

Deens

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 Lissabon agenda in 2007 en in 2011 in het Euro plus pact. In het flexicurity model (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 doorleren 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, bedrijven kunnen zich richten op het verbeteren en vernieuwen van hun producten en diensten en de overheid dient het maatschappelijk belang door de 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 en moeten contractvormen flexibeler gemaakt worden, daar zijn wat stappen gezet de afgelopen jaren, 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, en hier is niets gebeurt.

Het vervelende is dat het flexicurity model nogal duur is (Hilbers, 2007; Willens en van Asselt, 2007), en dat de politiek net voor de crisis, in 2007, bedacht dat dit een goed idee was. Ook vervelend is dat, tegelijkertijd met de crisis, drie trends, internationalisering, financiering en robotisering de inhoud van banen zijn gaan veranderen. Deze trends bevoordelen hoogopgeleiden en benadelen laagopgeleiden.

Het gevolg is dat in een periode waarin er al onvoldoende publieke middelen waren om de vaardigheden van grote groepen laagopgeleiden en nieuwkomers op de arbeidsmarkt te verbeteren, de noodzaak daartoe door beleid, de flexibeler arbeidsmarkt, en door drie trends toenam.

De impact daarvan op het werk lijkt fors. Smulders en van den Bossche laten in deze ESB zien op basis van een serie van grootschalige enquêtes onder de Nederlandse beroepsbevolking dat zowel baanzekerheid als de kwaliteit van werk flink is afgenomen sinds 2007. Nou was afnemende baanzekerheid, die zien we te-

e blues

rug voor alle groepen op de arbeidsmarkt, de bedoeling, maar de werkzekerheid lijkt door de toegenomen werkloosheid niet groter. Dat de werkzekerheid zou toenemen was toch wel de bedoeling. De afname in de kwaliteit van het werk – kwalitatief goed werk is werk met enige autonomie en mentale uitdaging – is met name zichtbaar 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.

Het is politiek 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 bedrijven zijn die veel waarde toevoegen en dat ze om dat te kunnen doen afhankelijk zijn van goed personeel.

Ook makkelijk is het 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 subtiel. 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 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