

# Van arena tot dansvloer

**Een inleiding op het thema: de overwerkte arbeidsmarkt**

*Een ieder die zich verdiept in het arbeidsmarktbeleid komt al snel allerlei lastige begrippen tegen zoals flexibiliteit, mobiliteit en employability. Stuk voor stuk intrigerende steekwoorden rondom het - nog zo'n gevleugelde uitdrukking - activerende arbeidsmarktbeleid. Activerend arbeidsmarktbeleid lijkt op het eerste gezicht een uiterst nastrevenswaardige zaak in een samenleving waarin zoveel mensen noodgedwongen vanaf de kant moeten toekijken hoe anderen zich in het zweet des aanschijns werken. Wat kan er tegen flexibiliteit zijn als de markt daarom vraagt? Of tegen een actieve opstelling van de begeleidende instanties bij zo'n hoge werkloosheid?*

Om op deze vraag antwoord te kunnen geven is het van belang meer grip te krijgen op de betekenis van de moderne arbeidsmarkt-begrippen in de praktijk. Maar die praktijk is weerbarstig en niet eenvoudig in ondubbelzinnige termen te beschrijven. De ongrijpbaarheid van de begrippen komt mede voort uit de onoverzichtelijkheid van de situatie waarin ze worden gebruikt. Vroeger werd de arbeidsmarkt wel aangeduid als een arena - de plaats waar de strijd tussen de uiteenlopende belangen en wensen van de vragers naar arbeid (de werkgevers) en de aanbieders van arbeid (de werknemers) werd uitgevochten. Vanuit hun eenduidige posities onderhandelden de partijen met elkaar, dit overleg kreeg vorm in specifieke instituties en zo kwam onder meer de sociaal-economische orde die ons land thans kenmerkt tot stand. Daarin is echter de laatste decennia een drastische verandering opgetreden. Een aantal factoren is daarvoor aan te wijzen.

Bedrijven moeten steeds vaker en eerder inspelen op elkaar snel opeenvolgende veranderingen in hun omgeving: op veranderingen in de vraag, op technologische vernieuwingen, op de globale concurrentie, etc. Moderne ondernemingen zijn vooral flexibele ondernemingen, waarin verandering centraal staat. En in een op kennis en diensten gebaseerde (wereld)economie wordt de speelruimte vooral verkregen uit het flexibel omgaan met het personeelsbestand. Bedrijven hebben dus het liefst flexibele medewerkers, zowel in kennisniveau als in inzetbaarheid. Vandaar dat ook de arbeidsmobiliteit sterk is toegenomen - werknemers werken niet langer jarenlang voor hetzelfde bedrijf en bouwen vanuit die positie hun sociale rechten en pensioenen op. Oude vormen van werk verdwijnen of zijn reeds lang verdwenen en daar komen nieuwe functies, veelal gebaseerd op kennis en dienstverlening, voor in de plaats. In de moderne geïndividualiseerde en geëmancipeerde samenleving wordt ook steeds meer van werknemers zelf verwacht. Zo worden zij bijvoorbeeld geacht in zichzelf te investeren, hun eigen kennisniveau te verhogen en vaardigheden te vergroten, teneinde hun 'employability' op peil te houden of te verhogen.

Deze processen hebben ertoe geleid dat de arbeidsmarkt niet langer eenvoudig is te kenmerken als een arena. Zij is veeleer een dansvloer geworden voor naar een 'partner' zoekende bedrijven en werknemers, wier ervaring en kennis op elkaar zijn afgestemd en die tijdelijk in elkaars activiteiten willen investeren. De verbintenis is meestal tijdelijk; totdat de een op de ander is uitgekeken, of dat het project is beëindigd, en dan is het weer 'changez'.

Zo beschreven lijkt de flexibilisering een onontkoombaar element van de moderne samenleving. De vanzelfsprekendheid van deze ontwikkeling draagt echter het risico in zich dat men blind wordt voor schaduwkanten. Want wat zijn bijvoorbeeld de gevolgen van de flexibilisering voor de rechtspositie van werknemers? Wordt elk individu verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen werk, zowel inhoudelijk als arbeidsvoorwaardelijk?

In dit themanummer van Idee willen we vooral aandacht vragen voor deze schaduwkanten.



Dat doen we onder meer door enkele betrokkenen bij deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan het woord te laten. Eén daarvan is Boele Staal, directeur van BCG-interim-management. Het uitzendwezen biedt volgens Staal bedrijven en werknemers kansen. Maar, zo luidt zijn boodschap, de flexibilisering mag niet gaan ten koste van de aandacht voor persoonlijke continuïteit van uitzendkrachten. En al evenmin mag flexibilisering inhouden dat de wat oudere 'flexwerker' flexibel aan de kant wordt gezet.

Ingrid van Dijk, beleidsmedewerkster van de CNV-Voedingsbond, gaat in op het toverwoord employability. Als er van werknemers wordt verwacht dat zij 'employable' zijn, dan zullen overheid, werkgevers en werknemers daar gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor moeten nemen. Dat kun je niet alleen aan de individuen zelf overlaten.

Ook Kees Verhaar, arbeidsmarktonderzoeker en regionaal econoom, pakt één van de hedendaagse centrale arbeidsmarktbegrippen bij de kop: activering. Hij staat stil bij de Jeugd-WerkGarantie-wet, een onderdeel van het activerende arbeidsmarktbeleid. Het is hem opgevallen dat de JWG-ers uit Achtkarspelen, waar hij voor zijn promotieonderzoek mee heeft gesproken, vaak zo afhankelijk worden van de JWG-organisatie en van de JWG-consulent. Soms worden JWG-ers zo gepassiveerd in plaats van geactiveerd.

### **'Beperkt' is ook 'beperkend'**

Kern van het huidige kabinetsbeleid voor arbeidsmarkt en economie is het streven naar 'werk, werk, werk', in de beperkte zin van betaalde arbeid. Waar de zojuist aangehaalde Staal, Van Dijk en Verhaar in persoonlijke statements kanttekeningen plaatsen bij de manier waarop we aan dat streven vorm geven, stelt de socioloog Ray Pahl ons voor meer fundamentele kwesties. Waarom toch die eenzijdige invulling van het begrip 'werk' als betaalde arbeid, terwijl feitelijk het meeste werk in deze wereld onbetaald wordt verricht?! Politici gaan er nog steeds vanuit dat 'werk' en 'een baan' aan elkaar gelijk zijn. Dat brengt Pahl tot de vraag of politici streven naar een maatschappij waar burgers ontplooiing kunnen vinden in allerlei vormen van werk, of dat zij slechts beducht zijn voor het verlies aan belastinginkomsten. Zijn cynische conclusie is uiteindelijk dat deze eenzijdige visie op werk en belastingen aan de wortel ligt van de problemen op de arbeidsmarkt. De eenzijdige en beperkte visie van de politici brengt ons alleen maar verder van huis in plaats van dichterbij een oplossing.

D66 probeert als partij nadrukkelijk milieu en economie met elkaar te combineren; met een nadruk op het eerste vertaald in ons streven naar duurzaamheid. Pahl's pleidooi om in plaats van arbeid bijvoorbeeld bestedingen als grondslag voor belastingheffing te nemen, dient dan ook juist binnen D66 de aandacht te krijgen die het verdient: 'werk' en 'milieu' kunnen zo worden gecombineerd in het streven naar een duurzame samenleving waarin burgers zich optimaal kunnen ontplooiën. Het zal overigens niet gemakkelijk zijn om aan de eenzijdige optiek op 'werk, werk, werk' te ontsnappen. Marc Pomp, medewerker van het Centraal Planbureau, laat zien hoe door het CPB en het CBS inschattingen zijn gemaakt van de economische ontwikkeling tot 2020 en de gevolgen van die ontwikkeling voor de arbeidsmarkt. De meest pregnante conclusie van zijn bijdrage is dat er veel meer vrouwen aan het werk zullen moeten om tekorten op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande onwenselijke economische gevolgen te voorkomen. 'Aan het werk' wil dan dus weer zeggen: aan de betaalde arbeid. Let vooral op het moeten: waar jaren voor gestreden is in het kader van de emancipatie lijkt nu van een recht een plicht te worden. Een zure zaak, zeker wanneer we bedenken dat het meeste werk in deze wereld toch al door vrouwen werd en wordt gedaan. De praktijk laat zien dat als vrouwen de arbeidsmarkt betreden, zij tegelijkertijd verantwoordelijk blijven voor het merendeel van de huishoudelijke en zorgtaken. D66 heeft terecht het voortouw genomen in de strijd voor het recht op betaalde arbeid voor de vrouw en voor gelijke rechten op de arbeidsmarkt. Maar nu dat recht een plicht schijnt te moeten worden, dienen we opnieuw onze positie te bepalen.

Na een regeringsperiode die in het teken stond van 'Meer werk, meer werk, meer werk', een zuiver kwantitatieve benadering in de zin van het vergroten van het aantal betaalde banen, is het tijd voor een kwalitatief gerichte aanpak, in de zin van 'goed werk, leuk werk en belangrijk werk'. Betaald of onbetaald, dat maakt niet zoveel uit. De vraag is echter of politici zo'n moedige keuze als het doorbreken van de eenzijdige fixatie op betaald werk zullen durven maken.

*Kees Verhaar en Allan Varkevisser*

Foto: Peter Kievits



Foto: Peter Kievits