



ARBEIDSMARKT

Maak werkzekerheid nu de hoogste prioriteit

Deze verkiezingstijd staat de arbeidsmarkt meer dan ooit in het middelpunt van de politieke aandacht. Het is duidelijk dat er onder veel partijen draagvlak voor hervormingen is. Dat is goed nieuws, maar er moet voor die hervormingen wel een routekaart komen. De discussie over de verkorting van de WW-duur, naar aanleiding van de uitspraken van CDA-lijsttrekker Wopke Hoekstra, illustreert dat die routekaart er nog niet is.

De situatie in Nederland lijkt sterk op het Europese flexicurity-debat dat zo'n 15 jaar geleden op Europees niveau plaatsvond. Als ontwikkelaar van het begrip flexicurity en als lid en rapporteur van de Europese expertgroep mocht ik daarin een rol spelen. Over het beleid ontstond wonderwel overeenstemming: in het Europees parlement, tussen de Europese werkgevers en vakbonden en uiteindelijk op 6 december 2007 tussen de lidstaten in de Europese Raad.

Dat beleid bevatte al de blauwdruk van de ontwerpen die nu jaren later in Nederland zijn terug te vinden in het advies van de commissie-Borstlap, het adviesrapport 'Het betere werk' van de WRR, het 'Wetboek van Werk' van de Vereniging voor Arbeidsrecht en recent ook in de nieuwe koers van VNO-NCW en MKB-Nederland. Doel is een dynamische arbeidsmarkt, gepaard met werkzekerheid voor alle werkenden. De zekerheid om aan het werk te komen én te blijven, waar nodig in een ander bedrijf, sector of beroep.

TIJDIG OVERSTAPPEN

Daarvoor zijn vier pijlers nodig. De eerste pijler is een actief arbeidsmarktbeleid dat werkenden op tijd helpt overstappen naar ander werk als dat aan de orde is. Pijler twee is een stelsel voor een leven lang ontwikkelen dat inspeelt op de veranderende arbeidsmarkt. Moderne sociale zekerheid, die werkzoekenden met nieuwe vaardigheden duurzaam terugbrengt naar de arbeidsmarkt, is pijler drie. Pijler vier omvat arbeidscontracten die flexibiliteit bieden maar waar werkenden tegelijkertijd op kunnen vertrouwen.

➔ **Nederland is klaar voor hervormingen commissie-Borstlap**

➔ **Maar in dit model kun je niet 'winkelen'**

➔ **Niet alvast WW-duur inkorten, juist verstandig faseren is van belang**

Flexibiliteit kan niet zonder zekerheid, maar zekerheid bestaat ook niet zonder flexibiliteit

Nederland lijkt er nu eindelijk klaar voor om van dit model werk te maken. Dan zijn er twee belangrijke lessen mee te geven. Als eerste kun je in zo'n model niet gaan winkelen. Dus bijvoorbeeld niet alleen kiezen voor meer flexibiliteit in vaste arbeidscontracten. Dan trek je het model uit het lood. Hans Borstlap, voorzitter van de naar hem genoemde commissie, maakt dat punt ook terecht met betrekking tot zijn advies.

Een tweede les is dat je in Nederland na twintig jaar worstelen met deze arbeidsmarktdiscussie niet eensklaps tot een beleidspakket kunt komen dat integraal kan worden ingevoerd. Dat gaat te veel tijd kosten en bovendien moet je letten op de typisch Nederlandse geschiedenis en op de huidige crisissomstandigheden. Dus je moet verstandig faseren, maar zonder het gehele model los te laten.

WERKZEKERHEID EERST

Dat betekent dat je in Nederland, waar laagwaardige flexibilisering dé trend is geworden, éerst de werkzekerheid fors moet vergroten door de pijlers één tot en met drie te versterken. Je kunt daar niet op vooruitlopen, zeker niet in een crisis, door nu alvast de WW-duur in te korten. In dat geval ontstaat eenzelfde drama als bij de invoering van de Participatiewet, toen alvast de sociale werkplaatsen werden afgesloten.

Concreet kunnen de eerste drie pijlers als volgt worden versterkt. Bouw in de arbeidsmarktregio's verder aan een permanente infrastructuur die op veilige wijze de overstap naar ander werk faciliteert. Ook over de grenzen van sectoren heen. Dat systeem moet nu alvast zijn werk doen. Het is hierbij wel zaak dat de bestaande aanpak niet concurreert met de nieuwe regionale mobiliteitsteams.

Op het terrein van een leven lang ontwikkelen zijn al veel initiatieven, maar daar moet veel meer lijn in komen. Het Stap-budget, waarmee volgend jaar werkenden en niet-werkenden een persoonlijk ontwikkelbudget krijgen van €1.000 per jaar, is een beweging in de goede richting. Dat geldt eveneens voor de online-leerplatforms, loopbaanadviesing en

leerwerkbanen waarmee mensen werkenderwijs hun competenties en vaardigheden kunnen versterken.

Moderne sociale zekerheid neemt toe door meer maatwerk, vertrouwen en contactmogelijkheden te bieden. En door mensen beter toe te rusten om de arbeidsmarkt weer op te gaan. Samenwerking tussen alle publieke en private partijen is daarbij de sleutel en kan nu alvast in een 'voortent' voor de arbeidsmarkt worden georganiseerd. Daar kan iedereen terecht met elke vraag rond werk, inkomen en scholing. Op termijn wordt dat een definitief Huis van de Arbeidsmarkt.

Dit betekent ook dat we een aantal zaken nu nog niet hoeven doen. In een latere fase kan het UWV als publiek orgaan stoppen met het afgeven van ontslagvergunningen, een systeem dat in geen enkel ander land meer bestaat. Een arbeidsrechter waakt dan over de rechtvaardigheid van ontslag.

De loondoorbetalingsverplichting van twee jaar voor de werkgever bij ziekte van de werknemer kan weer grotendeels worden vervangen door een collectieve voorziening, zoals in alle andere landen. Transitievergoedingen kunnen opnieuw onder de loep worden genomen. En misschien kan de WW-duur dan inderdaad korter.

Nederland moet dus het been bijtrekken wat werkzekerheid betreft, juist om een meer dynamische en rechtvaardige arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Flexibiliteit kan niet zonder zekerheid, maar zekerheid bestaat ook niet zonder flexibiliteit. Het Deense flexicurity-model is hiervoor het bekende schoolvoorbeeld, maar Nederland hoeft geen Denemarken worden en dat kan ook niet. Wij zullen zelf stap voor stap weer het rechte pad op moeten gaan.



Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University. Reager via opinie@fd.nl

