



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Beleidsterrein arbeidsmarkt: een hete aardappel

Baarsma, B.

**Publication date**

2016

**Document Version**

Final published version

**Published in**

De Hofvijver: politiek van Den Haag tot Brussel

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Baarsma, B. (2016). Beleidsterrein arbeidsmarkt: een hete aardappel. *De Hofvijver: politiek van Den Haag tot Brussel*, 6(69). [https://www.montesquieu-instituut.nl/9353000/1/j9vvj72dlowskug/vk9gk8rlddwt?pk\\_campaign=hofv-1611&pk\\_kwd=vk9gk8rlddwt](https://www.montesquieu-instituut.nl/9353000/1/j9vvj72dlowskug/vk9gk8rlddwt?pk_campaign=hofv-1611&pk_kwd=vk9gk8rlddwt)

**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.

## **Beleidsterrein arbeidsmarkt: een hete aardappel**

*In aanloop naar de verkiezingen wordt maandelijks een beleidsterrein onder de loep genomen dat een rol zal spelen bij de komende Tweede Kamerverkiezingen. Deze week trapt de Hofvijver af met Barbara Baarsma die schrijft over de arbeidsmarkt. Mevrouw Baarsma is hoogleraar marktwerking en mededingingseconomie aan de Universiteit van Amsterdam en tevens directeur Kennisontwikkeling bij de Rabobank*

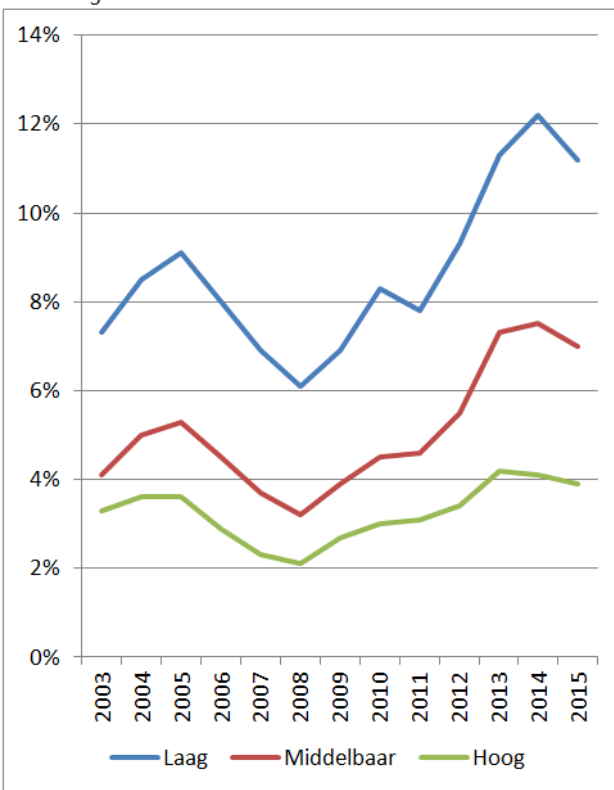
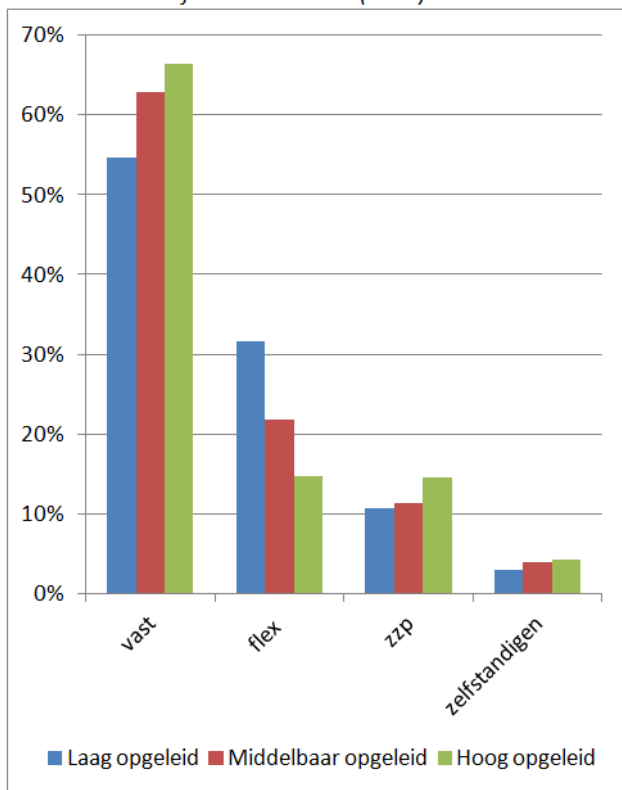
Het kabinet Rutte II heeft veel hervormingen in gang gezet, veel meer dan de voorgaande kabinetten. Van beperking van de hypotheekrenteaftrek tot liberalisering van de huurwoningmarkt en van het beheersbaar houden van de zorgkosten tot het verhogen van de AOW leeftijd. Dat heeft de uitgangspositie van de Nederlandse economie verbeterd. Een aantal belangrijke problemen is echter niet aangepakt. De toenemende tweedeling op de arbeidsmarkt is er daar een van. Deze hete aardappel wordt doorgeschoven naar het volgende kabinet.

Ondertussen wordt de tweedeling op arbeidsmarkt voortdurend groter. Figuur 1 laat de tweedeling naar opleidingsniveau zien. Hoger opgeleiden zijn niet alleen veel minder vaak werkloos, zij hebben vaker een vast contract en zijn vaker zzp'er. Mensen met een lage opleiding zijn daarentegen vaker werkloos en hebben vaker een flexibel arbeidscontract. Als we kijken naar de tweedeling naar leeftijd (figuur 2), dan blijkt dat jongeren tot 30 jaar de klappen van de flexibele arbeidsmarkt het hardst voelen; zij krijgen veel minder vaak een vast contract. Voor ouderen van 60-65 jaar is een tegengestelde beweging te zien. Sinds 2003 zijn zij veel vaker actief op de arbeidsmarkt en krijgen dan een vast contract. Het aandeel 60-65 jarigen met een vast contract verschilt nauwelijks van de 30-60 jarigen. Tegelijk zijn 55-65 jarigen vaker werkloos en mensen langduriger werkloos naarmate ze ouder zijn.

*Figuur 1: Tweedeling op de arbeidsmarkt naar opleidingsniveau*

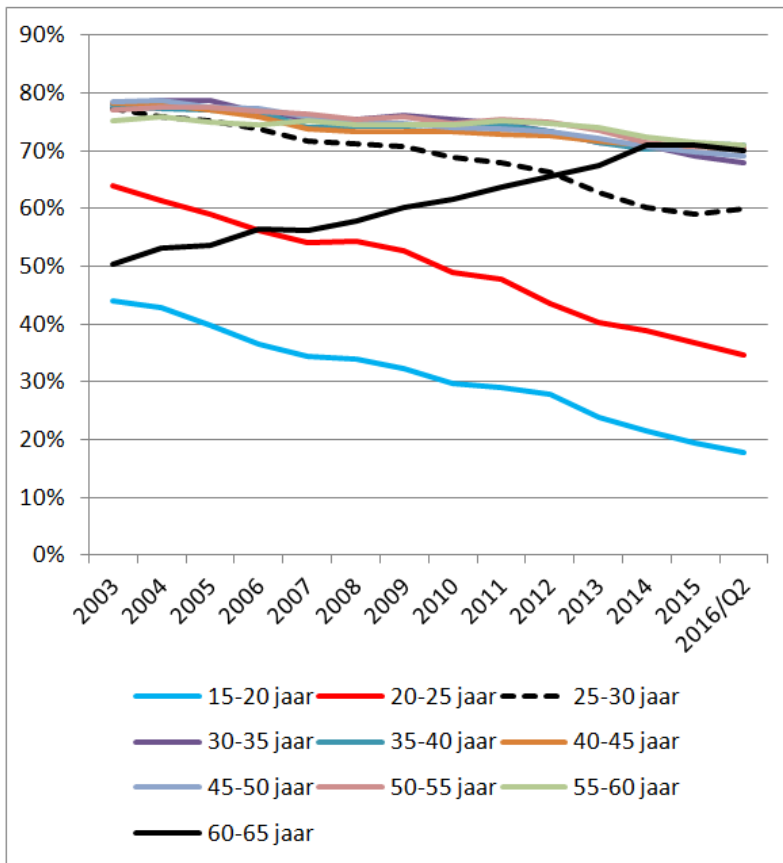
*Lager opgeleiden minder vaak een vast en veel vaker een flexibel contract (2015)*

*Werkloosheidspercentage is onder laag opgeleiden veel hoger*



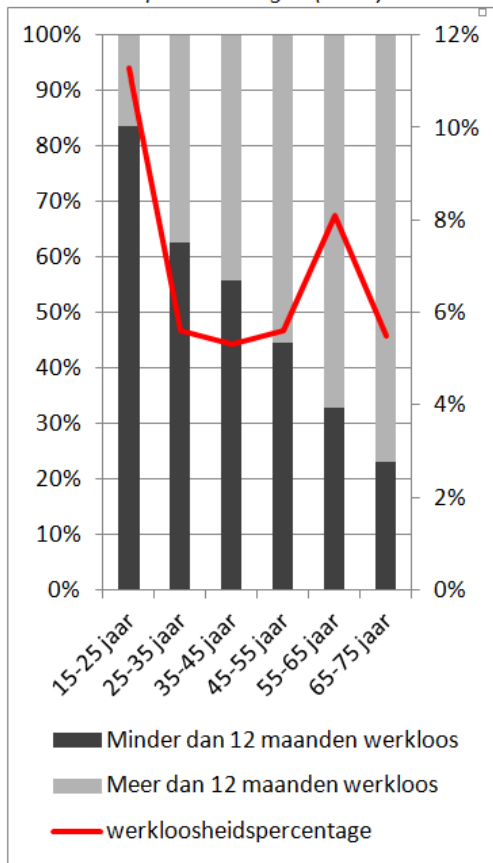
Bron: CBS, bewerking auteur

Figuur 2: Tweedeling op de arbeidsmarkt naar leeftijd  
Jongeren krijgen nog maar zelden een vast contract



Bron: CBS, bewerking auteur

Langdurige werkloosheidspercentage is onder 45 plussers hoger (2015)



Met de almaar groeiende tweedeling tussen jong en oud en tussen laag en hoog opgeleid neemt ook de urgentie toe om effectieve maatregelen te nemen. Geen maatregelen die om de hete brij heen draaien, en ook geen maatschappelijk debat zoals Rutte II in de Miljoenennota 2017 voorstelt: "Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp) en het aantal mensen met een flexibel arbeidscontract is het afgelopen decennium sterk toegenomen, zowel in historisch als in internationaal perspectief. Deze ontwikkeling kan niet los worden gezien van het grote verschil in institutionele behandeling – fiscaal en qua bescherming tegen inkomensrisico's zoals pensioen en arbeidsongeschiktheid – tussen zzp'ers, flexibele werknemers en werknemers met een vast dienstverband. [...] Volgens het kabinet is een breder maatschappelijk debat noodzakelijk, voordat uiteindelijk instituties worden aangepast."

### Afschaffing vast contract

Volgens mij wordt de arbeidsmarkt niet beter van nog meer debatten en rapporten, maar zijn nu maatregelen nodig die aangrijpen bij de oorzaak van de tweedeling. En die is al lang en breed bekend: het grote verschil in kosten en risico's van de verschillende contractvormen voor werkgevers. In 2014 deed ik al een aantal voorstellen om het verschil tussen flexibele en vaste contracten te verminderen. De belangrijkste was: schaf het contract voor onbepaalde tijd af. Er is dan nog maar één arbeidscontract, namelijk een contract van (bijvoorbeeld) 5 jaar Niet meer maar ook niet minder (op disfunctioneren na

contract van (bijvoorbeeld) 5 jaar. Niet meer maar ook niet minder (op disfunctioneren na uiteraard). Bijkomend voordeel is dat werknemers vanaf dag 1 van de periode van 5 jaar voelen dat zij moeten investeren in hun aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt. Na 5 jaar kan het immers nodig zijn om elders een baan te zoeken. Werknemers en vakbonden zullen meer dan nu het geval is vragen om scholing en training.

Het afschaffen van het vaste contract doorbreekt ook het automatisme van een hoger loon naarmate men ouder is of ergens langer werkt. Demotie vindt veel natuurlijker plaats. Als je mensen nadrukkelijker betaalt op basis van hun arbeidsproductiviteit, dan zullen ze meer prikkels hebben om die te laten groeien.

### **Scholing & risicoverdeling**

Dat verlangt ook van werkgevers een andere houding ten aanzien van een leven lang leren. Ook de overheid kan bijdragen door voor groepen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt scholingsvouchers ter beschikking te stellen. Of nog beter: stel een verzekering tegen kennisveroudering in. Dat is geen voorziening die voor iedereen openstaat, maar een verzekering voor mensen die anders weinig kans meer hebben op een baan. Denk aan ouderen, langdurig werklozen en mensen met een arbeidsbeperking. We hebben nu veel te veel scholingspotjes, een paar jaar terug heb ik er 1400 geteld. Bovendien zijn die potjes gebonden aan één sector en zijn ze de middelen zeer ongelijk verdeeld, terwijl werkenden juist tussen sectoren moeten kunnen switchen. Met zo'n scholingsverzekering kunnen we de economische prikkels veel scherper plaatsen.

Om het arbeidscontract minder onaantrekkelijk te maken ten opzichte van het inhuren van zzp'ers moet iets gedaan worden aan de doorgeschoten risicoverdeling richting werkgevers. Hoe meer de risico's van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid bij werkgevers komen te liggen, hoe meer ze op zoek gaan naar alternatieve vormen van arbeid waar ze die risico's niet of minder lopen. Het vermijden van risico's betekent daarmee ook dat er banen voor werknemers verloren gaan.

Het recept is bekend: Geen vaste contracten meer en het deels weer collectiviseren van risico's die nu bij werkgevers liggen. De hete aardappel hoeft niet zo heet te worden opgediend als die nu lijkt, want deze maatregelen zijn juist in het voordeel van de groepen die nu aan het kortste eind trekken: jongeren, langdurig werklozen en lager opgeleiden.