

Naschrift

Alles waar ‘te’ voor staat, is niet goed. Een uitspraak die goed van toepassing is op economisch beleid, waarin nuances en uitruilen vaak centraal staan. Zo ook in de discussies over de organisatie van de arbeidsmarkt. Er is veel politieke en wetenschappelijke discussie over de feitelijke en de wenselijke mate van dynamiek, flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Daarin wordt de Nederlandse arbeidsmarkt afwisselend te flexibel en te rigide genoemd – en ook wel beide tegelijk. Een combinatie die zeer ongunstig kan uitpakken, zoals we kunnen leren uit de door Borghouts-van de Pas beschreven ervaringen in Spanje.

MARK ROSCAM ABBING

Directeur bij het
Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

RIK DILLINGH

Senior beleidsmedewerker bij het
Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Dit ESB-dossier biedt veel informatieve statistieken over de ontwikkeling van de flexibele schil op de Nederlandse arbeidsmarkt. En het bespreekt de belangrijkste argumenten bij het duiden van die ontwikkelingen. Beeldend is de alternatieve ‘Pen-parade’ die Theeuwes en Heyma beschrijven. Inderdaad bestaat er een stoet van mogelijke contractvormen waaronder arbeid verricht kan worden, met sterk verschillende maten van flexibiliteit, werkzekerheid en sociale bescherming. Zo veel pluriformiteit vervult ook een nuttige functie, zoals Cörvers *et al.* (2011) eerder al constateerden in hun onderzoek Labour market flexibility in the Netherlands. De verschillende soorten arbeidsrelaties dienen ieder een eigen doel.

Mede dankzij dit palet aan beschikbare arbeidsvormen functioneert de Nederlandse arbeidsmarkt momenteel op hoofdlijnen nog altijd goed. Met onze

loonkosten per eenheid product en productiviteit per gewerkt uur scoren we internationaal gezien uitstekend. De (jeugd)werkloosheid loopt weliswaar op, maar ook deze is nog altijd relatief laag in internationaal perspectief. En in principe is een lage werkloosheid de beste indicator voor werkzekerheid. Toch staat het stelsel op sommige punten wel onder druk. In de zoektocht naar meer flexibiliteit en de laagste kosten worden soms de grenzen opgezocht.

Voor werkgevers is het altijd al van belang geweest dat de inzet van arbeid kan meedemen met de conjunctuur. In een periode van nog altijd toenemende internationale economische verwevenheid en grote dynamiek is een verschuiving naar relatief meer flexibele arbeid – in de vorm van tijdelijke contracten en zelfstandig ondernemerschap – niet onverwacht. En dat is precies wat we zien. Tegelijkertijd blijft het vaste contract met afstand de meest gebruikelijke contractvorm waaronder arbeid wordt verricht. Bovendien blijkt de groei in tijdelijke contracten vrijwel volledig te bestaan uit tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract (Smits *et al.*). Dit illustreert al dat optimale flexibiliteit niet per definitie gelijk is aan maximale flexibiliteit. Voor werknemers biedt een vast contract zekerheid, stabiliteit en bijvoorbeeld een betere kans op het krijgen van een hypotheek. Ook werkgevers onderstrepen het belang van duurzame arbeidsrelaties en zoeken vaak expliciet naar een werknemer die enige tijd bij ze zal blijven werken (De Graaf-Zijl, 2004). Een belangrijke verklaring daarvoor vormen de kosten die werkgevers moeten maken bij het zoeken, screenen en inwerken van nieuwe medewerkers. Ook voor het doen van rendabele investeringen in menselijk kapitaal is een zekere mate van bestendigheid van de arbeidsrelatie vaak gewenst of zelfs noodzakelijk (Heyma en Theeuwes; Volberda en Heij).

Aan de andere kant kunnen vaste contracten echter ook te vast zijn. Dat is niet alleen een risico op macroniveau, via onvoldoende dynamiek en creatieve

destructie. Ook op microniveau kan te veel bescherming juist een belemmering vormen voor de participatiekansen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, met name voor ouderen (Van Winden). Naarmate vaste contracten meer risico's en kosten voor werkgevers met zich meebrengen, zullen zij relatief meer zoeken naar uitwijkmogelijkheden. Ook optimale zekerheid blijkt dus niet gelijk te zijn aan maximale zekerheid.

Het zelfstandig ondernemerschap vormt nog een bijzondere arbeidsrelatie waarbinnen werkzaamheden verricht kunnen worden. In dat geval is er geen sprake meer van een werkgever en een werknemer, maar van een opdrachtgever en een opdrachtnemer. Daarbij werkt de zelfstandige in principe niet onder een gezagsverhouding en is dus ook minder bescherming vanuit de overheid noodzakelijk. Het is echter de vraag of dit een goede beschrijving is van de huidige situatie van de groeiende en zeer heterogene groep zzp'ers. Fabian Dekker onderzoekt welke typering van de zzp'er het meest geëigend lijkt. Betreft het vooral werkzekerere ondernemers of juist preciaire werknemers? Beide typologieën lijken de lading niet goed te dekken. De werkzekerheidsbeleving van de groep zzp'ers als geheel verschilt niet significant van die van werknemers. Dit laat echter nog wel de mogelijkheid open dat beide soorten zzp'ers ongeveer even vaak voorkomen in de totale populatie, waardoor de effecten gemiddeld tegen elkaar wegvallen.

Alles waar 'te' voor staat, is niet goed, behalve tevreden – zo luidt het complete gezegde. En we streven dan ook naar een arbeidsmarkt die naar tevredenheid functioneert. De uitdaging bij de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid is ervoor te zorgen dat mensen de optimale positie innemen in de alternatieve Pen-parade, zowel vanuit individueel als vanuit maatschappelijk perspectief. Dat vergt zorgvuldig afgestemde niveaus van flexibiliteit, werkzekerheid en sociale bescherming. En relatieve prijzen die daarmee in overeenstemming zijn, zonder verstoringen door fiscale voordelen

of de mogelijkheid tot onttrekking aan solidaire regelingen. Onder die voorwaarden wordt de keuze tussen de verschillende soorten arbeidsrelaties zo veel mogelijk gebaseerd op de juiste gronden: de aard van de werkende en de werkzaamheden.

LITERATUUR

Graaf-Zijl, M. de (2007) Tijdelijke arbeidscontracten en /of ontslagbescherming. *TPEdigitaal*, 1(1), 30-45.

Cörvers, F, R. Euwals en A. de Grip (2011) *The role of contracts and self-employment*. CPB Book, 1.