

Deense blues

Net voor de crisis, in 2007, keek Nederland met bewondering naar het Deense flexicurity-arbeidsmarktmodel (Europese Commissie, 2007; Gielen en Schils, 2007; WRR, 2007). De EU nam het op in de Lisabon agenda in 2007 en in 2011 in het Euro plus pact. In het flexicuritymodel (Wilthagen, 1998) bestaat er geen baanzekerheid, maar wel werkzekerheid. Werknemers kunnen makkelijk en goedkoop ontslagen worden, maar doordat ze door moeten blijven leren komen ze ook snel weer aan de slag. De overheid faciliteert een leven lang leren en de overgang van baan naar baan met een korte, maar relatief hoge WW-uitkering.

Dit model spreekt economen aan, zie bijvoorbeeld Gautier, Van der Klaauw en Ter Weel (2013) en recent nog Vermeend en Van der Ploeg (2016), omdat het de prikkels daar lijkt te leggen waar ze horen (niet iedereen is overtuigd trouwens, zie de column van Kleinknecht in deze *ESB*). De werknemer wordt zelf verantwoordelijk gemaakt voor zijn *employability*. Daardoor kunnen bedrijven zich richten op het verbeteren en vernieuwen van hun producten en diensten. De overheid dient het maatschappelijk belang door het belangrijkste marktfalen in het systeem weg te nemen met gerichte investeringen en door een bestaansminimum te garanderen. Om richting flexicurity te gaan moeten er twee belangrijke stappen gezet worden. Ten eerste moet ontslag makkelijker worden en moeten contractvormen flexibeler gemaakt worden - daar zijn de afgelopen jaren een

paar stappen gezet, zoals lagere ontslagvergoedingen - en ten tweede moet de overheid met het oog op de lange termijn werkgevers, werknemers en werklozen dwingen te blijven investeren in scholing en zal ze daar ook de portemonnee voor moeten trekken - hier is niets gebeurd, integendeels zelfs: een leven lang leren lijkt ver weg.

De timing bleek erg ongelukkig. De politiek bedacht net voor de crisis, in 2007, dat dit model een goed idee was. Het flexicuritymodel is echter nogal duur als je het goed wil doen (Hilbers, 2007; Willems en Van Asselt, 2007). Ook zijn, tegelijkertijd met de crisis, drie trends (internationalisering, financialisering en robotisering) de inhoud van banen gaan veranderen. Kort gezegd bevoordelen deze trends hoogopgeleiden en benadelen ze laagopgeleiden.

Het gevolg is dat in een periode waarin er sowieso al onvoldoende publieke middelen waren om de vaardigheden van grote groepen laagopgeleiden en nieuwkomers op de arbeidsmarkt te verbeteren, de noodzaak van die middelen toenam.

De impact daarvan op werknemers lijkt fors. Smulders en Van den Bossche laten in deze *ESB* op basis van een meerjarige en grootschalige enquête onder de Nederlandse beroepsbevolking zien dat baanzekerheid voor alle groepen op de arbeidsmarkt is afgenomen sinds 2007. Nou was afnemende baanzekerheid de bedoeling van het beleid, maar met baanzekerheid is ook de werkzekerheid afgenomen; door de toegenomen

werkloosheid lijkt het onwaarschijnlijk dat de werkzekerheid zal zijn toegenomen. Meer werkzekerheid is een kernbelofte van een functionerend flexicurity beleid. Ook laten Smulders en Van den Bossche zien dat de kwaliteit van het werk - kwalitatief goed werk is werk met enige autonomie en mentale uitdaging - is afgenomen, met name bij groepen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, zoals jongeren en laagopgeleiden. Zij vinden dat ze minder interessant werk hebben gekregen de afgelopen jaren. Dat is geen fijn gegeven.

Het is makkelijk deze verslechtering snel op het conto te schuiven van internationalisering. De Haan en De Beer laten in deze *ESB* zien dat bedrijven die meer internationale concurrentie ervaren juist meer, en niet minder, werken met medewerkers met een vast contract. Ik denk dat dat komt omdat exporterende bedrijven veel waarde toevoegen en dat ze om dat te kunnen doen afhankelijk zijn van goed personeel.

Het is ook makkelijk om de schuld te geven aan financialisatie of aan de technologische ontwikkeling. Zo bevorderen beide factoren de kans op outsourcing van bedrijfsactiviteiten (Dekker in deze *ESB*) en daarmee waarschijnlijk de kans op een aanzienlijke verslechtering van de kwaliteit van het werk. Aan de andere kant biedt outsourcing ook ruimte voor groei en voor verdere specialisatie.

Waarschijnlijk ligt, zoals Acemoglu in zijn interview in deze *ESB* aangeeft, het verband sub-

tiel. De eerste taak is dan ook om uit te zoeken waarom de kwaliteit van arbeid precies afneemt. Komt dit door de crisis, ligt het aan beleid of de eerder genoemde maatschappelijke trends? De tweede taak ligt er in om de verliezers te compenseren, of beter nog, de spelregels zodanig te veranderen dat er geen verliezers zijn.

Volgens Acemoglu is dit nodig om de populisten voor te blijven. Daar zou hij best wel eens gelijk in kunnen hebben. Hoe zou Denemarken dit eigenlijk aanpakken?



JASPER LUKKEZEN
Hoofdredacteur
lukkezen@economie.nl