

Tilburg University

Een business model voor een inclusieve arbeidsmarkt

Wilthagen, A.C.J.M.

Published in:

Pamflet 2.NL Stempel geschikt! 60 visies op werk voor iedereen

Publication date:

2012

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

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

Citation for published version (APA):

Wilthagen, A. C. J. M. (2012). Een business model voor een inclusieve arbeidsmarkt. In B. van Boggelen, & A. van der Gaag (Eds.), *Pamflet 2.NL Stempel geschikt! 60 visies op werk voor iedereen* (pp. 58-61). Van Gorcum Uitgeverij.

General rights

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

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

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Ton Wilthagen

"Een business model voor een inclusieve arbeidsmarkt"

Als de koek niet groter wordt, zal het niet lukken om grotere aantallen mensen aan het werk te helpen

Ton Wilthagen is hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt en directeur van het onderzoeksinstituut ReflecT aan de Universiteit van Tilburg.
Ton Wilthagen - 1960 Tilburg

Speech te houden voor de politiek, in het bijzonder de gemeenten.

Alleen met sancties of goede bedoelingen breng je geen inclusieve arbeidsmarkt tot stand. Daarvoor is een business model nodig.

Over de noodzaak en wenselijkheid om iedereen een plaats op de arbeidsmarkt te doen krijgen en behouden, hoeft niet meer te worden getwist. Betaalde arbeid is en blijft de koninklijke weg naar maatschappelijke participatie en individuele ontwikkeling. De bekende filosofe Martha Nussbaum stelt dat een sociaal-economisch stelsel mensen in staat moet stellen hun capaciteiten en vermogens te ontwikkelen, zodat ze kunnen worden wat ze werkelijk zouden kunnen worden. Werk verrichten is hierbij cruciaal. Opgeteld bij het feit dat zonder een hoge arbeidsparticipatie elke vergrijzende welvaartstaat financieel onbetaalbaar en onhoudbaar wordt, leidt dit tot de conclusie dat iedereen de gelegenheid moet krijgen en nemen om te werken naar vermogen.

In Nederland is de arbeidsparticipatie relatief hoog, zeker als alleen wordt gekeken naar het percentage mensen dat werkt, en niet naar het (relatief lage) aantal uren dat wordt gewerkt. Echter, ook in Nederland staan nog bijna een miljoen mensen buiten de reguliere arbeidsmarkt.

Zij hebben een werkloosheids-, bijstands- of andere sociale uitkering, werken in beschutte werkplaatsen, of doen om verschillende redenen geen beroep op het sociale stelsel. Bovendien is de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorieën 55-plus naar verhouding laag, is 40 procent van de lageropgeleiden langer dan een jaar werkloos en is de jeugdwerkloosheid opgelopen tot zo'n 13 procent.

Zeker onder de huidige omstandigheden is het geen sinecure om grote aantallen mensen (terug) naar de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Maar ook afgezien daarvan is het hoog tijd om het beleidsmatig over een andere boeg te gooien. De huidige aanpak is enerzijds gebaseerd op steeds sterker (dreigen met) sanctioneren om mensen ertoe te dwingen een baan te accepteren, en anderzijds op de filosofie van maatschappelijk verantwoord ondernemen: een beroep doen op het verantwoordelijkheidsgevoel van werkgevers om mensen 'met een vlekje' aan te nemen. Beide benaderingen zetten te weinig zoden aan de dijk. Er is nog geen wet van de grote aantallen. Wat ontbreekt is een business model voor de inclusieve arbeidsmarkt, waardoor meer mensen aan het werk kunnen (blijven) en de steeds minder draaglijke uitkeringslast fors afneemt. Werken en werkgeven moeten veel meer en veel eerder gaan 'lonen' dan het nu doet. Alles moet erop gericht zijn dat mensen die nu niet werken, kunnen werken: hoe en in welke mate is veel minder van belang – zo lang het maar onder fatsoenlijke voorwaarden geschiedt.

Wat zijn de belangrijkste stappen die nodig zijn om te komen tot een business model voor een

inclusieve arbeidsmarkt?

In de *eerste* plaats moeten alle wegen die tot werk(en) kunnen leiden, ten volle worden bewandeld. Doel is dat mensen de gelegenheid vinden en krijgen om te werken (werk-gelegenheid dus), de vorm waarin zij werken, moet veel minder bepalend zijn dan nu. Vast werk, flexwerk, tijdelijk werk en zelfstandig ondernemen kennen nu heel verschillende regiems, waardoor mensen met uiteenlopende voorwaarden te maken krijgen, bijvoorbeeld wat betreft scholing en pensioen- en arbeidsongeschiktheidsregelingen. Dat is niet zinnig en niet productief. Het huidige beleid leidt tot onnodige beperkingen en te weinig opbrengsten, omdat het nog steeds is gefocust op het onderbrengen van mensen in loondienst, voor onbepaalde tijd, bij één werkgever. Er zijn modellen nodig van gezamenlijk werkgeverschap, waardoor mensen voor meer bedrijven tegelijkertijd kunnen werken. Daarmee wordt continuïteit van werk bevorderd, flexibiliteit geboden en risico-aversie onder werkgevers tegengegaan.

Ten *tweede* is het net zo min verstandig en productief om mensen die (nog) niet werken, in allerlei uitkeringscategoriën te stoppen, met eveneens verschillende regiems. Dat inzicht heeft geleid tot het wetsvoorstel Werken naar vermogen, maar deze wet was in een aantal opzichten niet goed gekalibreerd en is vervolgens door de val van het kabinet-Rutte in de ijskast gezet. Dit terwijl 'het veld', met de gemeenten voorop, wel snel een dergelijke wet nodig heeft.

Ten *derde* zal het er zeker in de komende jaren op aan komen van de grote, vaak latente of niet gearticuleerde vraag naar arbeid en inzet ook betaald werk te maken. Als de koek niet groter wordt, zal het niet lukken om grotere aantallen mensen aan het werk te helpen. Mede als gevolg van de vergrijzing zal bijvoorbeeld de vraag naar persoonlijke zorg en dienstverlening alleen maar groeien. Tegelijkertijd zijn er veel mensen die graag in hun eigen omgeving dit soort werkzaamheden willen en kunnen uitvoeren. Dat hoeft dus niet in loondienstverband. Denk aan het Belgische systeem van dienstencheques dat mensen in staat stelt om tegen een aantrekkelijk tarief zowel diensten af te nemen als diensten te leveren.

Dit leidt naar een *vierde* ombuiging: de prijs van arbeid. De hoeveelheid werk die zal worden aangeboden, vooral aan de zogenoemde onderkant van de arbeidsmarkt, zal sterk worden bepaald door de prijs die voor die arbeid moet worden betaald. Ook de demografische ontwikkelingen zullen niet verhinderen dat er veel mensen zijn die zich letterlijk uit de (arbeids)markt blijven prijzen als voor hun inzet op of boven het minimumloon moet worden betaald. Die prijs kan ook naar beneden, zoals tegelijkertijd de uitkeringslast naar beneden kan. Nu laten we mensen met een volledige uitkering lange tijd thuis zitten, terwijl dat geld goed te gebruiken is om minder productieve arbeid minder duur te maken. Het bevorderen van werken naar vermogen vereist juist ook het faciliteren van werkgeven naar vermogen. Het uitkeringssysteem moet veel flexibeler worden gebruikt, zodat mensen ook voor een klein deel een uitkering kunnen krijgen ('deeltijd-bijstand'). Verreken elk gewerkt uur x tarief met de uitkering. Zo lang mensen een fatsoenlijk inkomen overhouden, en er wat op vooruitgaan in vergelijking met de uitkering, hoeven er geen belemmeringen te zijn. Voor gemeenten is er op die manier veel geld te verdienen. Dan ontstaat er een business model.

En ten *vijfde* en tot slot: zorg dat mensen op een systematische wijze hun competenties en vaardigheden in kaart brengen, zodat veel transparanter wordt wat zij kunnen en kunnen kunnen. Systemen van ePortfolio en EVC zijn daarvoor geschikt en kunnen mensen met een beperkte opleiding en werkervaring op de juiste manier in de etalage zetten.

Het is te hopen dat er na de verkiezingen draagvlak ontstaat voor een paradigma-verandering in het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsbeleid: een nieuwe, productieve zakelijkheid die uitstijgt boven de vaak emotionele discussie over dwang, rechten en goede bedoelingen. Laten we er gewoon werk van maken.