



Auteur: Raymond Gradus, 1962, Veldhoven

Raymond Gradus is hoogleraar aan de VU en directeur van het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA. Hij is tevens fellow van Netspar en het Talma Instituut.

Speech te houden voor: beleidsmakers Den Haag.

Aan de slag met hervorming arbeidsmarkt!

Lange tijd werd de Nederlandse arbeidsmarkt als een schoolvoorbeeld voor de rest van Europa gezien. De Nederlandse arbeidsparticipatie - zeker in personen - was in internationaal perspectief hoog en volgens de OESO had Nederland in 2007 de laagste evenwichtswerkloosheid van de EU - 15. De huidige ontwikkelingen zijn aanzienlijk minder rooskleurig, zeker als we Nederland vergelijken met Duitsland. Terwijl de Nederlandse werkloosheid volgens de laatste EU-raming tussen 2011 en 2014 met 2,1 procentpunt oploopt, zien bijvoorbeeld de Duitsers hun werkloosheid met 0,5 procentpunt dalen in dezelfde periode. Nederland weet met haar werkloosheidsstijging weliswaar nog de meeste Zuid-Europese landen voor zich te dulden, maar alle andere Europese landen laten een werkloosheidsstijging zien die kleiner is dan Nederland. Ierland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk zien hun werkloosheid dalen. Nederland steekt hier schril bij af en daarmee dreigt het verwachte herstel van de wereldeconomie in 2014 en 2015 in belangrijke mate aan Nederland voorbij te gaan.

Gaat het om een conjuncturele dip of zal deze verslechtering ook ten koste gaan van de duurzame inzetbaarheid? Eerdere crisissen hebben laten zien dat werkloosheid vaak een structurele doorwerking heeft. Werklozen zullen na verloop van tijd hun vaardigheden verliezen of werkgevers gaan ervan uit dat dit het geval is. Dit probleem wordt in Nederland verergerd door de specifieke vormgeving van onze arbeidsmarktinstuties, die baancreatie belemmeren. Vaste contracten gaan gepaard met hoge kosten voor werkgevers. Daarbij is niet alleen het stelsel van ontslagbescherming en -vergoedingen van

Bescherming van flexwerkers verzwakt hun positie

belang, maar ook de verantwoordelijkheid van de werkgevers voor de eerste twee ziektejaren, het eigen risico in de arbeidsongeschiktheid en het pensioenstelsel. Ook kan worden gewezen op de extra verlofdagen voor oudere (vaste) werknemers.

Er zijn grote verschillen van bescherming tussen vast en tijdelijk werk. Voor vast werk geldt Nederland als een van de meest gereguleerde landen van Europa. Het VK en Ierland, maar ook België en enkele Scandinavische landen hebben hun arbeidsmarktregels voor vaste krachten behoorlijk geflexibiliseerd. Voor tijdelijk werk is Nederland daarentegen een van de meest geflexibiliseerde landen van Europa. Alleen de arbeidsmarkt van Angelsaksische landen als VK en Ierland is voor tijdelijke arbeid meer geflexibiliseerd.

Dit gevoegd bij de andere verantwoordelijkheden die werkgevers hebben voor hun vaste werknemers, verklaart waarom Nederland een aanzienlijke schil van werknemers met een flexibel contract of een zzp-constructie kent, die meer dan 25% van het aantal werknemers bedraagt. Deze flexibiliteit kan voordelen hebben doordat makkelijker op een plots opkomende vraag ingespeeld kan worden. Belangrijkste nadeel is wel dat dit ten koste gaat van een duurzame inzetbaarheid. Afspraken over duurzame inzetbaarheid lopen in de regel via cao-verband, waarvan werknemers met een flexibel contract of een zzp-constructie geen gebruik kunnen maken. Daardoor zullen zij weinig investeren in scholing, waardoor hun kennis niet op peil blijft en men onvoldoende mee kan met marktontwikkelingen. Daar komt bij dat deze flexibele schil vooral wordt bevolkt door jongere werknemers, die met hun flexibele contracten eveneens niet in aanmerking komen voor financiering van een eigen huis.

Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen wil ik pleiten



voor een bredere hervorming van de arbeidsmarkt. Hierbij moet het niet alleen gaan om een verkorting van de WW-duur, maar ook om betere mogelijkheden om zonder ontslag van werk naar werk te gaan en om een betere scholing van de beroepsbevolking en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Belangrijk is dat alle werknemers – ook flexwerkers – in de toekomst de beschikking krijgen over een individueel scholingsbudget. Financiering kan plaatsvinden door dit voorstel te combineren met een beperking van de ontslagvergoeding. Middelen worden dan omgezet van na- in voorzorg.

In het sociaal akkoord zitten elementen die duurzame inzetbaarheid kunnen bevorderen. Zo wordt per 1 januari 2016 het ontslagrecht gemoderniseerd en kunnen kosten voor ‘van-werk-naar-werk’ en scholing, die in het kader van ontslag zijn gemaakt door de werkgever, in mindering worden gebracht op de ontslagvergoeding. Vooralsnog zijn dit mooie woorden. Veel zal echter afhangen van de nadere uitwerking. Niet behulpzaam zijn echter de nadere regels voor de flexibele schil. Zo wil men wettelijk vastleggen dat flexwerkers niet na drie jaar, maar na twee jaar een vast contract zullen krijgen en het is opvallend dat deze regels er met voorrang lijken te komen. Meer bescherming van flexwerkers betekent echter vooral dat hun positie wordt verzwakt en dat zij nog minder snel een (vaste) baan zullen vinden. De enige manier om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen is vaste werknemers minder te beschermen. Dit kan door de gewenste modernisering van het ontslagrecht met voorrang aan te pakken en in te zetten op een individueel scholingsbudget.

Nu is het moment om de arbeidsmarkt te hervormen en aan te sturen op een systeem, waarin we het investeren in mensen en hun mogelijkheden om van de ene naar de baan over te stappen belonen. Wie schoolt en bemiddelt, wie als werkgever zorgt dat zijn mensen inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt, hoort daar de vruchten van te plukken.