deur krijgen en is de winst van vrij verkeer van personen minimaal – ook voor Nederland. Wederom geldt dus dat dan het economisch perspectief strijdig is met dat van Decent Work.

Hoewel deze vier voorbeelden een redelijk breed terrein beslaan, zijn duidelijke parallellen zichtbaar. De casus van illegale arbeid uitgezonderd geldt voor alle voorbeelden dat het gaat om activiteiten die tegen de geest van wetgeving ingaan, maar meestal niet verboden zijn en voor zover dat wel het geval is zeer moeilijk handhaafbaar zijn. Tegelijkertijd zijn het voorbeelden die een sterk normatieve lading hebben. Het hangt sterk van politieke voorkeuren af hoe verwerpelijk het is als geen 'gelijke betaling voor gelijk werk' of effectieve betaling onder het niveau van het *wml* plaatsvindt. Om die normatieve lading om te zetten in daden en om handhaving van principes en uitgangspunten ten volle tot gelding te brengen zullen flinke kosten gemaakt moeten worden – zowel in termen van de inzet van bijvoorbeeld de arbeidsinspectie als in termen van mogelijk verlies van werkgelegenheid. In de ogen van liberaal ingestelde mensen zou het daarom zelfs misplaatst kunnen zijn om de term 'decent' toe te eigenen zoals dat in de ILO principes is vastgelegd. Immers, zolang als werkgevers zich aan de wet houden zijn zij toch fatsoenlijk bezig?

#### Decent Work onder druk

Dit gezegd hebbende is het dus niet eenvoudig om een duidelijke scheidslijn te trekken tussen werk dat wel of niet voldoet aan de standaarden van Decent Work. Dit maakt sturen op Decent Work moeilijk: hoe zijn zaken wettelijk af te dwingen, hoeveel ruimte is er voor handhaving? De eerlijkheid gebiedt ook te zeggen dat statistieken hieromtrent slecht ontwikkeld zijn; alleen verschijnen zo af en toe cijfers die aangeven of bedrijven voor de arbeidsinspectie al dan niet aan de normen voldoen, maar dit betreft doorgaans kleine, niet-representatieve steekproeven van bedrijven die intensiever gevolgd worden. We weten dus niet of het om een belangrijk probleem gaat in Nederland, zelfs niet als het gaat om schijnconstructies van zelfstandigen die uitgebreid aan de orde zijn gekomen in het Interdepartementale Beleidsonderzoek over ZZP'ers dat vorig jaar is verschenen en waar veel politieke aandacht voor is geweest.<sup>8</sup> Tegelijkertijd is het thema Decent Work ook niet echt nieuw. Dat werkomstandigheden niet

<sup>7</sup> CPB/SCP, 2015, De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. [www.cpb.nl/publicatie/de-onderkant-van-de-arbeidsmarkt-in-2025](http://www.cpb.nl/publicatie/de-onderkant-van-de-arbeidsmarkt-in-2025)

altijd fatsoenlijk zijn is van alle tijden, er zullen altijd werkgevers zijn die de randen van de wet opzoeken of er over heen gaan als zij denken dat de pakkans gering is of bij gebreke van wetgeving grenzen van morele aanvaardbaarheid overschrijden. En er zullen altijd inspecties en andere diensten bezig zijn om dit te bestrijden. Toch zou het ook weer te makkelijk zijn om Decent Work om al deze redenen als niet relevant terzijde te schuiven. Hoewel Decent Work weerbarstig en moeilijk meetbaar is, is het onwaarschijnlijk dat problemen hieromtrent een min of meer constant gegeven zijn. Er zijn namelijk verschillende trends die maken dat Decent Work momenteel waarschijnlijk meer onder druk staat. Die trends zijn zeker niet nieuw, maar de impact ervan begint steeds belangrijker te worden. Het gaat hier om (I) flexibilisering van de arbeidsmarkt; (II) *skill biased technological change*; en (III) migratie en globalisering.

Om met de eerste trend te beginnen: er zijn verschillende krachten achter het toenemende aantal flexibele en tijdelijke werknemers in Nederland. Te denken valt niet alleen aan instituties zoals de fiscale vrijstelling voor ZZP'ers, maar ook toenemende onzekerheid over de vraag naar producten. Binnen deze context past geen zwaar wederzijds commitment van werkgever en werknemer, zoals in het meer traditionele model waarbij (grote) werkgevers mensen veelal voor het leven aannamen en het ook in hun belang was te investeren in kennis, vaardigheden en de gezondheid van hun personeel. De hoedende rol van de werkgever is dus minder sterk geworden. Kijken we wat preciezer naar de ILO-definitie van Decent Work, dan zal de werkgever zich ook minder geroepen voelen om toegang tot sociale zekerheid en veel werknemersinspraak te bieden – als het al zinvol zou zijn voor werknemers met korte contracten om daar veel tijd in te steken. Maar ook voor andere arbeidsomstandigheden die moeilijk meetbaar zijn, zal de werkgever zich minder geroepen voelen hier veel werk van te maken.

De tweede belangrijke trend is die van *Skill Biased Technological Change* (SBTC): een gestage toename van de vraag naar hooggeschoolde arbeid ten koste van laaggeschoolde arbeid. Deze trend sluit aan op de trend van automatisering, waar vooral hoogopgeleiden baat bij hebben die productiever en dus gewilder worden op de arbeidsmarkt. Volgens recente scenario's van het SCP en CPB (2015) zal de trend van SBTC tot 2025 doorzetten, terwijl hier geen navenante afname in het aantal laagopgeleiden tegenover zal staan.<sup>7</sup> Het gevolg is dat de lonen van laagopgeleiden zullen dalen, terwijl de werkloosheid sterk zal toenemen. Aangezien het Nederlandse *wml* gekoppeld is aan het modale loon, zal bovendien door SBTC een steeds groter deel van de laagopgeleiden worden 'afgesneden' van de arbeidsmarkt – hun productiviteit zal te laag komen te liggen om het *wml* te kunnen verdienen. Maar het betekent ook iets anders: werkgevers zullen proberen om laagbetaalde arbeid alsnog mogelijk te maken, bijvoorbeeld door inhuur van zelfstandigen.

Door SBTC zal ook de druk op gemeenten toenemen om laagbetaald werk (alsnog) mogelijk te maken. De sociale diensten van gemeenten kunnen daarom besluiten een tegenprestatie te vragen in ruil voor een bijstandsuitkering. Effectief wordt zo ook betaling onder het *wml* mogelijk. Hiermee komen we dus uit op twee van de eerder genoemde cases in het begin van dit essay, waarvan we mogen verwachten dat ze in belang zullen toenemen.

Tot slot geldt bijna als vanzelfsprekend de trend van migratie en globalisering als een factor van belang. Binnen Europa geldt voor steeds meer landen vrijheid van dienstenverkeer. Beleidsmakers in Nederland en Europa buigen zich ten volle over beleidsbepalingen ten aanzien van de zogenoemde 'harde kern' van nationale wetsbepalingen die betrekking zouden moeten hebben op werknemers die in dienst zijn van een grensoverschrijdende dienstverrichter. Discussies hieromtrent kunnen echter niet het fundamentele punt wegnemen, dat – zoals al eerder gesteld – vrij dienstenverkeer de facto nauwelijks toegevoegde waarde biedt als het principe van Decent Work volledig geëerbiedigd zou worden. Tegelijkertijd leeft het besef dat de onderstroom van migratie door zal zetten, en dat daarmee de trend van lagere betalingen voor sommige diensten moeilijk te stoppen is.

#### Wat hieraan te doen? De beleidsrespons

Alle bovengenoemde trends zetten dus druk op Decent Work. Dit geldt vooral voor de onderkant van de arbeidsmarkt: hier is arbeidsflexibiliteit het sterkst, zullen werkgevers minder investeren in scholing, dreigt het minimumloon meer een sta-in-de-weg te worden en zijn vooral de negatieve effecten van migratie het sterkst voelbaar. Het betekent ook dat beleid ter bescherming van Decent Work zich zou moeten richten op de onderkant van de arbeidsmarkt. Maar wat zijn dan zoal de mogelijkheden?

Kijken we naar het spoor dat het huidige kabinet volgt, dan ligt de nadruk vooral op inzet van instrumenten voor meer en betere handhaving en nieuwe wetgeving. Idee is dat door inzet van financiële en juridische prikkels de 'uitnodiging' tot ongewenst gedrag voor werkgevers kleiner wordt. Dit principe zien we inmiddels terug bij verschillende beleidsterreinen: de invoering van transitievergoedingen (ook voor tijdelijk personeel) in de WWZ, meer verantwoordelijkheden als opdrachtgever van ZZP'ers en omrekening van minimumlonen naar (verplichte) minimum uurtarieven. Overall komen dus meer verplichtingen bij werkgevers te liggen, ook in situaties waarin zij deze tot voor kort niet hadden. Op Europees niveau is het overigens veel lastiger om nieuwe wetgeving handen en voeten te geven – zoals we eerder al constateerden.

Hoewel meer werkgeversverplichtingen zeker effect kunnen hebben, doen deze geen recht aan de diepere oorzaak van de erosie van Decent Work: werkgevers hebben nu eenmaal behoefte aan flexibiliteit en zien of zagen de inzet van tijdelijke contracten en het inhuren van ZZP'ers als manieren om dat vorm te geven. Maar als ook die route verzaamd wordt door verplichtingen, wat is dan nog mogelijk? Komt werkgelegenheid dan niet in gevaar? Hiermee raken we al snel aan een al langer lopende discussie in Nederland: zijn vaste contracten niet te vast en is de groei van flexibele arbeid daarom zo onstuimig geweest? Door vaste aanstellingen flexibeler te maken zullen werkgevers minder snel geneigd zijn om verplichtingen te ontlopen. Bovendien raakt de arbeidsmarkt zo beter in balans, met meer kans op vast werk voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Die nieuwe balans trekt minder strakke lijnen tussen hoogopgeleide, gezonde mensen in vaste banen en laagopgeleide, ongezonde mensen in flexibele banen.

<sup>8</sup> Borghouts, I., R. Dekker, C. Freese, S. Oomens en T. Wiltshagen, 2015, *Het werkt niet vanzelf. Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*, Celsus juridische uitgeverij, Amersfoort.

<sup>9</sup> Zie bijvoorbeeld: E. Bartelsman, 2013, *Passend beleid in tijden van welvaart en overvloed, TPEdigitaal*, 7(4), 7-20.

Weer een andere oplossingsrichting die dieper aangrijpt op de ontstaanswijze van problemen met Decent Work richt zich op de trend van *Skill Biased Technological Change* (SBTC). We constateerden al eerder dat SBTC de positie van laagopgeleiden onder druk zet: lagere lonen, minder werk en soms zelfs het verdwijnen van arbeidsaanbod. SBTC vergroot de druk om via schijnconstructies de WML en daarmee het *wml* te omzeilen. In financiële termen ligt het daarom voor de hand om compenserend beleid te voeren, door inzet van loonkostensubsidies of fiscale hervormingen. Hiermee zou het effect van SBTC (deels) kunnen vervallen. Inzet van loonkostensubsidies heeft als voordeel dat ze specifiek inzetbaar en daardoor goedkoper zijn, maar als nadeel dat door praktische bezwaren de totale effectiviteit waarschijnlijk gering is.<sup>8</sup> Fiscaal beleid, zoals verlagingen van belastingen aan de onderkant of premieverlagingen voor werkgevers kunnen meer impact hebben, maar zijn kostbaar.

Tot slot geldt wellicht als meest vernieuwende, prille oplossingsrichting de zoektocht naar nieuwe collectiviteiten voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Bij een flexibiliserende arbeidsmarkt kalft de rol van traditionele vakbonden af – werknemers moeten immers kunnen bewegen over banen, beroepen en sectoren, terwijl vakbonden een zekere mate van immobiliteit nodig hebben. Daarmee bieden conventionele sectorale cao's een minder sterke waarborg voor Decent Work. Als alternatief zou daarom gedacht kunnen worden aan collectiviteiten die plek bieden aan werknemers met soortgelijke vaardigheden, ongeacht de sector of beroepen waar zij die vaardigheden te gelde maken. De vraag is dan waar kansen liggen voor de leden gegeven hun vaardigheden, vooral in beroepen waar kansen liggen. Een dergelijke hoedende, organiserende rol zouden uitzendbureaus of vakbonden nieuwe stijl op zich kunnen nemen. Het zou hun taak dan zijn de baandynamiek voor de collectiviteit in goede banen te leiden, door bijscholing en inkomensoverbrugging.<sup>9</sup> De leden van dergelijke arbeidscollectiviteiten zouden zich daarbij tegen inkomensverlies kunnen indekken door een vereveningsfonds op te richten waarin mee- en tegenvallers worden gespreid.

#### Tot slot

Hoe we het ook wenden of keren, de discussie over het (ontbreken van) Decent Work is eigenlijk niet los te zien van een fenomeen dat veel gedragswetenschappers al veel langer bekend in de oren klinkt: de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoewel cijfermatig lastig te onderbouwen, zijn er tendensen te bespeuren die de kwaliteit van arbeid voor laagopgeleiden – en daarmee misschien ook Decent Work voor hen – onder druk zetten. Ik zeg er daarbij nadrukkelijk bij dat het gaat om een neerwaartse druk, en niet noodzakelijkerwijs om praktijken die illegaal of onfatsoenlijk zouden zijn of te allen tijde bestreden zouden moeten worden. De empirische grondslag voor dit soort beweringen is gewoonweg nog niet erg sterk.

Wat ik ook duidelijk heb willen maken is dat ik de huidige beleidsrespons op problemen rond Decent Work eenzijdig vind. De nadruk ligt op nieuwe wetgeving en handhaving, met veel werkgeversverplichtingen en veel

**Prof. dr. P.W.C. (Pierre) Koning**

*(1971) is als hoogleraar verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam en als Universitair Hoofddocent aan de Juridische faculteit van de Universiteit Leiden. Tot december 2015 was hij werkzaam als Chief Science Officer aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en daarvoor als programmaleider bij het Centraal Planbureau. Zijn expertise is vooral gelegen in de uitvoering van de sociale zekerheid en de markt voor re-integratie van werklozen en arbeidsgehandicapten. Ook heeft hij onderzoeks-ervaring op het brede onderzoeksterrein van doelmatigheid en aansturing van de publieke sector. Hij is in 1998 als arbeidseconoom gepromoveerd aan de Vrije Universiteit.*

nieuw werk voor inspecteurs, rechters en juristen. Het er in alle gevallen de werkgevers met de haren bijtrekken doet geen recht aan de onderstroom zoals die geldt op de Nederlandse arbeidsmarkt, waarbij de werkgever veelal minder commitment naar werknemers heeft (en vice versa). Wie Decent Work nader aan het hart ligt, zou daarom juist de drijvende krachten van die onderstroom weg willen nemen. Ik zeg niet dat dit laatste helemaal niet gebeurt, maar momenteel wordt Decent Work ten onrechte veelal als een losstaand thema neergezet. Alsof er alleen maar goede en slechte werkgevers zijn en het al dan niet adequaat gestalte geven aan Decent Work niet veel te maken heeft met de economische en maatschappelijke context waarin werkgevers en werknemers verkeren. Die instelling biedt niet de juiste basis om problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te lijf te gaan. Een veel breder perspectief helpt dus om Decent Work ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt gestalte te geven.