



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De ADHD-arbeidsmarkt

de Beer, P.

Publication date

2014

Document Version

Final published version

Published in

OR Informatie

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2014). De ADHD-arbeidsmarkt. *OR Informatie*, 40(1/2), 32-34.
<http://www.pauldebeer.nl/documenten/artikelen/ADHD-arbeidsmarkt.pdf>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Niemand kan stilzitten, iedereen is altijd in beweging

De ADHD-arbeidsmarkt

De sterke groei van de flexibele schil van de arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren veel aandacht getrokken. Die groei zat vooral in tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling en in zzp'ers. In relatieve zin valt de groei nog mee. Had in 1996 één op de drie werkenden geen vast contract, nu zijn dat er bijna twee op de vijf.

Door Paul de Beer

De – vooral economische – analyse van de flexibilisering van de arbeidsmarkt kenmerkt zich door een merkwaardige paradox. Als je er een standaard economisch tekstboek op naslaat, dan wordt de ideaaltypische markt – en dus ook de ideaaltypische arbeidsmarkt – gekenmerkt door evenwicht, stabiliteit en continuïteit. In het snijpunt van een dalende vraagcurve naar arbeid (hoe hoger het loon, hoe minder arbeidskrachten werkgevers zoeken) en een stijgende aanbodcurve (hoe hoger het loon, hoe meer mensen bereid zijn om te werken) komt het evenwichtsloon tot stand. Evenwicht betekent stabiliteit en continuïteit: het toppunt van saaiheid. Alleen als er een grote verstoring optreedt – zoals een recessie – waardoor bij-

voorbeeld de vraag naar arbeid daalt, moet het loon zich aanpassen om een nieuw evenwicht tussen vraag en aanbod tot stand te brengen.

ADHD als ideaal?

De ideale arbeidsmarkt in de visie van veel beleidseconomen en beleidsadviseurs is echter precies het tegenovergestelde. Hun ideaal kenmerkt zich door continue verandering, dynamiek en vluchtigheid. Als werknemers lang op dezelfde plek blijven zitten, is dat in hun visie een bewijs van een niet goed functionerende arbeidsmarkt. De ideale arbeidsmarkt is een

ADHD-arbeidsmarkt, waar niemand stil kan zitten en iedereen voortdurend in beweging is.

Nog merkwaardiger is dat de Nederlandse arbeidsmarkt meer lijkt op de ideaaltypische arbeidsmarkt van het tekstboek dan op de ideale arbeidsmarkt van de beleidseconomen. Voor die laatsten is dat geen reden om hun analyse aan te passen, maar juist om de bestaande arbeidsmarktinstellingen te bekritisseren. Zo concludeert bijvoorbeeld het Centraal Planbureau dat er geen functionerende arbeidsmarkt voor ouderen is, uit het feit dat de mobiliteit van oudere werknemers heel gering is.

Nadruk op flexibiliteit

Waarom wordt er zo'n grote nadruk gelegd op flexibiliteit en mobiliteit, als een ideaaltypische arbeidsmarkt zich juist kenmerkt door relatief weinig flexibiliteit?

Blijkbaar is de veronderstelling dat de omgeving van de arbeidsmarkt voortdurend verandert, waardoor het evenwicht wordt verstoord en de arbeidsmarkt zich steeds weer moet aanpassen. En na die aanpassing volgt weer een nieuwe schok, waardoor er weer een aanpas-

Evenwicht betekent stabiliteit en continuïteit: het toppunt van saaiheid



sing nodig is. Al die aanpassingen zijn het beste te realiseren als arbeidskrachten zo flexibel mogelijk zijn.

Kanttekeningen

Bij deze redenering zijn echter de nodige kanttekeningen te plaatsen.

Ten eerste is er geen bewijs dat de omgeving inderdaad een steeds snellere aanpassing van de arbeidsmarkt vereist. Zo is de werkloosheid – de beste indicator voor verstoring van het marktevenwicht – de afgelopen decennia juist structureel gedaald. En de mobiliteit op de arbeidsmarkt is, anders dan vaak wordt verondersteld, ook niet toegenomen.

In de tweede plaats is het niet vanzelfsprekend dat een flexibele inzet van arbeidskrachten de beste reactie van bedrijven is als de omgeving flexibeler

of dynamischer wordt.

Soms kun je fluctuaties in de omgeving ook opvangen door voorraad- vorming, door diversificatie van het product-

assortiment (bijvoorbeeld in geval van seizoensschommelingen) of door de prijs van de producten of de loonkosten aan te passen. Zo is het opvallend hoe zelden er wordt gedacht aan een flexibele loonontwikkeling als alternatief voor een flexibele arbeidsinzet.

In de derde plaats dient men, zelfs als een flexibele arbeidsinzet een geschikt antwoord is op een veranderlijke omgeving, nog altijd de voordelen van die flexibele arbeidsinzet af te wegen tegen de nadelen ervan. Die

nadelen zouden, vooral op langere termijn, wel eens groter kunnen zijn dan de meeste beleidsadviseurs en de meeste bedrijven denken. Ik bespreek achtereenvolgens kort de mogelijke gevolgen voor de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.

Arbeidsverhoudingen

Centraal in ons stelsel van geordende arbeidsverhoudingen staat de veronderstelling dat werkgever en werknemer een duurzame relatie hebben en dat arbeidsmarkt-instituties voor beide partijen voordelig kunnen zijn, doordat ze investeringen van beiden in de arbeidsrelatie stimuleren. In essentie is dat de reden waarom er vaste contracten en ontslagbescherming bestaan. Deze veronderstellingen staan echter onder

druk onder invloed van flexibilisering.

Flexibele arbeidsrelaties gaan immers uit van kortdurige relaties en maken het dus onaantrekkelijk om

wederzijds in de relatie te investeren. Dit leidt tot minder loyaliteit, een lagere kwaliteit van de productie en minder innovatie. Een onderbelicht negatief effect van een grote baanmobiliteit is bovendien dat ze het vermogen van bedrijven vermindert om zich door hun human capital te onderscheiden van hun concurrenten. Bedrijven kunnen immers geen unieke kennis of ervaring meer aan zich binden of een eigen bedrijfs-cultuur cultiveren als een groot deel van hun medewerkers volgend jaar weer ergens

anders werkt. Juist in een kenniseconomie is dat een zwaarwegend nadeel.

Arbeidsvoorwaarden

Bij kortdurige relaties worden de arbeidsvoorwaarden volledig afgestemd op de huidige waarde van de werknemer voor het bedrijf en de huidige waarde van de baan voor de werknemer. Economen noemen dit een spot market, zoals bijvoorbeeld ook bestaat voor olie. Dit vermindert de mogelijkheid tot een wederzijds voordelige ruil. Werknemers zullen bijvoorbeeld niet snel bereid zijn een tijdelijk (loon)offer te accepteren in economisch zware tijden als zij niet langer het vooruitzicht hebben daarvan te profiteren in betere tijden. Omgekeerd zal een werkgever niet snel een tegemoetkoming bieden aan een medewerker, bijvoorbeeld voor het volgen van een studie of het opnemen van zorgverlof, als dit zich niet terugbetaalt in de vorm van een grotere loyaliteit van de werknemer aan het bedrijf. Op langere termijn is dit nadelig voor zowel de werknemer als de werkgever.

Arbeidsomstandigheden

Onderzoek wijst uit dat werknemers met een flexibel contract vaak onder slechtere arbeidsomstandigheden werken en ongezonder werk doen. Deels kan dit komen doordat flexibel werk geconcentreerd is in langere functies. Maar het komt ook doordat het voor werkgevers aantrekkelijk is flexibele krachten in te zetten voor zwaar, gevaarlijk en ongezond werk. Immers, de maatschappelijke kosten daarvan op lange termijn worden afgewenteld op de

Grote baanmobiliteit maakt onderscheid op human capital moeilijk





gemeenschap, doordat zieke werknemers na afloop van het contract terechtkomen in de vangnet-Ziekte wet, in plaats van dat de werkgever zelf twee jaar loon moet doorbetalen. De instroom in de WIA blijkt voor een onevenredig groot deel uit flexwerkers te bestaan. Werkgevers ondervinden daar-

door nauwelijks prikkel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Op langere termijn kan dit betekenen dat zij onvoldoende investeren in vernieuwing van de arbeidsorganisatie die niet alleen bijdraagt aan betere arbeidsomstandigheden maar ook aan een hogere productiviteit. Bedrijven die wel bereid zijn hierin te investeren, lopen op korte termijn een concurrentienadeel op ten opzichte van bedrijven die alleen op kosten letten. Dit kan leiden tot een neerwaartse spiraal in de arbeidsomstandigheden, waardoor uiteindelijk iedereen slechter af is.

Alternatieven zoeken

Het besef dat een omvangrijke inzet van personeel niet alleen (op korte termijn) nadelig is voor de flexwerkers zelf, maar op langere termijn ook voor het bedrijf, zou aanleiding moeten zijn om op zoek te gaan naar alternatieven. Dat betekent niet dat flexibilisering als zodanig moet worden afgewezen, maar dat gezocht moet worden naar vormen van flexibiliteit die samen gaan met een duurzame relatie tussen werkgever en werknemer. Enerzijds valt daarbij te denken aan meer interne flexibiliteit, dat wil zeggen flexibiliteit van het vaste personeel,

bijvoorbeeld via een variabele arbeidsduur, variatie in taken of een meer flexibel loon. Anderzijds kan een bedrijf een meer duurzame band met flexibele arbeidskrachten opbouwen, bijvoorbeeld door scholingsfaciliteiten ook beschikbaar te stellen voor flexkrachten die regelmatig door het bedrijf worden ingehuurd. De creatie van een flexpool voor een aantal bedrijven, die gezamenlijk investeren in scholing en ontwikkeling, zou daar ook aan kunnen bijdragen. Het lijkt me een mooie taak voor ondernemingsraden om mee te denken over dergelijke alternatieve, meer duurzame vormen van flexibiliteit. 

Weer De Beer

Paul de Beer sprak op het OR informatiecongres in november 2013 over dit onderwerp. Zijn presentatie heeft hij omgewerkt naar dit artikel.

Paul de Beer is Henri Polak-hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de UvA, mededirecteur van het Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies (AIAS) en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging De Burcht.