

De pluriforme arbeidsmarkt

"De belangrijkste zorg van Nederland is het tekort aan werkgelegenheid", zegt het regeerakkoord en gezien het grote aantal baanzoekers, langdurig werklozen, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en anderen die buiten het arbeidsproces staan, valt daar weinig op af te dingen. Het risico van alle aandacht voor groei van de werkgelegenheid is echter dat niemand zich nog afvraagt om wat voor werkgelegenheid het eigenlijk gaat. Daarom is het goed dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in zijn *Sociaal en Cultureel Rapport 1994* ook aandacht vraagt voor kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hoe zal ons arbeidsbestel er over pakweg vijftien jaar uitzien?

Het SCP schetst drie mogelijke ontwikkelingen. In het eerste scenario worden de ontwikkelingen vooral bepaald door de steeds scherpere internationale concurrentie. Die dwingt bedrijven zich te concentreren op hun kernactiviteiten, en hun overige activiteiten uit te besteden aan zo goedkoop mogelijke toeleveranciers. Op de arbeidsmarkt gaat dit gepaard met een proces van polarisatie. Aan de ene kant proberen bedrijven een vaste kern van hooggekwalificeerde, goedbetaalde medewerkers op te bouwen waar zij het van moeten hebben. Daaromheen vormt zich een 'schil' van flexibel werk met wisselende arbeidstijden, beperkte contracturen, matige arbeidsomstandigheden, lage beloning en nauwelijks carrièreperspectieven. Doordat bedrijven primair in hun kernwerknemers investeren, wordt de kloof op de arbeidsmarkt steeds dieper. Wie eenmaal buiten het kernsegment valt, maakt weinig kans ooit nog een vaste, goedbetaalde baan te bemachtigen.

Een alternatieve ontwikkeling is dat de flexibilisering van arbeidspatronen zich over de gehele economie uitbreidt. Dit betekent over de hele linie veel meer variatie in arbeidsduur, om- en bijscholing, ouderschapsverlof, flexibele pensionering en dergelijke. Ook in de functie-inhoud komt meer flexibiliteit, waardoor werknemers breder inzetbaar zijn en knelpunten in de organisatie eenvoudiger kunnen worden opgelost. De beloning wordt eveneens meer variabel, afhankelijk van het bedrijfsresultaat of de prestaties van de afdeling of de individuele werknemer. Arbeid en beloning worden, met andere woorden, overal in de samenleving veel meer 'maatwerk'. Het SCP noemt dit de 'geïntegreerde arbeidsmarkt'.

Een derde mogelijke ontwikkeling is een combinatie van beide voorgaande, waarbij zich grote verschillen voordoen tussen bedrijven en bedrijfstakken. In sectoren die sterk aan internationale concurrentie bloot staan, zullen sommige bedrijven de concurrentiestrijd vooral op kwaliteit willen aangaan. Daarvoor hebben zij hooggekwalificeerd, multi-inzetbaar personeel nodig, dat goed wordt beloond. Andere zullen vooral op kosten concurreren en veel flexibele, laagbetaalde arbeidskrachten te werk stellen. In de van concurrentie afgeschermd, binnenlandse sectoren blijft ruimte voor traditionele vaste full-time banen,

die echter lager worden beloond dan die van de hooggekwalificeerde werknemers in de concurrerende sector. Steeds meer hooggekwalificeerde arbeidskrachten met een sterke arbeidsmarktpositie zullen zich als zelfstandige vestigen of met anderen een klein bedrijfje vormen om op free-lance basis opdrachten van het bedrijfsleven uit te voeren. In de SCP-terminologie is dit de 'pluriforme' arbeidsmarkt.

De vraag is natuurlijk welk scenario het meest waarschijnlijk is. Enerzijds lijkt de sterke groei van het aantal deeltijdwerkers, uitzendkrachten, tijdelijke dienstverbanders e.d. te wijzen op een ontwikkeling in de richting van polarisatie. Anderzijds blijkt dat in ons land, in tegenstelling tot de VS en Engeland, de beloningsverhoudingen in de laatste vijftien jaar nauwelijks zijn veranderd. De scheidslijn ligt hier niet zo zeer tussen hoog- en laagbetaalde werkers, maar tussen werkenden en niet-werkenden. Dat kan echter veranderen als door verlaging van uitkeringen, afschaffing van het minimumloon, beëindiging van de algemeen-verbindendverklaring van cao's e.d. de bodem uit het loongebouw wordt gehaald. Tegenover grotere kansen op het vinden van een baan voor iedereen die wil werken, staan dan grotere inkomensverschillen. Het schrikbeeld is dat er een maatschappelijke onderklasse ontstaat van kansarmen die met los/vaste baantjes een marginaal inkomen bij elkaar moeten zien te sprokkelen. Dit is het 'Amerikaanse model', waartegen velen zich verzetten.

Veel aantrekkelijker oogt het geïntegreerde model. Hierin wordt de noodzaak van meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt gecombineerd met een steeds grotere variatie in individuele wensen op het gebied van arbeid, inkomen, vrije tijd enz., zonder dat dit ten koste gaat van de baanzekerheid en carrièreperspectieven. Het probleem hierbij is dat de wensen van werkgevers en werknemers moeilijk zijn te combineren. Om de arbeidsmarkt in dit scenario goed te laten functioneren, is in feite een revitalisering van de overlegeconomie nodig. Daarvoor moeten sociale partners hun traditionele rol van verdediger van gevestigde belangen opzij zetten. Hierop is nog weinig uitzicht.

Waarschijnlijk zal de waarheid wel ergens in het midden liggen. We zitten dan in het pluriforme scenario van het SCP. In dit scenario worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt primair bepaald door de internationale conjunctuur en concurrentieverhoudingen, de technologische ontwikkeling en individuele beslissingen van werkgevers en werknemers. Overheid en sociale partners kunnen daarop maar weinig invloed uitoefenen. Hooguit kunnen zij proberen gewenste ontwikkelingen te bevorderen en ongewenste af te remmen. Uiteindelijk zoekt de markt zelf oplossingen. En zoals altijd zullen sommigen daarvan profiteren, anderen minder worden.

L. van der Geest