

Beloon werkgevers die in werknemers investeren

Lans Bovenberg, hoogleraar Tilburg University. Raymond Gradus, directeur WI van het CDA.

Arbeidsrecht

Juist nu moeten we de arbeidsmarkt hervormen en scholing en mobiliteit van werknemers stimuleren.

Opvallend is het grote verschil in groei tussen de Duitse en de Nederlandse economie. In Europese Commissieramingen groeit de Duitse economie in 2012 bijna 2 procent harder dan de Nederlandse, terwijl aan het begin van deze eeuw de groei van beide landen nog gelijke tred hield. Terwijl de Nederlandse werkloosheid tussen 2011 en 2014 met 2,1 procent oploopt, zien de Duitsers hun werkloosheid met 0,5 procent dalen.

Dit verschil is volgens velen mede terug te voeren op een hervorming van de Duitse arbeidsmarkt aan het begin van deze eeuw. Overigens waren toen bijna 5 miljoen Duitsers werkloos; de werkloosheid bedroeg ruim 10 procent. In maart 2003 kondigde de Duitse regering de 'Harz-hervorming' aan, die enerzijds een bekorting van de WW behelsde en anderzijds veel meer nadruk legde op reïntegratie en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Ook werden werklozen gedwongen een baan te accepteren ook al betaalde die minder.

Onze eigen arbeidsmarkthervormingen steken schril af bij die van onze oosterburen. Zeker, belangrijk waren de voorstellen van Balkenende II om de glijbanen naar vroegpensioen af te snijden via een beperking van de fiscale aftrekbaarheid van VUT/prepensioen en het schrappen van de WW-vervolguitkering. Hervormingen die zich later uitbetaalden.

Zo steeg de netto-arbeidsparticipatie tussen 2001 en 2008 voor de oudere werknemers tussen 55-60 jaar met 30 procent en voor degenen tussen 60-65 jaar met maar liefst 95 procent. Opvallend is ook dat in de crisis-



De VW-fabriek in Wolfsburg. De Duitse economie groeide in 2012 bijna 2 procent harder dan de Nederlandse. Foto Getty

jaren na 2008 deze groepen een verdere stijging van hun arbeidsparticipatie laten zien, terwijl de trend bij de andere leeftijdsgroepen negatief is.

Maar een bredere hervorming van de arbeidsmarkt komt niet van de grond. In het kabinet Balkenende IV kwam de commissie-Bakker met een breed gedragen rapport over de hervorming van de arbeidsmarkt. Helaas kwam dit in een bureaulade terecht, mede omdat partijen in de polder geen overeenstemming konden bereiken. Vervolgens werd het dossier in het eerste kabinet-Rutte door de PVV op slot gezet. En ook nu lijkt de hervorming van de arbeidsmarkt weer het kind van de rekening te worden om de lieve vrede in de polder te bewaren. Het meest bont maakt PvdA-Kamerlid Mei Li Vos het door de wens van de FNV over te nemen onder verwijzing naar consensus onder economen dat 'er nu niets aan de WW en het ontslagrecht moet worden veranderd' (Ten Eerste, 4 maart).

Niets is minder waar. Terecht verwijst de commissie-Bakker naar de middellange termijn. Zeker, de werkloosheid loopt op, maar sommige werkgevers schreeuwen om personeel. Deze *mismatch* op de arbeidsmarkt wordt de komende jaren steeds pregnanter. Door de vergrijzing zal de groei van het arbeidsaanbod verminderen, terwijl in bedrijfsleven, zorg, onderwijs en bij de politie steeds meer mensenhanden nodig zijn. Juist nu moeten we ervoor zor-

gen dat komende generaties in een sterk bedrijfsleven kunnen werken, jongeren goed onderwijs kunnen krijgen en ouderen op goede zorg.

Bij hervormingen moet het niet alleen gaan om een verkorting van de WW-duur - zoals het kabinet wil - maar, zo leert de Duitse ervaring, ook om betere mogelijkheden om zonder ontslag van werk naar werk te gaan en om betere scholing van de beroepsbevolking. Nodig is een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en meer investeren in de scholing en mobiliteit van werknemers. Hiertoe moet een individueel werkbudget worden geïntroduceerd.

Dit werkbudget moet er ook voor flexwerkers komen. Financiering kan plaatsvinden door dit te combineren met een beperking van de ontslagvergoeding. Middelen worden dan omgezet van na-invoorzorg. Essentieel is ook een loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers. Dit stimuleert werkgevers om in de *employability* van alle werknemers te investeren en werknemers te helpen bij het vinden van ander werk of ze nu een vast of een flexibel contract hebben.

Juist 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. Werkgevers die ervoor zorgen dat hun mensen inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt horen daar de vruchten van te plukken.