

Paul de Beer *Een arbeidsmarkt die echt werkt*

Een arbeidsmarkt die echt werkt

Door **Paul de Beer**

Redacteur van *S&D*

De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert goed vergeleken met veel andere landen. De arbeidsdeelname behoort tot de hoogste en de werkloosheid tot de laagste van de Europese Unie. Toch zijn er drie serieuze problemen die de komende kabinetsperiode om aandacht vragen. Het gaat om de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt, het wisselvallige karakter van het arbeidsmarktbeleid en het slechte perspectief voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tweedeling

Op de arbeidsmarkt dreigt een steeds diepere kloof te ontstaan tussen werkenden met een vast contract enerzijds, en werkenden met een flexibel dienstverband en zelfstandigen zonder personeel anderzijds. Voor de eerste groep zijn veel zaken goed geregeld – ontslagbescherming, minimumloon, sociale zekerheid, pensioen. Maar voor de tweede groep is veel minder geregeld en meestal hebben zij ook zelf niet of onvoldoende maatregelen getroffen om zich te beschermen tegen de risico's die zij lopen.

De PvdA streeft ernaar deze kloof te verkleinen door de volgende maatregelen te nemen.

- ▶ Er komt een verplichte ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Voor zzp'ers die kunnen aantonen dat zij zelf een adequate voorziening voor ziekte en arbeidsongeschiktheid hebben getroffen is er een opt-out-optie.
- ▶ Het gebruik van verschillende dienstverbanden wordt voor de werkgever kostenneutraal. De bruto-arbeidskosten (inclusief

belasting en werkgeverspremies) voor het inhuren van zelfstandigen en flexwerkers worden gelijkgetrokken met die van werknemers met een vast dienstverband.

- ▶ Er komt een uniform arbeidscontract voor (letterlijk) onbepaalde tijd. Het onderscheid tussen tijdelijke contracten (voor bepaalde tijd) en vaste contracten (voor onbepaalde tijd) komt te vervallen. De mate van ontslagbescherming, inclusief de ontslagvergoeding (transitievergoeding), neemt geleidelijk toe met de duur van het dienstverband. Hierdoor worden werkgevers na twee jaar niet meer voor de keuze gesteld of zij een tijdelijke werknemer een vast contract aanbieden of het contract beëindigen.
- ▶ De werkloosheidspremie die de werkgever betaalt, wordt gedifferentieerd naar de duur van het dienstverband: naarmate een werknemer langer in dienst is, wordt de premie lager. Dit maakt het voor werkgevers duurder om veel personeel in kortduurende dienstverbanden in te zetten.
- ▶ De loondoorbetaling bij ziekte wordt beperkt tot een halfjaar. De Ziektewet, die een uitkering tot twee jaar ziekte regelt, wordt weer van toepassing op alle werknemers.

Arbeidsmarktbeleid

Tijdens de crisis, die nu langzamerhand achter ons ligt, is nauwelijks beleid gevoerd om de negatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt te matigen. In de toekomst moet het arbeidsmarktbeleid meer worden afgestemd op de conjunctuur. Dit betekent dat in slechte tijden meer inspanning moet worden geleverd om mensen aan het werk te houden en aan het werk te helpen, terwijl deze inspanning in goede tijden kan worden verminderd. Meer concreet worden de volgende maatregelen genomen.

Paul de Beer *Een arbeidsmarkt die echt werkt*

- ▶ Het budget dat beschikbaar is voor arbeidsmarktbeleid wordt anticyclisch: in periodes met een lage werkloosheid is er minder beschikbaar, in periodes met een hoge werkloosheid meer. Het bedrag dat hiermee in goede tijden wordt bespaard, komt in een fonds dat wordt gebruikt om de extra uitgaven in slechte tijden te financieren.
- ▶ De overheid moedigt flexibele arbeidstijden aan: een langere (wekelijkse) arbeidstijd in economisch goede tijden, een kortere (wekelijkse) arbeidstijd in economisch slechte tijden. De overheid compenseert via de belasting of sociale premies ten dele de inkomenseruggang als gevolg van een kortere werktijd in slechte tijden, maar heft een hogere belasting- of premieheffing over de langere werktijd in goede tijden. Doel is dat in economisch slechte tijden iedereen wat korter gaat werken en iets minder gaat verdienen in plaats van dat een deel van het personeel wordt ontslagen. In goede tijden kan men dan weer wat meer gaan werken en verdienen.
- ▶ De overheid stimuleert afspraken over winstdeling in de vorm van aandelen voor werknemers. Hierdoor ademen de lonen mee met de winst van het bedrijf en zullen in een neergaande economie minder mensen worden ontslagen. Bovendien versterkt het de betrokkenheid van de werknemers en hun inzet voor het bedrijf.

Groepen met afstand tot de arbeidsmarkt

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is er een hardnekkige groep die niet of alleen met veel inspanning en ondersteuning aan het werk kan komen of blijven. Hoewel de Participatiewet beoogt om deze groepen aan het werk te helpen, volstaat deze niet voor de ruim anderhalf miljoen personen onder 65 jaar die nu nog aan de kant staan. Zo zullen in

het kader van de zogenaamde banenafpraak 125.000 personen te werk worden gesteld en moeten er 35.000 beschutte werkplekken worden gecreëerd. Zelfs als de afspraken volledig worden nagekomen, is slechts een klein deel aan werk geholpen. De inspanningen gericht op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten dan ook worden geïntensiveerd. Hiervoor wil de PvdA de volgende maatregelen nemen.

- ▶ Het aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dat in het kader van de banenafpraak te werk zal worden gesteld, wordt verdubbeld naar 250.000.
- ▶ Het aantal beschutte arbeidsplaatsen, die ten dele de uitfasering van de sociale werkvoorziening moeten compenseren, wordt verdubbeld naar 70.000.

In slechte tijden moet meer inspanning worden geleverd om mensen aan het werk te houden en te helpen

- ▶ Het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV), die bedoeld zijn om de loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verlagen, worden omgezet in een inkomensafhankelijk belastingvoordeel, naar het voorbeeld van de Amerikaanse *Earned Income Tax Credit*. Dit belastingvoordeel dient zodanig groot te zijn dat voor werkenden met een laagbetaalde baan het nettoloon hoger is dan de brutoloonkosten voor de werkgever. Dit maakt arbeid aan de onderkant goedkoper, terwijl werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt een hoger netto-inkomen ontvangen.