

## Het arbeidsmarktstelsel van de toekomst

Het Nederlandse arbeidsmarktstelsel is aan vernieuwing toe. Op de arbeidsmarkt wordt een steeds verdere tweedeling tussen insiders en outsiders zichtbaar en investeringen in werknemers blijven uit. Daarmee doen werkgevers, vakbonden en overheid zichzelf tekort. Dat vraagt om een radicale oplossing: de Persoonlijke ArbeidsRekening. Er zijn meerdere redenen om de arbeidsmarkt te veranderen. De eerste is de tweedeling tussen insiders en outsiders. Insiders zijn diegenen die een vaste baan hebben; outsiders hebben geen vaste baan. Zij zijn uitzendkracht, hebben een tijdelijk contract, werken onvrijwillig als zzp'er of zijn werkloos. Insiders hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt dan outsiders. Insiders hebben meer ontslagbescherming, ontvangen voor dezelfde werkzaamheden hogere lonen (Ministerie van SZW, 2008) en hun regelingen voor sociale zekerheid zijn beter. De kans voor outsiders om insider te worden is laag (Muffels en Wilthagen, 2011). Outsiders hebben daardoor grote kans blijvend op achterstand te staan ten opzichte van insiders. De tweede reden voor verandering is de dynamiek op de arbeidsmarkt en het uitblijven van investeringen in werknemers. Sectoren komen op en verdwijnen, waardoor de vraag naar arbeid varieert. Werkzaamheden veranderen, waardoor kennis snel verouderd (Andriessen *et al.*, 2005). De vergrijzing zorgt voor een grote uitstroom van werknemers en extra werkgelegenheid in de zorg. Al deze wisselingen in de vraag naar arbeid kunnen niet worden opgevangen met de instroom van nieuwe arbeidskrachten (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Investeringen in en ontplooiing van werknemers zijn onontbeerlijk om goed in te kunnen spelen op al deze ontwikkelingen. Maar vooralsnog hebben werknemers onvoldoende keuzevrijheid in hun scholing (Lieshout *et al.*, 2005) en investeren O&O-fondsen nauwelijks in intersectorale mobiliteit (Van Heel *et al.*, 2008).

Werknemers volgen in verschillende mate opleidingen. Diverse groepen outsiders volgen minder scholing dan insiders, lageropgeleiden minder dan hoogopgeleiden en ouderen minder dan jongeren (Van der Stelt en De Voogd-Hamelink, 2010). De kwetsbare groepen volgen weinig scholing, terwijl hun arbeidsmarktpositie daar gebaat bij zou zijn (Caminada en Goudswaard, 2009).

### Gebrekkige oplossingen

Voor beide problemen, de tweedeling en de investeringsagenda, zijn de afgelopen jaren vele oplossingen naar voren geschoven. De versoepeling van het ontslagrecht zou de tweedeling verminderen, maar de prikkel bij werkgevers om te investeren in personeel neemt daarmee ook af (Naastepad en Storm, 2007). De ontslagvergoeding negatief afhankelijk maken van de opleiding die werknemers hebben genoten in hun baan zou de prikkel voor werkgevers versterken om te investeren in scholing van werknemers (ANP, 2009), maar voor de outsiders verandert er niets. Indien iedere werknemer een eigen trekkingsrecht voor scholing

heeft, dan verbeteren de scholingsmogelijkheden (Werkgroep brede heroverwegingen, 2010), de tweedeling blijft. Invoering van een spaar-WW, waarbij mensen individueel sparen om een inkomensachteruitgang bij werkloosheid te compenseren, geeft hun meer eigen verantwoordelijkheid om werkloosheid te voorkomen (Rezvani-Hosseini, 2006), maar de kans op werkloosheid blijft voor outsiders groter dan voor insiders. Al deze voorstellen lossen een van beide problemen op. Maar scholing, ontslagbescherming en WW kunnen niet afzonderlijk worden gezien. Stelsel PARitair introduceert een totaal nieuwe oplossingsrichting.

### Stelsel PARitair

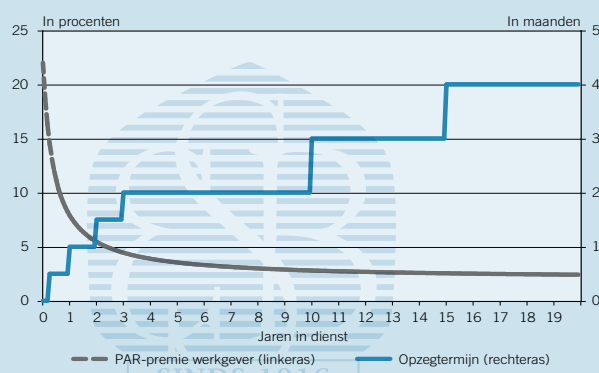
Stelsel PARitair voorziet in vier grote wijzigingen. Allereerst krijgt iedereen een Persoonlijke ArbeidsRekening (PAR) voor scholing en werkloosheid. Ten tweede gaat de werkgever een premie in de PAR van de individuele werknemer storten. Ten derde gaat de werkloosheidsuitkering naar zeventig procent van het wettelijk minimumloon (WML). Ten slotte krijgt iedere werknemer hetzelfde arbeidscontract.

#### De Persoonlijke ArbeidsRekening

Er wordt onvoldoende in scholing en ontplooiing van werknemers geïnvesteerd om in te kunnen spelen op de zich veranderende arbeidsmarkt. De PAR lost dit op. De PAR is een individuele rekening waarover iedereen zelfstandig beschikt. De PAR kan voor verschillende doeleinden worden gebruikt, zoals opleiding, scholing en aanvulling op de werkloosheidsuitkering. Met de middelen uit de PAR kunnen mensen zich bij-, om- of opscholen. De keuze van opleiding is aan het individu. Deze keuzevrijheid biedt werknemers de mogelijkheid zich te ontplooiën in de richting die zij leuk vinden en die bij hun vaardigheden past. Dit maakt het voor de werknemer mogelijk om gericht in te spelen op de komende veranderingen op de arbeidsmarkt.

Figuur 1

PAR-premie en opzegtermijn.



### PAR-premie

De werkgever stort iedere maand een PAR-premie in de PAR van de werknemer. De PAR-premie vervangt de premies die werkgevers nu betalen voor werkloosheid (WW-premie), wordt betaald over het brutoloon en is afhankelijk van de duur van het dienstverband: hoe langer het dienstverband duurt, hoe lager de PAR-premie (figuur 1). Voor werkgevers is het, door de dalende PAR-premie, financieel aantrekkelijk werknemers lang in dienst te houden. Dat stimuleert werkgevers te investeren in specifieke opleidingen voor het personeel. De aflopende PAR-premie is tevens een compensatie voor werknemers met het grootste risico op ontslag, degenen met het kortste dienstverband. Het hoge startniveau van de PAR-premie zorgt voor een aanzienlijk bedrag in de PAR in korte tijd. Mensen die veel van baan wisselen, veelal de huidige outsiders, bouwen een hoger PAR-saldo op dan anderen. Dat biedt hen extra ontwikkelmogelijkheden, waardoor zij hun arbeidsmarktpositie via scholing snel kunnen verbeteren.

### Uitkering bij werkloosheid

Raakt iemand werkloos, dan ontvangt hij een werkloosheidsuitkering van zeventig procent van het WML. De toekenning en duur van de werkloosheidsuitkering kent dezelfde systematiek als nu. Deze uitkering komt uit de algemene middelen. Daarnaast kan iemand beslissen om de werkloosheidsuitkering aan te vullen uit zijn PAR. Hogere inkomens zullen relatief meer uit de PAR moeten aanvullen om op zeventig procent van het laatst verdiende loon te komen dan lagere inkomens. Dit is acceptabel, omdat werknemers met een hoog opleidingsniveau (hoge inkomens) minder lang werkloos zijn dan mensen met een laag opleidingsniveau (lage inkomens) (Berkhout *et al.*, 2007). Het nieuwe stelsel geeft lagerbetaalden (lageropgeleiden), de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen. Raken zij werkloos, dan hebben zij bijna geen aanvullingen nodig om de werkloosheidsuitkering op zeventig procent van het laatst verdiende loon te houden. Bijna de gehele PAR staat hun ter beschikking om zich verder te ontplooiën. Die investering betaalt zich terug in een hoger loon, een lagere kans op werkloosheid en een kortere werkloosheidsduur (Fouarge *et al.*, 2009).

### Eén arbeidscontract voor iedereen

De grote verschillen tussen insiders en outsiders worden in het stelsel PARitair ongedaan gemaakt. Iedere werknemer krijgt hetzelfde arbeidscontract. Er zijn geen uitzendcontracten, tijdelijke contracten en contracten voor onbepaalde tijd meer. De ongelijke behandeling tussen insiders en outsiders behoort hiermee tot het verleden. Stelsel PARitair is flexibel. Start iemand in een baan, dan is de duur van het dienstverband onbekend. De schijnzekerheid van een vaste baan verdwijnt. Werkgevers krijgen de mogelijkheid om, rekening houdend met de opzegtermijn, werknemers in de eerste twee dienstjaren zonder opgaaf van redenen te ontslaan. Naarmate het dienstverband langer duurt, neemt de opzegtermijn toe (figuur 1). Tijdens de opzegtermijn kan de werknemer solliciteren of een opleiding volgen. Het duale ontslagstelsel verdwijnt, evenals de preventieve toets. De Wet melding collectief ontslag, die werkgevers verplicht om collectief ontslag te melden bij UWV en de vakbonden, blijft van kracht. Ontslaat een werkgever iemand na twee dienstjaren, dan geldt er een motiveringsplicht. De werknemer kan dan zijn ontslag aanvechten bij de, nieuw in te stellen, arbeidsrechtbank. De arbeidsrechtbank doet binnen de

opzegtermijn uitspraak. Herstel van het dienstverband behoort tot de mogelijkheden, evenals het toekennen van een ontslagvergoeding. Een ontslagvergoeding wordt in de PAR gestort, waarmee de werknemer zijn arbeidsmarktpositie kan verstevigen.

### Conclusie

Anders dan andere voorstellen combineert stelsel PARitair scholing, werkloosheid en ontslagrecht. Niet iedereen wint in stelsel PARitair. Mensen die veelvuldig langdurig werkloos zijn en modaal of meer verdienen zullen niet altijd in staat zijn hun inkomen aan te vullen tot het huidige WW niveau. Mensen die hun gehele PAR gebruiken voor opleiding en meteen daarna werkloos raken, kunnen hun WW niet aanvullen. Daar staat tegenover dat stelsel PARitair iedereen de kans biedt zich te ontplooiën, ongeacht opleiding, inkomen of positie op de arbeidsmarkt. De drempel om te scholen wordt lager, aangezien toestemming van de werkgever niet nodig is. Met de PAR kunnen mensen zelf de toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt opvangen. Het is mogelijk dat werkgevers minder snel mensen aannemen, aangezien zij aan het begin van de arbeidsrelatie een hoge premie moeten betalen. In de huidige situatie huren werkgevers echter vaak werknemers in via een uitzendbureau, voordat zij de werknemers zelf in dienst nemen. Daarvoor betalen zij ook een aanzienlijke opslag. Stelsel PARitair heft de ongelijkheid tussen outsiders en insiders op. Elke werknemer wordt gelijk behandeld. Van een tweedeling op de arbeidsmarkt is dan geen sprake meer. Werkgevers houden de keus tussen vaster of flexibeler personeel, zonder dat de flexibelen worden beperkt in hun ontwikkeling.

### LITERATUUR

- Andriessen, S., A.A. Smit en K. Stark (2005) *Lager opgeleiden in beweging*. Hoofddorp: TNO.
- ANP (2009) *Bij scholing mag ontslagvergoeding omlaag*. Nieuwsbericht van het Algemeen Nederlands Persbureau, oktober.
- Berkhout, P., C. van Klaveren, J. van der Valk en R. de Vries (2007) *De werkloosheidsduur in Nederland 2002-2005. SEO-rapport*, 2007(51).
- Caminada, C.L.J. en K.P. Goudswaard (2009) *Het belang van scholing*. *Tijdschrift voor Openbare Financien*, 2009(1), 45-71.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.
- Fouarge, D., A. de Grip en T. Schils (2010) *Prikkels voor postinitiële scholing van lageropgeleiden*. Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsoponderwijs.
- Heel, P.D. van, J. van Velden, J. Siegert, R. Groenendijk, M. de Kogel en E. Sincer (2008) *Hoe werken sectorfondsen?* Rotterdam: Ecorys.
- Lieshout, H. van, P. Kamphuis, F. Jellema en T. Wilthagen (2005) *Postinitiële scholing: van patstelling naar pact*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Ministerie van SZW (2008) *Beleidsdoorlichting Arbeidsverhoudingen*. Bijlage nummer 4 bij Kamerstuk 30982, 25 november.
- Muffels, J.A. en C.J.M. Wilthagen (2011) *Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis*. *ESB*, 96(4602), 54-57.
- Naastepad, R. en S. Storm (2007) *Ontslagrechtversoepeling mist doel*. *ESB*, 92(4517), 516-519.
- Rezvani-Hosseini, R. (2006) *Een verplicht spaarsysteem voor werkloosheidsrisico*. Proefschrift. Universiteit van Amsterdam.
- Stelt, H. van der, en M. de Voogd-Hamelink (2010) *Trendrapport Aanbod van arbeid 2009*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Werkgroep Brede Heroverwegingen (2010) *Rapport brede heroverwegingen*, 10. *Werkloosheid*. Den Haag: Ministerie van Financien.

### ALDERT BOONEN

Econoom bij FNV Bondgenoten en verbonden aan het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

De rubriek *uitbijter* biedt een podium voor niet alledaagse voorstellen tot verandering van de status quo. De stukken kunnen afwijkende ideeën bevatten, die dienen als voer voor discussie. De rubriek is bedoeld om op een andere manier na te denken over bestaande economische vraagstukken. De redactie nodigt de lezers uit om te reageren op de wenselijkheid en/of haalbaarheid van deze ideeën.