

TON WILTHAGEN



Over de arbeidsmarkt gesproken

*Voorstellen voor
vernieuwing en verandering*

Over de arbeidsmarkt gesproken
Voorstellen voor vernieuwing en verandering
Ton Wilthagen

Dit boek is een uitgave van
Celsus juridische uitgeverij | Tilburg
www.celsusboeken.nl
info@celsusboeken.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur(s). Hoewel aan deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s) noch Celsus juridische uitgeverij aansprakelijkheid voor de aanwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolkomenheden. *No part of this book may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission of the publisher.*

ISBN 978-90-8863-054-5
NUR 825
Eerste druk 2010

Foto omslag: © ANP/Marcel van Hoorn
Foto Ton Wilthagen (achterkant): Jaap Bouwens

Omslagontwerp: Adrian van den Eerenbeemt

© 2010 Tekst: prof.dr. A.C.J.M. Wilthagen
© 2010 Vormgeving: Celsus juridische uitgeverij

Inhoud

Voorwoord en verantwoording

Flexicurity & Europa

1. Werk maken van de Europese Belofte
2. Ontslagrecht: geen sluitstuk maar puzzelstuk
3. Het beste van twee werelden: scepsis over flexicurity onterecht
4. Werkzekerheid: de zekerheid van de toekomst
5. Sta de werknemer bij en help de baas (met Gerard Evers)
6. Flexicurity: de aanstaande revolutie in het HRM beleid
7. Tweedeling op de arbeidsmarkt (met Sonja Bekker)

Crisis & krapte

8. Crisis betekent beslissingen nemen
9. Is er werk na de deeltijd-ww?
10. Crisis vraagt van werknemer verbreding van vaardigheden (met Lans Bovenberg)
11. De vrijblijvendheid moet uit de crisisaanpak (met Lans Bovenberg)
12. Trek de grote huizenbouw vlot (met Ad Smeulders)
13. Donner, denk ook aan de outsiders op de arbeidsmarkt (met Irmgard Borghouts)
14. Crisis lost schaarste op de arbeidsmarkt niet op
15. Kansen voor sportieve MBO-ers in de kinderopvang (met Jan Posthumus)
16. Zorg voor groene uitstroom uit de uitkering (met Irmgard Borghouts)
17. Gesprek over ambities leidt tot meer vrouwen op de arbeidsmarkt
18. Een Esperanto voor de arbeidsmarkt: E-portfolio for all!

Arbeidsverhoudingen & vakbonden

19. Vakbond die alleen banen beschermt, is verouderd (met Lans Bovenberg)
20. Nederland is toe aan een nieuw sociaal akkoord
21. Zelfstandigen moeten kunnen meepraten (met Linde Gonggrijp)
22. De onvertegenwoordigde tijd

Levensloop & AOW

23. Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader (met Saskia Montebovi en Irene Wilthagen)
24. Naar een nieuwe polder met een bevaarbare waterloop
25. Nieuwe AOW moet flexibiliteit bieden
26. Geef jongeren meer stem
27. Zet in op langer doorwerken (met Lans Bovenberg)

Regionaal arbeidsmarktbeleid & innovatie

28. Arbeidsmarktlaboratorium
29. Brabant en het spook van de kredietcrisis
30. Brabant en Vlaanderen zijn verkeerd verbonden

Interview

De zorgen van een optimistisch hoogleraar - Interview met Ton Wilthagen door Wouter ter Haar (Brabants Dagblad)

Over de auteur

Voorwoord en verantwoording

De arbeidsmarkt wordt steeds meer de achilleshiel van de moderne samenleving en economie. De ontwikkeling en allocatie van menselijk kapitaal bepaalt de werk- en inkomenszekerheid en daarmee de bestaanszekerheid van individuele mensen. Deze zekerheden hangen echter ook sterk samen met de verdere ontwikkeling van ondernemingspotentieel en aanpassings- en concurrentievermogen in ons deel van de wereld.

Om in de toekomst een concurrentiepositie te behouden, moeten bedrijven steeds intensiever innoveren en de productiviteit blijvend verhogen. Zodoende wordt een optimale en tijdige match tussen enerzijds het aanbod van arbeid en anderzijds de vraag hiernaar steeds belangrijker. Dit in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin. Ook hightech bedrijven zullen niet overeind blijven als zij niet op het juiste moment kunnen beschikken over voldoende mensen met de juiste kwalificaties. Voor mensen is het verrichten van arbeid meer dan alleen een manier om aan geld te komen. Werk is nog steeds de hoofdroute naar maatschappelijke participatie en integratie. Het levert mensen contacten en collega's op – een gevoel dat je ergens bij hoort en dat je wordt gewaardeerd. Werken betekent ook leren en jezelf ontwikkelen. Arbeid staat, kort gezegd, voor zingeving.

Het is dus niet verwonderlijk dat er over de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid intensieve en vaak verhitte discussies worden gevoerd. Politici en maatschappelijke organisaties komen met voorstellen die veel en verschillende reacties oproepen, of ze willen juist angstvallig de status quo behouden. De brandende vraag luidt: hoe kan een toekomstbestendige en duurzame arbeidsmarkt worden ontwikkeld en ingericht? Dit in het licht van razendsnelle technologische ontwikkelingen, demografische tendensen zoals de vergrijzing en ontgroening van de bevolking, de onvoorspelbaarheid en onzekerheid die voortvloeien uit de onderlinge afhankelijkheid van nationale economieën en de ecologische uitdagingen die ons allemaal aangaan. Kan een arbeidsmarkt die flexibel is, ook zekerheid en bevredigend werk bieden? Is het mogelijk om een tweedeling tussen 'insiders' en 'outsiders' te voorkomen? Is er voor iedereen plaats op de arbeidsmarkt? Wie vertegenwoordigt eigenlijk wie, waar het gaat om belangenbehartiging? Passen de instituties en organisaties van de arbeidsmarkt eigenlijk nog wel bij de werkelijkheid en praktijk van die markt?

De crisis die zich aan het eind van 2008 manifesteerde, heeft niet alleen de prominente rol, maar ook de kwetsbaarheid van de arbeidsmarkt alleen nog maar benadrukt. De krapte van de afgelopen jaren maakte in hoog tempo plaats voor oplopende werkloosheid en faillissementen. Budgetten kwamen onder druk te staan. Daardoor wordt een nog groter beroep gedaan op de creativiteit en de daadkracht van beleidsmakers en uitvoerders.

In deze bundel heb ik een aantal van mijn bijdragen aan het debat over de arbeidsmarkt verzameld. Het betreft voorstellen voor vernieuwing en verandering van de arbeidsmarkt en het beleid. Deze bijdragen heb ik geleverd vanuit mijn onafhankelijke positie als wetenschapper, maar tevens vanuit maatschappelijke en persoonlijke betrokkenheid. Ik heb gekozen voor korte, opiniërende stukken, die, hoewel gebaseerd op wetenschappelijke kennis en onderzoek, niet in de gebruikelijke wetenschappelijke stijl zijn geschreven. De bedoeling is juist om een

breder publiek aan te spreken in de veronderstelling dat het arbeidsmarktbeleid iedereen raakt. Veel van de stukken hebben een kritische, maar hopelijk ook opbouwende toonzetting. Ik heb een onwrikbaar geloof in de waarde van een open en eerlijk maatschappelijk debat en in de kracht van ideeën, als voorwaarden voor maatschappelijke vooruitgang.

De opgenomen stukken zijn geschreven in de periode 2008 - eind 2009; een enkel stuk dateert van eind 2007. Dat houdt in dat een aantal bijdragen voor en andere na de intrede van de crisis zijn gecomponeerd. Ook de bijdragen die voor de crisis zijn gepubliceerd benadrukken echter de noodzaak om te anticiperen op onvermijdelijke schommelingen en 'shocks' in de economie en de gevolgen hiervan op de arbeidsmarkt. Alle hoofdstukken onderstrepen de noodzaak om vooruit te kijken en, zoals hierboven verwoord, te bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Hoewel de aanleiding van een aantal stukken is gelegen (of: ligt) in discussies en ontwikkelingen die – zoals gewoonlijk - inmiddels enig vervolg hebben gekregen, is naar mijn mening de onderliggende visie en analyse nog altijd actueel.

De 30 bijdragen zijn in gegroepeerd in vijf delen. Het eerste deel introduceert nieuwe concepten voor de arbeidsmarkt en het beleid en beziet wat hiervan de implicaties zijn voor de praktijk. Het overkoepelende begrip is dat van *flexicurity*, een begrip dat ik zo'n 13 jaar geleden ben begonnen te ontwikkelen, dat wil zeggen vanuit academisch perspectief. Intussen vormt dit een beleidskader voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten van de Europese Unie. Daarmee, zo stel ik, heeft Europa een concrete Belofte gedaan, die verder is en gaat dan de Amerikaanse Droom waarvoor wij in Europa veel bewondering hebben. Het begrip *flexicurity* vertaal ik in twee andere kernbegrippen, namelijk *werkzekerheid* en *wederkerig risicomangement*. Vanuit dit arsenaal aan begrippen beschouw ik gevoelige kwesties zoals de hervorming van het ontslagrecht, de tweedeling op de arbeidsmarkt, de rol van vakbonden en het personeelsbeleid van ondernemingen.

Deel twee gaat over twee ogenschijnlijk heel verschillende ontwikkelingen. Enerzijds de langdurige, maar uiteindelijk tijdelijke crisis die, zoals gezegd, zich eind 2008 aandient. Anderzijds de structurele tendens naar een krappe arbeidsmarkt, als gevolg van de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt. In de betreffende bijdragen gaat het vooral om twee vragen. In de eerste plaats de vraag hoe de crisis kan worden bestreden en gelijktijdig kan worden gewerkt aan structurele hervormingen en verbeteringen. Welke bouwsteentjes zijn er voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt? Hoe kan de arbeidsparticipatie van vrouwen worden versterkt? Op welke wijze is de match tussen mensen, onderwijs en functies in bedrijven te 'fine-tunen'. De tweede vraag die in een aantal hoofdstukken aan de orde komt, is hoe de bestrijding van de crisis en het omgaan met toekomstige krapte te combineren is met het behartigen van andere maatschappelijke prioriteiten, zoals de positie van zwakke groepen, denk aan jonggehandicapten, de verbetering van het klimaat en de bevordering van de gezondheid van kinderen.

Het derde deel bevat bijdragen die handelen over de arbeidsverhoudingen en de rol van vakbonden. De arbeidsmarkt wordt vaak afgeschilderd als een arena, waarin een aantal actoren de (spel)regels en daarmee de werking van de arbeidsmarkt bepalen. Ik pleit onder meer voor een nieuw en innovatief sociaal akkoord tussen de sociale partners – het Akkoord van Kanaleneiland - een pleidooi dat dateert van voor de

crisis. Ook ga ik in op de belangrijke functie die vakbonden vervullen, vanuit de stelling dat bonden hoogdringend hun koers moeten verleggen en een nieuwe invulling zouden moeten gaan geven aan hun onveranderd belangrijke missie. Dat is ook in het belang van de bestaanszekerheid van de vakbonden zelf. Eén van de aspecten van die koerswijziging bestaat naar mijn mening in het meer oog hebben voor werkenden die in de marge over buiten de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) opereren, vrijwillig of onvrijwillig. Een uiterst belangrijke en snelgroeiende groep is die van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Het vierde deel heeft als onderwerp de levensloop van mensen, inclusief de noodzaak van verlofregelingen en een goede oudedagsvoorziening in de vorm van AOW. In een krappe en vergrijzende arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen langer doorwerken, maar hoe kan dat op een gezonde manier? Mijn stelling is dat de oplossing voor het probleem van krapte is gelegen in het bieden van meer ruimte aan mensen zelf, zodat ze kunnen inspelen op 'kritische levensgebeurtenissen'. Iedereen krijgt vroeg of laat en in enige mate te maken met dergelijke ingrijpende gebeurtenissen en veranderingen (denk aan huwelijk of samenwonen, het krijgen van kinderen, kopen van een huis, echtscheiding, zorg voor en overlijden van naasten, ziekte, echtscheiding, herbezinningsperioden, verandering van werk), die niet beperkt blijven tot het domein van de arbeid.

Het vijfde en laatste deel is gewijd aan het toenemend belang en zelfs de 'comeback' van regionaal arbeidsmarktbeleid. In het bijzonder wordt ingezoomd op de Brabantse regio. De kracht van de regio is dat zij veelal meerdere sectoren herbergt. Ook weten belanghebbenden elkaar vaak sneller en beter te vinden dan op landelijk niveau, in het bijzonder de drie o's (ook wel aangeduid als de *triple helix*): lokale overheid, ondernemingen en onderwijs. Dat betekent dat er goede kansen zijn voor het faciliteren van de overstap van werk naar (ander) werk, als de noodzaak of wens zich aandient en voor het ontwikkelen van ondernemingspotentieel en innovatie. Regionale coördinatie, mits goed vormgegeven, kan de zichtbare hand zijn die de arbeidsmarkt (ook) nodig heeft. Uiteraard moeten regio's dan zelf wel de randvoorwaarden mee creëren en moeten zij van de landelijke overheid de ruimte krijgen (dan wel zelf die ruimte opeisen) om daadwerkelijk als 'arbeidsmarktlaboratorium' te kunnen functioneren.

De bundel bevat als bijlage nog de tekst van interview dat ik recent mocht hebben met Wouter ter Haar journalist bij het Brabants Dagblad. Dit interview is in overleg met de uitgever opgenomen omdat het de nodige achtergrond en inzicht geeft ten aanzien van mijn drijfveren en opvattingen, waardoor de diverse voorstellen voor vernieuwing en verandering wellicht nog beter te plaatsen zijn. Ik bedank Wouter en het Brabants Dagblad voor het ter beschikking stellen van de tekst.

Een groot deel van de bijdragen is eerder verschenen in de volgende kranten en tijdschriften: de Volkskrant, Trouw, NRC Handelsblad, het Financieele Dagblad, het Brabants Dagblad, het Reformatorisch Dagblad, het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, het Tijdschrift voor HRM, Zeggenschap/tijdschrift over arbeidsverhoudingen, het Tijdschrift Recht en Arbeid en het Arbeidsmarkt Journaal van het UWV. Eén bijdrage verscheen eerder in de Nieuwsbrief Pact Brabant. De tijd en plaats van publicatie wordt overal vermeld. Her en der zijn kleine aanpassingen in de teksten doorgevoerd en ook is steeds kort aangegeven wat de actuele aanleiding

voor het betoog was. De uitgevers en redacties van deze bladen wil ik bedanken voor het bieden van een podium voor mijn ideeën en voor het feit dat deze bijdragen in de voorliggende bundel konden worden opgenomen.

Van harte bedank ik de co-auteurs met wie een aantal van de bijdragen zijn geschreven en die mij daarmee veel inspiratie hebben gegeven. Zonder hen zouden deze stukken niet tot stand zijn gekomen. Vanuit de Universiteit van Tilburg zijn dat de collega's Lans Bovenberg, hoogleraar economie, directeur van Netspar en zelf gerenommeerd publicist, Irmgard Borghouts en Sonja Bekker, senior onderzoekers bij ReflecT en Saskia Montebovi, promovenda bij de vakgroep Sociaal recht en sociale politiek. De andere medeschrijvers zijn Linde Gonggrijp, directeur van FNV ZZP, Ad Smeulders, architect, Jan Posthumus, ondernemer en beweegspecialist, Gerard Evers, HRM-onderzoeker en consultant, Irene Wilthagen, medewerkster van het Juridisch Loket Tilburg, Theo Mensen, directeur HRDS Innovation Support, Rens de Groot, voorzitter Calibris Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (voormalig voorzitter Raad van Bestuur CWI), Hans Kamps, voorzitter ABU en SER-lid en Theo Bovens, voorzitter Open Universiteit en eveneens SER-lid. Een groot aantal andere personen, die hier niet kunnen worden genoemd, heeft mij tijdens presentaties en discussies eveneens aan het denken gezet.

Een woord van dank gaat ook uit naar de collega's Max Posthumus en René Voogt en naar Michel Knapen van uitgeverij Celsus, die met veel inspanning en betrokkenheid dit boek in korte tijd hebben weten te realiseren.

Tilburg, 18 januari 2010

Ton Wilthagen

Hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt
en directeur van ReflecT (The Research Institute for Flexicurity, Labour Market
Dynamics and Social Cohesion at Tilburg University)

Universiteit van Tilburg

Deel 1 Flexicurity & Europa

1. Werk maken van de Europese Belofte

In juni 2009 vonden de Europese verkiezingen plaats. Europa leeft ten onrechte weinig bij de Europese kiezer, die wel gefascineerd is door het aantreden van Obama.

De komende tijd zullen ook Nederlanders zich afvragen of ze gaan stemmen bij de Europese verkiezingen, op wie ze gaan stemmen en waarover ze dan stemmen. Uiteraard gaat het om essentiële kwesties als Europese samenwerking, het bestuur van de Europese Unie, de invloed van Europa op haar lidstaten en de verdere uitbreiding van de EU. Er is echter een vraagstuk dat niet minder fundamenteel is, terwijl het niet als zodanig op de agenda staat. Dat vraagstuk heeft alles te maken met de huidige economische omstandigheden en is in het kort te formuleren als “welke sociale en economische orde zal zich ontwikkelen na de crisis?” Verliezen we het vertrouwen in marktwerking en zelfregulering? Verwachten we dat alle heil voortaan van de overheid komt? Is het sociale belang definitief ondergeschikt aan het economische belang, of moet het juist andersom. Hoe zwaar telt het milieu? Deze uitdaging beperkt zich niet tot Europa. De Amerikaanse president Obama probeert de Amerikaanse Droom te heroveren, de crisis de baas te worden en stelt zich feitelijk dezelfde vraag.

Het is al eerder op gemerkt dat Europeanen meer interesse lijken te hebben in de Amerikaanse ontwikkelingen, de verkiezing van Obama en zijn huidige missie, dan in de Europese verkiezingen. In Europa hebben we echter niet slechts een droom, maar een concrete Belofte, die treffend wordt geformuleerd in het nieuwe, nog steeds niet ingevoerde Verdrag van Lissabon. De Europese Unie zegt toe zich in te zetten “voor de duurzame ontwikkeling van Europa, op basis van een evenwichtige economische groei en van prijsstabiliteit, een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen die gericht is op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang, en van een hoog niveau van bescherming en voor verbetering van de kwaliteit van het milieu.”

Naar mijn mening is dit de juiste richting voor de toekomstige sociaal-economische ordening en is er al veel Europees beleid ontwikkeld en in uitvoering dat deze kant uitgaat. De condities voor het realiseren van deze doelstellingen zijn op zich in Europa rooskleuriger dan elders in de wereld. Wij hebben immers, zeker in het Noordwesten van Europa, al betere sociale voorzieningen en een hoger niveau van milieubescherming dan in de meeste landen buiten Europa. Ook in economisch opzicht - groei, afnemende werkloosheid, hogere arbeidsparticipatie - was Europa de afgelopen jaren op de goede weg. Totdat de crisis roet in het eten gooide.

Opvallend is dat Obama uitdrukkelijk naar Europa kijkt, als een laboratorium dat de potentie heeft een ‘goed kapitalisme’ te ontwikkelen, een kapitalisme met een menselijk gezicht. Maar zo kijken wij in Europa niet of nauwelijks naar onszelf. Integendeel. Waarom liggen er in onze boekhandels naast de uitdijende Obama-reeks geen vurige pleidooien voor het bewerkstelligen van de Europese belofte? Komt dat door het ontbreken van inspirerende leiders en leiderschap in onze contreien? Daar valt wel iets te voor te zeggen: weinig leiders, de Nederlandse inclus, bieden een aansprekende, hoopvolle visie op de veranderende wereld en weinig leiders durven nog voor de muziek uit te lopen.

Het kan ook zijn dat de Europese belofte niet gepassioneerd wordt uitgedragen, juist omdat het een op Europees niveau geformuleerde verzameling doelstellingen is. De afgelopen decennia zijn nationale regeringen meesters geweest in naar zich

toetrekken van resultaten die eigenlijk Europese prestaties waren en in het toeschuiven van de zwarte piet aan de Europese Unie waar het in feite nationale fouten of tekortkomingen betrof. Daarmee heeft de burger helaas een scheef beeld gekregen van wat Europese coördinatie vermag.

Toch denk ik dat de belangrijkste reden voor de geringe geestdrift en de gelatenheid in Europa een andere is. Die reden is gelegen in de toegenomen angst voor veranderingen en in het miskennen van de noodzaak van veranderingen. Vooruitgangsgeloof, zo typerend voor Amerika, heeft bij ons plaats gemaakt voor achteruitgangsangst en wantrouwen. De angst regeert: angst voor sociale onrust, voor werkloosheid, voor inkomens-, status- en welvaartsverlies, voor onveiligheid en angst voor andersdenkenden en andersgelovigen. Naast de groep mensen die denkt letterlijk te moeten gaan inleveren is er een groeiende groep – de outsiders – die juist vreest dat er weinig te winnen valt.

Politiek beschouwd valt waar te nemen hoe bepaalde partijen leven en profiteren van de angstgevoelens en het gebrek aan vertrouwen onder de bevolking. In reactie daarop, en uit angst voor weglopende kiezers en leden, doen traditionele middenpartijen en gevestigde belangenorganisaties aan zelfbeteugeling. Men past de eigen boodschap aan en raakt als het ware gegijzeld. Tegelijkertijd slaagt men er niet in om de outsiders en nieuwe generaties aan zich te binden.

Cruciaal is de misvatting die er bestaat ten aanzien van de rol van verandering bij het bewerkstelligen van de Europese belofte, terwijl in de campagne van Obama, naast hoop, verandering juist een van de mantra's was. Een duurzame samenleving, langs de drie genoemde dimensies, komt niet in zicht door behoudzucht, nietsdoen en stilstand. We ontkomen er niet aan de welvaartstaat opnieuw uit te vinden. Uiteraard moeten deze veranderingen wel ten goede komen aan alle burgers, mogen risico's niet eenzijdig worden afgewenteld op de zwakste groepen en zullen vooral voor ouderen overgangsregelingen nodig zijn.

Momenteel, door het toedoen en het besef van de crisis, is er een historische kans om werk te maken van de Europese Belofte van sociale, economische en ecologische duurzaamheid. We hoeven daarvoor niet op zoek naar imitatie, maar naar inspiratie. Die inspiratie mogen we best aan persoonlijkheden als Obama ontlenen, maar die moeten wij in Europa ook in onszelf kunnen terugvinden.

2. Ontslagrecht: geen sluitstuk maar puzzelstuk

Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wilde in 2006 het ontslagrecht versoepelen. Vanuit de flexicurity-benadering is dat te eng gedacht.

De redactie van het SER-bulletin constateerde in het januarinumnummer dat 2007 een slecht jaar was voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Ik ben het daar volledig mee eens. De discussie over het ontslagrecht is in alle opzichten een jammerlijke discussie gebleken. Niet alleen is er niets bereikt, ondanks het feit dat er een brede consensus bestaat over de tekortkomingen en onrechtvaardigheden van het huidige ontslagstelsel, maar de discussie is ook nog eens contraproductief gebleken. Het vertrouwen in de arbeidsverhoudingen en in de relatie tussen sociale partners en overheid heeft opnieuw een deuk opgelopen. Het is nu al een aantal jaren tobben geblazen.

Ook onder werknemers zal het draagvlak voor noodzakelijke aanpassingen in het arbeidsbestel niet zijn toegenomen. Eerder zal de angstvalligheid op de arbeidsmarkt zijn versterkt. Wie nog niet bang was voor ontslag en voor het maken van bewegingen op de arbeidsmarkt, is het na de buitenproportionele commotie nu wel geworden. Daarmee krijgt onze arbeidsmarkt Zuid-Europese trekjes. De mensen die een baan hebben zijn, zeker als ze de 45 jaar zijn gepasseerd, als de dood om te worden ontslagen vanwege de perceptie dat de kans om weer aan het werk te komen nihil is. Werkloosheid levert bovendien een stigma op, zowel op als buiten de arbeidsmarkt. Geen wonder dat bij gebrek aan 'arbeidsmarktzekerheid', beter gezegd werkzekerheid, men zich vastklampt aan het ontslagrecht (inclusief de ontslagvergoedingen) en het principe huldigt van 'blijf zitten waar je zit en verroer je niet'. Daarnaast is er echter een groeiende groep – jongeren, minderheden, gehandicapten en vrouwen – die ondanks de huidige krapte genoeg moet nemen met een slechte toegang tot en doorstroom op de arbeidsmarkt. Ook voor deze groep schiet de werkzekerheid tekort. Voor jongeren uit minderheidsgroepen leidt dit tot zogenoemde negatieve integratie: wie op een belangrijk levensdomein als betaalde arbeid niet geïntegreerd raakt, raakt dat op andere domeinen ook niet. En dat is vragen om moeilijkheden.

Wat is er fout gegaan, hoe had het wel moeten en hoe moeten we nu verder? Wat betreft de betwiste voorstellen van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor herziening van het ontslagrecht zou ik, als het om een afstudeerscriptie zou gaan, de volgende beoordeling geven: basisidee in abstracto en theorie interessant, maar te beperkt geformuleerd, uitwerking (ook in juridische zin) onvoldoende en presentatie onder de maat. De minister lijkt versoepeling van het ontslagrecht te zien als het sluitstuk van een hervormingsoperatie die het Nederlandse arbeidsbestel toekomstbestendig moet maken. Hoewel er in het verleden inderdaad een aantal goede stappen is gezet, bijvoorbeeld de invoering van de Wet werk en bijstand, kijk ik hier anders tegenaan. Nederland is niet af. Aanpassing van het ontslagrecht is voor mij geen sluitstuk, maar eerder een puzzelstuk – en dan niet het laatste stukje. De regeling van het ontslagrecht is een niet onbelangrijk, maar ook niet doorslaggevend onderdeel van de grotere puzzel die het aanpassingsvermogen van mensen en arbeidsorganisaties moet versterken. Dat aanpassingsvermogen is onontbeerlijk bij het kunnen omgaan, proactief en preventief, met de economische en demografische uitdagingen waarmee wij in dit

deel van de wereld blijvend te maken zullen hebben. Zoals de beroemde Engelse socioloog, en inmiddels Labour Party-parlementariër, Anthony Giddens het formuleert: 'The world does not owe us a living.' En anders dan sommige politieke groeperingen het voorstellen, is het niet mogelijk om deze ontwikkelingen te negeren of buiten de deur te houden. Dat is een struisvogelhouding waarmee je mogelijk stemmen wint, maar waarmee je mensen feitelijk voor de gek houdt. Dat wil niet zeggen dat je de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse werknemer dan maar als speelbal van demografie en economie moet beschouwen – integendeel! – maar risico's zijn helaas niet uit te bannen en daarmee komt het aan op zorgvuldig en adequaat risicomanagement.

Dat risicomanagement hoort wederkerig te zijn; werkgevers en werknemers moeten elkaar helpen bij het managen van de risico's waarmee zij van hun kant te maken hebben. En dan helpt het niet als vakbonden niet willen praten over dynamisering van de arbeidsmarkt, inclusief dynamisering van zekerheden, en uit angst voor eveneens angstige leden terugvallen op posities van vóór 1995. Terwijl men beter weet en men binnen de eigen organisatie al jarenlang belangwekkende ideeën ontwikkelt en lokaal inspirerende en succesvolle initiatieven ontplooit. Ook helpt het niet als werkgevers de indruk wekken dat alle heil van een versoepeld ontslagrecht zal komen en doen alsof zij, terwijl bedrijven schreeuwen om goed gekwalificeerd personeel, als zij dat zouden willen moeiteloos 200.000 banen uit de mouw kunnen schudden. En het helpt ten slotte evenmin als bestuurders van bedrijven die volop in een reorganisatie zitten hun eigen beloning met een factor 1,5 verhogen.

Het moet draaien om 'the larger picture', om het plaatje dat tot stand komt op basis van de hele legpuzzel. Het kabinet heeft nagelaten om vanaf het begin dit plaatje te schetsen, waardoor werknemers en hun vertegenwoordigers begrijpelijkerwijs constateerden dat er voor hen niets in de doos zat en werkgevers, evenzeer te begrijpen, gefrustreerd raakten omdat het ontslagrecht-puzzelstukje uiteindelijk van tafel viel. Het is echter, het zij nogmaals benadrukt, niet terecht om louter naar het kabinet of de minister te wijzen. Puzzelen (een term die in de sfeer van de arbeidsverhoudingen door Hemerijck veelvuldig is gebruikt, in navolging van Hecló) is een gezelschapsspel dat beter met meerdere spelers kan worden gespeeld. En dat is zonder meer van toepassing als het handelt om het aanbrengen van een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, om het tegengaan van segmentering en om een hernieuwde verdeling van risico's en verantwoordelijkheden. Werkgevers en werknemers moeten nu eenmaal met die nieuwe spelregels werken en zijn de aangewezen partijen om die dan ook mee te ontwikkelen. Wij hadden daar een oud-Hollandse traditie in. Die heeft in het verleden soms tot opzienbare resultaten geleid, welke een inspiratiebron hebben gevormd voor het flexicurity-beleid dat momenteel in hoog tempo door 'Europa' wordt ontwikkeld.

Mijn stelling is dat herontwerp (en dat is niet identiek aan versoepeling) van het ontslagrecht is gewenst, maar alleen als dat veilig wordt ingebed in een breder, samenhangend en zeker pakket van flexicurity-maatregelen op het terrein van werkzekerheid, een leven lang leren, activerend arbeidsmarktbeleid en een moderne sociale zekerheid. Zonder zekerheid zijn mensen niet flexibel, zonder flexibiliteit is zekerheid niet te garanderen.

De conclusie moge duidelijk zijn: er is kostbare tijd verloren gegaan en werkgevers en werknemers moeten zo snel mogelijk verder puzzelen, waarbij de overheid op een gepast moment kan aanschuiven. Dit vanuit het besef dat er veel, heel veel op het spel staat.

(Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2008 (24) nr.1 p.51-52)

3. Het beste van twee werelden: scepsis over flexicurity onterecht

Recent heeft de Europese Unie een beleidskader ontwikkeld en vastgesteld met betrekking tot flexicurity. De lidstaten zijn nu aan zet. Moet flexicurity worden gezien als een bedreiging of als een mogelijke invulling van de idee van een evenwichtig Europees sociaal en economisch model?

Het zal de lezer van Zeggenschap (tijdschrift over arbeidsverhoudingen) niet ontgaan zijn dat 'Europa' op het terrein van de arbeidsmarkt en het arbeidsrecht een nieuw paradigma heeft ontwikkeld: *flexicurity*. Eerder lieten in dit blad Europarlementariër Ieke van den Burg (Zeggenschap nr. 1/2007) en Margreet Kraamwinkel van FNV Bondgenoten (Zeggenschap nr. 2/2007) zich enigszins argwanend uit over dit nieuwe *buzzword*. Onder Nederlandse vakbondsvertegenwoordigers viel de afgelopen tijd wel vaker negatieve beeldvorming op te tekenen. De vraag is of dat terecht is.

Ik geef in dit artikel mijn eigen visie, die is gebaseerd op meer dan tien jaar onderzoek naar flexicurity en op een breed scala van advieswerkzaamheden en discussies met vakbonden, werkgevers en politici in Europa op dit terrein. Ik val maar meteen met de deur in huis. De grote uitdaging waarvoor wij in Europa momenteel staan is hoe een zowel sociaal als economisch sterke en duurzame samenleving te behouden. Het is wat mij betreft ook glashelder wat wij met alle kracht moeten zien te vermijden: aan de ene kant een pure, eenzijdige flexibilisering van de arbeidsmarkt, zoals dominant in de nieuwe (de Verenigde Staten) en de nieuwere werelden (Azië, Latijns-Amerika), waarbij sociale bescherming en cohesie afbrokkelen; aan de andere kant een scenario waarin onze concurrentiekracht en slagvaardigheid verslapt, economische activiteiten opdrogen en de welvaart significant afneemt.

Ik maak me vooral zorgen over het behoud van welvaart en welzijn voor zwakke groepen en toekomstige generaties, ook in een momenteel zo welvarend land als Nederland. Die welvaart vinden wij, zachtjes gezegd, nogal vanzelfsprekend en we vinden het lastig dat ook nieuwe bevolkingsgroepen en opkomende landen hierin hun aandeel proberen te verwerven. Ik ben het eens met de beroemde Engelse socioloog en Labour parlementariër Anthony Giddens, die er op wijst dat de huidige verworvenheden en welvaartsverdeling niet voor de eeuwigheid zijn gegarandeerd: 'The world does not owe us a living.' We hebben te maken met fenomenen als globalisering, veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en vergrijzing, die om een adequate en geruststellende beleidsrespons vragen.

De unieke situatie in ons deel van de wereld – Europa – is dat wij vooralsnog de beste papieren hebben om het 'beste van twee werelden' te verenigen: een hoog niveau van economisch doelmatigheid en een evenzo hoog niveau van sociale gelijkheid en kansen voor iedereen. We hebben daar zelfs al een term voor, het veel besproken idee van een 'typisch' Europees Sociaal Model. Het is nu de hoogste tijd om concreet invulling te geven aan dat model. Er is sprake van een historisch kans. Voor mij staat echter vast dat die invuloefening niet gaat lukken zonder verdere modernisering en hervorming van de arbeidsmarkt en de economie. Stilstand is in een globale economie gelijk aan achteruitgang. En zo kom ik uit bij flexicurity.

Flexicurity definieër ik (en deze definitie is overgenomen door de Europese Commissie) als een beleidstrategie die erop is gericht om gelijktijdig en bewust de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, de arbeidsorganisatie en de arbeidsverhoudingen te

vergroten én de zekerheid te versterken, in het bijzonder de werkzekerheid en inkomenszekerheid. Werkzekerheid is de zekerheid om aan het werk te komen, werk te behouden, ook als een baan verdwijnt, en de zekerheid dat iemand vooruit kan komen op de arbeidsmarkt. Inkomenszekerheid betreft de zekerheid dat iemand een vervangend inkomen ontvangt op het moment dat er geen inkomen uit betaalde arbeid voorhanden is. Flexicurity impliceert dat waar traditionele, specifieke zekerheden niet langer kunnen worden gegarandeerd, nieuwe, meer universele en dynamische zekerheden moeten worden vormgegeven.

Ik zie flexicurity als een praktische strategie om handen en voeten te geven aan het bovengenoemde abstracte idee van een typisch Europees sociaal en economisch model. De kernboodschap van flexicurity is dat het aanpassingsvermogen van zowel mensen (werkenden en werkzoekenden) als van arbeidsorganisaties dient te worden vergroot. Flexicurity moet bewerkstelligen dat zowel werknemers als bedrijven beter kunnen inspelen op onvermijdelijke en deels onvoorspelbare veranderingen. Flexicurity is geen doel op zich, het is een middel tot een doel. En het doel is – uiteindelijk – te formuleren in termen van zekerheid, *security*, namelijk de zekerheid van behoud van welvaart en welzijn voor iedereen, ook in de toekomst. Voor iedereen, want het tegengaan van tweedeling op de arbeidsmarkt is een cruciaal aspect van flexicurity.

Er wordt regelmatig opgemerkt dat flexicurity een vaag begrip is en daardoor voor meerdere uitleg en voor misbruik vatbaar. Die kritiek is in ieder geval sinds eind 2007 veel minder steekhoudend. Zo onderscheidt de Europese Commissie vier componenten van flexicurity. Ten eerste moeten er contractuele regelingen beschikbaar zijn die zowel werknemers als werkgevers voldoende flexibiliteit bieden om de arbeidsverhouding vorm te geven volgens hun behoeften. Er moet worden vermeden dat er te veel verschillende contractvormen ontstaan. De contractvormen moeten voldoende op elkaar aansluiten om overstappen mogelijk te maken. Ten tweede moet een actief arbeidsmarktbeleid het veranderen van baan en de overstap van werkloosheid en inactiviteit naar een baan actief ondersteunen. Ten derde moeten systemen voor een leven lang leren werknemers in staat stellen zich gedurende hun gehele loopbaan te ontwikkelen en daardoor inzetbaar te blijven. Ten vierde zijn er moderne socialezekerheidsstelsels nodig, die alle werknemers bij het verlies van een baan op de arbeidsmarkt ondersteunen en de terugkeer naar de arbeidsmarkt faciliteren.

Een onontbeerlijke randvoorwaarde voor het bouwen van een dergelijk flexicurity-stelsel is het bestaan van een constructieve en productieve sociale dialoog en hoogontwikkelde, op vertrouwen gebaseerde arbeidsverhoudingen. De sociale partners, waaronder dus de vakbonden, zijn in de ogen van Europa hoofdrolspelers, of beter nog architecten, bij het ontwikkelen van flexicurity-systemen. Van groot belang is ook, en dat is erg relevant voor de Nederlandse situatie, dat flexicurity een integrale benadering behelst, een samenhangend bouw pakket, waarbinnen je niet naar keuze kunt 'shoppen'. Om die reden kan onder de noemer van flexicurity – zoals met name vakbonden in Nederland vrezen – niet uitsluitend en geïsoleerd worden gepleit voor aanpassing van het ontslagrecht. Ik heb hierop bij diverse gelegenheden gewezen.

Het belang van de flexicurity-componenten, van vertrouwen en van een goede sociale dialoog, komt ook tot uiting in de gezamenlijke beginselen over flexicurity die de Europese Unie in december 2007 heeft aangenomen.¹ In die algemene beginselen zit daarnaast ook de opdracht aan de lidstaten tot het scheppen van meer en betere banen door middel van nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid, het bestrijden van segmentering en het behoud van sociale cohesie, het ondersteunen van mensen bij transities op de arbeidsmarkt, het bevorderen van flexicurity *binnen* bedrijven en *tussen* bedrijven en het bieden van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen, ouderen, gehandicapten en minderheden.

Het is overigens een misverstand te veronderstellen dat zaken die niet in het flexicurity-beleid aan de orde worden gesteld, *niet* belangrijk worden gevonden. Flexicurity gaat niet over alles; het moet juist worden ingebed in bestaande stelsels van regulering en rechten, onder meer op het gebied van representatie, medezeggenschap en non-discriminatie. 'Europa' gaat geen flexicurity-wetgeving maken. Daartoe mist het sowieso op een aantal deelterreinen bevoegdheden. De Europese Commissie zal wel de voortgang van de flexicurity-ontwikkelingen binnen de lidstaten krachtig monitoren en ondersteunen, onder meer op basis van de nationale hervormingsrapportages, die elke lidstaat reeds moet overleggen, maar ook via *mutual learning* en *peer review* programma's, gericht op het onderkennen en doen leren van goede voorbeelden en praktijken, en, waar mogelijk, door middel van financiële ondersteuning uit Europese fondsen.

Tegelijkertijd, en dat komt ook goed tot uiting in de gezamenlijke beginselen, wil de Europese Unie de lidstaten geen standaardrecept voor flexicurity opdringen: *no one size fits all*. In een Unie met 27 lidstaten zou dat niet alleen onwenselijk maar ook onmogelijk zijn. De route naar flexicurity dient aan te sluiten bij de ontwikkeling die een land al heeft doorgemaakt en bij de eigen institutionele, politieke en culturele context. Om die redenen heeft de Europese Commissie, op advies van de Europese flexicurity expert groep (het rapport *Flexicurity Pathways: turning hurdles into stepping stones*²), een aantal verschillende, ideaaltypische flexicurity-paden gesuggereerd, die kunnen aansluiten bij de uiteenlopende startposities van lidstaten. Binnen deze paden worden, langs de dimensies van de beschreven flexicuritycomponenten, concrete voorbeeldstappen aangegeven.

Bovendien heb ik als rapporteur van de groep nog een tweede rapport uitgebracht (*Flexicurity Practices*³) waarin uit bijna alle EU-lidstaten voorbeelden van flexicurity worden geven, eveneens gerubriceerd op basis van de flexicurity-componenten. Ook heeft de Europese Commissie concept-indicatoren voor het meten van flexicurity ontwikkeld. Het flexicurity-beleid wordt niet slechts door de Europese Commissie en door experts uitgedacht. Essentieel waren de Kaderovereenkomsten van de Europese sociale partners over deeltijdwerk en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook in het werkprogramma van de Europese sociale partners voor de periode 2006-2008 is de balans tussen flexibiliteit en zekerheid een van de

¹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st16/st16201.en07.pdf>.

² http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf.

onderwerpen. In het najaar van 2007 hebben de Europese werkgeversorganisaties en vakbeweging bovendien, tot veler verrassing, een gemeenschappelijke analyse van de uitdagingen op de arbeidsmarkt en flexicurity gepresenteerd.⁴ En in de uitzendsector hebben de Europese werkgevers en vakbonden een gezamenlijke verklaring over flexicurity het licht doen zien.⁵

Ook het Europees Parlement heeft zich op basis van een eigen rapport eind vorig jaar uitgesproken over flexicurity⁶ en hetzelfde geldt voor een veelheid van non-gouvernementele organisaties, zoals het Europese Social Platform. De Partij van de Europese Sociaal-Democraten heeft, onder leiding van de voormalige Deense premier Poul Rasmussen, eigen beginselen met betrekking tot flexicurity geformuleerd⁷, waarbij wordt benadrukt dat flexicurity past in de sociaal-democratische visie: "Flexicurity is a social democratic innovation aimed at making our economies more competitive while creating high levels of social protection."

Tot slot is te wijzen op de positie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), die veel studies heeft uitgevoerd naar flexicurity in Oost- en Centraal- Europa. ILO-directeur Salazar-Xirinachs gaf onlangs tijdens een seminar over *decent work* in Den Haag te kennen dat flexicurity nauw raakt aan de Global Employment Agenda van de ILO. Opmerkenswaard is dat in nagenoeg al deze beleidsdocumenten de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als norm wordt aangeduid of bevestigd. Flexicurity is dan ook geen pleidooi voor een nomadische arbeidsmarkt, maar houdt juist in dat andere contractvormen niet ongelijk mogen worden behandeld en dat de afstand tussen standaard- en nietstandaard contracten niet te groot mag zijn.

Al met al is er inmiddels een behoorlijk uitgewerkt beleidskader voorhanden en een concrete *toolbox* voor de lidstaten en sociale partners om in eigen huis en op eigen wijze de discussie over modernisering van de arbeidsmarkt en de balans tussen flexibiliteit en zekerheid te voeren. De lidstaten zijn nu zelf aan zet. Flexicurity is in hoge mate wat je ervan maakt en alleen al om die reden zouden vakbonden zich niet moeten beperken tot een defensieve opstelling, waarbij zij hun kritische houding overigens niet hoeven laten varen. Zo'n louter reactieve houding past sowieso niet bij de Nederlandse vakbeweging, die al meer dan tien jaar geleden het belang in zag van het wendbaar en weerbaar zijn van werknemers en die onderkende dat werknemers ook vormen van flexibiliteit nodig hebben, bijvoorbeeld bij het combineren van werk en privé-verantwoordelijkheden.

⁴ <http://www.etuc.org/a/4119>

⁵ http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Eurociett_Uni-Europa_jointdeclaration_on_Flexicurity_28-02-07.pdf

⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0574>

⁷

http://www.socialistgroup.eu/gpes/media/documents/52135_52135_Flexicurity%20EN%20FINAN%20sept%202007.pdf

Momenteel wordt ten onrechte soms geconstateerd dat het Europese flexicurity-beleid niets nieuws onder de zon brengt, terwijl het veel breder is en verder gaat dan destijds onze Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat de lijnen naar Brussel de afgelopen jaren zeer dunnetjes zijn geweest. Flexicurity, kans of bedreiging? Ik kies voor het eerste en hoop van harte dat de on-Nederlandse angstvalligheid die onze arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen momenteel regeert, snel zal afnemen. Laat vakbonden opnieuw architecten van de toekomst worden. Heel het raderwerk komt in beweging als uw machtige arm dat wil!

Naast verworvenheden zijn er ook nog te-verwervenheden. Streef naar een vernieuwend en breed sociaal akkoord met werkgevers, op basis van het beginsel van wederkerig risicomanagement. Ontwikkel in cao's werk-naar-werk-arrangementen voor iedereen die dit nodig heeft. Bouw de werkloosheidsverzekering om naar een werkverzekering. Maak een einde aan de vrijblijvendheid rond employability en scholing. Zorg dat arbeidsorganisaties meer productief en innovatief worden. Op die manier wordt de toekomstbestendigheid van het Nederlandse arbeidsbestel gegarandeerd. Flexicurity biedt vakbonden zelf ook nieuwe kansen. Het nog sterker vertegenwoordigen van de huidige outsiders op de arbeidsmarkt kan de ledenaantallen en onderhandelingskracht fors doen groeien. Bovendien ligt er een mooie rol klaar voor vakbonden als 'transitie-organisaties'. De *vakbeweging* van de toekomst helpt, ondersteunt, beschermt en verheft alle werkenden en werkzoekenden bij al hun bewegingen op en rond de arbeidsmarkt – *wat er ook gebeurt!*

(Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen vol.19 (2008) nr.2 p.22-25)

4. Werkzekerheid: de zekerheid van de toekomst

Voordat de crisis zich aandienende werd in de Troonrede 2008 gesteld dat Nederland er goed voor stond. De arbeidsmarkt is echter niet toekomstbestendig te achten.

Ik val meteen maar met de deur in huis. Mijn stelling is dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen al *te lang* falen in het tijdig, in brede zin en op toekomstbestendige wijze vormgeven van de dringende modernisering van de arbeidsmarkt. Het doel moet zijn om voor iedereen werkzekerheid te (blijven) garanderen: de zekerheid om aan werk te komen, aan het werk te blijven en om vooruit te komen op de arbeidsmarkt. Werkzekerheid is letterlijk de zekerheid van de toekomst.

De eerste zin van de Troonrede van 2008 luidde als volgt: 'Nederland kan zelfbewust en met vertrouwen inspelen op de hoge eisen die momenteel aan ons worden gesteld.' Ik ben daar niet van overtuigd. In Nederland wordt de daad alsmaar niet bij het woord gevoegd, hoewel we beter weten. In zijn rede ter gelegenheid van de opening van het academisch jaar in Rotterdam (op 1 september 2008) bestempelde premier Balkenende werkzekerheid als *hét* vraagstuk voor ons land. In de Miljoenennota 2008 (p. 41) lezen we het volgende: 'Er is (daarom) een publiek belang om de transitie van werk naar werk en van baan naar baan zo soepel mogelijk te laten verlopen, met verstandig beleid op het terrein van (permanente) scholing en training, arbeidsmarkt en sociale zekerheid.' Een *publiek* belang, dus men verwacht voorstellen.

Na deze passage is het echter punt uit en gaat de nota over naar een volgend onderwerp. Ook de Macro Economische Verkenning biedt geen uitkomst, want in het voorwoord daarvan wordt vriendelijk doorverwezen naar het najaarsoverleg tussen overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties. Dat overleg heeft intussen plaatsgevonden en de bereikte resultaten – een verantwoorde loonontwikkeling, geen btw-verhoging en nulstelling van de WW-premie voor werknemers – zijn belangrijk in het licht van de financiële crisis. Ook is het hoopgevend dat het vertrouwen tussen overheid en sociale partners (en tussen sociale partners onderling) weer wat is opgevijseld, na een aantal zeer barre jaren.

Nochtans zijn de overeengekomen maatregelen 'reactief' en opnieuw niet proactief van karakter. Ook het najaarsoverleg ademt weer een sfeer van 'wordt vervolgd'. Dit geldt des te sterker nu in de voorafgaande 'deal' loonmatiging werd verbonden aan het ongewijzigd laten van het ontslagrecht (behoudens het beperken van de ontslagvergoeding voor hogere inkomens) en het terzijde leggen, wat de FNV betreft, van het rapport van de commissie-Bakker over verhoging van de arbeidsparticipatie. Hierdoor ben ik er weinig gerust op dat in het vereiste tempo wordt gewerkt aan de toekomstbestendigheid van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. Een gebrek aan onderling vertrouwen en een gedeelde toekomstvisie kan Nederland fors opbreken; we weten vooral wat we *niet* willen. Ook hechten we te veel aan oude zekerheden en nemen we te weinig notie van de belangen van *outsiders* op en buiten de arbeidsmarkt.

Wat nodig is, is een inspirerende én geruststellende visie op het verander(en)d speelveld, het benodigde spelconcept, de nieuwe spelregels en de spelers – een nieuwe *understanding*. De Troonrede geeft geen blijk van deze visie. De boodschap die we in Nederland alsmaar niet (durven) over te brengen is als volgt te formuleren.

'Wij leven in een tijdperk van grote en blijvende veranderingen en onzekerheden. Wij kunnen u niet langer een baan voor het leven garanderen en misschien dat u tijdens uw onvermijdelijk langer durende loopbaan ook niet hetzelfde beroep zult kunnen blijven uitoefenen. We moeten als samenleving meer concurrerend worden, meer risico's nemen, productiever zijn, een groter aanpassingsvermogen ontwikkelen, flexibeler zijn en meer vooruitkijken en anticiperen. U moet zich dus gaan instellen op en gereed maken voor een leven vol veranderingen en uitdagingen, op het nemen van meer verantwoordelijkheid en eigen initiatief en op de hogere eisen die aan u zullen worden gesteld.

Maar u hoeft zich geen zorgen te maken. U staat er niet alleen voor. Wij als overheid zullen naast en achter u staan. Wij zullen ervoor zorgen dat u toegang hebt tot de beste scholing en opleidingen, waardoor u in staat zult zijn om te profiteren van de nieuwe kansen die zich zullen aandienen. We zullen ervoor zorgen dat, mocht u uw baan verliezen, of van baan moeten veranderen, dat u en uw naasten worden beschermd tegen inkomensverlies en armoede. We zullen ervoor zorgen dat u toegang hebt tot de beste gezondheidszorgvoorzieningen, kinderopvang en verlofregelingen. We zullen u alle mogelijke steun geven bij het verkrijgen van een nieuwe baan of functie. We zullen ons tot het uiterste inspannen om het doel van volledige werkgelegenheid voor iedereen te bereiken. We zullen erop toezien dat er op de arbeidsmarkt geen oneigenlijk onderscheid wordt gemaakt en dat het voor uw bescherming niet uitmaakt waar, wanneer en op welke wijze u arbeid verricht. En, tot slot, we zullen dit alles doen in goed en voortdurend overleg met vakbonden, werkgeversorganisaties en met alle andere organisaties uit de *civil society*.⁸

Het gaat uiteindelijk om het bewerkstelligen van een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid, tussen dynamiek en stabiliteit, tussen aanpassingsvermogen en sociale cohesie. De agenda voor het sociaal overleg in Nederland zou de volgende thema's dienen te omvatten:

- ontwikkeling van een werkzekerheidsstelsel voor *iedereen*: van niet-werk naar werk en van werk naar werk;
- activering van het ontslagrechtstelsel (vergoedingen inzetten voor het versterken van kansen op de arbeidsmarkt), opheffen van ongelijkheden tussen vast/niet vast personeel;
- opzetten van een voor iedereen toegankelijk systeem van een leven lang leren en loopbaanadviesing, met rechtstreekse aanspraken voor werknemers en niet beperkt tot de eigen sector of functie;
- wederkerige scholingsinspanningen en toekomstgericht employability- en beloningsbeleid in bedrijven;
- sociale innovatie en verhoging van de productiviteit, onder meer door middel van uitgekende systemen van arbeidstijden en roosters;
- tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van leeftijd, etniciteit, religieuze overtuiging, gezondheid en sekse;
- bieden van een basis aan sociale zekerheid voor de groeiende groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), waarbij deze groep ook (via belastingen) een bijdrage levert aan de sociale voorzieningen

⁸ Mede geïnspireerd door G. Alhadeff en K. Hugendubel van Solidar, netwerk van NGO's – 'What future for a social Europe' (in: H. Martens en C. Buhigas Schubert, *The Nordic model: a recipe for European success?* Brussel: European Policy Centre, Working Paper no. 20, 2005).

Met het opstellen en uitvoeren van een dergelijke agenda zou Nederland zich onderscheiden binnen het flexicurity-beleidskader, zoals dat in december 2007 door de Europese lidstaten is overeengekomen. Al té lange tijd is er vanuit Nederland geen nieuws, en dat is met het oog op de toekomst geen goed nieuws.

(Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2008 (24) nr.4 p.381-383)

5. Sta de werknemer bij en help de baas (met Gerard Evers)

Voor werknemers is de baan voor het leven passé, voor werkgevers het eeuwige product. Wederkerig risicomangement is de oplossing.

In 2007 bestond de Wet op de arbeidsovereenkomst honderd jaar. Voor de Sociaal-Economische Raad (SER) reden om daarbij stil te staan. De wet had als doel de eenzijdige afwenteling van economische risico's op de arbeider tegen te gaan. Nu, honderd jaar later, is er veel veranderd op de arbeidsmarkt, maar die risico's zijn niet verdwenen. Naast de oude risico's zijn ook nieuwe ontstaan. De concurrentie is feller geworden, vooral met lagelonenlanden. Bedrijven verplaatsen hun activiteiten naar het buitenland, fuseren en worden overgenomen. En, net als honderd jaar geleden, zorgt de introductie van nieuwe technologie ervoor dat producten hoogwaardiger worden en de productiviteit almaar toeneemt.

Tegelijk zijn veel verantwoordelijkheden, onder meer op het terrein van de sociale zekerheid, verschoven van de overheid naar het bedrijfsleven en naar de individuele werknemers. Ook is de beroepsbevolking gemiddeld ouder, diverser en kritischer geworden. In dit krachtenveld bestaat voor werknemers de baan voor het leven niet meer, zoals voor bedrijven het product of de dienst voor het leven niet meer bestaat.

Het binden en boeien van menselijk kapitaal is voor veel organisaties noodzakelijk en tegelijkertijd moeizaam. Wat heb je vandaag nodig, en wat morgen? Werknemers, op hun beurt kampen met de bekende risico's van het wegvallen van werk en inkomen bij gedwongen ontslag en daarnaast met 'nieuwe' risico's ten aanzien van de houdbaarheid van hun menselijk kapitaal en de verenigbaarheid van werk en privé.

De arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer is, als gevolg hiervan, dringend toe aan een nieuwe conceptuele basis – evenals de arbeidverhoudingen en het sociaal-economisch overleg op het centrale niveau (dus ook op het niveau van de SER). Daar rijst steeds vaker de vraag naar wat 'ons' (werkgevers, werknemers en overheid) 'nog' bindt. Het onderlinge vertrouwen is de afgelopen jaren onmiskenbaar afgenomen en behoeft dringend herstel.

Momenteel, zie de discussie over het ontslagrecht, regeren angst en wantrouwen. Het denken in bredere oplossingen, op basis van een uitgebalanceerd pakket beleidsmaatregelen en met een perspectief op de langere termijn, lukt niet of nauwelijks meer. Terwijl Nederland daar de afgelopen decennia zo om is geroemd in het buitenland.

Wij denken dat een strategie van gezamenlijk en wederkerig managen van risico's de basis kan vormen voor de arbeidsrelatie van de toekomst en daarmee ook voor de toekomst van de arbeidsverhoudingen. Met bepaalde risico's heeft primair de werkgever te maken, terwijl deze risico's secundair, dus in afgeleide zin, eveneens gevolgen hebben voor de werknemer. Bij andere risico's geldt het omgekeerde, omdat de risico's zich primair manifesteren aan de kant van de werknemer. Het omgaan met risico's is dan gebaat bij wederkerigheid. Bij aanpassingsprocessen mag van werknemers worden verwacht dat marktrisico's worden 'meegemanaged'. Omgekeerd mag van de werkgever worden verwacht dat het werknemersrisico van het verliezen van werkzekerheid en het verslijten van menselijk kapitaal ook wordt

'meegemanaged'. Door de risico's van de andere partij mee te helpen managen, manage je ook je eigen risico's beter.

Wederkerigheid zal moeten geschieden vanuit het besef dat de onderlinge relaties een meer tijdelijk karakter zullen hebben dan in het verleden. Daarom zijn nieuwe sociale, psychologische, economische en ook juridische contracten wenselijk. Die wenselijkheid komt voort uit de noodzaak om in tijdelijke en dynamische relaties toch zo veel mogelijk betrokkenheid, vertrouwen en oog voor wederzijdse belangen te ontwikkelen. Dat is de grootste uitdaging van zowel het werkgeven als het werknemen van de toekomst. Het betekent bijvoorbeeld dat een werkgever en een werknemer harde afspraken moeten maken over de scholingsinvesteringen die tijdens een arbeidsovereenkomst door beide partijen zullen worden gedaan.

Dat kan alleen als men de parallelliteit zoekt en erkent tussen twee kerndoelen: het doorontwikkelen van menselijk kapitaal (met het oog op de arbeidsmarktpositie en werkzekerheid van werknemers) en doorontwikkeling van ondernemingspotentieel (met het oog op de concurrentieslag).

Gezamenlijkheid en wederkerigheid dienen bij uitstek te worden gezocht en 'uitgewerkt' te worden in de drie thema's van personeelsbeleid waarvan in ons onderzoek is gebleken dat zij van cruciaal belang zijn: ten eerste productiviteit, prestatie en beloning; ten tweede scholing en employability en ten derde, randvoorwaarden als aanstelling, ontslag, sociale zekerheid en levensloop. Denk bijvoorbeeld aan meer aandacht voor variabele beloning, zodat de ondernemingsrisico's beter kunnen worden gespreid over werkgever en werknemer en aan flexibeler arbeidsrelaties met voldoende werk- en inkomenszekerheid.

Wat mensen denken en doen verandert niet vanzelf, niet bij werknemers en niet bij werkgevers. Nieuwe instituties die daarvoor kunnen zorgen komen ook niet uit de lucht vallen. De onzichtbare hand van de vrije markt volstaat hier dus niet. Wederkerigheid moet 'zichtbaar' worden gecoördineerd door de overheid en door sectorale organen en bij de SER.

(de Volkskrant 11 juni 2007)

6. Flexicurity: de aanstaande revolutie in het HRM-beleid.

Wat betekent flexicurity voor het HRM-beleid van bedrijven?

Terwijl Nederland zich verslikt in een te veel te eng debat over het ontslagrecht, met allerlei vormen van obstipatie als gevolg, worden op Europees niveau de contouren ingevuld van een nieuw, integraal paradigma met betrekking tot flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. De noemer waaronder dat gebeurt is 'flexicurity'. Is flexicurity dan meer dan het zoveelste *buzzword*, met beperkte houdbaarheidsdatum, en iets anders dan goedbedoelde, maar weinigzeggende *Eurospeak*? Ik vermoed van wel en ik verwacht dat we te maken hebben met een ontwikkeling die – uiteindelijk – een revolutie in het HRM-beleid, dus op het niveau van de arbeidsorganisatie, zal inleiden.

Flexicurity is te omschrijven als "Een bewuste strategie om tegelijkertijd en gecoördineerd zowel de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, de organisatie van de arbeid als de arbeidsverhoudingen te versterken en tegelijkertijd meer zekerheid te ontwikkelen, in het bijzonder meer werkzekerheid en inkomenszekerheid".

De Europese Commissie zet vol in op dit concept, zoals blijkt uit de Mededeling 'Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security' die in juni van dit jaar is uitgebracht. 'Europa' ziet flexicurity als de concrete invulling van het Europees model, waarbij de economische en sociale dimensie hand en hand (dienen te) gaan. Opvallend is ook dat zeer onlangs de Europese sociale partners, tot veler verrassing, een gemeenschappelijke analyse van de uitdagingen op de arbeidsmarkt en van flexicurity hebben gepresenteerd. Daarmee lijkt, Europees gezien, zich een draagvlak te ontwikkelen, of in ieder geval een gemeenschappelijke probleemdefinitie, met betrekking tot modernisering van het arbeidsmarktbeleid. Dat hebben we in Nederland nog niet voor elkaar.

De essentie van flexicurity betreft het denken in bredere oplossingen, op basis van een uitgebalanceerd pakket wettelijke en beleidsmaatregelen, en met een perspectief op de langere termijn. Gezien de huidige impasse in ons land is het opvallend te constateren dat Nederland in de jaren negentig mede aan de wortels heeft gestaan van het denken in termen van een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Europa heeft deze gedachte de laatste jaren in rap tempo verder ontwikkeld, niet alleen voor niet-standaardwerkers, zoals uitzendkrachten, maar óók voor u en mij.

In de Europese beleidsdocumenten wordt een vijftal componenten onderkend dat, in het juiste samenspel, tot een groter aanpassingsvermogen van zowel de werknemer als de arbeidsorganisatie kan leiden.

Ten eerste moeten er contractuele regelingen beschikbaar zijn die zowel werknemers als werkgevers voldoende flexibiliteit bieden om de arbeidsverhouding vorm te geven volgens hun behoeften. Er moet worden vermeden dat er te veel verschillende contractvormen ontstaan. De contractvormen moeten voldoende op elkaar aansluiten om overstappen mogelijk te maken.

Ten tweede moet een actief arbeidsmarktbeleid het veranderen van baan en de overstap van werkloosheid en inactiviteit naar een baan actief ondersteunen.

Ten derde moeten systemen voor een leven lang leren werknemers in staat stellen gedurende hun gehele loopbaan inzetbaar te blijven.

Ten vierde zijn er moderne socialezekerheidsstelsels nodig, die alle werknemers bij het verlies van een baan op de arbeidsmarkt ondersteunen en de terugkeer naar de arbeidsmarkt faciliteren.

Een productieve en constructieve sociale dialoog, tussen sociale partners onderling en tussen sociale partners en overheid, en voldoende vertrouwen in de

arbeidsverhoudingen, wordt als belangrijke randvoorwaarde gezien om tot de noodzakelijke veranderingen en verbeteringen te komen.

De Europese Commissie heeft verder de lidstaten een achttal beginselen van flexicurity voorgesteld, waarvan ik de volgende vier wil benadrukken:

- Het scheppen van een balans tussen rechten en verantwoordelijkheden van werkgevers, werknemers, werkzoekenden en overheid;
- Het reduceren van het onderscheid tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt;
- Zowel intern (binnen de arbeidsorganisatie) als extern (tussen arbeidsorganisaties) flexicurity bevorderen. Voldoende flexibiliteit bij aanname en ontslag dient vergezeld te gaan van 'zekere' transitie van baan naar baan;
- Gelijke behandeling bevorderen door gelijke toegang van arbeid/zorgregelingen. Ook gelijke kansen scheppen voor migranten, gehandicapten en ouderen.

En waarom zou dit tot een omwenteling in het HRM (moeten gaan) leiden? Het antwoord luidt dat er geen alternatief is. Zowel de werkgever als de werknemer zal op de moderne arbeidsmarkt voortdurend worden geconfronteerd met risico's. De werkgever loopt als belangrijkste risico's het verliezen van zijn marktpositie en het niet kunnen aantrekken van voldoende en juist gekwalificeerd personeel. De werknemer, op zijn beurt, heeft te maken met het risico van verlies van werk- en inkomenszekerheid, het risico dat zijn menselijk kapitaal obsoleet wordt en het gevaar dat arbeid en privé-verantwoordelijkheden niet te combineren blijken. De oplossing ligt dan in het wederkerig versterken van het aanpassingsvermogen, zowel van mensen als arbeidsorganisatie. Daar hebben werkgever en werknemer beiden belang bij. Overheid en instituties als de cao moeten hiervoor het faciliterende kader bieden, maar het HRM-beleid moet in de praktijk aan flexicurity vorm en inhoud geven. Nederland is toe aan een HRM-revolutie, geen vergissing mogelijk!

(Tijdschrift voor HRM 2007 (10), p.22-23)

7. Tweedeling op de arbeidsmarkt (met Sonja Bekker)

Als gevolg van de crisis worden flexwerkers als eersten op straat gezet. Flexibiliteit en zekerheid moeten eerlijker worden verdeeld op de arbeidsmarkt.

Vakbonden vragen aandacht voor de tweedeling op de arbeidsmarkt. Er is een groeiende groep flexwerkers die weinig zekerheid kent en die als gevolg van de kredietcrisis nu als eerste de deur wordt gewezen. Critici zoals de organisatie Alternatief voor Vakbond tekenen hierbij aan dat de opstelling van vakbonden heeft bijgedragen aan dit probleem, doordat zij meer oog hebben gehad voor de positie van de oudere, vaste werknemers, die het merendeel van hun leden vormen, en uitzonderingsbepalingen in cao's hebben toegestaan.

Beiden hebben gelijk. Hoe is dit probleem op te lossen? In de eerste plaats door het grote aandeel atypische arbeidskrachten niet als een natuurverschijnsel te zien of als louter een gevolg van calculerende werkgevers. Nederland is een land dat de flexibiliteit op de arbeidsmarkt heeft 'weggeorganiseerd' in een apart segment. Wij kennen Europees gezien een recordaandeel afwijkende contractvormen. Als ook de deeltijdwerkers en zelfstandigen zonder personeel worden meegerekend, is ruim de helft van onze beroepsbevolking werkzaam buiten het standaard arbeidscontract. Dat hoeft op zich geen probleem te zijn. Verschillende contractvormen kunnen namelijk aansluiten bij de behoeften van flexibiliteit van zowel werkenden als bedrijven. Er ontstaat pas een probleem als er geen sprake is van een vrije keuze, als de overstap van de ene naar de andere contractvorm onmogelijk is (bijvoorbeeld van flexibel naar vast) en als in het algemeen het verschil tussen vaste en flexibele contractvormen te groot wordt.

In landen waar het standaard arbeidscontract flexibeler is, komen afwijkende contractvormen relatief weinig voor. In Denemarken bijvoorbeeld wordt maar beperkt gebruik gemaakt van uitzendwerk en tijdelijke contracten, omdat er op de arbeidsmarkt weinig behoefte aan is. Opvallend is dat in Europese onderzoeken de Deense werknemer zich tegelijkertijd het meest zeker voelt op de arbeidsmarkt. De Europese cijfers geven ook zicht op de doorstroomkansen van Nederlandse flexwerkers naar een vastere aanstelling. Van de werkenden die in 2000 een tijdelijk contract hadden, had iets meer dan een derde een jaar later een vaste aanstelling. Dat is Europees gezien niet slecht, maar van een optimaal opstapsценario kan niet worden gesproken.

Dan het aspect van vrije keuze. Nog geen vijfde van de werknemers met een tijdelijk contract heeft geen behoefte aan een vast contract. Daar staat tegenover dat zo'n 40 procent wel graag een vaste baan had gehad, maar noodgedwongen een tijdelijke baan heeft geaccepteerd. Bij nog eens 40 procent wordt het tijdelijke contract als een proefperiode beschouwd.

De oplossing voor de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt ligt deels in een gelijke behandeling van de flexwerker, zoals bijvoorbeeld de vakbond FNV bepleit en deels ook in het schrappen van uitzonderingsbepalingen, zoals het Alternatief voor Vakbond voorstelt. Maar het is onvermijdelijk dat deze middelen worden ingebracht in een breder beleid waarin flexibiliteit en zekerheid beter en eerlijker worden verdeeld over de arbeidsmarkt. Zijn we dan terug bij de vruchteloze discussie over versoepeling van het ontslagrecht? Hier bieden de zogeheten Europese flexicurity-beginselen een alternatief. Flexicurity is een systeem waarbij men zowel de flexibiliteit als de zekerheid op de arbeidsmarkt versterkt. Cruciaal in die benadering is een klimaat van vertrouwen en dialoog tussen overheid en sociale partners, het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor veranderingen en het tot stand brengen van evenwichtig beleidspakketten. De

inhoud van zo'n pakket moet niet alleen bestaan uit meer flexibiliteit, zowel voor werkgever als werknemer, maar ook uit moderne sociale zekerheid, een efficiënt arbeidsmarktbeleid en een stelsel van een leven lang leren voor iedereen.

We hebben in Nederland een aantal jaren de tijd gehad, sinds de bijna-recessie in het begin van deze eeuw, om de tweedeling op de arbeidsmarkt te verminderen. Dat is echter niet gelukt en aanzetten daartoe, zoals het rapport van de Commissie Bakker, zijn resoluut naar de prullenbak verwezen. Nu de economische barometer snel daalt, is het draagvlak voor zo'n moderniseringsoperatie minder makkelijk te ontwikkelen. We vervallen opnieuw in de oude reflexen, zoals het massaal ontslaan van flexwerkers. Het is goed dat vakbonden, werkgevers en overheid zich nu hierover bekommeren, maar de hand in eigen boezem steken kan zeker geen kwaad.

(Brabants Dagblad 9 december 2008)

Deel 2 Crisis & krapte

8. Crisis betekent beslissingen nemen

De crisis moet worden aangegrepen om vooruit te kijken.

Hoewel ik mij terdege realiseer dat veel mensen te kampen krijgen met onzekerheid, zijn aan deze crisis ook positieve kanten te ontdekken. Het woord crisis komt uit het Grieks en betekent eigenlijk 'beslissend moment'. Mijn stelling is dat we in Nederland op het gebied van de modernisering van het arbeidsmarktbeleid de laatste jaren niet tot beslissingen hebben kunnen komen en dat de crisis ons nu dwingt dat wel te doen.

De belangrijkste uitdaging voor het arbeidsmarktbeleid is gelegen in het bieden van werkzekerheid aan iedereen. Werkzekerheid omschrijf ik als de zekerheid om aan het werk te komen, aan het werk te blijven en jezelf te kunnen verbeteren op de arbeidsmarkt. Werkzekerheid is iets anders dan baanzekerheid: de zekerheid van dezelfde baan bij dezelfde werkgever. Die laatste zekerheid is tegenwoordig minder makkelijk te bieden. Enerzijds omdat de ontwikkeling van de economie, de vraag naar arbeid en de werkgelegenheidsstructuur niet over lange tijd te voorspellen zijn; anderzijds omdat de bevolkingssamenstelling en de voorkeuren van mensen aan forse verandering onderhevig zijn. Het is daarom cruciaal dat mensen en bedrijven over een groot aanpassingsvermogen beschikken.

Wat betreft mensen zijn drie zaken essentieel: mentaliteit, capaciteiten en faciliteiten. Mensen moeten zich erop gaan instellen dat zij op de arbeidsmarkt meer moeten gaan bewegen. Maar daartoe moeten mensen wél de capaciteiten ontwikkelen en de faciliteiten aangeboden krijgen. Er is dringende behoefte aan vooruitziend personeels- en opleidingsbeleid en aan arbeidsmarktinstuties die systematisch werkzekerheid bevorderen. Mensen moeten zich blijvend kunnen ontwikkelen en als het nodig is tijdig naar een andere functie of baan kunnen overstappen, binnen of buiten het bedrijf of de eigen sector.

De afgelopen jaren is het niet gelukt om veel vorderingen te maken in het bouwen van werkzekerheidssystemen. De noodzaak werd onvoldoende ingezien en de 'polder' verzandde bovendien in een veel te enge discussie over het ontslagrecht. Nu zien we echter de opkomst van mobiliteitscentra, hernieuwde aandacht voor het belang van scholing en arrangementen voor de overstap naar een andere baan. Hoewel daarmee het bouwwerk zeker niet af is, levert de crisis ons in ieder geval meer besliskracht en een aantal bouwsteentjes op.

(UWV Arbeidsmarkt Journaal 2009 nr.1 p.27-27)

9. Is er werk na de deeltijd-ww?

De deeltijd-ww is niet de oplossing voor de crisis. Wat moet er nog meer gebeuren?

Cabaretier Freek de Jonge had in 1997 een nummer 1-hit met *Leven na de dood*. Bij de discussie over de voortzetting van de deeltijd-WW moest ik denken aan dit ironisch en hilarisch gezongen lied. Is er werk na de deeltijd-WW?

Vooropgesteld zij dat de uitgebreide werktijdverkortingregeling en haar opvolger de deeltijd-WW voor de Nederlandse situatie geen onzinnige maatregelen zijn. Dat het gaat om instrumenten waarvan het principe al tijdens de Tweede Wereldoorlog door de Duitse bezetter is ontworpen, doet daar niets aan af. Ook de steekhoudende juridische kritiek op het ontwerp van de deeltijd-WW, bijvoorbeeld op het punt van het recht op loon, mag niet tot een negatief eindrapport leiden. Wel is er terecht bezorgdheid over de financiering. Dat de overheid ook geld steekt in het bestendigen van de arbeidsmarktpositie van mensen is, na alle steun aan de doorgedraaide financiële sector, niet onbillijk. Maar de huidige regeling loopt het gevaar het karakter van een opneinderegeling te krijgen.

Mij gaat het vooral om het perspectief na de deeltijd-WW. Het is begrijpelijk dat werkgevers hun goede mensen willen vasthouden en dat werknemers gedeeltelijke WW verkiezen boven volledig ontslag. De deeltijd-WW kan de crisis echter niet oplossen en zal ook niet voor iedereen kunnen functioneren als overbruggingsregeling. Een deel van de bedrijven en sectoren zal niet zonder kleerscheuren uit de economische neergang komen. De crisis verandert de economie en de arbeidsmarkt. Willen we traditionele massaontslagen tegengaan, dan moeten mensen worden aangemoedigd om ook de mogelijkheden buiten hun bedrijf en sector te bezien. Hiertoe ontbreekt het echter aan instrumenten.

De overgang naar sectoren met veel vraag – het onderwijs, de zorg, de overheid, delen van de zakelijke dienstverlening – kan veilig worden verkend door middel van een detacheringregeling met terugkeeroptie. Te denken is aan een langere periode van detachering, zodat de werknemer en de potentiële nieuwe werkgever voldoende aan elkaar kunnen ruiken. Detacheren is ook nu al mogelijk, maar zou in het kader van de crisisaanpak kunnen worden gefaciliteerd. Extra scholing zal in veel gevallen noodzakelijk zijn. De overheid, scholingsfondsen en inlenende werkgevers zouden de kosten voor werving en scholing kunnen dekken. De oude werkgever zou de uitgespaarde ontslagvergoeding kunnen inzetten. De werknemer zelf kan eventueel een bijdrage leveren uit het verschil tussen loondoorbetaling en een WW-uitkering. Anders dan in de deeltijd-WW soupeert de werknemer geen WW-rechten op. Sommige werknemers zullen terugkeren naar hun oude werkgever, anderen zullen definitief de overstap maken naar een nieuwe werkomgeving. Daarover moeten we niet krampachtig doen.

Is er werk na de deeltijd-WW? Ik paraphraseer Freek: bevorder scholing en mobiliteit alle twee, er is werk na de, werk na de, werk na de deeltijd-WW!

(UWV Arbeidsmarkt Journaal 2009 nr.3 p.17)

10. Crisis vraagt van werknemer verbreding van vaardigheden (met Lans Bovenberg)

De introductie van een detachingsregeling biedt mogelijkheden voor 'proefwerken'.

De deeltijd-WW is aangescherpt en verlengd. Het is begrijpelijk dat bedrijven hun goede mensen willen behouden voor als de economie weer aantrekt. En werknemers zelf willen liever aan het werk blijven dan te worden ontslagen. Het probleem is niet alleen de financiering en het open-einde karakter. Regelingen als werktijdverkorting en deeltijd-WW maken bedrijven en hun werknemers te afhankelijk.

De deeltijd-WW kan voor lang niet iedereen functioneren als overbruggingsregeling tot het einde van de crisis. De economie en de arbeidsmarkt veranderen immers fundamenteel door deze crisis. Tegelijkertijd is er veel vraag in sectoren als de zorg, het onderwijs, de overheid en in delen van de zakelijke dienstverlening (zoals de beveiliging). Daarvan moet gebruik worden gemaakt door werknemers te stimuleren om meer om zich heen te gaan kijken.

Er gaapt een gat tussen enerzijds de huidige deeltijd-WW en anderzijds traditionele massa-ontslagen, zoals we die in de jaren tachtig hebben meegemaakt. Dat gat moet worden gevuld, vanuit de doelstelling dat mensen zoveel mogelijk een band met de arbeidsmarkt houden en geen arbeidsritme kwijtraken. Een breder pallet van arbeidsmarktinstrumenten is geboden.

Een mogelijkheid is de deeltijd-WW anders in te vullen. Werkgevers die deeltijd-WW aanvragen, moeten in de huidige regeling werknemers scholing bieden. Die scholingsverplichting zou ook ingevuld moeten kunnen worden door werknemers tijdelijk werkervaring te laten opdoen in een sector met veel vraag naar arbeidskrachten. Zo verbreden mensen hun vaardigheden en hun horizon op de arbeidsmarkt.

Een meer vergaande vorm van 'proefwerken' is het voor langere tijd detacheren, met terugkeeroptie, van werknemers van door de crisis getroffen bedrijven. Dit kan eventueel ook in deeltijd. Het voordeel van detacheren boven deeltijd-WW is dat de werknemer geen WW-rechten opsoupeert en dat het beroep op de collectieve middelen beperkter blijft.

Werkgevers kunnen ook nu al overtollige werknemers detacheren bij andere werkgevers. In de praktijk wordt daar ook wel gebruik van gemaakt. De overheid zou een Detachering van Ontslagbedreigde en Overtollige werknemers Regeling - Door-regeling - in het leven kunnen roepen om detachering in het kader van de crisis te faciliteren.

De inlenende werkgever zal in veel gevallen fors moeten investeren in scholing van de gedetacheerde werknemer, maar hij krijgt ook een potentiële werknemer op zicht. Omdat de gedetacheerde werknemer vaak niet direct volledig productief zal zijn, zal de oude werkgever veelal niet het volledige loon van de gedetacheerde werknemer vergoed kunnen krijgen. In ruil daarvoor zou

de oude werkgever, in het geval het ontslag uiteindelijk toch onvermijdelijk is, vrijgesteld kunnen worden van het betalen van een ontslagvergoeding.

De overheid zou dergelijke detacheringsovereenkomsten met een bepaalde minimumlengte (bijvoorbeeld 6 maanden) kunnen betrekken in de recent ingestelde regeling, waarbij een nieuwe werkgever euro 2500 voor scholing van een werknemer uit een andere sector krijgt, als hij dit bedrag ook zelf investeert.

Dit bedrag zou kunnen worden verhoogd, maar bij grotere bedragen hoort ook een aanzienlijke eigen bijdrage van de inlenende werkgever, bijvoorbeeld 75% boven de euro 5000. Eventueel kunnen assessment-, zoek- en bemiddelingskosten ook onder deze regeling worden gebracht. Ook de scholingsfondsen uit de oude en nieuwe sector kunnen een bijdrage leveren.

Een alternatief is dat het UWV een loonkostensubsidie verstrekt aan de inlenende werkgever. Ook van de werknemer zou een bepaalde eigen bijdrage kunnen worden gevraagd, die betaald wordt uit het verschil tussen de hoogte van de WW-uitkering en het loon dat wordt doorbetaald.

De bemiddeling kan met name voor kleinere bedrijven worden verricht door actieve privaat-publieke samenwerking van UWV-mobiliteitscentra, sectorale of regionale organisaties en uitzendbureaus. Voor de inlener is dat gunstig, omdat hij op die manier bespaart op de wervingskosten.

In de verdere toekomst zouden regionale arbeidsmarktinstanties, met de gemeenten als aandeelhouders, risicodragend kunnen worden. Zij hebben dan ook een grotere prikkel om mensen uit de bijstand te houden en daar eventueel tijdelijke loonkostensubsidies voor te benutten. Op die manier wordt werkzekerheid stelselmatig georganiseerd.

(Het Financieele Dagblad 29 juli 2009)

11. De vrijblijvendheid moet uit de crisisaanpak (met Lans Bovenberg)

De baangarantie behoort voor werknemers tot het verleden. De toekomst is de zekerheid op werk.

Nederland komt maar langzaam op stoom met het treffen van adequate maatregelen in het licht van de crisis. Dat heeft deels te maken met het gegeven dat we moeten investeren en geld moeten laten rollen op de korte termijn en tegelijkertijd moeten saneren voor de langere termijn. Overheid en sociale partners hebben zichtbaar moeite met deze spagaat die vraagt om nieuwe prioriteiten en heldere keuzen.

Behalve over kostbaar tijdverlies maken wij ons zorgen over de vrijblijvendheid van de huidige en voorgenomen maatregelen op de arbeidsmarkt. Neem bijvoorbeeld de mobiliteitscentra, het paradepaardje van de aanpak van Donner, de minister van sociale zaken. Hoewel er nu een landelijk dekkend netwerk van centra is, hoeven werkgevers zich er weinig aan gelegen te laten liggen.

Werkgevers hebben in ons land weinig prikkels, anders dan moreel van aard, om werknemers van werk naar werk te helpen. Dat geldt ook voor het benutten van de mobiliteitscentra. Het is niet verplicht en het levert bedrijven naar eigen inschatting weinig op. Vandaar dat teveel werkgevers hun overtollige werknemers nu op traditionele wijze over de schutting van het UWV Werkbedrijf kieperen. Dat dreigt daardoor vooral een registratie-instantie te worden.

Ook de werknemer die met ontslag wordt bedreigd, kent maar een beperkt aantal prikkels en mogelijkheden om actief en tijdig de stap naar een andere functie of baan te maken – ook al leidt dat in het begin tot een wat lager inkomen en tot verlies van de bij de oude baas opgebouwde ontslagbescherming. Hij of zij beschikt bijvoorbeeld niet over een eigen persoonlijk budget of trekkingsrechten voor het volgen van scholing.

Verder kennen noch het arbeidscontract noch de WW-voorwaarden een scholingsverplichting. Ook de mobiliteitscentra en andere partijen die mensen van werk moeten zien te verzekeren worden niet direct gestimuleerd om een succes te maken van werk-naar-werk trajecten. Dit kan veranderen door gemeenten in de betreffende regio risicodragend te maken voor de bemiddeling – een idee dat vorig jaar is geopperd door de Commissie Bakker.

Momenteel wordt door het kabinet druk gestudeerd op nieuwe arbeidsmarktmaatregelen zoals de deeltijd-WW. In sommige situaties kan deeltijd-WW inderdaad uitkomst bieden. Het is echter cruciaal dat de deeltijd-WW actief wordt gebruikt om naar nieuw werk te zoeken. Werkgevers moeten gestimuleerd worden werknemers te helpen nieuw werk te vinden als hun baan op het spel staat.

Het moet niet zo zijn dat werkgevers de deeltijd-WW uitsluitend gaan gebruiken als een tijdelijke subsidieregeling, waarna de betreffende werknemers alsnog op de klassieke wijze op straat worden gezet. En het moet ook niet zo zijn dat werknemers in deze regeling slechts gelaten blijven afwachten tot de lucht weer opklaart. Zowel de werkgever, de werknemer als de uitkeringsinstantie moet een helder belang krijgen bij het voorkomen van (langdurige) werkloosheid.

Werkzekerheid komt niet vanzelf van de grond. Het crisispakket zal stuifzand blijken als de polder te veel vrijblijvendheid laat bestaan voor individuele werkgevers, werknemers en de arbeidsbemiddeling. Daarmee wordt de kans gemist om in het kader van de crisisaanpak alvast bouwstenen aan te dragen voor een meer dynamisch, zeker én toekomstbestendig stelsel van arbeidsverhoudingen.

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft behoefte aan een *new deal*, een nieuw sociaal contract. Voor werknemers geldt dat werkzekerheid letterlijk de zekerheid van de toekomst is en dat baan zekerheid niet meer valt te garanderen. De economie zal zich de komende jaren immers ingrijpend herstructureren.

De samenleving zal door de krediet- en klimaatcrises en de vergrijzing moeten leren zuiniger met risico, krediet, energie en mensen om te gaan. Werknemers moeten meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling, zodat hun vaardigheden blijven aansluiten bij de veranderende noden in de samenleving.

Werkgevers moeten accepteren dat de baan van de werknemer een schakel in zijn of haar loopbaan is en dat mensen letterlijk vooruit moeten kunnen. Zij hebben een 'ketenverantwoordelijkheid' en moeten investeren in hun werknemers met het oog op de toekomst, ook als die toekomst buiten het bedrijf ligt. Dit nieuwe sociale contract mag allesbehalve vrijblijvend zijn.

(Trouw 24 maart 2009)

12. Trek de grote huizenbouw vlot (met Ad Smeulders)

De woningbouw is van enorm belang voor de werkgelegenheid. Er zijn maatregelen nodig om de bouw te stimuleren.

Door de crisis zal de komende jaren het geplande aantal nieuwbouwwoningen niet worden gerealiseerd. Vervelend voor hen die nog niet over een passende woning beschikken, vervelend door het wegvallen van een substantieel deel van de werkgelegenheid, maar ook vervelend voor de schatkist.

Stel dat er in één jaar 20.000 geplande woningen, met een gemiddelde vrij-op-naam prijs van 240.000 euro niet worden gebouwd, dan betekent dat voor de overheid een derving aan omzetbelasting en legeskosten in de orde van grootte van 1 miljard euro.

De overheid wil in verband met het creëren van extra werkgelegenheid volop investeren in de infrastructuur. Op zich een goede zaak, die op lange termijn zeker revenuen zal opleveren, maar die op korte termijn een fors beslag legt op de al bijna lege schatkist. Wat de bouw betreft, denkt men vooralsnog aan meer kleinschalige maatregelen ter stimulering van de werkgelegenheid, zoals isolerende voorzieningen en restauratie van monumenten. We verbazen ons erover dat er kennelijk niet over wordt nagedacht of op enigerlei wijze de 20.000 woningen, die naar het zich laat aanzien door ontwikkelaars op de lange baan worden geschoven, toch gebouwd zouden kunnen worden.

Hier zou een rol voor de overheid kunnen zijn weggelegd als risicodragend financier of zelfs ontwikkelaar. Men zou eenmalig 20.000 woningen onbelast kunnen doen realiseren, zonder heffing van btw en legeskosten, ofwel met een korting van circa 20 procent. Dat geld mist de schatkist anders immers toch. De risico's van deze maatregel zijn heel beperkt. De behoefte aan woonruimte is immers stabiel, ook in en na de crisistijd. Zou zo'n investeringsprogramma van circa 4 miljard euro (het aantal woningen keer de prijs, min de belastingen en leges) geen uitstekende stimulans zijn voor de economie? In directe zin zijn hier globaal al 16.000 manjaren aan arbeid mee gemoeid en er zullen ook forse indirecte effecten zijn voor de werkgelegenheid. Denk bijvoorbeeld aan alle bouwproducten die buiten de bouwplaats worden vervaardigd. In tegenstelling tot de eerder genoemde kleinschalige investeringsmaatregelen zal, na de verkoop van de woningen, deze investering al grotendeels door de kopers zijn terugbetaald. De korting moet het voor de potentiële koper, waaronder zeker ook starters op de woningmarkt, verleidelijk maken zo'n woning te kopen. Immers na de crisis zal zo'n woning grosso modo zijn normale vrij-op-naam prijs weer waard zijn. Overwogen zou kunnen worden om de Rijksgebouwendienst als ontwikkelaar in te schakelen of eventueel, om er zeker van te zijn dat de financiële voordelen bij de kopers van de woningen terecht komen, de niet-commerciële woningcorporaties, of commerciële partijen die bereid zijn de projecten tegen kostprijs te realiseren. Om de aankoop van zo'n woning nog aantrekkelijker te maken, zou alleen het huis verkocht kunnen worden, waarbij de grond voorlopig in erfpacht wordt uitgegeven.

In beginsel kunnen alle braakliggende terreinen in Nederland voor de regeling in aanmerking komen. Er kan daarnaast een snelle inventarisatie plaatsvinden van de vele plannen die reeds op de plank liggen. Afhankelijk van de kwaliteit kan besloten worden alsnog tot uitvoering over te gaan. De projecten moeten geen crisissfeer uitstralen, maar met het oog op duurzaamheid, qua grootte en uitstraling de tand des tijds kunnen weerstaan.

(Brabants Dagblad 19 maart 2009)

13. Donner, denk ook aan de outsiders op de arbeidsmarkt (met Irmgard Borghouts)

Binnen de crisismaatregelen zoals de deeltijd-ww, moet ook worden gezocht naar manieren om iets te doen voor de jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

Er is veel te doen over de oplopende jeugdwerkloosheid. Zeker voor jonggehandicapten wordt de situatie precair. Recent demonstreerden zij (Wajongers) al in Eindhoven uit angst dat ze moeilijk aan het werk komen. Deze vrees is terecht. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen, of het nu crisis is of niet. De crisis maakt het vooruitzicht voor jonggehandicapten aanzienlijk slechter, omdat de banen nu helemaal niet voor het oprapen liggen.

Minister Donner maakte bekend dat hij de regeling voor deeltijd-WW gaat verlengen, hoewel over de precieze invulling nog wordt gediscussieerd. Vanuit het bedrijfsleven is de roep om een regeling als deeltijd-WW te verdedigen. Natuurlijk wil een bedrijf zijn goede krachten niet kwijt. Als het economisch weer beter gaat, willen werkgevers graag over deze mensen kunnen beschikken. En ook werknemers willen liever gedeeltelijk aan het werk blijven dan helemaal werkloos worden.

We moeten echter in de periode die de crisis nog voortduurt, de inspanningen en financiële ondersteuning niet beperken tot de mensen die al werk hebben en die over veel vaardigheden en ervaring beschikken. Er moet ook oog blijven voor de outsiders, mensen die een uitkering hebben en graag aan het werk willen. De arbeidsmarkt moet een tweestromenland blijven. In de economische neergang in de jaren '80 werden grote groepen als onbemiddelbaar bestempeld. Deze mensen kregen een uitkering en naar hen werd verder niet omgekeken. Zo ontstond een granieten bestand. Deze reflex moet nu worden vermeden. Het niet gebruiken van menselijk talent is niet alleen onrechtvaardig, maar ook maatschappelijk kostbaar. Bovendien zal de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing op termijn weer krapte kennen.

De jonggehandicapten zijn een speciale groep die de afgelopen jaren enorm snel is gegroeid. De toenemende instroom in de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten komt door een toenemend aantal jongeren met de diagnose autisme, doorstroom vanuit de bijstand en het stijgend aantal jongeren dat instroomt vanuit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Momenteel zitten ruim 178.000 mensen in de Wajong-regeling en de verwachting is dat dit aantal toeneemt tot liefst 425.000 in 2040.

Wajongers hebben vaak geen of weinig werkervaring. Het gaat om mensen met een verschillende achtergrond en een gevarieerde opleiding, van hoog tot laag. Onbekend maakt onbemind. Werkgevers weten vaak niet goed wat jonggehandicapten wél kunnen en hebben een stereotype beeld. Werkgevers die ze

al in dienst of in de familiekring hebben, blijken aanzienlijk positiever te staan tegenover deze groep dan andere werkgevers.

Er is voor de crisis reeds een reeks maatregelen genomen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken jonggehandicapten in dienst te nemen. Zo kan de werkgever gebruikmaken van loondispensatie. Dit betekent dat de werkgever slechts een gedeelte van het minimumloon betaalt. Ook zijn er subsidies beschikbaar om hulpmiddelen aan te schaffen of bepaalde voorzieningen op de werkplek te treffen. Toch lijken deze financiële maatregelen nog niet het gewenste effect te hebben en zeker niet onder de huidige omstandigheden. Daarom moeten we nu bezien welke kansen de crisis biedt en hoe we slimme combinaties kunnen maken tussen deeltijd-WW en reïntegratie. In bedrijven waar nu deeltijd-WW is aangevraagd, ligt het werk voor een groot deel stil. De machines en het materiaal kunnen heel goed voor scholing worden ingezet. Een voorwaarde voor de deeltijd-WW is dat werknemers scholing wordt aangeboden om hun kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Scholing kan echter ook breder worden opgevat: niet alleen scholing ontvangen, maar ook scholing geven. Werknemers die nu tijdelijk weinig te doen hebben, zouden ingezet kunnen worden om jonggehandicapten op te leiden en praktijkervaring op te laten doen.

Het mes snijdt dan aan twee kanten. Jonggehandicapten krijgen de kans werkervaring op te doen met behoud van hun uitkering. Werkgevers en werknemers maken kennis met een Wajonger en doen in het kader van de deeltijd-WW ervaring op met jongeren met een beperking. Hopelijk verdwijnt daardoor de koudwatervrees bij de werkgevers. Het begeleiden van jonggehandicapten op de werkvloer kost tijd. Die tijd is er momenteel, dus laten we die zinvol benutten. Wanneer een werkgever nu ervaring opdoet met een jonggehandicapte zal hij in de toekomst eerder geneigd zijn om een jonggehandicapte in dienst te nemen. Ook onder werknemers zullen onterechte vooroordelen afnemen. Daarmee bewijzen we zowel kwetsbare groepen als de arbeidsmarkt een dienst. Donner heeft de Kamer toegezegd de deeltijd-WW nog voor de zomer te evalueren. Het zou goed zijn als hij ook de mogelijkheden bekijkt om het rendement van de regeling op deze manier te verhogen.

(Brabants Dagblad 1 juli 2009)

14. Crisis lost schaarste op de arbeidsmarkt niet op

Het is crisis in Nederland, maar hoe zit het nu met de krapte op de arbeidsmarkt die werd verwacht?

De Nederlandse economie staat een 'historische krimp' te wachten van 4,75% in 2009, gevolgd door een krimp van 0,5% in 2010. Ook zal volgens het Centraal Planbureau massawerkloosheid ontstaan. Bijna een op de tien mensen zal rond 2010 zonder werk komen te zitten. Deze sombere berichten lijken niet goed te rijmen met de lichtpuntjes die organisaties als de G8 signaleren.

Het punt is echter dat de arbeidsmarkt met veel vertraging reageert op de economische ontwikkelingen. De werkgelegenheids crisis dendert om die reden nog langere tijd door. Er is bovendien sprake van een kettingreactie dan wel domino-effect. Sectoren en bedrijven die inzakken, sleuren ook andere sectoren en bedrijven mee, zoals toeleveranciers.

Een tweede ongerijmdheid betreft enerzijds het vooruitzicht van hoge werkloosheid, dus een ruime arbeidsmarkt, en anderzijds de verwachting van een uiterst krappe arbeidsmarkt. Voor het laatste hebben beleidsmakers en wetenschappers krachtig gewaarschuwd. Wie herinnert zich bijvoorbeeld nog het rapport van de Commissie Bakker (Commissie Arbeidsparticipatie) dat vorig jaar net voor de zomer verscheen. In dat rapport wordt geadviseerd alle zeilen bij te zetten om de arbeidsparticipatie te verhogen. Deze commissie stelde dat Nederland voor het eerst in haar geschiedenis een krimpende beroepsbevolking zal hebben en dat dat leidt tot een structureel andere situatie waarin er meer werk is dan er mensen zijn.

Nu, precies een jaar later, kunnen dit wrange en onbegrijpelijke woorden lijken. Dat is zeker het geval voor de mensen die intussen thuiszitten of die vol spanning afwachten of zij op de ontslaglijst van hun werkgever terecht komen. Ook grote groepen jongeren die na de vakantie op de arbeidsmarkt komen, zullen helaas aan den lijve ondervinden dat de arbeidsmarkt hen relatief weinig te bieden heeft. De grote vraag is echter of hier sprake is van een tijdelijke situatie, of dat het perspectief van een aanbiedersmarkt, zoals economen dat noemen, nu definitief of voor een lange periode moet worden ingeruild voor het sombere vooruitzicht van langdurige werkloosheid.

De arbeidsmarkt kent één fundamentele wet: die van vraag en aanbod. Deskundigen verwachtten tot voor kort dat de vraag naar arbeid zou toenemen en het aanbod van werknemers zou afnemen. Daardoor zou een enorme mismatch ontstaan. Aangenomen kan worden dat als gevolg van de crisis de vraag naar arbeid, dus het aantal vacatures en nieuwe banen, in ieder geval tot 2011 zal achterblijven bij de oorspronkelijke verwachting. Op een aantal groeisectoren, zoals het onderwijs en de zorg, is deze ontwikkeling echter niet van toepassing. Deze sectoren kennen ook op dit moment nog veel vacatures.

Tegelijkertijd zal het aanbod van arbeid slinken. Dat is een demografische wetmatigheid. Door vergrijzing en ontgroening neemt de potentiële beroepsbevolking de komende decennia met bijna een miljoen mensen af. Vanaf 2010 daalt zelfs het aantal mensen dat het werk zou kunnen doen. De talrijke generatie van babyboomers gaat de komende jaren met pensioen. Hoewel de overheid de

arbeidsparticipatie van ouderen op peil wil houden, is het bovendien aannemelijk dat tijdens de crisis meer ouderen dan gewoonlijk de arbeidsmarkt vervroegd zullen verlaten. Zij zullen niet makkelijk terugkeren. Jongeren, die sowieso steeds later de arbeidsmarkt betreden, zullen in het licht van de crisis mogelijk hun entree uitstellen en langer doorstuderen. De stroom arbeidsmigranten zal niet opdrogen, maar een deel van de huidige buitenlandse arbeidskrachten zoekt zijn heil voorlopig weer even in het thuisland.

Wat levert deze som nu op? Voorspellen is moeilijk. Krapte is ongetwijfeld de structurele onderstroom op de arbeidsmarkt. Maar het is zeer waarschijnlijk dat er op een termijn van een jaar of twee in bedrijfstakken als bouw, industrie en transport geen algemeen tekort aan mensen zal zijn. Eerder een teveel. In de branches onderwijs en zorg zal dat anders liggen, tenzij veel overtollige werknemers daar via omscholing aan de slag kunnen worden geholpen. Op de langere termijn zal het spook van de werkloosheid weer worden afgelost door het spook van de krapte. Uit twee kwaden is dat zeker te verkiezen.

(Brabants Dagblad 20 juni 2009)

15. Kansen voor sportieve MBO-ers in de kinderopvang (met Jan Posthumus)

Leid sportieve jongeren die werkloos zijn op tot beweegspecialist, zodat kinderen meer gaan bewegen en overgewicht wordt teruggedrongen.

De kinderopvang is sterk groeiend en in ontwikkeling. Diverse organisaties zoeken naar mogelijkheden om te komen tot dagarrangementen waarin voor kinderen een divers en uitdagend aanbod van activiteiten kan worden gedaan. Dat is maatschappelijk en economisch van cruciaal belang, want op die manier kunnen de talenten van ouders die nu nog niet of weinig werken beter worden benut. Dat geldt vooral voor de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Er is tegelijkertijd ook winst te behalen op een ander gebied. Kinderen bewegen te weinig en overgewicht is intussen een ernstig probleem. Er is steeds meer bewuste aandacht nodig om jonge kinderen voldoende te laten bewegen. De leefomgeving is vanwege druk verkeer of bebouwing vaak niet meer geschikt om lekker buiten te spelen. Daarbij komen, zeker de laatste tijd, helaas ook nog de aspecten van onveiligheid. Naast de leefomgeving zijn er nog andere factoren te noemen zoals de beperkte tijd die (tweeverdienende) ouders tegenwoordig hebben. Ook de computer en de tv zijn belangrijke factoren die het bewegen van kinderen ontmoedigen. Op 23 november 2009 is het nieuwe Convenant Gezond Gewicht afgesloten, aangejaagd door Paul Rosenmöller. De ambitie is geformuleerd dat Nederlandse jongeren over vijf jaar de gezondste van Europa zijn. Daarvoor moet er echter nog veel gebeuren.

Voor veel kinderopvangorganisaties is bewegen een belangrijk aspect in hun visie en daarmee een speerpunt in hun beleidsplannen. Natuurlijk wordt en werd er al veel aan bewegen gedaan, echter vaak zonder de inzet van een collega met specifieke (beweeg)competenties. Verreweg de meeste kinderopvangorganisaties zitten in, aan of op een hele korte afstand van een basisschool. Met de school is vrijwel altijd afgestemd dat het speellokaal of de gymzaal als ruimte voor de naschoolse opvang gebruikt kan worden. Maar er zijn nieuwe concepten nodig en deze kunnen tevens voor HBO- en (in het bijzonder) MBO-leerlingen, werkloos of nog studerend, een opstap vormen naar de arbeidsmarkt.

Op basis van eigen ideeën en het inventariseren van de behoefte in de kinderopvang heeft het Tilburgse Buro voor bewegingsontwikkeling (BBO) het concept Beweeg!Opvang™ ontwikkeld. In dit concept levert BBO lesgevers die ter plekke – op de kinderopvanglocatie – beweegactiviteiten verzorgen. Deze lesgevers worden 'beweegspecialisten' genoemd, om te benadrukken dat zij verantwoordelijk zijn voor diverse sport- en spelactiviteiten in het arrangement van de naschoolse opvang. De lesgevers zijn opgeleid aan sporthogeschole (HBO) of ROC's sport en bewegen (MBO). Zij krijgen de benodigde begeleiding en coaching. Naast collectieve bijscholingsdagen is er voor alle lesgevers individuele coaching 'on the job'. Op die manier vindt ter plekke kwaliteitscontrole en verbetering plaats. Het concept is zeer succesvol. Zonder enige acquisitie van nieuwe BSO-locaties (buitenschoolse opvang) is de vraag naar lesgevers nu al twee jaar groter dan het aanbod. Hier liggen kansen voor de arbeidsmarkt, in het bijzonder in tijden van crisis, jeugdwerkloosheid en slinkende gemeentelijke budgetten. Het gaat om banen met

een relatief kleine omvang, die vooral een doorstroomkarakter hebben. Dat past uitstekend in het idee van een transitionele arbeidsmarkt.

Het idee is nu om samen met de gemeente en het UWV een selectie te maken van sportieve jongeren die momenteel werkloos zijn en die voor een gedeelte al een MBO-diploma hebben. Voor deze jongeren wordt gekeken (bijvoorbeeld via een EVC-procedure – vaststelling van elders verworven competenties) waar zij nog aanvullende scholing nodig hebben om te voldoen aan de eisen voor de naschoolse sportopvang. De kwalificatie-eisen in de buitenschoolse opvang zijn:

- MBO- Sport- en bewegingsleider (niveau 3)
- MBO- Sport en bewegingscoördinator (niveau 4)
- MBO- Sport en Bewegen (niveau 3 en 4)

Het benodigde opleidingsprogramma kent een hele praktische opbouw: in de ochtenden kan de theorie worden behandeld en in de middagen wordt de theorie toegepast op een stageplaats in de naschoolse opvang. Voor de kinderopvang heeft de inzet van beweegspecialisten diverse voordelen:

- de huidige krapte met betrekking tot personeelsleden voor de BSO's neemt af c.q. de capaciteit voor kindplaatsen groeit;
- gedurende de opleiding maken de BSO's dankbaar gebruik van sportieve stagiaires;
- BSO's kunnen met opgeleide beweegspecialisten een belangrijke stap zetten in het (gaan) aanbieden van sport- en spelarrangementen aan kinderen;
- leegstaande accommodaties worden optimaal gebruikt;
- er wordt een gerichte en kwalitatief hoogwaardige bijdrage geleverd aan het bevorderen van de gezondheid van kinderen en het voorkomen van overgewicht. Ook ontwikkelen de kinderen sociale vaardigheden en een positief lichaamsbewustzijn..

De opleiding kan verzorgd worden door het Bureau voor bewegingsontwikkeling (BBO) in samenwerking met het ROC. BBO heeft inmiddels op basis van de markt vraag al een scholingsprogramma voor pedagogisch medewerkers - werkzaam in de kinderopvang - opgezet. Dit lopende programma stelt pedagogisch medewerkers in staat tijdens de naschoolse opvang meer met bewegen te kunnen doen. Het voorstelde programma kan daar uitstekend bij aansluiten.

Op deze manier kan de behoefte aan een meer beweeglijke arbeidsmarkt, waarvoor alom wordt gepleit, en de bestrijding van jeugdwerkloosheid worden gecombineerd met de dringende noodzaak om kinderen meer te laten bewegen.

16. Zorg voor groene uitstroom uit de uitkering (met Irmgard Borghouts)

Van verbetering van het klimaat kan werk worden gemaakt door uitkeringsgerechtigden een opleiding te geven tot duurzaamheidsadviseur.

Hoewel Nederland economisch gezien uit de recessie is gekropen, blijven de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zorgwekkend. Het aantal mensen dat werkloos wordt en in de WW of bijstand belandt, blijft gestaag doorgroeien. Tegelijkertijd worden de gemeentelijke budgetten om deze mensen weer aan het werken te helpen fors krappere. Ook in dat opzicht zijn de vooruitzichten niet rooskleurig, want er zal

nog jaren worden bezuinigd om de overheidsfinanciën weer op orde te krijgen. De terechte angst bestaat dat veel mensen langdurig aan de kant zullen komen te staan. De huidige crisismaatregelen, zoals de deeltijd-ww, zijn vooral gericht op mensen die nog werk hebben.

We hebben dringend behoefte aan slimme combinaties van reïntegratie- en werkgelegenheidsbeleid met andere maatschappelijke prioriteiten. Eén van de grootste uitdagingen is de noodzaak om de economie te verduurzamen. Het vergroenen van processen, producten, diensten en daarmee ook van banen. Wij stellen voor om deze doelstelling te combineren met de bestrijding van de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt.

Het voorstel is als volgt. Geef mensen zonder baan een korte, basisopleiding tot duurzaamheidsadviseur (DUA), gericht op MKB-bedrijven en kleine instellingen (denk aan basisscholen, kinderdagverblijven etc.). Het ontbreekt deze kleine bedrijven en instellingen nu vaak aan tijd en kennis om zich in duurzaamheidsaspecten te verdiepen. Formuleer als doelstelling dat alle plaatselijke bedrijven en instellingen in die categorie binnen een jaar worden bezocht door zo'n adviseur. Zij krijgen op basisniveau een gratis duurzaamheidscheck en praktisch advies. Er wordt gekeken naar energie- en waterverbruik (denk aan zogenoemde lekstroom), isolatie, transport, het energielabel van specifieke apparatuur, zoals computers en printers, en afvalscheiding- en verwerking. De adviseurs voeren uiteraard zelf geen eventuele werkzaamheden uit, dat is voor het reguliere bedrijfsleven, maar kunnen wel als doorverwijzers fungeren.

De begeleiding van dit innovatieve en ambitieuze programma kan worden verzorgd door HBO- of universitaire studenten, die ook het totaal aan verzamelde gegevens en oplossingen kunnen analyseren. Zo neemt de kennis over duurzaam bedrijfsbeleid toe en daarmee kunnen ook andere bedrijven en gemeenten hun voordeel doen. Een werkloze met een secretariële opleiding kan de administratie van het project verzorgen. De werkzaamheden kunnen bestaan uit het selecteren van de MKB bedrijven en het vervolgens maken van afspraken voor de DUA's.

Behalve voor het klimaat levert het voorgestelde programma winst op voor verschillende partijen. In de eerste plaats uiteraard voor de uitkeringsgerechtigden. Zij krijgen scholing en een kans om weer bij bedrijven en instellingen over de vloer te komen. Een georganiseerde ontmoeting, om het zo te noemen. Bij het toewijzen van de soorten bedrijven aan de adviseurs kan vanzelfsprekend rekening worden gehouden met de achtergrond en interesse van deze mensen. Iemand die eerder in de administratieve dienstverlening werkzaam was, kan op bezoek gaan bij kantoren, of juist voor een andere sector kiezen. Door de toegevoegde opleiding en ervaring worden de betrokkenen niet meer als een 'groentje' gezien. Vooral voor jongeren is dit van enorme betekenis. Werkloze jongeren geven aan dat het voor hen van het grootste belang is dat zij de binnenkant van bedrijven zien, om zo betere vervolgkeuzes te kunnen maken. Het aantal banen in de duurzaamheidssector zal in de toekomst verder toenemen, evenals de aandacht voor duurzaamheid binnen traditionele branches.

De bezochte bedrijven zullen in veel gevallen met het advies in de hand snel kostenbesparingen kunnen bereiken. Een betere zorg voor de omgeving, is meestal ook goed voor de portemonnee. Dat geldt uiteraard ook voor de gemeentelijke uitgaven voor het milieu. Ook op die manier snijdt het mes aan meerdere kanten. En ten slotte, zoals we al aangaven, is het vergroeningsprogramma ook goed voor de regionale werkgelegenheid.

Hoe kan dit programma voor groene uitstroom uit het WW- en bijstandbestand worden gefinancierd? In de eerste plaats kunnen reguliere middelen worden ingezet, zoals het werken met behoud van de huidige uitkering. Aanvullend, bijvoorbeeld voor het scholingsprogramma, kunnen andere middelen worden gezocht. Zo zou in de zuidelijke provincies een verantwoord en passend beroep kunnen worden gedaan op de zogenoemde Essent-gelden, ontstaan door de verkoop van Essent aan het Duitse RWE, die intussen zijn ontvangen. En wellicht zijn er landelijk of provinciaal nog andere potjes voor verduurzaming die kunnen worden ingezet.

In het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid staat men nu voor een cruciale keuze. Besloten kan worden, ook in het licht van de bezuinigingen, dat het niet haalbaar is om een grote groep cliënten terug naar de arbeidsmarkt te brengen. Deze keuze is ook in de jaren tachtig gemaakt. Wij vinden dat deze optie niet meer van deze tijd is en dat creatieve oplossingen moeten worden gezocht om mensen actief en mobiel te houden. Goed bekeken heeft duurzaamheid drie dimensies: ecologisch, economisch en, last but not least, sociaal. De toekomst ligt in de versterking van de verbinding van deze drie dimensies.

Naschrift van de auteurs: dit voorstel werd ontwikkeld tijdens een werkbezoek aan Kopenhagen, eind november 2009, kort voordat daar de internationale klimaatop werd gehouden.

17. Gesprek over ambities leidt tot meer vrouwen op de arbeidsmarkt

(Met dank aan collega-onderzoekers van Reflect)

De arbeidsparticipatie moet omhoog. Meer vrouwelijk talent kan naar de arbeidsmarkt worden getrokken door met vrouwen echt in gesprek te gaan over hun ambities.

De meerderheid van arbeidsmarktdeskundigen is het erover eens dat de arbeidsparticipatie omhoog moet, om de gevolgen – financieel en organisatorisch – van de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking op te vangen. Vanuit dit perspectief wordt met begerige ogen naar vrouwen gekeken. Bij vrouwen zit, anders dan bij mannen, nog behoorlijk wat ruimte voor het vergroten van hun arbeidsparticipatie: nog meer vrouwen zouden aan het werk kunnen gaan en veel vrouwen zouden meer kunnen uren kunnen gaan werken en langer kunnen doorwerken. In 2007 wilden 103.000 vrouwen wel werken, maar waren hiervoor niet op korte termijn beschikbaar, bijvoorbeeld omdat ze bezig waren met het afronden van een studie. Nog eens 151.000 vrouwen waren wel op korte termijn beschikbaar, maar zochten niet actief naar werk. Verder gaven 1,9 miljoen van de vrouwen die niet tot de beroepsbevolking behoorden aan helemaal geen baan te willen van twaalf uur of meer per week, of hier niet toe in staat te zijn.

Vrouwen hebben op de toekomstige arbeidsmarkt de broek aan, de arbeidsmarkt moet en zal 'feminiseren', maar hoe kan het vrouwelijke talent daadwerkelijk naar de arbeidsmarkt worden gelokt? Over deze vraag hebben talloze taskforces en experts zich gebogen. Consensus over de te treffen maatregelen is echter ver te zoeken. Wat is zinnig en onzinnig?

Een terechte observatie is dat zich op de arbeidsmarkt al een stille en autonome revolutie voltrekt, wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen. Steeds meer vrouwen zijn gaan werken. In 1987 had 35% van de vrouwen van 15 tot 65 jaar een baan van twaalf uur of meer per week. Op dit moment ligt het arbeidsparticipatiecijfer van vrouwen op 60 procent, tegen 78 procent onder mannen. De groei van de beroepsbevolking komt vanaf 2001 zelfs geheel voor de rekening van vrouwen. Ook stoppen de meeste vrouwen niet meer met werken na het krijgen van een kind.

Nederland is niet langer een kostwinnerland, waarin uitsluitend de man zorg droeg voor het gezinsinkomen. Ook doen vrouwen het op de opleidingen inmiddels beter dan mannen. Deze verandering is van culturele aard en daardoor moeilijk te beïnvloeden, zoals Marike Stellinga opmerkt in haar vurige verhandeling over de mythe van het glazen plafond.

Typend voor Nederland is wel dat vrouwen meer dan elders in deeltijd werken. Wereldkampioen voetbal zijn we nooit geworden (en de kans is klein dat dat nog gaat lukken), maar wereldkampioen deeltijd werken zijn we wel. 70 procent van de Nederlandse vrouwen werkt part-time. Gemiddeld bedraagt een deeltijdbaan 25 uur per week, dat wil zeggen bij de vrouwen die meer dan 12 uur werken, maar een grote groep vrouwen heeft veel kleinere banen. En daar zit weinig verandering in. Opvallend is dat het arbeidsmarktgedrag en de deeltijdvoorkeuren van vrouwen met en zonder kinderen niet enorm uiteenlopen. Stellinga concludeert daaruit dat Nederlandse vrouwen veel te kiezen hebben en met de huidige keuzes heel gelukkig zijn.

Negatieve prikkels, zoals het intrekken van de zogenoemde aanrechtsubsidie, de belastingkorting voor de niet-werkende partner, zullen onvoldoende effect sorteren. En een financiële sanctie voor hoogopgeleide vrouwen die stoppen met werken is ronduit als betuttelend te beschouwen. Van quota voor meer vrouwen in topfuncties, zoals ingevoerd in Noorwegen, is niet alle heil te verwachten.

Er zijn zeker nog enige knelpunten aan te wijzen in voorzieningen voor kinderopvang en verlof, waar de overheid in het verleden enerzijds een traag en anderzijds een zwalkend beleid heeft gevoerd. Op advies van maatschappelijke organisaties gaat het kabinet de wettelijke regelingen voor aanpassing van de arbeidsduur, ouderschapsverlof, en kortdurend en langdurend zorgverlof flexibiliseren en vereenvoudigen. Betaald zorgverlof voor vaders van pasgeboren kinderen zal daar overigens niet inzitten, omdat het te duur wordt bevonden.

Belangrijker zijn de volgende zaken. Op het werk zelf is nog een wereld te winnen voor actieve flexibilisering, zoals de FNV dat in de jaren negentig al noemde. De arbeidstijden zijn, evenals de schooltijden, in de praktijk nog lang niet flexibel genoeg. Het aantal te werken uren zou over een langere periode moeten worden bekeken, met mogelijkheden om in bepaalde periodes gemakkelijk meer of minder te werken en een eindafrekening op resultaat in plaats van aanwezigheid. Werkgevers en leidinggevenden, merendeels mannen, hebben overdreven last van verlatingsangst, in de zin dat zij nog te weinig ruimte bieden aan thuis- en telewerk en het werken op andere dan kantoor tijden. Daar bovenop denken zij nog al te vaak dat topfuncties alleen maar met een inzet van minimaal 40 uur kunnen worden ingevuld. Deze belemmeringen gelden voor vrouwen, maar zeker zo sterk voor mannen. Juist dat laatste feit maakt dat gesprekken tussen partners aan de keukentafel over de verdeling van werk- en zorgtijd al in hoge mate voorgebakken zijn. Mannen hebben minder te kiezen en daardoor vrouwen ook.

In de tweede plaats is het van groot belang om vrouwen niet als een uniforme groep aan te spreken. Hun situaties en omstandigheden zijn uiterst verschillend en worden onder meer door bepaald door de hoogte van de opleiding, door cultuur (denk aan de groep allochtone vrouwen die nog nauwelijks buitenshuis komt) en leeftijd. En niet alle vrouwen zijn moeder, zoals het beleid wel eens lijkt te vergeten. Werkgevers moeten om die reden individuele afspraken maken met vrouwen (overigens ook met mannen) – zogenoemde *i-deals* - waardoor maatwerk mogelijk is. Anders haken vrouwen af, of kiezen ze voor het zzp'schap.

Die gesprekken met vrouwen moeten vroegtijdig gaan over hun ambities. Vrouwen zijn niet minder ambitieus dan mannen, maar hebben vaak wat andere, bredere ambities. Voorkomen moet worden dat te laat, bijvoorbeeld pas na de geboorte van een kind, over die ambities wordt gesproken. Dan laat een werkgever kansen liggen om met samen met de vrouw te bekijken hoe veranderingen in de arbeids- en privésituatie kunnen worden gefaciliteerd, zodat geformuleerde ambities toch kunnen worden waargemaakt.

Feminisering van de arbeidsmarkt is al met al een wenkend perspectief. Maar vrouwen zullen hun talenten alleen in hogere mate kunnen en willen inzetten als arbeidsorganisaties echt met hen in gesprek willen gaan.

18. Een Esperanto voor de arbeidsmarkt: E-portfolio for all!

(met Theo Mensen, Rens de Groot, Hans Kamps en Theo Bovens)

Door middel van E-portfolio's zijn de gevraagde en aangeboden kwalificaties op de arbeidsmarkt beter bij elkaar te brengen, zowel in tijden van crisis als krapte.

Inzetbaarheid, nu en op de arbeidsmarkt van de toekomst, is de laatste jaren terecht de belangrijkste focus van het arbeidsmarktbeleid geworden. Echter, een van de kernproblemen op de arbeidsmarkt, zoals op alle markten, is het gebrek aan transparantie. Dat leidt ertoe dat de match tussen vraag en arbeid vaak slecht, te laat en met veel extra kosten tot stand komt. Het ontbreekt aan een goed systeem voor het uitdrukken van de geboden en gevraagde kwalificaties. Mensen, werkzoekend of werkend, bezitten veel meer vaardigheden en competenties dan blijkt uit hun officiële diploma's of uit de vorige baan die ze hebben gehad. Maar de meeste mensen zijn er zich niet van bewust dat zij dit op de arbeidsmarkt te gelde kunnen maken. Daardoor is het extra moeilijk om in slechte economische tijden mensen aan een nieuwe baan te helpen. In tijden van krapte is het probleem nog urgenter: veel mensen zouden uitstekend inzetbaar zijn in een vacante functie, maar komen door de genoemde onwetendheid niet in aanmerking of bieden zich niet aan.

Intussen zijn er oplossingen bedacht waarmee deze problemen zijn aan te pakken. Alle competenties en vaardigheden van mensen zijn uitstekend op te slaan in een zogenaamd E-portfolio: gestandaardiseerde of zelfs gecertificeerde elektronische dossiers die mensen zelf kunnen aanmaken en bijhouden en waarvan de inhoud zoveel mogelijk is gevalideerd. Ook vindt de methode van het vastleggen van elders verworven competenties – EVC – steeds meer ingang. Iemand die bijvoorbeeld jarenlang voorzitter van een ouderraad is geweest, kan deze ervaring letterlijk laten waarderen. Dit soort ervaring kan vervolgens worden vastgelegd in een ervaringscertificaat en worden toegevoegd aan het E-portfolio.

Ieder lid van de (potentiële) beroepsbevolking zou het recht moeten hebben op een regelmatige bepaling van de competenties waarover men beschikt. Werkgevers die overgaan tot ontslag zouden verplicht moeten worden (bij CAO of wet) de betreffende mensen een bijgewerkt E-portfolio mee te geven, waaruit concreet blijkt in welke mate hun menselijk kapitaal tijdens het dienstverband is ontwikkeld. Niemand de poort uit zonder een E-portfolio!, zou het motto moeten worden. Ook voor bemiddelingsinstanties als het UWV en voor uitzendbureaus zou het een zegen en een enorme efficiëncyslag betekenen als werkzoekenden zich met een dergelijk E-portfolio bij hen melden. En de prestaties van reïntegratiebedrijven, nu moeilijk te meten, zouden in kaart kunnen worden gebracht door hen te laten aantonen welke waarde zij aan de E-portfolio's van cliënten hebben toegevoegd.

Daarmee zijn we er nog niet. Voor een betere match moeten ook de functies die bedrijven en instellingen kennen, worden uitgedrukt en beschreven in een vergelijkbare competentiestructuur. Als er dan een functie vacant is, kan daar zowel sneller als beter een kandidaat voor worden gezocht. Dat scheelt veel tijd en kosten, onder andere omdat er veel minder traditionele c.v.'s hoeven worden doorgeploegd. Bovendien kan de match onverwacht en positief verrassend uitvallen. Hiervoor is echter een kleine revolutie in het personeelsbeleid noodzakelijk, omdat weinig bedrijven of sectoren beschikken over een gestandaardiseerd systeem van functiebeschrijvingen dat voor dit doel geschikt is.

Er is echter nog een ontbrekende schakel, namelijk het onderwijs. Het positieve nieuws is dat het beroepsonderwijs al een landelijke kwalificatiestructuur heeft, waarbinnen alle opleidingen zijn gebaseerd op een aantal gestandaardiseerde beroepscompetentieprofielen. Als onderwijsinstellingen hun afgestudeerden aan het

eind van de studie een actueel E-portfolio meegeven, kunnen zij zich op meer functies oriënteren dan louter op basis van hun papiertje. Bovendien hebben ze dan een goede uitgangspositie bij de nieuwe werkgever. Een tweede slogan zou moeten luiden: niemand de poort *in* zonder E-portfolio! Veel werkzoekenden, werkloos of niet, zullen voor de stap naar een nieuwe baan extra scholing nodig hebben om de discrepantie tussen vraag en aanbod op te heffen. Op grond van het E-portfolio, het gestandaardiseerde onderwijsaanbod en de functievereisten van de nieuwe baan is dan voortvarend en precies vast te stellen welke scholingsactiviteiten nodig zijn. Dit past naadloos in het Europese beleid van “new skills for new jobs”.

Dit systeem zal echter alleen kunnen werken als alle drie de profielen, van mensen, opleidingen en functies, in één gemeenschappelijke ‘taal’ zijn uit te drukken. Zeg maar een Esperanto voor de arbeidsmarkt. Technologisch gezien, door de ontwikkeling van internettoepassingen en competentiesystemen, is dit alles mogelijk en er zijn al enkele gerealiseerde E-portfolio-systemen aan te wijzen in binnen- en buitenland. En er is inmiddels een NEN-norm voor het E-portfolio-format ontwikkeld. Het belangrijkste wat nu dient te gebeuren, is dat mensen, onderwijsinstellingen en bedrijven worden gestimuleerd en gefaciliteerd om deze in meerdere opzichten winstgevende innovatie verder van de grond te trekken. Er moet vooral worden gezorgd dat de systemen op elkaar aansluiten en de gegevens uitwisselbaar worden. De Stichting E-portfolio Support Nederland wil zich hiervoor inzetten. Voor de overheid ligt er een rol in het stimuleren van de toegankelijkheid en het meebepalen van de specificaties van systemen, zodat de markt in alle vrijheid maar op een compatibele wijze geschikte diensten en producten kan ontwikkelen

De auteurs zijn betrokken bij de Stichting E-portfolio Support Nederland i.o.

Deel 3 Arbeidsverhoudingen & vakbonden

19. Nederland is toe aan een nieuw sociaal akkoord

Op 22 april 2008 vond het voorjaarsoverleg plaats tussen vakbonden, werkgevers en minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Eerder werd in de media al gespeculeerd over de vraag of er aanleiding zou zijn voor een nieuw sociaal akkoord. En die is er.

We hebben momenteel te maken met een nieuwe, urgente sociale kwestie. De oude, 19de-eeuwse sociale kwestie draaide om mensonwaardige arbeidsomstandigheden en het bijkomend moreel verval. De nieuwe sociale kwestie gaat over de dreigende marginalisering en uitsluiting van groepen werkenden en niet-werkenden.

In de 20ste eeuw werd op de noden van arbeiders gereageerd met het reglementeren van de arbeid en het opbouwen van sociale zekerheid. De (re)actie die nu nodig is, dient te bestaan uit het systematisch ontwikkelen van werkzekerheid. Werkzekerheid omschrijf ik als de zekerheid om aan het werk te komen, werk te behouden en om vooruit te komen op de arbeidsmarkt. Er is dus een verschil met baan zekerheid: de zekerheid om dezelfde baan bij dezelfde werkgever te behouden. Deze laatste zekerheid is steeds minder makkelijk te garanderen.

Nederland kent onvoldoende systematische werkzekerheidsarrangementen, terwijl deze in letterlijke zin de zekerheid van de toekomst vormen. Een te grote groep mensen slaagt er ook op de huidige gespannen arbeidsmarkt niet in om op eigen kracht aan het werk te komen: minderheden, laaggeschoolden, gedeeltelijk gehandicapten en ouderen blijven vaak aan de kant staan. Dat is verspilling van talent en uitermate slecht voor de sociale cohesie binnen de maatschappij. Arbeidsparticipatie is de koninklijke weg naar maatschappelijke integratie, een beter middel is er niet.

Daarnaast zijn er groepen, ouderen in het bijzonder, die wel aan het werk zijn, maar die geen 'transitiezekerheid' en geen transitiecapaciteiten kennen op het moment dat er de noodzaak bestaat om naar een andere baan over te stappen. Bij gebrek aan alternatieven klampt men zich vast aan de bescherming van de huidige baan, onder het motto 'zit stil en verroer je niet'. Het gebrekkige aanpassingsvermogen van deze mensen, veroorzaakt door onvoldoende investeringen in hun employability, beïnvloedt ook het aanpassingsvermogen van arbeidsorganisaties in negatieve zin.

En ten slotte is er een derde groep werkonzekereren, die niet weet door te stromen naar een betere positie op de arbeidsmarkt. Vrouwen die zich het hoofd stoten tegen glazen plafonds en groepen jongeren in flexbanen zijn hier de kenmerkende voorbeelden.

Een nieuw sociaal akkoord zou kunnen bijdragen aan een nieuwe understanding op de arbeidsmarkt. Het zou mensen in deze roerige tijden het signaal geven dat hun nieuwe zekerheden worden geboden, in een tijd waarin zij blijvend moeten omgaan met economische veranderingen en onzekerheden (denk aan reorganisaties, verandering van productieprocessen, verplaatsing van bedrijfsactiviteiten, arbeidsmigratie en concurrentie van nieuwe economieën). En bovendien zou het signaal worden afgegeven, dat niemand in Nederland buitenspel hoeft te staan.

Het bekendste sociaal akkoord van Nederland is het Akkoord van Wassenaar uit 1982. Dat ging over de verdeling van de werkgelegenheid en had als titel Centrale aanbevelingen inzake aspecten van een werkgelegenheidsbeleid. Voor het nieuwe akkoord zou ik als titel willen aanbevelen Centrale aanbevelingen voor een duurzaam en inclusief arbeidsparticipatiebeleid. Dit nieuwe akkoord zou niet opnieuw in het grootverdienende Wassenaar hoeven worden afgesloten. Het zou mijn voorkeur hebben om het Utrechtse Kanaleneiland als locatie te kiezen.

Wetenschappers schrijven geen akkoorden, laat staan dat ze ze afsluiten. Dat is aan de sociale partners. Ik wil derhalve de partijen hier niets voorschrijven met betrekking tot de inhoud van een mogelijk akkoord. Maar wat mij betreft zou de preambule van een Akkoord van Kanaleneiland ongeveer als volgt kunnen luiden.

"Overwegende dat essentieel voor een structurele verhoging van de arbeidsparticipatie, voor kansen op de arbeidsmarkt en (behoud van) welvaart voor iedereen, ongeacht etnische achtergrond, religie, overtuiging, leeftijd, sekse of gezondheid, en voor een evenwichtige balans tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt is: herstel van vertrouwen, wederkerig risicomanagement, versterking van het aanpassingsvermogen van mensen en ondernemingen, versterking van de concurrentiekracht, het (sociale en technologische) innovatievermogen en de productiviteit van bedrijven, door ontwikkeling van menselijk kapitaal tijdens de gehele levensloop, het optimaliseren, zowel kwantitatief als kwalitatief, van de aansluiting tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid en de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en het bieden van dynamische zekerheden op een veranderende arbeidsmarkt in het licht van de uitdagingen van mondialisering van de economie, demografische ontwikkelingen en de noodzaak van behoud van sociale cohesie en het tegengaan van segmentering in de samenleving."

Tot slot. Het kan niet worden ontkend dat de verhoudingen tussen sociale partners en de overheid de afgelopen jaren weinig warmte hebben uitgestraald. Toch is het onvermijdelijk en van cruciaal belang voor het land dat alle partijen op enig moment weer een stap gaan zetten.

De sociale partners en de overheid zijn bij uitstek de partijen die in gezamenlijkheid Nederland een nieuw, vertrouwenwekkend sociaal en economisch perspectief kunnen schetsen. Het is daarvoor een uitgelezen moment, nu de economische situatie nog goed is. Een nieuwe lente, een nieuw geluid, een nieuw akkoord!

(NRC Handelsblad 21 april 2008)

20. Vakbond die alleen banen beschermt, is verouderd (met Lans Bovenberg)

Te lang was de vakbeweging louter in de verdediging, om de verzorgingsstaat te behouden. Men liet kritiekloos de oren hangen naar de zittende leden. De koers moet dringend worden verlegd.

Voor vakbonden is 2009 een gedenkwaardig jaar en niet alleen vanwege de crisis. Het CNV vierde al zijn honderdjarig bestaan en later dit jaar is er nog een jubileum: dan is het 115 jaar geleden dat de eerste moderne vakbond in Nederland werd opgericht: de Algemeene Nederlandsche Diamantbewerkerbond.

De vroege vakbonden waren er niet alleen op uit om de arbeiders met elkaar te verbinden, maar stelden zich ook tot doel de arbeider te verheffen. Ze vonden onderwijs en ontwikkeling cruciaal voor de opwaartse mobiliteit in de samenleving. Dankzij de vroege vakbonden werden wantoestanden en uitbuiting aangepakt. De diamantbewerker werden in korte tijd van een verpauperde beroepsgroep tot voorlopers op de arbeidsmarkt.

Vakbonden zijn nu nog steeds hard nodig. Ook in Nederland, waar de arbeidsmarkt de nodige rafelranden vertoont. Bonden dragen bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt met meer solidariteit.

Maar dan moeten de bonden wel vitaal en levensvatbaar blijven. En dat is een probleem: in Europa loopt het ledenaantal van bonden terug. De crisis doet daar helaas geen goed aan. Bonden slagen er niet goed genoeg in groepen te binden die nu snel groeien op de arbeidsmarkt: allochtonen, vrouwen, jongeren, flexwerkers, zelfstandigen zonder personeel en werknemers in jonge dienstensectoren.

Het ledenbestand vergrijst snel. De blanke mannen uit de babyboomgeneratie die nu nog de harde kern uitmaken van de vakbeweging zullen de komende tien tot vijftien jaar massaal het arbeidsproces verlaten.

De vakbeweging staat op een kruispunt. Worden de bonden uitsluitend de vertegenwoordiger van ouderen en gepensioneerden – de groepen die vooral afhankelijk zijn van het kapitaal van de pensioenfondsen? Of blijven de bonden ook de factor arbeid organiseren?

Te lang is de vakbeweging louter in de verdediging geweest, om afbraak van de verzorgingsstaat te voorkomen. Men liet kritiekloos en exclusief de oren hangen naar de zittende leden. Begrijpelijk misschien, maar met een behoudzuchtige opstelling kom je niet in beeld bij potentiële leden die in een andere positie verkeren en deels andere belangen en verwachtingen hebben. Jongeren, bijvoorbeeld, worden niet automatisch meer lid en ze willen, zoals een student laatst aangaf, voor hun vakbondscontributie 'persoonlijk wat terugzien'.

Het verheffen en verbinden van mensen moet het uitgangspunt van de bonden blijven, maar nieuwe leden en een veranderende arbeidsmarkt stellen nieuwe eisen. De bonden moeten een perspectief ontwikkelen op de arbeidsmarkt van morgen, en de werkenden hierin hulp bieden.

Vakbonden-nieuwe-stijl kunnen werkenden begeleiden en ondersteunen bij mobiliteit en scholing. Dat zijn immers zaken die in de arbeidsmarkt meer moeten gaan lonen. Veel meer rechten en voorzieningen moeten 'meeneembaar' en overdraagbaar worden gemaakt als mensen van baan veranderen of de overstap maken van loondienst naar zelfstandige.

Niet de baan, maar het inkomen van mensen moet worden beschermd. En daar ligt een taak voor de vakbonden. De bonden zijn door hun kennis en ervaring bij uitstek geschikt om deze overgang mogelijk te maken. Ze kunnen individuele leden hulp en advies geven. Ze kunnen als verantwoordelijke sociale partner bouwen aan nieuwe collectieve regelingen die werk- en inkomenszekerheid veiligstellen. Daarnaast moeten vakbonden, zoals de gilden in het verre verleden, mensen ondersteunen bij het op peil houden en verbeteren van hun vakmanschap en bredere vaardigheden.

Het lidmaatschap van een vakbond kan een keurmerk worden waarmee werkenden hun marktwaarde vergroten. Door op deze manier, constructief maar kritisch, hun rol opnieuw in te vullen, zullen de bonden nieuwe leden aantrekken. De toekomst is aan de vakbeweging die alle werkenden en werkzoekenden helpt, ondersteunt, en beschermt bij hun bewegingen op en rond de arbeidsmarkt – wat er ook gebeurt.

(Trouw 16 juni 2009)

21. Zelfstandigen moeten kunnen meepraten (met Linde Gonggrijp)

Het stelsel van arbeidsverhoudingen is aan een verbouwing toe. Het is tijd voor een nieuwe 'Nota Adelmund' waarin ook recht wordt gedaan aan de positie van zzp'ers.

Zestien jaar geleden publiceerde de FNV de nota "Veelkleurige vooruitzichten". Een visionair stuk van de hand van Karin Adelmund, waarin de FNV helder maakte dat het tijdperk van de 'kostwinner', waarbij slechts de man het gezinsinkomen verdiende, nu toch echt moest worden afgesloten. De FNV nam afscheid van de 'familie doorsnee'. De nota was de beleidsmatige vertaling van onderzoek onder de leden van diverse FNV bonden waaruit was gebleken dat die achterban heel anders dacht dan de spraakmakers die op ledenvergaderingen het hoogste woord voerden. De mannen wilden best meer tijd voor zorgtaken en de aanrechtmoeders wilden graag een betere deeltijdbaan met meer rechten. Adelmund vertaalde die wensen in een reeks voorstellen om de belastingwetgeving aan te passen; de sociale zekerheid te ontdoen van de kostwinnerslogica en meer bereikbaar te maken voor deeltijdwerkers; ouderschapsverlof te introduceren en een begin te maken met behoorlijke kinderopvangregelingen. Adelmund toonde aan dat het stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid op dat moment (1993) niet meer was toegesneden op de toenemende diversiteit van arbeidsrelaties.

Nu, 16 jaar later, ligt eenzelfde soort vraag bij de Sociaal Economische Raad, daar neergelegd door minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij wil liefst nog voor het voorjaar van 2010 - weten wat hij aanmoet met de positie van zelfstandige ondernemers, de zogenoemde zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Als het gaat om de huidige diversiteit van arbeidsrelaties kunnen we vaststellen dat inmiddels nog maar vier op de tien werknemers in Nederland voldoen aan het sjabloon van full-time werknemer met een contract voor onbepaalde tijd. En de rest dan? Die werkt als deeltijder, flexwerker, uitzendkracht, heeft een contract voor bepaalde tijd of is actief als zzp'er. Die laatste groep 'zelfstandige professionals' is inmiddels gegroeid tot rondom het miljoen. Als Donner zich afvraagt of het huidige stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid nog wel is toegesneden op al die groepen – niet alleen de zzp'ers – kunnen we kort zijn. Nee dus. Er is een grondige verbouwing of misschien wel nieuwbouw nodig. Zowel het stelsel zoals dat door de sociale partners is vormgegeven als het instrumentarium van de overheid passen niet meer op de werkelijkheid zoals die zich inmiddels op de arbeidsmarkt heeft ontwikkeld. De dynamiek, de diversiteit en de uiteenlopende belangen op die arbeidsmarkt vragen ook om een herbezinning op de wijze waarop de diverse groepen in het overleg worden vertegenwoordigd. Het kabinet laat het nu in zijn adviesaanvraag aan de SER over of 'relevante' belangenorganisaties van zzp'ers bij het formuleren van het advies worden betrokken. Eerder dit jaar pleitte premier Balkenende juist voor een plaats voor de zzp'ers in het sociaal-economisch overleg.

De vakcentrale FNV staat voor de dringende vraag hoe de neiging van de meeste aangesloten bonden om vooral vanuit collectieve (cao) arrangementen naar het individu te kijken, kan worden omgebogen naar een bredere belangenbehartiging die ook iets biedt aan werkenden die buiten of in de marge van het traditionele cao-gebied opereren. De vakbeweging hoeft er niet op te rekenen dat men nieuwe leden kan werven door de stelling te betrekken dat zzp'ers geen ondernemers zijn en zich dus maar voor hun bestwil als *werknemer* bij de vakbeweging moeten aansluiten. Het is hoog tijd voor een nieuwe 'nota Adelmund' waarin de sociaal-economische ordening van de samenleving niet alleen in het perspectief van de oude tweedeling

werkgever –werknemer wordt geplaatst. Halverwege de jaren negentig profileerde de FNV zich als 'zaakwaarnemer' en dat is een rol die past bij de nog steeds in omvang toenemende 'zelfstandigen economie', die zelf als ondernemend vakman of vakvrouw beslissen over het eigen risicoprofiel. Wat ons betreft met behulp van een *arbeidsmarkt*overeenkomst in plaats van een arbeidsovereenkomst, waarin ruimte wordt geboden aan variaties in de levensloop, de toegang tot scholing wordt gewaarborgd en waarbij onder voorwaarden ook de sociale zekerheid open wordt gesteld voor zelfstandigen.

(Het Financieele Dagblad 16 november 2009)

22. De onvertegenwoordigde tijd

De scheidend voorzitter van CNV-Jongeren, Klaas Pieter Derks, stelde op 13 juli 2009 in de Volkskrant dat het bange deel van de vakbeweging alleen oog heeft voor de belangen van de oudere werknemers. De Polder dreigt zijn bestaansgrond te verliezen.

De ordening en organisatie van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen is nog steeds sterk gebaseerd op het sjabloon van de relatie tussen een werkgever en een voltijds in loondienst werkende werknemer met een contract voor onbepaalde tijd en het vooruitzicht dan wel de wens om zich langere tijd aan die werkgever verbonden te weten. De realiteit van de arbeidsmarkt is anders. Uit Europese cijfers blijkt dat Nederland het hoogste percentage heeft wat betreft contractuele diversiteit. Slechts 40% van de werkenden beantwoordt nog aan het hierboven geschetste standaardbeeld. 60% werkt als flexwerker, uitzendkracht, deeltijder, zzp'er of heeft een contract voor bepaalde tijd.

Deze contractuele diversiteit hoeft op zichzelf geen probleem te zijn, zolang vrijwilligheid overheerst, mobiliteit mogelijk is, mensen kunnen rekenen op voldoende zekerheden en zij hun stem kunnen laten horen. Echter, ons collectieve stelsel is verre van arbeidsvormneutraal. Zo hebben bijvoorbeeld uitzendkrachten geen toegang tot sectorale scholingsfondsen en moeten zzp'ers zelf hun pensioen regelen. Het effect is dat uitzendkrachten weinig scholing krijgen en veel zzp'ers in de praktijk zelfstandigen zonder pensioen blijken te zijn.

Mij gaat het in deze bijdrage om het vertegenwoordigingsvraagstuk. Ook op dit terrein miskennen onze stelsels en instituties de diversiteit, de dynamiek en de uiteenlopende belangen op de arbeidsmarkt. Voor maar een klein deel is dit een juridisch vraagstuk. Iemand die nog geen jaar bij een bedrijf werkt, kan niet worden gekozen in de ondernemingsraad. Terecht of niet?

Veel vaker bepalen de vertegenwoordigende organisaties zelf voor wie zij zich – letterlijk of figuurlijk – openstellen. De SER zelf besluit wie zetels krijgen. Intussen heeft Minister Donner de Raad advies gevraagd over de samenstelling van de SER in de zittingsperiode 2010/12. Donner verzoekt de raad in dit advies bijzondere aandacht te besteden aan de positie van de zelfstandigen in de SER, gezien het groeiende aantal zelfstandigen. Vooralsnog staat zzp echter voor zelfstandigen zonder positie (in de SER).

Wat betreft de rol van vakbonden ligt de zaak ogenschijnlijk eenvoudig. Als de niet-standaardwerkers massaal lid worden van vakbonden, kunnen zij hun stem laten horen en ook het beleid mede beïnvloeden, inclusief de in- en exclusiviteit van cao-regelingen. Vakbonden proberen de laatste jaren door wervingscampagnes deze werkers aan zich te binden.

Een groot deel van de niet-standaardwerkers wordt echter geen lid van een vakbond. Jongeren, die tegenwoordig vaak starten en blijven hangen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, melden zich nauwelijks aan bij vakbonden. Voor allochtonen, vrouwen en werkers in de nieuwe sectoren van de economie geldt hetzelfde. Niet-standaardwerkers en jongeren zien weinig in vakbonden, omdat ze zich slecht herkennen in het beleid en in de keuzes die worden gemaakt. Het interview met de vertrekkend voorzitter van CNV Jongeren geeft dat treffend weer. Hij wijst op het feit dat jongeren de dupe zijn van het huidige ontslagstelsel, doordat zij er als eerste uitvliegen. En de weerstand tegen het verhogen van de AOW-leeftijd betekent naar zijn mening dat de rekening van de financiële crisis bij de jonge generaties wordt gelegd.

Nieuwe leden krijg je door in te spelen op nieuwe behoeften en op de nieuwe eisen die een veranderende arbeidsmarkt stelt. Loopbaanmanagement, ontwikkeling van vakmanschap en ondernemingsvaardigheden, scholing en mobiliteit zijn cruciaal. Vakbonden kunnen werkenden hierbij begeleiden en ondersteunen. Het moet niet slechts gaan om behoud van verworven rechten, om te blijven zitten waar je zit en te houden wat je hebt, maar ook om toegang tot arbeid, werkzekerheid en om rechten en voorzieningen die meeneembaar en overdraagbaar zijn als mensen van baan, sector of beroep veranderen of de overstap maken van loondienst naar zelfstandige. Werkenden hebben belangen, ook op de arbeidsmarkt van morgen, en zullen die behartigd willen zien. Als de bestaande instituties en organisaties niet genoeg recht doen aan de groeiende diversiteit, zullen er, zoals al gebeurt, andere vormen van (zelf)organisatie ontstaan. De informatietechnologie maakt dat alleen maar eenvoudiger. De traditionele belangenbehartigers en overlegorganen dreigen dan hun legitimiteit verder te verliezen. De Polder, die zijn bestaansgrond juist heeft in gemeenschappelijke uitdagingen en oplossingen, zal een rigoureuze verkaveling ondergaan. Het is een spannende, maar nog open vraag, hoe de toekomstige orde van de arbeidsmarkt eruit zal zien.

(Tijdschrift Recht en Arbeid, 2009, nr. 84)

Deel 4 Levensloop & AOW

23. Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader (samen met Saskia Montebovi en Irene Wilthagen)

Maak het bevallingsverlof overdraagbaar in bijzondere omstandigheden.

In ons systeem is wél ziekte van een kind of ander gezinslid een grondslag voor verlof, maar het overlijden van de moeder bij bevalling als zodanig niet. De bestaande rechten op calamiteitenverlof, kraamverlof, kort of langdurend verlof en het per 1 januari 2009 uitgebreide ouderschapsverlof schieten hier tekort.

Dit verlof is of te beperkt van duur, wordt maar gedeeltelijk betaald of vereist een aanvraagprocedure bij en medewerking van de werkgever. Ook de huidige levensloopregeling, waarvoor de vader die in de kwestie hiernaast beschreven is, niet had ingetekend, biedt geen soelaas. Mogelijk is de werkgever, die zijn geduld al had verloren, nog aan te spreken op basis van een algemene norm als goed werkgeverschap, maar ook op die manier wordt niet snel en zeker niet zonder extra psychische en financiële druk verlichting geboden.

In de Tweede Kamer zijn verlofregelingen momenteel aan de orde. Vorig jaar bracht minister Donner al een nota uit over modernisering van verlof- en arbeidstijdenregelingen. Wij pleiten er voor om voor gevallen als hierboven tot een specifieke regeling te komen. Het gaat om zeldzame gebeurtenissen maar met schrijnende gevolgen. We kunnen gemakkelijk een voorbeeld nemen aan België, waar op dit punt wel een goede voorziening bestaat. Bij onze zuiderburen gaat het bevallingsverlof van de moeder over naar de vader. De Belgische wet spreekt van twee specifieke situaties: als de moeder- werknemster overlijdt door de bevalling, óf als zij langer dan zeven dagen in het ziekenhuis moet blijven, maar haar baby wel naar huis mag. Omdat de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof alleen in deze heel bijzondere omstandigheden kan, mag de werkgever het verlof aan de vader niet weigeren, net zomin als men aan een vrouw haar bevallingsverlof mag ontfeggen. Wanneer zijn vrouw na de bevalling in het ziekenhuis blijft, brengt de vader-werknemer die dit verlof wil opnemen zijn werkgever op de hoogte vóór het begin van het verlof. Hij geeft de aanvangsdatum aan en hoelang hij vermoedelijk afwezig zal zijn. Als moeder het ziekenhuis verlaat eindigt het verlof, dat sowieso niet langer kan duren dan haar resterende bevallingsverlof.

Evenzo wanneer zijn vrouw overlijdt, meldt de vader-werknemer bij zijn werkgever dat hij vaderschapsverlof wil inzetten. Dit moet binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder. Ook nu vermeldt de vader de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid, die niet langer kan duren dan de periode waarop de moeder recht had. Nadat hij zijn werkgever, zowel bij overlijden als ziekenhuisopname, op de hoogte heeft gebracht, moet de vader-werknemer de eigenlijke aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds dat ook de uitkering berekent en betaalt. In het ene geval ontvangt zijn opgenomen vrouw haar eigen moederschapsuitkering en hij een gewone ziekte-uitkering; in het andere geval ontvangt de jonge weduwnaar een vaderschapsuitkering op basis van zijn gederfd loon, op dezelfde manier berekend als de moederschapsuitkering.

In België is dit vaderschapsverlof geen issue meer; het bestaat. Wij stellen voor om in Nederland snel een soortgelijke regeling in te voeren. De aanpassing die de wetgever behoeft te plegen in de Wet arbeid en zorg is zeer beperkt en de extra uitkeringskosten zijn te verwaarlozen. Echter, voor de hiernaast beschreven vader zou zo'n regeling een groot verschil hebben uitgemaakt. Hij zou in ieder geval tien weken verlof hebben gekregen, ter hoogte van 100 procent van het dagloon en

betaald, via de werkgever, door de uitvoeringsinstelling UWV. Daarmee zou zijn vreselijke leed niet teniet zijn gedaan, maar het zou hem in staat hebben gesteld om met meer rust, zonder inkomensverlies en druk van de werkgever zijn leven en dat van zijn kind opnieuw te organiseren.
(Brabants Dagblad 27 februari 2009)

24. Zet in op langer doorwerken

De vakbeweging kan een belangrijke bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen en gezond langer doorwerken.

De CNV Bedrijvenbond wil dat het mogelijk blijft dat werknemers op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan. Vakbonden zijn bang voor sociale onrust als de pensioenleeftijd wordt verhoogd. Dat is een terechte zorg. Enerzijds dreigt de huidige crisis veel werknemers cynisch en apathisch te maken, omdat ze vinden dat zij de rekening kunnen betalen voor het onverantwoorde management in de financiële sector. Anderzijds is er de eveneens begrijpelijke angst bij mensen dat zij langer moeten doorwerken, terwijl hun gezondheid dat niet toelaat en de arbeidsmarkt hun maar weinig kansen biedt.

De vakbeweging kan echter een belangrijke bijdrage leveren aan een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen en gezond langer doorwerken. Voor veel werknemers is iets langer doorwerken de effectiefste manier om de gaten te repareren die door de kredietcrisis in hun pensioen dreigen te ontstaan. Ook het pensioenstelsel is daarbij gebaat, omdat dit al voor de crisis erg duur dreigde te worden door een stijgende levensverwachting en structureel dalende rentes.

Om haar leden de mogelijkheid te bieden om pensioengaten te repareren door langer door te werken doet de vakbeweging er verstandig aan zich in te spannen voor het verhogen van de leeftijd waarop werknemers hun ontslagbescherming verliezen (in de meeste cao's is dat nu nog de 65-jarige leeftijd). Ook moet zij met werkgevers concrete afspraken maken over investeringen in scholing en het vergroten van de inzetbaarheid en werkzekerheid van oudere werknemers, zodat deze langer met plezier en op productieve wijze kunnen doorwerken.

De uiteindelijke overgang van betaald werk naar uittreding kan bovendien vaak beter geleidelijk plaatsvinden, bijvoorbeeld via deeltijdconstructies. Ook eerder tijdens hun levensloop dienen mensen meer vrijheid te krijgen om in te spelen op veranderende privéomstandigheden en voorkeuren. Dat dient hun gezondheid en productiviteit op hogere leeftijd. Voor dergelijk modern participatiebeleid, waarvan ook jongeren profiteren, moet de vakbeweging zich hard maken.

Een langer werkzaam leven vereist ook dat mensen meer bewegen op de arbeidsmarkt. Want daardoor blijven ze in conditie. Het beeld dat in de huidige discussie overheerst is dat van een uitgebluste oudere, jarenlang werkzaam in dezelfde functie, die nu te horen krijgt dat hij zich nog een aantal jaren extra moet voortslepen.

Dat is om meerdere redenen geen goed beeld. Ten eerste vindt verhoging van de pensioenleeftijd heel geleidelijk aan plaats. Ten tweede biedt dat volop tijd om te werken aan een moderne arbeidsmarkt die alle werkenden de mogelijkheid biedt om tijdig van functie, baan of zelfs beroep te wisselen. Zo blijft werken een uitdaging die beter is afgestemd op de talenten en beperkingen van ouderen.

Dat betekent wel dat veel meer rechten en voorzieningen meeneembaar en overdraagbaar moeten worden gemaakt als mensen van baan veranderen of de overstap maken van loondienst naar zelfstandige. Vakbonden moeten opkomen voor dergelijke overdraagbare rechten. Zij zijn bovendien door hun kennis en

ervaring uitstekend geschikt om mensen in hun individuele situatie te helpen bij de juiste keuzes en overgangen op de arbeidsmarkt.

Verder moet de vakbeweging zich inspannen voor zwakke groepen. Een terecht bezwaar tegen een hogere AOW-leeftijd is dat deze lagere inkomens met een kortere levensverwachting het hardst treft. Het is daarom belangrijk dat vooral de pensioenleeftijd in de aanvullende pensioenen opschuift, want dat heeft met name effect op de verwachte pensioenleeftijd van de hogere inkomensgroepen. In de aanvullende pensioenen kunnen ook speciale voorzieningen worden getroffen voor zware beroepen zonder dat daarvoor een hogere pensioenleeftijd voor de rest van de beroepsbevolking hoeft te worden opgehouden. In het licht van haar belangrijke bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de aanvullende pensioenen kan de vakbeweging daarbij een sleutelrol spelen.

Naast preventie van gezondheidsverlies en arbeidsongeschiktheid is een aanvullende inkomensvoorziening geboden voor ouderen van wie niet kan worden verwacht dat ze doorwerken tot de AOW-leeftijd. Deze voorziening moet uitgevoerd worden op gemeentelijk niveau. Want juist lokaal valt er van alles te doen in de vorm van vrijwilligerswerk.

Nederland is een renteniersland dat veel spaart. We zijn goed in het bij elkaar brengen van grote financiële kapitalen. We moeten net zo goed worden in het opbouwen en onderhouden van menselijk kapitaal. Zo moet ons land zich bevrijden uit de vicieuze cirkel waarbij mensen vroeg uittreden omdat hun talenten niet zijn onderhouden en mensen hun talenten niet onderhouden omdat ze weten dat ze vroeg kunnen uittreden.

(Reformatorisch Dagblad 23 juni 2009)

25. Naar een nieuwe polder met een bevaarbare waterloop

Er is een levensloopregeling nieuwe stijl nodig om er voor te zorgen dat mensen gezond langer door kunnen werken.

De polder is onder water gelopen. Het formuleren van een adequaat en gezamenlijk antwoord op de vergrijzing en de budgettaire uitdagingen bleek een brug te ver voor de werkgeversorganisaties, vakbonden en kroonleden in de SER. Werkgevers zeggen geen zin te hebben in een waterig compromis en vakbonden willen angstvallig de dijken bewaken van de huidige pensioenleeftijd. De tijd zal leren of dit het begin is van een nieuw NAP, een lager nationaal arbeidsverhoudingenpeil.

Toch wordt de noodzaak om de arbeidsparticipatie te verhogen, het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken en op sociaal niveau te houden en de rekening niet door te schuiven naar toekomstige generaties eigenlijk door niemand bestreden. De grote vraag is hoe ervoor kan worden gezorgd dat mensen op een gezonde manier langer kunnen doorwerken. Dit wordt niet voldoende gegarandeerd door een bepaalde flexibiliteitsvariant van de AOW, op basis van het aantal gewerkte jaren of de hoogte van de opleiding. De structurele oplossing ligt evenmin in het definiëren en uitzonderen van zware beroepen. Veel traditioneel zware beroepen, fysieke arbeid in de bouw, haven en industrie zijn verlicht door de technologische ontwikkelingen, terwijl de toegenomen mentale belasting in combinatie met tillen en onregelmatige diensten in andere sectoren, zoals de zorg, een enorm probleem is.

Ook het toevoegen van een artikel aan de Arbeidsomstandighedenwet, zoals minister Bos suggereerde, zal in de praktijk weinig zoden aan de dijk zetten. De belasting en belastbaarheid van mensen worden niet alleen door werk bepaald, maar ook door zogenoemde *critical life events* in de persoonlijke sfeer. Die gebeurtenissen doen zich niet alleen op latere leeftijd voor, en mensen hebben ze veelal niet in eigen hand. Daar is geen standaardlijst van te maken. Als we echt willen dat mensen gezond langer doorwerken, kan dat alleen door hun meer regie en speelruimte te geven, door de hele levensloop heen. Dat kan door een nieuwe, omvattende regeling te maken die alle werkenden onder voorwaarden en met een eigen bijdrage voor aanvullend inkomen, scholingsmogelijkheden en tijdelijk meer vrije tijd geeft, ruim voor het moment dat het water hen tot de lippen dreigt te stijgen. Zo ontstaat een voor iedereen bevaarbare waterloop.

De huidige levensloopregeling voldoet volstrekt niet aan de bovengenoemde eisen. Het door de Commissie-Bakker voorgestelde werkbudget komt al meer in de richting. De Belgen kennen een tijdskrediet, dat voor- en nadelen heeft. Laten we ons dus niet alleen blindstaren op de AOW-leeftijd, maar een gemaal ontwerpen waarmee mensen zelf hun arbeidsparticipatie op peil kunnen houden.

(UWV Arbeidsmarkt Journaal, nr. 4, 2009)

26. Nieuwe AOW moet flexibiliteit bieden

De coalitiepartijen probeerden uit alle macht met een voor henzelf acceptabel voorstel te komen rond de AOW. Het heeft geleid tot een gekunsteld compromis. Laten we juist lessen trekken uit het buitenland.

In een aantal andere landen ging men ons al voor met het verhogen van de AOW-leeftijd. Landen waar men juist een hoge arbeidsparticipatie kent én een goed pensioenstelsel, zoals Denemarken, Noorwegen, Duitsland en Engeland. Nergens vond men de verhoging prettig, maar wel noodzakelijk. En nergens ging de herziening met zoveel ophef gepaard als nu in Nederland. Wat zijn de lessen? Ten eerste is het niet verhogen van de pensioenleeftijd geen optie, mocht iemand daar nog aan twijfelen. De vergrijzing is structureel, die kun je niet afkopen. Er moet worden ingezet op gezond langer doorwerken. Voor Nederland geldt dat te meer omdat wij graag in deeltijd werken en niet bereid zijn om meer uren per week te maken. Dan is het niet haalbaar om ook niet langer door te werken.

Ten tweede is de afgesproken pensioenleeftijd, voor een volledige AOW-uitkering, in andere landen meestal 67 en wordt de verhoging geleidelijk doorgevoerd. Bijvoorbeeld in Denemarken met ingang van 2024 in stapjes tot 2027. In het kader van de geleidelijke verhoging worden in alle betrokken landen mensen van een bepaald geboortjaar ontzien. In Denemarken wordt een 48-jarige niet door de herziening geraakt. 55 min, waaraan het kabinet zou denken, is te hoog. Een 54-jarige heeft te weinig tijd om zich nog aan de nieuwe situatie aan te passen. Een abrupte verhoging, bijvoorbeeld in 2025 direct naar 67 jaar waarvoor de werkgevers pleiten, komt elders niet voor. Dat zet de solidariteit tussen generaties op het spel en is minder rechtvaardig. Ook het kabinet zou momenteel over dergelijke varianten nadenken, maar kan die beter vergeten.

Ten derde is er in de 'koploperlanden' geen speciale regeling voor 'zware beroepen'. Dit omdat 'zwaar' niet te definiëren is. Alleen in Duitsland heeft men lang over deze kwestie gediscussieerd en een halfbakken regeling voor fysiek zwaar werk afgesproken. Mocht het kabinet hierin de oplossing zoeken, dan is dat onrealistisch en schuift men het probleem door naar sectoren. Die zouden er beter aan doen zwaar werk tegen te gaan in plaats van mensen af te schrijven. Ten vierde garanderen landen zoals Zweden niet dat de hoogte van de AOW nooit meer wijzigt. Men laat dit afhangen van de ontwikkeling van de levensverwachting. Nederland zou slim zijn dit over te nemen. Ten vijfde: in geen enkel vooruitziend land wordt zowel de leeftijd voor de AOW als die van de aanvullende of (waar van toepassing) vrijwillige pensioenverzekering tegelijk opgetrokken naar 67. Elk van de genoemde landen heeft een systeem met flexibiliteit, waardoor mensen onder minder gunstige voorwaarden eerder kunnen stoppen, vaak vanaf 62, zonder dat zij tot armoede zijn veroordeeld.

Als ons kabinet het voor iedereen verplicht stelt onvoorwaardelijk tot 67 door te werken, zou het internationaal volstrekt uit de toon vallen. Deeltijdland Nederland kan die flexibiliteit onder meer zoeken in deeltijdpensionering.

(Brabants Dagblad 16 oktober 2009)

27. Geef jongeren meer stem

Jongeren worden steeds schaarser, maar hebben te weinig te zeggen over de inrichting van de arbeidsmarkt.

Door de vergrijzing en ontgroening van de bevolking worden jongeren schaars. De grijze druk, het aantal personen van 65 jaar of ouder als percentage van het aantal personen van 20–64 jaar, neemt fors toe. Al kort na 2010 is een versnelling in de toename van het aantal ouderen te verwachten. Vanaf dat moment bereiken de eerste babyboomers van de naoorlogse geboortegeneratie de leeftijd van 65 jaar. Rond 2040 bereikt de vergrijzing haar hoogtepunt. De grijze druk zal dan 43 procent zijn: bijna 1 op 2. Na 2040 neemt de grijze druk enkele procentpunten af, omdat de naoorlogse generatie dan overleden zal zijn, maar blijft zij structureel. Ook al gaan ouderen langer doorwerken, dan nog zullen jongeren in de toekomst de sociale voorzieningen voor steeds meer ouderen moeten opbrengen.

Dit vooruitzicht staat in schril contrast met de mate waarin jongeren in Nederland meepraten en meebeslissen over de toekomstige inrichting van de samenleving. Binnen de gevestigde maatschappelijke organisaties, zoals politieke partijen, overlegorganen, vakbonden en werkgeversorganisaties spelen jongeren al decennialang dezelfde bijrol. Zij mogen zich voorzichtig warmlopen, waarbij enige jongenhondsheid wel wordt getolereerd, worden als het uitkomt liefdevol in beeld gebracht, maar uiteindelijk dienen zij zich toch te confirmeren aan de standpunten en mores van het zittende babyboomkader. Jongerenorganisaties beschikken doorgaans ook niet over de middelen om duchtig van zich te doen spreken en nieuwe leden aan te trekken. Dit is een van de oorzaken voor de uiterst trage vernieuwing van de genoemde maatschappelijke organisaties. Het is ook een van de redenen waarom in de politiek de angst blijft regeren en het populisme de kans krijgt om te groeien.

Anders dan de babyboomgeneratie, die kort na de Tweede Wereldoorlog werd geboren, weten de huidige jongeren maar al te goed dat de toekomst niet meer is zoals deze vroeger was. De voortdurende verwachting van alsmaar groeiende welvaart in een klassieke, want passieve verzorgingsstaat is jongeren vreemd. De babyboomgeneratie kijkt angstig om zich heen, zowel op economisch als cultureel terrein, en probeert te houden wat men heeft en te blijven zitten waar men zit. Maar het is juist de huidige generatie jongeren die door de mondialisering meer onzekerheid kent over de ontwikkeling van economie en samenleving. En zoals gezegd zal zij ook een zware vergrijzingslast op haar schouders moeten dragen. Om die reden hebben jongeren belang bij maatschappelijke hervormingen, zoals de herziening van de AOW en de hypotheekrenteaftrek, de vereenvoudiging van het ontslagrecht en het ontwerpen van een hoogstaand stelsel voor een leven lang leren voor iedereen. Jongeren zijn al lang gewend, in bijbaantjes en in het echte werk, aan een flexibele arbeidsmarkt en weten wat er nodig is om je daarin staande te houden en te ontwikkelen. Jongeren hebben door vriendschappen, school en werk ook een reële en veel minder ideologische kijk op het reilen en zeilen van een multiculturele samenleving. Zij weten dat inderdaad niet de afkomst maar de inzet voor de toekomst telt. En zij zien hoe nieuwe Nederlanders een niet meer weg te denken positie innemen in het bedrijfsleven, in muziek, literatuur, film en sport.

Deze kennis en belangen klinken door in de veel minder taboegerichte en meer onbevangen opstelling van de jongerenafdelingen van veel politieke partijen en van jong FNV, CNV en VNO-NCW. Maar daarmee zijn deze vrije geluiden zeker nog niet te horen binnen de moederorganisaties. Het zou voor de Nederlandse politiek enorm gezond en bevrijdend zijn als er een brede jongerenbeweging zou ontstaan of een

soort van lijstverbinding van jongerenafdelingen. Een nieuw pact voor de toekomst dat slepende impasses en vastgeroeste verhoudingen kan doorbreken. Dat zou ook recht doen aan de positie die jonge generaties al op heel korte termijn moeten gaan innemen, omdat de wisseling van de wacht met de babyboomers aanstaande is. Het stokje moet nu al worden overgedragen.

Behalve zeggenschap over de toekomst verdienen jongeren ook meer waardering. Zij zullen een schaars goed worden op de arbeidsmarkt en van hen zal een hoge productiviteit worden verwacht. Dat betekent dat systemen van een minimumjeugdloon (dat minder is dan het volwassenenloon) en van onderbetaling van de productiviteit van jongeren en overbetaling van de productiviteit van ouderen op de helling zullen moeten. Op die manier heeft de jeugd pas echt de toekomst.

Deel 5 Regionaal arbeidsmarktbeleid

28. Arbeidsmarktlaboratorium

De regionale arbeidsmarkt heeft de toekomst, maar moet de ruimte krijgen om te experimenteren.

De arbeidsmarkt, waarop vraag naar en aanbod van arbeid moeten worden 'gematched', heeft bij uitstek een puzzelkarakter. Vergelijk het maar met het gezelschapspel Scrabble, waar een goede match extra punten kan opleveren. In dit spel geldt bovendien dat lange woorden hoog scoren.

Ik zet in op de term 'arbeidsmarktlaboratorium'. Daarmee bedoel ik de actieve regio's in Nederland die, heel praktisch en zonder poeha, bezig zijn met het vormgeven van de arbeidsmarkt van de toekomst. En passant wordt ook de huidige crisis bestreden en, niet minder belangrijk, wordt ervoor gezorgd dat beter zal kunnen worden ingespeeld op toekomstige economische 'shocks', die onvermijdelijk zullen optreden. Ja, de toekomst is aan de regio. Waar de landelijke politiek niet verder komt dan een crisisakkoord dat geen nieuw Akkoord van Wassenaar is, maar eerder een Akkoord van het Land van Ooit, reiken de ambities in onder meer Zuidoost-Brabant, de regio Rotterdam, Twente en Zuid-Limburg veel verder. Men streeft naar duurzame werkgelegenheid, naar het blijven bieden van werkzekerheid voor alle inwoners en naar een kwalitatief en kwantitatief optimaal arbeidsaanbod voor alle bedrijven.

Vooraf in Zuidoost-Brabant, het thuis van de kennisintensieve maakindustrie, borrelt en bruist het. De arbeidsmarktpartijen, werkgevers, bonden, gemeenten, scholings- en bemiddelingsorganisaties, weten elkaar feilloos te vinden. Anders dan in Den Haag overheerst pragmatisme in plaats van ideologie. Waarom de regio? De crisis maakt duidelijk wat door wetenschappers eerder is vastgesteld: de moderne arbeidsmarkt en economie behoeven de zichtbare hand van regionale coördinatie over sector- en bedrijfsgrenzen heen. Zo kan maximaal worden geprofiteerd van de mondiale economie en tegelijkertijd voorkomen worden dat kwetsbare groepen lijden onder deze dynamiek. De interne arbeidsmarkten van individuele bedrijven zijn niet langer in staat om werkgevers en werknemers de benodigde flexibiliteit en zekerheid te garanderen. Sectorale organisaties volstaan evenmin als coördinatiemechanisme, omdat, zoals de crisis aantoont, door scholing ondersteunde mobiliteit tussen sectoren cruciaal is. Regio's verenigen diverse sectoren onder één dak, waardoor er een gevarieerde vraag naar arbeid is. Regionale organisaties, zoals de Stichting Brainport in Eindhoven e.o. hebben goed door hoe er moet worden gepuzzeld. Het is essentieel te weten welke functieprofielen het regionale bedrijfsleven kent, wat de kwalificaties en vaardigheden van de huidige werknemers zijn en welke opleidingsprofielen door scholingsinstellingen met het oog op de toekomst moeten worden aangeboden en ontwikkeld. Uit angst voor rechtsongelijkheid en precedentwerking krijgen deze arbeidsmarktlaboratoria van de rijksoverheid helaas te weinig experimenteerruimte. Dat staat uiteindelijk sociale innovatie in de weg.

(UWV Arbeidsmarkt Journaal 2009 nr. 2, p. 7)

29. Brabant en het spook van de kredietcrisis

Brabant heeft veel last van de kredietcrisis maar beschikt ook over de randvoorwaarden om daar weer goed uit te komen.

Het spook van de kredietcrisis waart ook door Brabant. Duidelijk is dat het nog een tijdje zal blijven spoken. Niettemin is de situatie op de arbeidsmarkt paradoxaal te noemen. De structurele trend, zeg maar onderstroom, is krapte, veroorzaakt door de ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking. Door de onstuimige economische golven die we nu waarnemen, wordt het zicht op deze onderstroom vertroebeld. De Brabantse beleidsmakers en werkgevers moeten zich hiervan terdege bewust zijn. Wees zuinig op uw – nu wellicht overtollige - werknemers, waarin u hebt geïnvesteerd, want u hebt ze straks weer hard nodig.

Wat staat Brabant nog te wachten? En staat Brabant er beter of slechter voor dan de rest van Nederland? Een eerste punt is dat de sterke kanten van de Brabantse economie ook de zwakke kanten zullen blijken. Die Brabantse economie heeft in vergelijkend opzicht de laatste jaren prima gepresteerd. Dat heeft zeker ook te maken met de innoverende industrie, ook wel 'maakindustrie' genoemd, die Brabant meer dan andere provincies kent. Denk aan de elektronicafabrikanten, de vrachtwagenproductie en de vele toeleveringsbedrijven die in deze branche hun brood verdienen.

Ook blijft Brabant onder meer sterk in de logistieke en distributiesector. Deze succesvolle sectoren zijn echter, zo blijkt nu al, uiterst gevoelig voor schommelingen in de internationale economie. Een andere variabele die bepaalt hoezeer Brabant zal worden geraakt door de financiële crisis, betreft de mate waarin investerings-, infrastructurele en bouwprojecten zullen worden afgeblazen, uitgesteld of beperkt. Het Brabants Dagblad rekende onlangs voor dat een stad als Tilburg voor 100 miljard aan bouwprojecten op de rol heeft staan. Als het inderdaad lukt, zoals het Tilburgse gemeentebestuur verwacht, om deze projecten gewoon uit te voeren, zal dit het crisisleed aanmerkelijk verzachten. Het feit dat Brabant geen eiland is, ook niet binnen Nederland, kent nog andere aspecten. De Nederlands arbeidsmarktinstuties zijn sinds de vorige economische dip rond de eeuwwisseling niet structureel gemoderniseerd. Een van de gevolgen hiervan is dat we ook in Brabant geen systematische aanpak hebben voor behoud van werkzekerheid en voor het wendbaar en weerbaar maken van werknemers. Toch heeft Brabant ook op dit punt een relatief goede uitgangspositie. De stille kracht van Brabant is gelegen in het constructief en pragmatisch samen optrekken van de diverse arbeidsmarktpartijen. Zo is het model van de werktijdverkortingsregeling die Donner heeft opengesteld, inclusief scholingsinspanningen en mobiliteitscentra, al zeven jaar geleden bedacht en voorgesteld door de regio Eindhoven. De toenmalige minister De Geus wilde er destijds niet aan.

Zolang Brabant op deze wijze voorop blijft lopen en in goed overleg naar creatieve oplossingen zoekt, kan de Brabantse arbeidsmarkt wel een stootje hebben.

(Nieuwsbrief Pact Brabant, 2008/2009, nr. 18, p. 3)

30. Brabant en Vlaanderen zijn verkeerd verbonden

De belabberde verbinding met Vlaanderen betekent dat Brabant veel kansen laat liggen. Ook regionale bestuurders moeten moeite doen om de wissels te verzetten.

Er wordt de laatste tijd veel gesproken over de toekomst van de Brabantse economie, de arbeidsmarkt, het milieu en de ruimtelijke ordening. Dat is belangrijk, want Brabant moet optimaal zien in te spelen op de sterk veranderende wereld. Er is overeenstemming over het feit dat Brabant internationaal gezien een uitstekende uitgangspositie heeft om zoveel mogelijk te profiteren van de globalisering. De provincie is strategisch gelegen tussen de Randstad, België en Duitsland. Toch garandeert deze geografische ligging niet dat Brabant ook goed verbonden is. Dat geldt in het bijzonder voor de connectie met Vlaanderen, die van oudsher allerbelabberdst is, zeker wat betreft het openbaar vervoer. Hierdoor mist Brabant veel kansen en worden veel kosten veroorzaakt.

Brabant ziet zichzelf - terecht - als een internationale innovatieregio, een driehoek die verder wordt gevormd door de omgevingen van Leuven en Aken. Mijn werkgever, de Universiteit van Tilburg, heeft nauwe banden met de Katholieke Universiteit Leuven. Ook de TU Eindhoven heeft veel gemeen en werkt samen met de Leuvense tegenhangers. Brabant heeft een levensgroot belang bij het aantrekken van internationale kenniswerkers, zeker voor de hightech industrie in de Brainportregio rond Eindhoven en Helmond. Ook hebben veel Brabantse politici, bestuurders en wetenschappers, ondergetekende inbegrepen, uitgebreide contacten met de Europese Commissie en andere Europese instellingen gevestigd te Brussel. Evenals Leuven is Brussel hemelsbreed niet ver gelegen van Brabantse steden als Eindhoven en Tilburg.

In de dagelijkse praktijk van het openbaar vervoer zijn Leuven en Brussel echter ver weg. Al het treinverkeer loopt nog steeds via Roosendaal, waar reizigers vanuit Eindhoven/Tilburg bijna 20 minuten moeten wachten. Slechts een maal per uur gaat er een trein naar België, zowel heen als terug. Enige tijd geleden is om onduidelijke redenen en tot spijt van het treinpersoneel besloten dat die trein doordeweeks niet meer stopt te Brussel-Noord, waar veel grote bedrijven en instellingen zijn te vinden. En de laatste trein vanuit Brussel terug naar Nederland vertrekt al ruim voor half tien 's avonds.

Deze ondermaatse verbinding werkt uiteraard ook door in de verdere internationale aansluitingen vanuit Brussel: naar het zuiden van Europa, de Eurostar naar Londen en de connectie met het Brusselse vliegveld. En dan zwijg ik nog over de doorlopende en fikse vertragingen die reizigers tussen Nederland en België parten spelen. Veel Nederlanders zijn intussen tegen wil en dank bekend geraakt met het Belgische grensplaatsje Essen, waar zij regelmatig in het pikkedonker stranden. De Nederlandse en Belgische spoorwegen blijken er in de praktijk geen intieme relatie

op na te houden. Meestal haalt men de schouders op over wat er 'aan de andere kant' aan de hand zou kunnen zijn.

De effecten van deze verbindingsproblemen zijn talrijk. De inefficiëntie is ongekend. Er wordt een zware wissel getrokken op Brabanders, bijvoorbeeld Europarlementariërs die voor hun werk vaak in België moeten zijn. Buitenlandse bezoekers, die vanuit België en verder naar Tilburg en Eindhoven reizen, raken gemakkelijk ontspoord en laten zich afschrikken door de complexe verbinding. De grensoverschrijdende arbeidsmarkt wordt belemmerd. Het is moeilijk om het aantrekken van kenniswerkers goed op de rails te krijgen. Zelf heb ik meegemaakt dat een talentvolle onderzoeker uit Vlaanderen afhaakte in een sollicitatieprocedure, omdat de reis naar Tilburg hem veel meer tijd kostte dan hij had voorzien. Ook de uitwisseling van studenten loopt in de praktijk niet als een trein.

Brabantse en Vlaamse bestuurders hebben de afgelopen decennia duidelijk te weinig aandacht besteed aan de wederzijdse bereikbaarheid. In vroegere tijden waren de verbindingen zelfs een stuk beter, zoals via de spoorverbinding Tilburg-Turnhout, het zogenoemde 'Bels lijntje', dat in 1934 werd opgeheven en tegenwoordig een fietspad is.

Nu zijn er tegen mijn klaagzang twee tegenargumenten aan te voeren. In de eerste plaats kan natuurlijk ook de auto in plaats van de trein worden genomen. Dat moge zo zijn, maar vanuit milieu-oogpunt is dat geen voorkeursoptie en bovendien is een stad als Brussel in de ochtendspits slecht bereikbaar. Ook willen veel reizigers hun reistijd zoveel mogelijk als werktijd invullen. Door de draagbare en draadloze technologie is dat in beginsel ook goed mogelijk.

Het andere argument is dat de oplossing nabij is, omdat er een hogesnelheidslijn (HSL) tussen Nederland en België is gelegd. Het probleem is echter dat deze verbinding door een veelheid van problemen nog steeds niet operationeel is en dat het licht aan het eind van de (trein)tunnel niet zichtbaar is. Nederland en België zitten te vaak op een verschillend spoor. Onlangs werd de volgende dwarsligger aangetroffen. De Belgen hebben aangegeven dat het onmogelijk is om het treinstel te bestellen dat Breda en Den Haag moet aansluiten op de HSL. De Nederlandse verkeersminister Camiel Eurlings meldde tijdens een debat in de Tweede Kamer dat hij niet schuwt om een schadeclaim van zo'n 200 miljoen euro in te dienen bij de zuiderburen.

Het blijft daarnaast onduidelijk hoe en in welke mate Brabant van de HSL zal gaan profiteren en of de frequentie van de verbinding significant zal worden opgevoerd.

Brabant en Vlaanderen hebben in het licht van de internationalisering een groot en gezamenlijk economisch en cultureel belang om zich als goede burens op een optimale en ecologisch verantwoorde manier te verbinden en te verenigen. Ook al moeten de landelijke (dan wel gewestelijke) overheden op dit punt als locomotief

fungeren, dit ontslaat provinciale en regionale bestuurders niet van de verantwoordelijkheid zich in te spannen de wissels om te zetten.

(Brabants Dagblad 25 november 2009)

De zorgen van een optimistisch hoogleraar

Mister Flexicurity Ton Wilthagen wil een beweeglijke arbeidsmarkt

Brabants Dagblad, 5 december 2009

tekst *Wouter ter Haar*

Het gaat hard met de roem en faam van de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen. Veelvuldig figureert hij in de media. Hij is nationaal en internationaal veelgevraagd als adviseur en spreker over de arbeidsmarkt.

Niet slecht voor een jochie uit Tilburg. Die gedachte kwam bij de Tilburgse hoogleraar op toen hij bij een demonstratie in Portugal een spandoek zag met de tekst 'Flexicurity is a lie'. Hoewel hij de situatie bizar vond en de neiging had om met de boze demonstranten in discussie te gaan, vond Wilthagen het ook eervol. Want hij is de bedenker van het begrip flexicurity, waarmee zoveel gezegd wordt dat een beweeglijke arbeidsmarkt en sterke sociale zekerheid van groot belang is. En dan is zo'n Portugees spandoek toch een genoegdoening. "Want het zegt wel dat je niet dag in dag uit met iets abstracts bezig bent. Mijn gedachten over de arbeidsmarkt maken blijikbaar iets los."

Ton Wilthagen (49) is hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt en directeur van het onderzoeksinstituut ReflecT aan de Universiteit van Tilburg. Zijn ster is rijzende en hij is nationaal en internationaal een veelgevraagde adviseur en spreker op zijn vakgebied, de arbeidsmarkt. Veelvuldig verschijnt hij op televisie en in kranten, of klinkt zijn stem over de radio.

Daarnaast is hij sinds kort onafhankelijk lid van een commissie van de Sociaal Economische Raad om te adviseren over de toekomstige arbeidsmarktpositie van jongeren. En tevens is Wilthagen kind aan huis in Brussel waar hij de Europese Commissie en Europees Parlement adviseert op zijn werkterrein. Ook komt hij met regelmaat in Londen om de Britse regering te adviseren. En is hij actief in verre buitenland, van Marokko tot Taiwan en de VS tot China.

Kortom: een druk bezet man?

In zijn sobere werkkamer, drinkt hij thee en zegt lachend: „Soms houd ik er inderdaad een vrij abnormaal schema op na. Het is soms ontzettend druk en hectisch. Maar ik heb tegelijkertijd een mooi, bezig bestaan. Ik ontmoet ontzettend veel mensen en kom werkelijk overal. Ik wil ook graag dingen doen en niet stilzitten. En inderdaad verschijn ik met enige regelmaat in kranten en op tv. Dat is heel leuk. Maar gelukkig heb ik thuis drie dochters, die houden je wel met de beide benen op de grond.”

Vanwaar de neiging om overal te verschijnen en overal over te willen praten?

“Ik ben erg bezig met het vraagstuk waar het met werk en de arbeidsmarkt in deze samenleving naar toe moet. Ik pleit voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Wij staan nu voor de keuze of we naar een dynamische en innovatieve samenleving willen of dat we koste wat kost en met alle gevaren van dien alle huidige zekerheden overeind willen houden. Hoe behouden we welvaart en welzijn voor toekomstige generaties? Dat vraagstuk fascineert mij enorm en ik maak me er tegelijkertijd veel zorgen over. Ik heb er allerlei ideeën over die ik bepaald niet onder stoelen of banken steek. Ik word door vrienden en bekenden ook wel eens grappend idee-alist genoemd.”

En waar gaat het naar toe?

“Hier in Nederland denken wij nog steeds dat we voorop lopen als het om arbeid en werk gaat. We zijn rijk en vinden ons zelf heel modern en vooruitstrevend. Dat is zorgelijk, want niets is minder waar. Bij ons denken we nog sterk vanuit het klassieke systeem van fulltime in loondienst en dan vooral altijd bij dezelfde baas. Daar gaat de nieuwe regeling voor de aow ook weer van uit. Maar daar gaan we onherroepelijk enorm mee vastlopen. Want veel mensen - denk aan zelfstandigen zonder personeel - werken al niet meer op die basis en worden daarom tekort gedaan. We zijn bang voor verandering. Onze afdelingen- en schottencultuur gaat zich tegen ons keren. We leggen de lat te laag. Want binnen de kortste keer maken wij de toetsenborden voor industrieën in India en China. Het streven naar vastigheid is op zich niet slecht, maar het moet geen doel op zich zijn.”

En waar moeten we naar toe?

“We moeten zorgen voor meer dynamiek en aanpassingsvermogen van zowel de mensen die aan het werk zijn als bedrijven. Wendbaarheid en weerbaarheid. Als het Nederlandse bedrijfsleven de internationale concurrentie niet aan kan, komen er veel te veel mensen aan de kant te staan. De ontwikkeling is van baanzekerheid naar werkzekerheid. We moeten mensen de zekerheid kunnen bieden om aan werk te komen, aan het werk te blijven en om vooruit te komen op de arbeidsmarkt. We moeten mensen daarbij ook zelf verantwoordelijk maken. In dit land staat iedereen op zaterdag de auto te poetsen, maar we hebben geen middag over om ons zelf wat op te poetsen. Het besef dat we zelf de bron van onze welvaart zijn, moet doordringen. Scholing is daarbij ontzettend belangrijk. En dan niet slechts allerlei leuke studies als toerisme of vrijetijdskunde. Nee, er moet meer gekeken worden welke scholing relevant is voor de banen van de toekomst. Zeker voor jongeren is dat van belang. Die moeten we beter gaan begeleiden, want ze verdrinken nu in hun keuzes. Ik zou de ballenbakken uit de McDonalds willen halen om daar informatiepunten voor jongeren in te richten.”

Is Flexicurity het sleutelwoord?

Wilthagen haalt nog eens thee en koffie. De bijnaam van de Tilburgse hoogleraar is mister Flexicurity. Hij geldt als de man die het begrip heeft bedacht en uitgewerkt.

Naar eigen zeggen gebeurde dat al in 1996 in de trein van Amsterdam naar Berlijn. Flexicurity combineert flexibiliteit op de arbeidsmarkt met werkzekerheid en sociale zekerheden voor werknemers op het gebied van bijvoorbeeld uitkering en scholing. Wiltgen: "We moeten naar een beweeglijke arbeidsmarkt. Mensen kunnen dan weliswaar makkelijker ontslagen worden, maar ze zullen productiever blijven en krijgen scholing om snel weer elders aan het werk te kunnen. Naar dat systeem moeten we toe."

Hoe moet dat doordringen bij iedereen die er over gaat?

"Om dat te bewerkstelligen spreek ik er werkelijk met iedereen over. Soms heb ik ook wel eens het gevoel dat ik me aan het herhalen ben. Maar ik ga onverdroten door en zie dat mijn boodschap langzamerhand al aardig aan het doorsijpelen is. Wat dat betreft heb ik ook een heel optimistische inslag. Ik zie dat ook bij jongeren. Die staan in deze discussie toch wat anders. Laatst sprak ik nog op mijn oude middelbare school en ik was positief verrast over hoe jongeren over werk en flexibiliteit denken. Zij zijn niet bang om langer door te werken. Tegelijkertijd behandelen we hen nogal kinderlijk, terwijl ze straks als gevolg van de vergrijzing een schaars goed worden. Ik vind dat we jongeren veel meer moeten betrekken en ze écht een stem geven."

"Ik denk dat we in Nederland al langere tijd toe zijn aan een nieuw sociaal akkoord. Begin 2008, toen de crisis zich nog niet aangekondigd had, ben ik daar mee bezig geweest. Dat noemde ik het Akkoord van Kanaleneiland en het zou het beroemde Akkoord van Wassenaar moeten vervangen. Werkzekerheid was het centrale thema en het ontslagrecht zou vereenvoudigd moeten worden in het nieuwe akkoord. Dit om in te spelen op de economische schokken, technologische ontwikkelingen en de vergrijzing. Ik heb er met verschillende partijen over gesproken en ze waren er in geïnteresseerd om het te ondertekenen. Maar uiteindelijk durfden ze het toch niet aan. Ik zou wel eens een groot nationaal tv-debat willen zien waar de essentiële vraag gesteld en beantwoord wordt waar we naar toe moeten. Zo'n beetje zoals in de VS wel eens gebeurt en de president in zijn trui op het tv-schermbild verschijnt. In Nederland hebben we nogal de neiging om de hete brij heen te draaien. Hier heerst de laconieke houding van het loopt allemaal wel los. En dat is echt helemaal verkeerd."

Is het niet tijd voor een overstap naar de politiek?

Wiltgen moet lachen: "Ik ben altijd al geïnteresseerd in de politiek. Maar ik koester op dit moment mijn onafhankelijke positie. Dankzij die positie kan ik nu alles zeggen wat ik wil en ben nergens aan gebonden. Ik kan lekker overal doorheen fietsen. Dat lijkt misschien wat laf, maar ik heb in deze positie volgens mij meer invloed. Bovendien heb ik minder op met de nationale politiek. En dat geldt ook voor de plaatselijke. Het ontbreekt ons aan visionair leiderschap en het is allemaal nogal populistisch. Ik voel me ook veel meer Europeaan dan Nederlander. De kans dat ik iets ga doen in de Europese politiek lijkt me dan een stuk groter. Langzamerhand

worden we steeds meer één. En dat moet ook om nog iets in deze wereld voor te stellen. China onderhandelt niet met Nederland, maar wel met Europa. Dat is een gegeven dat we hier nog wel eens vergeten. En dat zal ik blijven schrijven en roepen.”

En dan uit de veilige positie van de universiteit?

“Jawel, dat is mijn omgeving. Maar het is bepaald niet zo dat ik wereldvreemd ben. Ik heb natuurlijk de wijsheid niet in pacht, maar denk toch wel dat ik één van de mensen ben die de vinger op de zere plek heeft gelegd. En wat mij betreft kunnen er daar niet genoeg van zijn.”

Biografie

Ton Wilthagen is hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt en directeur van het onderzoeksinstituut ReflecT aan de Universiteit van Tilburg.

Ton Wilthagen (49) is geboren en getogen in Tilburg. Hij volgde het VWO aan het Koning Willem II College in Tilburg.

Na zijn middelbare schooltijd behaalde hij zijn kandidaats sociologie aan de Universiteit van Tilburg. Aan de Universiteit van Amsterdam maakte hij zijn studie af en startte er zijn wetenschappelijke carrière.

In 2002 ging Wilthagen in op het verzoek om hoogleraar in Tilburg te worden. In 2009 ging het onderzoeksinstituut ReflecT van start. Wilthagen werd directeur.

Naast zijn werk op de Universiteit van Tilburg is Wilthagen onder andere redactielid van het tijdschrift Recht en Arbeid en lid van een commissie van de Sociaal Economische Raad, waar hij zich bezighoudt met de toekomstige arbeidsmarktpositie van jongeren.

Wilthagen is getrouwd en heeft drie dochters van 13, 17 en 20 jaar.

Flaptekst

Over de arbeidsmarkt gesproken

De arbeidsmarkt is dringend toe aan vernieuwing en modernisering, maar wat moet er gebeuren? Leidt meer flexibiliteit tot onzekerheid? Wat houdt flexicurity in? Welke nieuwe eisen worden gesteld aan werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers? Is een nieuw sociaal akkoord noodzakelijk? Hoe kunnen we ook vrouwen, jongeren en gehandicapten zoveel mogelijk laten participeren in het arbeidsproces? En wat te doen met nieuwe groepen werkenden, zoals de zzp'ers?

Ton Wilthagen is hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt en directeur van het onderzoeksinstituut ReflecT aan de Universiteit van Tilburg. Hij heeft het begrip flexicurity ontwikkeld: het combineren van een flexibele arbeidsmarkt met nieuwe zekerheden. Flexicurity is inmiddels een Europese doelstelling geworden. Wilthagen is adviseur van de Europese Commissie en van diverse nationale overheden en organisaties. Ook maakt hij deel uit van SER-commissies over sociale innovatie en over de toekomst van jongeren op de arbeidsmarkt.

De afgelopen jaren heeft Wilthagen zich met regelmaat gemengd in het Nederlandse debat over de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het over gevoelige onderwerpen als het ontslagrecht, de AOW, de toekomst van vakbonden, de deeltijd-ww, de bestrijding van de crisis, scholing en regionaal arbeidsmarktbeleid.

Deze bundel bevat een reeks opiniestukken en columns van zijn hand, merendeels gepubliceerd in dag- en vakbladen.

ISBN 978-90-8863-054-5

CELSUS Juridische Uitgeverij