

# Arbeid en arbeidsmarkt

J. Hartog en J.J.M. Theeuwes\*

**H**et nationaal economiedebat heeft veel voorstellen opgeleverd op het terrein van arbeid en arbeidsmarkt. Vaak klinkt daarin ontgoocheling door over de effectiviteit van het overheidsbeleid. De markt moet het nu maar eens proberen. Daarmee sluiten veel ideeën nauw aan bij de gangbare discussie over arbeid en arbeidsmarktbeleid. Flexibele pensionering, verlenging van de bedrijfstijd, activerend arbeidsmarktbeleid en meer scholing voor werkenden zijn daar voorbeelden van. Het aantal echt originele ideeën is beperkt, maar ze mogen er wel wezen.

## De Amerikaanse bruid

Als we een prijs voor het meest originele voorstel hadden mogen uitreiken dan hadden we die zonder aarzelen gegeven aan het idee om kindercrèches te vestigen in bejaardenhuizen. In plaats van met bingo en verplicht knutselen, zouden de bejaarden zich bezighouden met voorlezen, spelletjes, misschien wel dieffie-met-verlos. Jong en oud zou er voordeel bij kunnen hebben en er wordt bovendien efficiënt gebruik gemaakt van braakliggende bejaardencapaciteit.

Het bejaardenhuis-cum-kindercrèche voorstel (Morgenrood en Avondzon ineen) is ook aantrekkelijk omdat het twee belangrijke arbeidsmarktfacetten combineert: de participatie van ouders met jonge kinderen en de vergrijzing van de bevolking. Het is tevens een oplossing zonder extra overheidsbemoeyenis. Of staan er misschien toch net weer wetten in de weg tussen voorstel en uitvoering? In dit eerste artikel over de verschillende deelterrinen van het nationale economiedebat willen we de voorstellen over de arbeidsmarkt de revue laten passeren. We kunnen met de beste wil van de wereld niet alles bespreken. Wat we behandelen is een selectie van een selectie. Hopelijk hebben we hiermee de essentie van de verbeelding van arbeidsmarkthervormers te pakken en doen we niets tekort aan de originaliteit van de bedenkers.

We zullen de voorstellen op een rijtje zetten en er tevens vaak impliciet of expliciet een oordeel over vellen. Onze impliciete criteria zijn niet altijd duidelijk, maar we zijn ons in elk geval bewust van de volgende twee uitgangspunten.

Ten eerste vertonen we zeer veel begrip voor het terugdringen van de overheidsbemoeyenis in de arbeidsmarkt. We laten ons hierbij voor een stuk meeslepen door de wereldwijde omslag naar meer marktwerking in elke economie, maar er is ook ontgoocheling over de effectiviteit van het overheidsbeleid in de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Voorstellen voor meer overheid moeten nu wel heel sterk uit de hoek komen.

De tweede wegingsfactor is economische efficiëntie: voorstellen die worden gedaan uit rechtvaardig-

heidsoverwegingen, om een moreel betere maatschappij te creëren, zijn ons weliswaar sympathiek, maar indien de efficiëntieverliezen op het eerste gezicht al verschrikkelijk groot uitvallen zullen we niet nalaten daar op te hameren.

Om enige ordening aan te brengen in de veelheid van voorstellen lieten we ons inspireren door de Amerikaanse bruid. Een Amerikaanse bruid wordt verondersteld in haar bruidskleding de volgende ingrediënten te verwerken: "something old, something new, something borrowed, something blue". De reeks voorstellen die over arbeid en de arbeidsmarkt binnenkwamen vormt ook een wat bijzonder assortiment van oude en nieuwe dingen, van geleende en gekke dingen. 'Blue' heeft veel betekenissen in het Engels: conservatief, obsceen, dronken en triest. Wij vertellen het hier als 'gek', maar daar mag u zich rustig blauw aan ergeren.

'Oude dingen' zijn voorstellen die naar ons oordeel hun tijd hebben gehad en kunnen worden afgeschreven. 'Geleende dingen' behelzen voorstellen die al in de maatschappelijke discussie zijn geweest of daar nog inzitten en in die zin niet echt origineel zijn. 'Gekke dingen' zijn gewoon dolle, dwaze of onuitvoerbare voorstellen en ten slotte de meest waardevolle: de echt nieuwe, volgens ons aantrekkelijke, voorstellen.

## Oude dingen

We hebben het geprobeerd en het heeft niet gewerkt. Desondanks zijn er nog mensen die onvervaard suggereren om de arbeidstijd te verkorten. De voorstellen komen in allerlei varianten: naar 32 uur per week of minder, afhankelijk van de bedrijfstak; naar 4,5 uur per dag met behoud van inkomen in de zware beroepen (verpleging, bouwvak); naar 35 uur per week in 3,5 werkdag in bedrijven die 7 dagen per week draaien; of verlenging van de bedrijfstijd tot 6 dagen per week zodat partners duo-banen van drie dagen per week kunnen combineren.

\* De auteurs zijn hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam, respectievelijk de Rijksuniversiteit Leiden.

Voor al deze voorstelschrijvers is arbeidstijd zoets als een lange eenheidsworst die je naar believen in stukjes kan hakken en verdelen. Het maakt niet uit of men de worst in een keer gebruikt of in kleine stukjes. Dat is alleen maar waar als de rest van de samenleving boerenkool is. Maar die is een stuk ingewikkelder en de ene werknemer laat zich niet zomaar door een andere vervangen of opvullen. In dezelfde sfeer liggen de voorstellen voor vervroegde uittreding of voor verlaging van de pensioenleeftijd zodat ouderen plaats kunnen maken voor jongeren. Dat was een onderwerp waaraan nog redelijkerwijs kon worden gedacht in een periode waarin de toestroom van jongeren op de arbeidsmarkt de uitstroom van ouderen verre overtrof. Maar nu de demografische vooruitzichten eerder op het omgekeerde wijzen is dit een onderwerp uit de verleden tijd.

Uit de vroege Middeleeuwen stamt het voorstel om een sociale (burgerlijke) dienstplicht in te voeren van 1,5 jaar voor mannen en vrouwen ter bevordering van de emancipatie en ter vervulling van vele onvervulde maatschappelijke behoeften. Dit voorstel roept het beeld op van lijfeigenen die werkzaamheden verrichten voor de slotheer in ruil waarvoor ze dan binnen de muren van het slot mogen als er gevaar dreigt. Natuurlijk, we hebben in Den Haag een Binnenhof met een slotgracht en een minister-president in een torentje, maar dat is nog geen reden om naar de Middeleeuwen terug te keren. Iedere burger betaalt als het goed is netjes belasting en daar moet de overheid niet nog een werkbelasting overheen leggen. Als er nog onvervulde maatschappelijke behoeften bestaan dan moet de overheid daarvoor belasting heffen en met dat geld ambtenaren inhuren om die werkzaamheden uit te voeren. Op die wijze wordt de overheid gedwongen een afweging te maken tussen de kosten van extra belastingheffing en de baten van uit te voeren werkzaamheden. Deze afweging vind helemaal niet plaats wanneer de overheid de arbeidstijd van jongeren kan confisceren en vervolgens in overvloed ter beschikking heeft voor werkzaamheden waarvan de maatschappelijke waarde niet opweegt tegen wat die jongeren met die tijd hadden kunnen doen.

### Geleende dingen

Veel voorstellen zijn geïnspireerd door discussies in de media over arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Soms wordt een stelling ingenomen in deze discussie of een nuance aangebracht. De voorstellen concentreren zich als het ware rond de populairste items.

Er zijn zes arbeidsmarktonderwerpen die zeer sterk in de belangstelling staan: de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, de uittreding van ouderen uit de arbeidsmarkt, het weer aan het werk krijgen van uitkeringstrekkers, de hoogte van de uitkeringen en het minimumloon, arbeidsbemiddeling en scholingsmaatregelen. De eerste vier onderwerpen sluiten aan bij het WRR-rapport uit 1990 *Een werkend perspectief: arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Van de arbeidsbemiddeling- en scholingsvoorstellen zou men kunnen zeggen dat ze aansluiten op een nog eerder WRR-rapport (uit 1987) waarvan de titel precies zegt wat men wil namelijk *Activerend arbeidsmarktbeleid*.

## NATIONAAL ECONOMIE DEBAT



In de tweede fase van het nationaal economie-debat zijn circa 600 ideeën ingestuurd die mogelijk kunnen bijdragen aan het verminderen van knelpunten in de Nederlandse economie. Een selectie van deze voorstellen wordt besproken in een reeks van zeven ESB-artikelen. Deze week het eerste artikel, dat handelt over de voorstellen op het terrein van arbeid en arbeidsmarkt.

### *Participatie van vrouwen*

De respons bevatte vele suggesties waarin het belang van de rol van vrouwen op de arbeidsmarkt doorklinkt. Er worden voorstellen gedaan om de toestroom van vrouwen tot de arbeidsmarkt te bevorderen door deeltijdwerk aantrekkelijker te maken (bij voorbeeld via relatief lagere sociale lasten al naar gelang er minder uren per week gewerkt wordt) en door de kosten van kinderverzorging en -oppas geheel aftrekbaar te maken voor de inkomstenbelasting.

Vrouwenparticipatie in Nederland, in personen gemeten, is vergelijkbaar met de buurlanden, maar in arbeidstijd gemeten zitten we nog in de onderste regionen. De participatie van vrouwen is in de afgelopen jaren flink gestegen, maar vooral in de vorm van deeltijdwerk. We hebben in Nederland internationaal gezien relatief veel deeltijdwerk. Met dit in het achterhoofd ligt het niet voor de hand om deeltijdwerk nog extra te bevorderen. Het lijkt erop dat het hard genoeg gaat.

Kinderen hebben positieve externe effecten op de rest van de samenleving. Kinderen zijn er voor zichzelf, voor de ouders en voor de samenleving. De ouders investeren in hun kinderen en de samenleving profiteert daar straks van. Daarom ook dat de samenleving fors bijdraagt aan de kosten van kinderen: het onderwijs en de medische verzorging bij voorbeeld worden behoorlijk gesubsidieerd en er is de kinderbijslag. De vraag is dus of daarnaast ook de kosten van kinderverzorging en -opvang voor een deel door de samenleving gedragen dienen te worden, hetzij in de vorm van belastingaftrek, hetzij in de vorm van subsidiëring van crèches, peuterspeelzalen enzovoort. Misschien moet de oplossing hier gezocht worden in een aanpassing van de kinderbijslag. In de hoogte van de aangepaste kinderbijslag breng je het maatschappelijke belang van kinderen en van de economische onafhankelijkheid van mannen en vrouwen tot uitdrukking.

### *Participatie van ouderen*

Vergrijzing en de gevolgen voor gepensioneerden staan duidelijk in de belangstelling. Misschien zitten de meeste voorstelschrijvers in de leeftijdscategorie waarvoor dit (op korte termijn) een relevante persoonlijke bekommernis wordt. Zeker is dat de leef-

tijd en de wijze waarop ouderen zullen uittreden de arbeidsmarktdiscussies in de komende decennia fors zullen beheersen. Ook de financiële kant van het pensioen zal een enorme rol spelen, tenminste als we mogen afgaan op het aantal voorstellen dat hierover iets te zeggen had.

Met de participatie of eerder non-participatie van ouderen (55-plussers) zitten we in een overgangssituatie. Indien we een verlaging van de participatie van ouderen als beleidsdoelstelling hebben gehad, dan is die met vlag en wimpel gehaald, dank zij WAO, vut en bijzondere WW voor 57,5-plussers. In 1972 nam 80% van de mannen tussen de 55 en 64 jaar deel aan het arbeidsproces, in 1989 was dat nog slechts 30%. Voor vrouwen in die leeftijdsgroep was het participatiepercentage in 1972 circa 10 en dat is sindsdien niet verbeterd. In Nederland gaat de daling van de participatie van ouderen wel bijzonder hard, maar zij past in een lange historische ontwikkeling in vele industrielanden. Als we nu de participatie van ouderen willen vergroten, moeten we een bijna eeuwenoude trend ombuigen.

Er is het zeer lovenswaardige voorstel om, naar analogie van de m/v-discriminatie, bij aangeboden werk het stellen van leeftijdsgrenzen te verbieden. Dit voorstel zou eventueel gecombineerd kunnen worden met een Postbus 51-campagne tegen leeftijdsdiscriminatie, waardoor in elk geval oudere acteurs en actrices aan het werk kunnen.

Een reeks van voorstellen voor ouderen heeft betrekking op de overgang van werk naar pensioen. Die is op dit moment met te veel rigiditeiten omgeven. Er is een leeftijdsgrens: 65 jaar. Die is wel niet wettelijk vastgelegd maar op die leeftijd heeft men recht op AOW en valt een groot deel van de overige sociale-zekerheidsbescherming weg. Het ligt voor de hand om hier meer flexibiliteit in te bouwen. Er is een voorstel om in plaats van de starre grens van 65 jaar een individuele, variabele pensioenleeftijd tussen de 60 en de 75 in te voeren. Maar waarom niet consequent elke leeftijdsgrens afschaffen? Iedereen gaat wanneer hij of zij dat wil. De individuele beslissing is dan een afweging van de lol in het werk versus de financiële consequenties voor de opbouw van pensioenrechten. Deze individuele vrijheid moet dan vermoedelijk (en zal ook) gepaard gaan met meer functie- en baanmobiliteit op hogere leeftijd.

De overgang van een baan naar het pensioen gaat nu vrij bruusk. Men stopt meestal vanuit de baan die de kroon op de carrière vormde. In het huidige stelsel met een duidelijke eindstreep kunnen werknemer en werkgever het verloop van de carrière zo plannen dat de top net op de streep wordt gehaald. Met vijftig wordt men directeur, niet alleen omdat men in het verleden goed heeft gepresteerd maar ook omdat de vijftien jaar die men nog te gaan heeft net genoeg zijn om een stempel op de organisatie te drukken en dan het stokje door te geven. Het doorgeven van het stokje, het wisselen van de macht, is noodzakelijk om verstarring tegen te gaan. Daarom hebben carnavalsverenigingen regelmatig verkiezingen, daarom heeft een 'think-tank' als de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid een beperkte raadsperiode en heeft een arbeidsorganisatie een starre pensioenleeftijd. Als we die starre pensioenleeftijd weghalen moet er een nieuw mechanis-

me ingebouwd worden om het gevaar van te lang blijven zitten weg te werken.

Vandaar dat één van de voorstellen is om aan het eind van de carrière aan mensen die langer willen blijven mogelijkheden te bieden om op een ander (lager) niveau, eventueel in deeltijd, verder te blijven werken. Een prima idee. Onze toevoeging zou zijn dat de overheid er voor moet zorgen dat het belastings- en sociale-zekerheidsregime bij dit soort overgangswerk neutraal uitpakt.

De financiële aspecten van pensioenvoorzieningen staan ook duidelijk in de belangstelling. Er zijn de bekende voorstellen om in de Nederlandse pensioenregelingen het gebruikelijke 'eindloonstelsel' (uitkeringen op basis van het laatst verdiende inkomen) door een 'middelloonstelsel' (uitkeringen op basis van het gemiddeld verdiende loon) te vervangen. Er is een voorstel om alle pensioenvoorzieningen te individualiseren ter voorkoming van de reeds vaker betreunde 'pensioenbreuk'.

Er is ten slotte een wat ongebruikelijk doch niet onaantrekkelijk voorstel. Iemand wil de premies anders over leeftijd verdelen. Voorgesteld wordt dat werknemers vanaf hun 50-ste jaar een progressief toenemende eigen bijdrage leveren aan de pensioenopbouw, oplopend tot bij voorbeeld 25 à 30% van het inkomen. Dit voorstel beantwoordt beter aan de grotere bestedingsruimte op latere leeftijd. We vermoeden zelfs dat dit beter aansluit bij wat de werknemer zou kiezen als hij vrijelijk zijn pensioenbijdrage mocht spreiden over zijn levenscyclus.

#### *Participatie van uitkeringstrekkers*

Veel voorstelschrijvers streven naar verhoging van de arbeidsparticipatie van WW-ers, WAO-ers en bijstandstrekkers.

Men wil werkloosheidsuitkeringen binden aan de verplichting tot scholing, men wil alle uitkeringsgerechtigden maatschappelijk nuttig werk laten verrichten in dienst van de gemeentes. Deze voorstellen zijn duidelijk geïnspireerd door het 'Zweedse model' van actief arbeidsmarktbeleid, een aanpak waar niet alleen wij maar ook de huidige regering van is gecharmeerd, getuige bij voorbeeld de werkgarantiewetten en arbeidsinpassingsregelingen. Er worden ook voorstellen gedaan voor een actieve aanpak van de begeleiding van gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij herintreding op de arbeidsmarkt door de werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid. Deze voorstellen worden vaak gecombineerd met suggesties omtrent de hoogte van het minimumloon en de uitkeringen, vermoedelijk met de bedoeling om extra financiële participatieprikkelers te geven aan de onderkant van de arbeidsmarkt en bij de uitkeringstrekkers.

#### *Uitkeringen en minimumloon*

Iemand wil het bruto minimumloon verlagen onder gelijktijdige verhoging van de belastingvrije voet (het arbeidskostenforfait?) en/of verlaging van de sociale lasten, zodat het netto minimumloon onaangestast blijft. Een ander wil alle uitkeringen terugbrengen naar 60% van het huidige niveau. Deze uitkeringen kunnen dan aangevuld worden tot 100% door de vervulling van maatschappelijke taken. Dit is dus een combinatie van werkgarantie en uitkeringsverlaging.

Een pleidooi voor het minstens van de sociale zekerheid, althans voor een belangrijk onderdeel ervan, is terug te vinden in het voorstel om alle uitkeringen te verlagen tot het 'bijstandsniveau'. Iemand wil het minimumloon afschaffen voor voltijdse banen en de toepassing beperken tot mensen die in deeltijd werken (minder dan 28 uur per week). Een laatste voorstel over het minimumloon, dat niet zozeer inspeelt op de werkgelegenheidseffecten van een eventuele verlaging maar eerder een alternatief biedt voor de koppeling, is de hoogte van het minimumloon afhankelijk te stellen van de conjuncturele situatie van het land. Die gedachte is eigenlijk ten dele al verwerkt in de koppelingswet.

#### *Opleiding en scholing*

Opleiding en scholing kregen verrassend veel aandacht. Het meehelpen aan het opvoeren van de kwaliteit en kwantiteit van het menselijk kapitaal voor de arbeidsmarkt is vermoedelijk een weinig betwiste overheidstaak.

Er was een voorstander van de substantiële opwaardering van de 'handvaardigheids'-component in de toegepaste systemen voor functiewaardering, ten behoeve van een verbetering van het imago en de beloning van de (lagere) technische beroepen. Gezien de signalen van moeilijk vervulbare vacatures voor technische beroepen, en de minachting voor technische lbo-opleidingen ligt dit voor de hand, zou je denken. Je vraagt je eerder af waarom deze contradictie kan blijven voortbestaan.

Werkenden wil men tijdens de carrière allerlei mogelijkheden geven om bij te tanken. Soms wordt het geformuleerd als een 'recht' dat van overheidswege wordt geïntroduceerd, soms wordt het geïntroduceerd als iets wat binnen de bedrijven moet worden aangemoedigd bij voorbeeld via afspraken in cao's. Deze voorstellen hebben niet alleen te maken met de persoonlijke verrijking van de werknemer maar ook met het inspelen op de te verwachten snelle technologische ontwikkelingen en de noodzaak van een creatieve en flexibele inzet van de factor arbeid op mondiale markten met een steeds grotere concurrentie. Men zou dit het 'Japanse model' kunnen noemen.

Er is zelfs een voorstel om het arbeidsleven op te splitsen in drie carrière-periodes telkens voorafgegaan door een nieuwe scholingsperiode. Dit voorstel wordt gecombineerd met een pensioenleeftijd van 75 jaar. Men heeft dan een carrière als jonge wolf (wolvin), in plaats van ten prooi te vallen aan een 'midlife crisis' leert men een nieuw vak en gaat er weer tegenaan en uiteindelijk als oudere werknemer zoekt men een positie die past bij de toegenomen wijsheid en de afgenomen dynamiek. Te mooi om waar te zijn?

#### *Activerend arbeidsmarktbeleid*

Sympathie hebben we in de eerste plaats voor voorstellen die de mogelijkheden voor arbeidsbemiddeling verruimen. Arbeidsbemiddeling is in Nederland een taak die zeer sterk bij de overheid zit. Ten onrechte, vinden wij. Wij steunen het voorstel om de arbeidsbemiddeling vrij te laten voor particuliere uitzendbureaus en bemiddelingsbureaus. In een netwerk van particuliere bemiddelingsbureaus zullen de moeilijk bemiddelbare werkzoekers echter uit de

boot vallen. De taak van de Centrale Bureaus voor Arbeidsvoorziening (CBA) moet liggen bij deze hopeloze gevallen.

Een aantal voorstellen gaat ook in op de bemiddelingswerkzaamheden voor arbeidsbureaus. Sommigen willen arbeidsbureaus beoordelen op basis van hun aantal geslaagde bemiddelingen. In het voorstel wordt dit criterium trouwens ook toegepast op andere uitvoeringsinstanties (sociale diensten op het aantal klanten waarvoor een andere dan de 'uitkerings'-oplossing wordt gevonden). Indien output het enige beoordelingscriterium is moet worden gewezen op inherente gevaren zoals onverantwoord snelle plaatsing voor werk om maar zo hoog mogelijk te scoren en te veel nadruk op makkelijk plaatsbaren.

Een ander voorstel gaat over een fusie tussen de sociale diensten en de arbeidsvoorziening om bemiddeling naar vacatures en beoordeling van het recht op uitkering onder één noemer te brengen. Ten slotte is er een voorstel dat wil dat het CBA een los van andere activiteiten werkend 'acquisitiebureau' inricht, belast met het intensiveren van contacten met werkgevers. Op die manier kunnen CBA's meer bereiken voor moeilijk bemiddelbare personen (arbeidsongeschikten, langdurige werklozen). Acquisitie lijkt ons voortreffelijk, maar het is misschien effectiever om dat te integreren in het bemiddelingswerk, in plaats van het af te zonderen.

#### *Overig*

Onder deze restcategorie willen we nog twee voorstellen onder de aandacht brengen. Eén voorstel had te maken met het opheffen van alle beperkingen ten aanzien van de bedrijfstijden (de tijden en dagen waarop bedrijven, winkels en instellingen open of in bedrijf zijn), ten behoeve van een betere concurrentiepositie als gevolg van een hoger rendement van gebouwen, bedrijfsoutillage en infrastructuur (grotere spreiding van het spitsverkeer). Een voorstel dat we, met in het achterhoofd de recente pietluttige aanpak van de verlenging van de winkeltijden (een half uurtje per dag, ja, ja), alleen maar kunnen toejuichen.

Ten slotte willen we hier vermelden een voorstel om het bijna automatisch 'algemeen-verbindend verklaren' van cao-afspraken door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te beëindigen. De directeur van het Centraal Planbureau krijgt dus steun, ook van ons, maar nog niet van minister De Vries, zo liet deze pas de Tweede Kamer weten.

#### **Gekke dingen**

Onderin ons builtje zitten nu nog de onbetaalbare, de vrome-wens en de hopeloze voorstellen. Toegegeven dat we daarbij af en toe een beetje narrig en dus enigszins ongenadig tegen een voorstel hebben aangekeken. De criteria om voorstellen in deze categorie onder te brengen zijn ofwel dat ze berusten op een Sinterklaasgeloof in de mogelijkheden van regulering, of dat het voorstellen zijn waarvan men nu al kan zien dat de financieringsproblemen helemaal uit de hand zullen lopen.

Wat dacht u van het plan om werklozen royaal te laten bijverdienen zonder korting op de (werkloosheids-)uitkering? Er wordt gedacht aan iets van f 250 per week (dit is circa 50% van het minimumloon). Een laaggeschoolde werkloze (de meerder-

heid) die in de buurt van het minimumloon werk zoekt zou dan als 'werkloze' ongeveer 50% meer inkomen hebben (uitkering + bijverdiensten) dan wanneer hij pech heeft en een volledige baan vindt. Een prima prikkel om een bijbaan te zoeken, maar niet om van de uitkering af te komen. Zo wordt langdurige werkloosheid de beste carrière.

Dan zijn er voorstellen die verschrikkelijk bureaucratisch en onrechtvaardig ingrijpen in de werking van de arbeidsmarkt zonder duidelijke voordelen. Er wordt bij voorbeeld voorgesteld om de mogelijkheid van bijbanen voor scholieren te beperken tot een maximum van bij voorbeeld vier uur per week, ten behoeve van reguliere werkgelegenheid voor kansarme jongeren, van betere schoolresultaten en ter vermindering van de kleine criminaliteit. Dat speelt zich af in de marge van de arbeidsmarkt: schappenvullers op koopavond in de supermarkt, krantenbezorgers, ijsjesverkopers op sport- en popmanifestaties. Daarvoor kun je de werkgevers niet opzadelen met onmogelijke controleverplichtingen.

Nog ingrijpender is het voorstel om alle jongeren tot 27 jaar een basisinkomen te geven (gelijk aan een studiebeurs) onder gelijktijdige verhoging van het minimumloon als prikkel tot werken. De rechtvaardigheidsoverwegingen zijn duidelijk. Waarom krijgen studenten wel een beurs van de overheid en werkende jongeren niet? Hoe onrechtvaardig ook, het antwoord is dat de overheid studeren wil stimuleren omdat een beter opgeleide beroepsbevolking voor de hele samenleving voordelig is. We denken dat het daarbij relevant is om te discussiëren over bezuinigingen en beperkingen van het bestaande beursstelsel, dan over een uitbreiding naar de gehele jongerenbevolking.

We komen nu bij wat we zelf de twee gekste voorstellen vinden. Het eerste is een voorstel om in geval van vacatures werkzoekenden zonder werk verplicht positief te discrimineren boven sollicitanten met werk, waardoor de kansen voor werklozen toenemen en een onnodige reeks van doorschuivingen elders wordt voorkomen. De totale werkgelegenheid kan immers maximaal met één plaats toenemen, en dat alleen nog bij een uitbreidingsvacature. De voorstelschrijver wil het doorschuifproces blokkeren, maar hij blokkeert daarmee de hele arbeidsmarkt. Het belemmert de mobiliteit die de allocatie op de arbeidsmarkt verbetert (de juiste man of vrouw op de juiste plaats brengt) en die de arbeidsproductiviteit verhoogt. Nee, in dat plan zien wij niet veel goeds.

Ten slotte is er een voorstel voor overheidssubsidies voor verbetering van de werkplek ter vermindering van het ziekteverzuim, maar ook, en dat is het mooiste: "ter verhoging van het plezier in het werk". Vanuit gegeven (slechte) omstandigheden kan zo'n subsidie helpen. Maar het haalt voor de werkgever de prikkels weg om van het begin af aan goede banen aan te bieden. Hij kan immers meer subsidie vangen naarmate hij de werkomgeving slechter maakt. Wij zien hier meer in versterking van marktwerking. De overheid moet er voor zorgen dat werknemers over de nodige onderhandelingsmacht beschikken om extra vergoeding voor ongemakken af te dwingen. De werkgever kan vervolgens die vergoeding uitsparen door de werkomgeving te verbe-

teren. Zo worden kosten en baten netjes afgewogen op de plek des onheils zelf.

### Originele dingen

"Well, God has arrived. I met him on the 5.15 train", schreef Keynes enthousiast in een brief (18.1.1929) aan zijn verloofde Lydia Lopokova over de aankomst in het station van het genie Ludwig Wittgenstein. Een dergelijk enthousiasme over genialiteit mag u van ons hier niet verwachten. Bij het lezen en nog eens lezen van de voorstellen wordt het gevoel heel sterk dat er 'eigenlijk niets nieuws onder de zon' is. Er zijn eigenlijk maar twee ideeën die voor ons meteen de glans hadden van het klontje goud in de zeef, de flonkering tussen de kiezelstenen. Dat is de crèche in het bejaardenhuis, en de met de leeftijd oplopende pensioenpremie. Het eerste bevat haken en ogen, waar we nu niet op in kunnen gaan, maar biedt ook ruimte voor cabaretseke vrolijkheid tussen al die serieuze plannen (mummelende bejaarden en uitgelaten peuters, daar is wel wat van te maken). Het tweede sluit naar ons gevoel beter aan bij individuele preferenties. Na enig nadenken weten we ook waarom we die voorstellen zo mooi vinden: het zijn gewoon Pareto-verbeteringen.

### Conclusie

Er zijn wel meer goede voorstellen gedaan dan de laatstgenoemde, maar die kenden we al, of het zijn varianten op een bekend thema. Wat misschien het meeste opvalt bij de inventarisatie van de voorstellen is hoe sterk ze aansluiten bij de gangbare discussie. Uiteindelijk lezen we allemaal dezelfde kranten en kijken we naar dezelfde journaals. Daarbij komt ook de tijdgeest goed aan bod. De plannen zijn zeker niet allemaal gericht op de overheid. Sommige voorstellen richten zich rechtstreeks op de onderneming (integratie van 'outplacement' in het personeelsbeleid, afschaffing van gangbare systemen van personeelsbeoordeling). Veel is gericht op de cao-onderhandelingen (scholing, pensioenen, verlenging bedrijfstijd). Voor de overheid zijn er suggesties voor efficiëntere bedrijfsvoering (integratie sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid) en voor deregulering (opheffing restricties bedrijfstijd). Maar er zijn ook nog plannen voor verdere regulering: beperking jeugdbanen, sociale dienstplicht, rapportageplicht bij het afwijzen van werklozen.

De schamele oogst aan volstrekt nieuwe ideeën betekent niet dat het economiedebat geen zinvolle exercitie is. Een brede maatschappelijke discussie kan nooit de onzekerheid wegnemen over hoe een nieuw voorstel in de toekomst zal uitpakken, maar geeft wel de geruststellende zekerheid dat we alles gezegd hebben wat erover te zeggen viel. Zelfs op de avond van een sociale omwenteling kunnen we dan vredig gaan slapen.

**Joop Hartog**  
**Jules Theeuwes**