

Tilburg University

De economisch onafhankelijke werknemers

Nagelkerke, A.G.

Published in:
Sociaal maandblad arbeid

Publication date:
2004

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Nagelkerke, A. G. (2004). De economisch onafhankelijke werknemers: Een mythe? *Sociaal maandblad arbeid*, 58(4), 161-164.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

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.

De mythe van de economisch onafhankelijke werknemer

(Sociaal Maandblad Arbeid, 58, (4), april 2004, 161-164)

Ad Nagelkerke

En de koningin sprak: 'Dit alles noopt tot nieuwe maatregelen om de structuur van de economie te versterken, de lonen te matigen en de arbeidsparticipatie te verhogen. Een grotere eigen verantwoordelijkheid vooral in de sociale zekerheid en het terugbrengen van de staatsschuld zijn daartoe nodig'¹. Deze koninklijke woorden echoën een al ruim tien jaar lopende beleidsomslag over arbeid en sociale zekerheid. Aanvankelijk gaat deze verandering in een tempo van de processie van Echnach, maar met het aantreden van het kabinet Balkenende is sprake van grote haast. Het gaat er in wezen om de sociale zekerheid instrumenteel in dienst te stellen van een vergroting van de arbeidsparticipatie. En dus worden in de sociale zekerheid rechten aangetast, plichten verzwaaard, toegangen versperd en uitkeringsduren verkort. Speciale aandacht daarbij krijgen de werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Voor werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten dienen zich, aldus Plessen, de contouren aan van een glijbaan naar de bijstand². De regelveranderingen in wetgeving en beleid benadrukken sterk de eigen verantwoordelijkheid en verplichtingen van het individu voor werk en inkomen en van werkgever en werknemer voor werkbehoud en reïntegratie. Ook duikt daarbij vaak het argument op dat de werknemer tegenwoordig minder bescherming behoeft en zeer wel in staat is, en daartoe ook de verantwoordelijkheid wil, zichzelf vis-à-vis werkgevers voldoende zekerheid te verschaffen. De klassieke tegenstelling tussen werkgever en werknemer, evenals de daarbij horende asymmetrische machtsrelatie, loopt aldus ten einde.

Die verhouding tussen werkgever en werknemer, de arbeidsrelatie, staat momenteel in de arbeids- en organisatiesociologie sterk in de belangstelling. Men voorziet 'postmoderne' of zelfs 'virtuele' productieorganisaties waarin geen plaats is voor de 'klassieke' arbeidsrelatie met zijn hiërarchische aansturing en beperkte autonomie, sterke arbeidsverdeling en uitgebreide institutionele regulering³. Door de open economie, technologische ontwikkelingen, versterkte concurrentie en wisselende consumentenvoorkeuren is meer flexibiliteit gekomen in organisatie, productie en taakuitvoering. Traditionele vormen van regulering en aansturing maken daardoor in die opvatting steeds meer plaats voor taakafspraken over prestaties met ruimte voor initiatief, creativiteit en verantwoordelijkheid. Daaruit vloeien in die opvatting steeds meer marktachtige relaties tussen (groepen) werknemers en ondernemingen voort, passend bij hun voorkeuren en hogere kennisniveaus. Tijdelijke arbeidsrelaties gaan overheersen, functies worden vervangen door project-afspraken en, nog een stap verder, de formele verhouding tussen werknemer en onderneming verdwijnt van het toneel en maakt van elke werknemer (of team van werknemers) een organisatie op zich die zelf de samenwerking regelt. De traditionele (collectieve) arbeidsverhoudingen verliezen daarmee hun maatschappelijke relevantie en 'lossen als het ware op'⁴.

In dit perspectief wordt er impliciet van uitgegaan dat werknemers in staat zullen zijn zichzelf te vermarkten en geen belangenbehartigende collectiviteit meer nodig hebben. Daarvoor wijzen Huiskamp en Kluytmans enerzijds op het groeiend aantal zogenoemde hybride arbeidsrelaties, of beter, opdrachtrelaties, zoals zzp-ers, werken via detachering of arbeidspool bij meerdere ondernemingen en werknemers met een

functiecontract, en anderzijds op de toename van professionele, op zelfstandigheid en vakmanschap gerichte, productieorganisaties⁵.

Ook door arbeidsjuristen wordt over de ontwikkelingen in arbeid en organisatie, alsmede de repercussies daarvan voor het arbeidsrecht, in de laatste jaren veel gereflecteerd. Niet alleen staat de notie van juridische ondergeschiktheid ter discussie door de toename van enerzijds 'ondergeschikte' zelfstandigen en anderzijds meer 'onafhankelijke' werknemers, ook het begrip werkgever is vaak niet meer helder als gekeken wordt naar werk via arbeidspools en uitzend- of detacheringconstructies. Tegelijkertijd is er steeds meer ruimte in CAO's gekomen om op individueel vlak (mede) allerlei arbeidsvoorwaarden te ontwerpen. Het zijn deze en andere maatschappelijke ontwikkelingen die voor Van der Heijden nopen tot een opwaardering van 'het contract als de ware basis van de arbeidsverhouding' evenals hij liever spreekt van een rechtsbetrekking dan van een formele overeenkomst⁶. Werknemers zijn mondiger geworden, toegerust met keuzevrijheid en verantwoordelijkheid en beter dan weleer in staat, mede dankzij arbeidsrechtelijke wetgeving, zich te beschermen. Daarom vindt Van der Heijden dan ook dat sprake moet zijn van een 'wederkerige' rechtsbetrekking waarbij beide partijen van het arbeidscontract, of beter arbeidsbetrekking, zorgplichten tegenover elkaar hebben⁷. Voor hem moet deze bredere contractsopvatting⁸ leiden naar een andere architectuur van het arbeidsrecht, die is gebaseerd, behalve op een aantal met 'economische afhankelijkheid' verbonden grondrechten voor werknemers, op het beginsel van wederkerigheid en een herwaardering van het contract voor de rechtsrelatie tussen werkgever en werknemer⁹. Dat betekent ook dat steeds meer arbeidsrecht vanuit het ondernemingsniveau zal komen, waarbij Van der Heijden, anders dan in het perspectief van Huiskamp en Kluytmans, voor de vakbonden een rol ziet als 'regisseur van de arbeidsverhoudingen' in plaats van als 'mede-wetgever van gedetailleerde CAO's'¹⁰. Alhoewel Van der Heijden zorgvuldig signaleert en ontwikkelingen analyseert, lijkt ook hij uit te gaan van (of beter vooruit te lopen op) een meer economisch onafhankelijke werknemer. En dat betekent tevens dat de 'ongelijkheidscompensatie' in wetgeving naar een lager niveau kan.

De meeste economen wisten het al lang: een werknemer is een rationeel subject, zeer wel in staat voor zichzelf te zorgen. Iedereen kan immers normaliter tegen de voor hem of haar geldende marktprijs aan de slag, terwijl bodems in de markt als minimumlonen en sociale zekerheidsuitkeringen dit marktproces juist frustreren. Sociale zekerheid op collectieve basis is slechts dan nodig als de markt faalt, met name als risico's niet goed kunnen worden ingeschat en er 'averechtse selectie' van groepen werknemers dreigt. Omdat vervolgens gewaakt moet worden voor opportunistisch gedrag, ofwel 'moreel gevaar'¹¹, is er een zodanige fine tuning nodig van toegangs- en uittrede-eisen, financiering en hoogte van de uitkeringen dat de sociale zekerheid slechts gebruikt wordt waarvoor het is bedoeld. Voor economen is na 'a good job' een minstensels van sociale zekerheid op afstand 'second best', en dan graag zonder verdere opsmuk in CAO's. In economenland overheerst tegenwoordig een gretig reductionisme, waarbij (sociale) problemen overwegend worden herleid tot varianten op het micro-economische calculerend gedrag. Er van uitgaande dat de arbeidsmarkt soepel werkt, zijn voor hen vooral 'prikkelers' als verlaging van uitkeringen dan wel hogere referentie-eisen, de middelen om werkzoekenden aan te zetten tot het accepteren van een baan.

De genoemde opvattingen zijn in het algemeen wel bekend, maar te vaak blijft de vraag achterwege of de daaruit afgeleide positie van de werknemer wel gelijk loopt met de werkelijkheid van het alledaagse werk. Leiden de eerder genoemde, wellicht beloftevolle, ontwikkelingen naar een zodanig sterkere positie van de werknemer dat de sociale zekerheid rigoureuus op de schop moet? Het zou mooi zijn, maar ik heb daarover veel twijfel, al is er zeker sprake van grote verschillen in werknemersposities en de behoefte daarvoor gedifferentieerde regels en beleid te ontwerpen. Een centraal probleem blijft immers dat behoud van inkomensvormende loonarbeid of opdracht voor de meeste werkers nog steeds in hoge mate afhangt van beslissingen van de werkgever of opdrachtgever. Daarom is voor mij niet op voorhand duidelijk dat meer opdrachtrelaties en meer op prestatie- of outputsturing gerichte functiecontracten alsook een vager werkgeverschap, mutatis mutandis, de economische onafhankelijkheid van werkers doen toenemen? Van een behoorlijk aantal zzp-ers of 'werkondernemers' is bekend dat door een sterke afhankelijkheid van de opdrachten van een of twee werkgevers hun zelfstandigheid noodgedwongen is, wat ook geldt voor sommige functiecontracten. Maar zelfs als de echte zelfstandige zzp-ers en functiecontractanten in de meerderheid zijn – wat zeker niet geldt voor uitzendwerkers en arbeidspoolers – dan nog moet men constateren dat hun aantal in Nederland beperkt is (ongeveer 2% van de beroepsbevolking). Wat betreft het vermarktingsperspectief van de sociologen: na 1998 daalt juist het percentage tijdelijke arbeidscontracten en stijgen parttime arbeid en vaste contracten¹². Verder lijken de toegenomen interne flexibilisering in ondernemingen en de verschillende vormen van employability evenals de nieuwe meer 'open' vormen van functieclassificatie mogelijk wel meer inhoudelijke keuzemogelijkheden te bieden, maar door de strakkere binding aan resultaten, de vergrote werkdruk en het mogelijke verlies aan kennisinvesteringen door verplichte taak- of functiewisselingen, is het mijns ziens twijfelachtig of er een versterking van de werknemers op de arbeidsplaats optreedt, en dan sluit ik ook hogeschoolden niet uit. Ik laat daarbij de erosie van de collectieve positie van de werknemer door onder meer de al jaren verzwakkende vakbeweging en de opkomst van door de werkgevers geïnstigeerde 'nep-CAO's' buiten beschouwing¹³.

De vraag is dan ook wat als kernpunten van een grotere onafhankelijkheid kan worden aangemerkt. Een hoog loon? Ja zeker, maar bij welke hoogte is men economisch onafhankelijk? Het is opvallend dat in de markt de meeste hogere salarissen niet onder een CAO vallen, maar wel onder de werknemersverzekeringen, al wordt wel gewerkt met maximum daglonen. Een hoog opleidingsniveau dan? Ook dat is belangrijk, het vergemakkelijkt zeker keuze en mobiliteit. Maar een hoog opleidingsniveau is ook relatief, afhankelijk van het soort kennis en de vraag ernaar alsmede van de vraag welke andere factoren interveniëren, zoals leeftijd en gezondheid. Autonomie in het werk is, zoals hierboven aangegeven, ook een factor van betekenis. Maar de mate van autonomie krijgt een werknemer toch uit handen van de werkgever dankzij diens keuze voor bepaalde managements- en productieconcepten? In andere tijden en bij andere inzichten kan mogelijk de autonomie weer moeten worden ingeleverd. En uit een Europese survey naar 'work conditions' blijkt dat de autonomie op het werk weliswaar overal in Europa toeneemt, maar dat 'deze toename niet opweegt tegen de grotere werkdruk' en de daarbij oplopende spanningen¹⁴. Bovendien blijkt, afhankelijk van het item van autonomie, gemiddeld tussen de 29 en 42% van de Europese werknemers niet of nauwelijks vrije speelruimte in het werk te hebben. Het zal geen verbazing wekken, dat deze situatie

zich met name voordoet bij lager geschoolden, tijdelijke en andere flexibele arbeidskrachten. Vanuit een ander perspectief, namelijk een onderzoek naar de verspreiding van productieconcepten, komt Steijn tot de conclusie dat in Nederland voor het merendeel van de werknemers de autonomie beperkt is. Zelfs voor de groep 'professionals', overwegend academici, geldt volgens Steijn dat zij maar in 45% van de gevallen werken in een met ruime autonomie uitgeruste organisatie, terwijl laatstgenoemde organisaties maar 14% van het geheel uitmaken¹⁵. Ten slotte, ook het bekende EU-rapport van de commissie-Supiot uit 2001 lijkt vraagtekens te zetten bij de ontwikkelingen naar grotere (economische) onafhankelijkheid van werknemers tegenover werkgevers. Zeker, de commissie vindt evenals Van der Heijden (overigens lid van de commissie) dat de handelingsvrijheden van werknemers mede door plattere organisatiestructuren groter zijn geworden. En ook stelt zij dat daarmee de wettelijke uitgangspunten van de werknemersstatus aan kracht verliezen en een ontwikkeling vanuit wet en jurisprudentie op gang moet komen om 'the scope of self-employment' te verbreden. Maar ook benadrukt de commissie een andere ontwikkeling¹⁶: 'None the less, a second tendency may be observed whereby, despite greater formal leeway in subordinate relationships, the casualization of labour, mass unemployment, and new management practices may make subordination weigh more heavily in employment relationships in the form of informal pressure on workers, in particular younger, female, and less skilled workers'.

Behalve de dagelijkse aansturing in de werksituatie zijn dus ook de grillen van economie en arbeidsmarkt problematisch. Strikt economisch geredeneerd is het afschaffen van bijvoorbeeld de WW en WAO een krachtige prikkel voor werklozen en arbeidsongeschikten tot het accepteren van een baan. Maar de vraag is cruciaal of de arbeidsmarkt goed werkt en de werkzoekenden in voldoende mate door ondernemingen kunnen worden geabsorbeerd. Daarom zou een laatste criterium van economische onafhankelijkheid kunnen zijn, de mate waarin (werkloze) werknemers op de arbeidsmarkt binnen een bepaalde tijd een baan met een vergelijkbaar inkomen weten te bemachtigen. In het arbeidsvoorzieningsbeleid wordt gewerkt met een indeling in zogenoemde fasen, waarbij fase 1-werklozen geacht worden gemakkelijk en zonder noemenswaardige hulp een baan te vinden en fase 4-werklozen zelfs met hulp niet of nauwelijks werk weten te bemachtigen. Daarop kan wellicht de arbeidsbemiddeling worden afgestemd, maar niet de sociale zekerheid. De economische positie van werkzoekenden is slechts ex post vast te stellen. Er spelen te veel factoren een rol, waaronder laagconjunctuur, sectorspecifieke knelpunten, persoonlijke eigenschappen, internationale concurrentie, et cetera. Mede daarom alleen al lijkt mij een wilde gedachte als bijvoorbeeld een gedifferentieerd WW-systeem gebaseerd op een ex ante classificatie van 'economische onafhankelijkheid', een juridische gruwel.

Een verstrakking van de norm tot betaalde arbeidsdeelname zonder dat duidelijk is dat werknemers dat waar kunnen maken, vraagt om specifiek beleid ten aanzien van inkomen (uitkeringen) of werk. Als men kiest voor de combinatie van hoge participatieplicht en een dramatische versobering van sociale zekerheidsregelingen, de economische formule, dan moet men andersoortige maatregelen treffen om te zorgen dat werknemers ook aan die werknorm kunnen voldoen. Het lijkt logisch als pendant van de arbeidsnorm een 'recht op werk' op te tuigen. En hoewel het zo ver niet zal komen, toch lijken de Haagse beleidsmakers en regelgevers lichtjes die richting op te zwaaien, en wel deels positief gedifferentieerd naar de erkende zwakkere arbeidsmarktgroepen. Dat geldt voor onderdelen van de Arbeidstijdenwet, de Wet

flexibiliteit en zekerheid, de Wet aanpassing arbeidsduur arbeidsovereenkomst, de Wet op het ouderschapsverlof en de Wet arbeid en zorg, aangevuld met het wetsvoorstel langdurig zorgverlof, terwijl werkgevers ook 'geprikkeld' worden door de Wulbz, de Wet Pemba, de Wet Verbetering Poortwachter en de recente wettelijke loondoorbetalingsverplichting na het eerste ziektejaar. Nog onlangs was er een wetsvoorstel die werkgevers voor ontslag van werknemers ouder dan 55 jaar een WW- of ontslagboete wilde opleggen, wat bij de parlementaire behandeling is omgezet in een positieve prikkel: het afschaffen van WAO-basispremie voor 55-jaar en ouderen. Zonder in detail naar de zojuist genoemde regelgeving te kijken, zou men kunnen spreken van een zekere versterking van de werknemerspositie, maar goed beschouwd gaat het hier voor een deel om het substitueren van het ene recht door het andere (bijvoorbeeld het ziekengeld) en voor een ander deel om wetsproducten die regels aanbieden voor wat ik zie als mineure aspecten van werken: nuttig wellicht voor menige werknemer in de praktijk, maar met slechts een beperkt effect op de positie van de werknemer vis-à-vis de werkgever. Men kan immers wel recht hebben op bijvoorbeeld een bepaalde arbeidsduur en zelfs bij de rechter of een beroepscommissie dat recht halen, maar of dat recht gunstig is voor de inhoud van het werk, het inkomen of zelfs behoud van de baan, is zeer twijfelachtig. Als men echter verder gaat op dit pad, en dus de sociale zekerheid afslankt en tegelijkertijd een 'strenger arbeidsrecht' ontwerpt, dan loopt men volgens Fase het gevaar dat de arbeidsmarkt steeds stroever gaat werken en dat men loggere arbeidsorganisaties krijgt¹⁷. Hij stelt dat in Nederland het tamelijk liberale arbeidsrecht lang stand heeft weten te houden dankzij goede arrangementen van sociale zekerheid. Bovendien zal dan menige werkgever bevreesd zijn dat desondanks werknemers via hun organisaties zullen proberen de verminderde zekerheid via betere arbeidsvoorwaarden te herstellen. De kans daarop lijkt mij temeer groot omdat bij een toenemende decentralisatie van de arbeidsverhoudingen in de onderhandelingen steeds minder wenselijke sociaal-politieke en macro-economische overwegingen voorop staan.

Mijn conclusie is dan ook dat de grote onzekerheid over de mate van economische onafhankelijkheid van (groepen) werknemers en de toenemende arbeidsrechtelijke regelverdichting dankzij het dilemma van arbeidsnorm en realisatiemogelijkheden om prudentie vraagt met de sociale zekerheid. Dat is ook wat werknemers willen volgens het SCP-onderzoek *Zelfbepaalde Zekerheden*: op (aanvullende) onderdelen van de sociale zekerheid meer keuze, maar tegelijk zo weinig mogelijk beperking van het huidige dekkingsniveau¹⁸. Er is ook bezorgdheid over de maatschappelijke cohesie. Veelzeggend is in dit opzicht een uitkomst uit een OSA-onderzoek van Ester en Vinken uit 2000. Nederlanders voorzien voor de komende vijfentwintig jaar meer egalitaire, maar tegelijk ook meer individualistische, meer competitieve en hardere arbeidsverhoudingen: 'Het is deze ontwikkeling die met vrees wordt gadeslagen en die Nederlanders van zorg vervult'¹⁹.

Een prudente aanpak van de sociale zekerheid die, rekening houdend met een meer gedifferentieerde beroepsbevolking, grosso modo het huidige dekkingsniveau in stand houdt, past bij de activerende transitionele arbeidsmarkt van de toekomst en kan mijns inziens ook goed worden ingepast in een levensloopbenadering. Ik zou graag zien dat er een groot onderzoek komt naar de mate van economische onafhankelijkheid van werkers. Maar misschien vergis ik me gewoon en is die nadruk op zelfverantwoordelijkheid niet gestoeld op enig idee van een economisch sterkere werknemer, maar slechts uitdrukking van andere, meer Anglo-Saksische opvattingen

over sociale bescherming. Dan vrees ik, Gijs Vonk parafraserend, dat de sociale zekerheid spoedig door Mars zal worden overgenomen²⁰.

¹ Troonrede 2003, p. 4.

² Plessen, W. (2003), Ontwikkelingen in het sociaal recht: van ongelijkheidscompensatie naar bijstand. *Tijdschrift voor HRM*, 6, (4), p. 37-57.

³ Vgl. Huiskamp, R. en F. Kluytmans (2003), Tussen arbeidsrelaties en opdrachtrelaties: dilemma's voor HR-management. *Tijdschrift voor HRM*, 6, (4), Winter 2003/2004, 9-32; Steijn, B. (2001), *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: Van Gorcum; Schoemaker, M. (1998), *Organiseren van werk- en contractrelaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

⁴ Huiskamp en Kluytmans (2003), a.w., p.13.

⁵ Huiskamp en Kluytmans (2003), a.w., p. 17.

⁶ Van der Heijden, P.F. (1999), *Een nieuwe rechtsorde van de arbeid*. In: Van der Heijden, P., Van het Kaar, R. en A. Wilthagen, Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid? Den Haag: Sdu, p. 12 en Van der Heijden, P.F. (1999), *De wederkerige arbeidsrelatie*. In: Van der Heijden, P., Van het Kaar, R. en A. Wilthagen, a.w. p.45/46.

⁷ Van der Heijden, P.F. (1999), *De wederkerige arbeidsrelatie*. In: Van der Heijden, P., Van het Kaar, R. en A. Wilthagen, a.w. p.47.

⁸ Ondersteund door recente jurisprudentie. Zie hierover de literatuur bij Van der Heijden, a.w., p. 4 en enkele bijdragen over interne flexibilisering in dit blad: Nagelkerke, A.G., Plessen, W.G.M. en A.C.J.M. Wilthagen (2003), Wie trekt er aan de touwtjes. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 58, (7/8), pp. 297-307 en Jellinghaus, S.F.H., (2004), Interne flexibiliteit, een juridische benadering. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 59, (3), maart.

⁹ Van der Heijden, a.w., p. 19.

¹⁰ Idem.

¹¹ Vgl. Teulings, C.N., Bovenberg, A.L. en H.P. van Dalen (2003), De calculus van het publieke belang. Ministerie van Economische Zaken. Den Haag.

¹² Ook Huiskamp en Kluytmans (p. 16-19) geven toe dat de 'postmoderne' organisaties met hun interne marktrelaties en uitbestedingen nog ver weg lijken.

¹³ Vgl. Fase, W. (2004), De schone CAO-schijn. *Sociaal Maandblad Arbeid*.59, (2),p. 55-62. Dercksen, R. (2003), CAO's te koop. *Aaneen*, 28 november, p. 24.20.

¹⁴ European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2000), Third European Survey on Working Conditions 2000. Dublin, p.43. Zie ook Deens onderzoek van het Danish Confederation of Trade Unions (2003), Degrees of job autonomy. Copenhagen.

¹⁵ Steijn, B. (2001), a.w. p. 65-67.

¹⁶ Supiot, A. et al. (2001), *Beyond Employment*. Oxford: Oxford University Press, p. 218-219.

¹⁷ Fase, W. (2003), De kilte na de storm. *Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden*, 7, (11), november, p. 7.

¹⁸ Hoff, S. en C. Vrooman (2002), *Zelfbepaalde Zekerheden;Individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen:draagvlak,benutting en determinanten*. Den Haag: SCP.

¹⁹ Ester, P. en H. Vinken (2000), Forever Flexible. Het OSA Toekomst van de Arbeid Survey. In: Ester, P., Muffels, R. en J. Schippers (red.), *Flexibliteit verzekerd*. Bussum: Coutinho.

²⁰ Vonk, G. (2004), De sociale zekerheid komt van Venus, de fiscus is van Mars. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 59, (1), januari, p. 3-6.