

Nederland presteert uitstekend

De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert goed, zeker in vergelijking met andere Europese landen, en in vergelijking met enkele decennia terug. Paul de Beer concludeert hieruit dat we er voorlopig goed aan doen niet al te rigoureuze veranderingen aan te brengen in het beleid. ‘De tijd van grote hervormingen lijkt voorbij.’ Handen af dus, van het ontslagrecht, het arbeidsvoorwaardenrecht of het minimumloon.

PAUL DE BEER

Over de arbeidsmarkt wordt in Nederland meestal in zorgelijke termen gesproken. We stoppen te vroeg met werken, onder vrouwen heerst een deeltijdcultuur, te veel mensen staan aan de kant en doen een beroep op een sociale uitkering, de arbeidsmarkt is te star. Arbeidsmarktdeskundigen houden ons graag het voorbeeld voor van landen die beter zouden presteren, zoals Denemarken en Zweden of — waarom ook niet? — Amerika.

Wie echter de statistieken raadpleegt kan niet anders dan concluderen dat Nederland uitstekend presteert. Op de meeste ranglijstjes staat Nederland in de top-drie van de EU en de lijst van de arbeidsparticipatie wordt zelfs door Nederland aangevoerd. Dit is des te opmerkelijker omdat nog pas een kwart eeuw geleden — in het midden van de jaren tachtig — Nederland als het zorgenkindje van Europa gold. Toen bungelden we op veel lijstjes (die destijds ove-

rigens nog maar vijftien eu-lidstaten omvatten) juist achteraan. Er is dan ook geen land dat de afgelopen decennia zo’n grote vooruitgang heeft geboekt op het terrein van de arbeidsmarkt als Nederland. Voorwaar een reden om trots te zijn, zou je denken. Maar van trots valt in Nederland weinig te merken.

Tabel 1 geeft een overzicht van de top-drie van een aantal ranglijsten van verschillende indicatoren voor de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij zowel om de (netto) participatiegraad — het percentage werkenden in de desbetreffende bevolkingsgroep — als om het werkloosheidspercentage — dat wordt gerelateerd aan de relevante groep in de beroepsbevolking. Hoewel beide samenhangen, zijn ze niet complementair. Zo is het mogelijk de werkloosheid te verminderen door het arbeidsaanbod (oftewel de beroepsbevolking) te beperken en daarmee ook de netto participatie te verlagen. Het omgekeerde kan ook voorkomen: Denemarken scoort na Nederland het hoogste op de netto arbeidsparticipatie, maar de werkloosheid is in

85

Over de auteur Paul de Beer is redacteur van S&D

Noten zie pagina 94

Paul de Beer Nederland presteert uitstekend

Denemarken momenteel beduidend hoger. Dat Nederland op beide indicatoren als een van de beste presteert, geeft dan ook des te meer kleur aan de Nederlandse prestaties.

**WAARDOOR IS DE NEDERLANDSE ARBEIDS-
PARTICIPATIE ZO HOOG?**

Betekenen de uitstekende arbeidsmarktprestaties van Nederland nu ook dat het beleid van het afgelopen decennium succesvol is geweest? Afgemeten aan de uitkomsten natuurlijk wel. Maar het is de vraag in hoeverre de Nederlandse prestaties een gevolg zijn van het gevoerde beleid. Vaak worden de vele hervormingen in de sociale zekerheid en in het arbeidsmarktbeleid aangevoerd als verklaring voor het Nederlandse succes. Ik ken echter geen gedegen onderzoek dat een direct verband weet te leggen tussen die hervormingen en de stijging van de arbeidsparticipatie.

Die stijging is namelijk geconcentreerd bij drie groepen: vrouwen, ouderen en jongeren. De snelle opmars van (gehuwde) vrouwen op de arbeidsmarkt is wel het meest opmerkelijke element van het Nederlandse succes. Maar deze valt niet te verklaren uit het socialezekerheids- en arbeidsmarktbeleid, aangezien dit juist niet gericht is op herintredende vrouwen. Zij maken immers geen aanspraak op een sociale uitkering en komen vaak ook niet in aanmerking voor ondersteuning bij hun zoektocht naar werk. Het effect van andere maatregelen, zoals subsidiëring van kinderopvang en fiscale hervormingen, lijkt op grond van onderzoek heel klein.¹ Indirect valt er alleen een relatie te leggen met het onderwijsbeleid: de opmars van vrouwen in het onderwijs heeft zich — met vertraging — vertaald in hun opmars op de arbeidsmarkt.

Ook de arbeidsdeelname van ouderen is de afgelopen vijftien jaar — anders dan vaak wordt gesuggereerd — sterk gestegen, sterker dan in enig ander EU-land. Dat Nederland hier toch nog op geruime afstand van de top volgt, komt vooral door de achterstand van oudere

vrouwen. Aangezien iedere volgende generatie vrouwen een hogere arbeidsdeelname kent, zal de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in de toekomst min of meer vanzelf verder toenemen. Daar is weinig overheidsbeleid voor nodig. De stijging bij mannen is vooral te danken aan het feit dat de sociale partners vanaf de tweede helft van de jaren negentig de vut hebben versoberd en gefaseerd hebben laten opgaan in het pensioenstelsel. Ook hier was de rol van de overheid klein, al heeft zij wel forse druk uitgeoefend om de vut af te schaffen.

Opmerkelijk is ook de relatief hoge arbeidsparticipatie van jongeren in Nederland. Deze is zo hoog doordat in Nederland erg veel scholieren en studenten een bijbaantje hebben. Nog afgezien van de vraag of deze ontwikkeling positief moet worden gewaardeerd, is de rol van de overheid hier vooral geweest dat zij de studiefinanciering heeft versoberd en de mogelijkheden voor studenten om bij te verdienen heeft verruimd. Kortom, dat Nederland op het terrein van de arbeidsparticipatie zo hoog scoort, kan niet of nauwelijks aan bewust overheidsbeleid worden toegeschreven.

WAARDOOR IS DE WERKLOOSHEID ZO LAAG?

Hoe staat het dan met de lage werkloosheid? De verklaring hiervoor is minder eenduidig. Ook op dit punt behoorde Nederland in de jaren tachtig juist tot de minder goed scorende landen. De hervormingen in de sociale zekerheid en in het arbeidsmarktbeleid zouden hier een meer directe rol kunnen hebben gespeeld. Toch zijn daar maar weinig concrete aanwijzingen voor. Die hervormingen kunnen langs twee wegen tot een lagere werkloosheid hebben geleid, namelijk door de instroom in de werkloosheid te beperken en door de uitstroom te vergroten.

Om met het laatste te beginnen: ondanks alle inspanningen op het gebied van re-integratie, is de uitstroom uit werkloosheid naar werk in de afgelopen decennia niet toegenomen.² Ook de meeste studies naar de effectiviteit van specifieke re-integratietrajecten wijzen uit dat deze

slechts een klein of verwaarloosbaar effect hebben op de kans van werklozen om aan het werk te gaan.³ Internationale vergelijkingen zijn hier schaars, maar duiden er in ieder geval niet op dat Nederland beter presteert dan andere landen.

Dat de werkloosheid in Nederland zo laag is, zowel in vergelijking met het verleden als in vergelijking met andere landen, komt dan ook

vooral doordat de instroom in de werkloosheid laag is, en doordat deze is gedaald. De kans dat een werknemer werkloos wordt varieert sterk met de economische conjunctuur. Vergelijken we een aantal jaren met hoogconjunctuur, dan blijkt de kans dat een willekeurige werknemer binnen een jaar een beroep op een werkloosheidsuitkering (ww) doet te zijn afgenomen van 6% in de jaren tachtig naar 3,5% in de laatste

Tabel 1 Top-drie en positie van Nederland op EU-ranglijst netto participatiegraad en werkloosheidspercentage (2001)

Netto participatiegraad (%)		
totaal		
1	Nederland	74,7
2	Denemarken	73,4
3	Zweden	72,7
15-24 jaar		
1	Nederland	63,0
2	Denemarken	58,1
3	Oostenrijk	53,6
55-64 jaar		
1	Zweden	70,5
2	Duitsland	57,7
3	Denemarken	57,6
8	Nederland	53,7
vrouwen		
1	Denemarken	71,1
2	Zweden	70,3
3	Nederland	69,3
lager opgeleiden		
1	Portugal	61,8
2	Nederland	59,2
3	Denemarken	58,3

Werkloosheid (%)		
totaal		
1	Luxemburg	4,4
2	Nederland	4,5
3	Oostenrijk	4,5
15-24 jaar		
1	Nederland	8,7
2	Oostenrijk	8,8
3	Duitsland	9,9
55-64 jaar		
1	Oostenrijk	2,2
2	Roemenië	3,3
3	Italië	3,6
4	Nederland	4,0
vrouwen		
1	Oostenrijk	4,2
2	Nederland	4,5
3	Luxemburg	5,3
lager opgeleiden		
1	Luxemburg	6,1
2	Roemenië	7,2
3	Nederland	7,4

Bron: Eurostat

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

tien jaar.⁴ Ook de instroomkans in jaren van laagconjunctuur is gedaald. Wat deze daling van het werkloosheidsrisico verklaart, is niet geheel duidelijk. Volgens analyses van het Centraal Planbureau heeft de (relatieve) verlaging van de uitkeringsniveaus in vergelijking tot de lonen (de zogenoemde vervangingsratio) het beroep op de sociale zekerheid ontmoedigd. Waarschijnlijk is evenzeer van belang dat de toegangseisen tot de ww (het aantal maanden

dat men gewerkt moet hebben om voor een uitkering in aanmerking te komen) in de loop van de tijd zijn verscherpt.

Overigens betekent minder instroom in de ww niet per se dat meer mensen aan het werk blijven. Mensen die hun baan kwijtraken kunnen ook simpelweg uit de statistieken verdwijnen als ze geen uitkering krijgen en zich daarom niet als werkloze bij het uww Werkbedrijf inschrijven.

Tabel 2 Top-drie (gunstigste score) en positie van Nederland op indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid (2010)

FYSIEKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
Trillingen van apparaten en machines
1 VK 2 Nederland 3 Denemarken
Lawaai
1 Nederland 2 Italië 3 VK
Contact met chemische producten of stoffen
1 Nederland 2 Denemarken 3 Roemenië
Vermoeiende of pijnlijke houding
1 Nederland 2 Tsjechië 3 VK
Mensen optillen of verplaatsen
1 Griekenland 2 Bulgarije 3 Litouwen 9 Nederland
Zware voorwerpen dragen of verplaatsen
1 Nederland 2 Denemarken 3 Luxemburg
Repeterende hand- of armbewegingen
1 Denemarken 2 Polen 3 Letland 5 Nederland
Werk is gevaar voor veiligheid of gezondheid
1 Denemarken 2 Nederland 3 Ierland

ARBEIDSINHOUD
Monotone taken
1 Malta 2 Nederland 3 Oostenrijk
REGELMOGELIJKHEDEN
Volgorde van taken zelf bepalen
1 Malta 2 Denemarken 3 Finland 4 Nederland
Werkmethode zelf bepalen
1 Malta 2 Denemarken 3 Zweden 10 Nederland
Tempo van werken zelf bepalen
1 Malta 2 Finland 3 Estland 9 Nederland
Een pauze nemen wanneer je wilt
1 Finland 2 Denemarken 3 Roemenië 4 Nederland
MEDEZEGGENSCHAP
Betrokken bij de verbetering van de werkorganisatie of werkprocessen
1 Nederland 2 Ierland 3 Denemarken
Beslissingen beïnvloeden die belangrijk zijn voor je werk
1 Finland 2 Denemarken 3 Nederland

Bron: Eurofound (ECWS 2010)

VEEL WERK, MAAR OOK GOED WERK?

De hierboven besproken indicatoren voor de arbeidsmarktprestaties van Nederland zijn kwantitatief van aard. Ze gaan over het aantal mensen dat werkt of werkloos is of van de ene naar de andere positie beweegt. Maar hoe is het gesteld met het werk zelf? Betekent werk hebben ook goed werk?

Dankzij Eurofound in Dublin (voluit: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) kan ook een beeld geschetst worden van de prestaties van Nederland ten opzichte van de andere EU-landen op een reeks kwalitatieve indicatoren voor arbeid. De gegevens in tabel 2 zijn ontleend aan de editie uit 2010 van de vijfjaarlijkse EU-brede enquête European Conditions of Work Survey (ECWS), waarin over een groot aantal aspecten van het werk vragen worden gesteld.

Men dient zich wel te realiseren dat het hierbij gaat om het subjectieve oordeel van de werkenden zelf, zodat — ondanks het gebruik van dezelfde vragenlijst — volledige vergelijkbaarheid tussen de EU-lidstaten niet gegarandeerd is. Misschien klagen de werkenden in sommige landen gewoon wat meer dan in andere landen. Daarom bestaat de selectie in tabel 2 zoveel mogelijk uit relatief ‘harde’ indicatoren, die niet al te gevoelig zijn voor de waardering door de respondenten.

Ook op veel van de kwalitatieve indicatoren blijkt Nederland uitstekend te scoren. Bij de meeste aspecten van de fysieke arbeidsomstandigheden staat Nederland wederom in de top-drie: Nederlanders hebben op het werk erg weinig te maken met trillingen, lawaai, chemische stoffen, een vermoeiende of pijnlijke houding, zware lichamelijke arbeid of gevaarlijk werk. Alleen ten aanzien van het tillen of verplaatsen van personen scoort Nederland minder goed, wat waarschijnlijk samenhangt met een groot aandeel verzorgende beroepen. Verder scoort Nederland goed op het punt van monotoon werk (dat wil zeggen dat er erg weinig monotoon werk is). Ten aanzien van de regelmatig-

heden op het werk staat Nederland wat minder hoog op de ranglijst, maar op het gebied van medezeggenschap behoort Nederland weer tot de top-drie.

Dit zijn opmerkelijke resultaten, omdat ze laten zien dat de goede prestaties op het terrein van arbeidsparticipatie en werkloosheid niet ten koste gaan van de kwaliteit van het werk. Hoezeer de nadruk in het Nederlandse (overheids)beleid de afgelopen decennia ook lag op de kwantitatieve doelstellingen (‘werk, werk en nog eens werk’), de kwaliteit van het werk lijkt daar niet onder te hebben geleden.

ZWAKKE PUNTEN

Ondanks de over het geheel genomen uitstekende arbeidsmarktprestaties, kent Nederland wel degelijk ook zwakke punten. Ik richt me op de volgende zes:

- > lage arbeidsparticipatie van migranten
- > geringe uitstroom uit werkloosheid naar werk
- > matige arbeidsparticipatie in fulltime equivalenten
- > grote flexibele schil
- > relatief veel discriminatie en intimidatie
- > hoge werkdruk

Terwijl de arbeidsdeelname van autochtonen tot de hoogste van de EU behoort, scoort Nederland beduidend minder goed op de arbeidsdeelname van allochtonen en migranten. Internationale vergelijking is hier overigens lastig, doordat de Nederlandse definitie van allochtoon niet in andere landen wordt gehanteerd. Beperken we ons tot migranten (eerstegeneratie-allochtonen) dan staat Nederland op de tiende plaats in de EU-ranglijst als het om alle migranten gaat, en op de dertiende plaats als het om migranten van buiten de EU gaat (tabel 3).

In relatieve zin — dat wil zeggen als allochtonen worden vergeleken met autochtonen — behoort Nederland zelfs tot de achterhoede in de EU. Een belangrijke vraag is of deze zwakke prestatie te wijten is aan falend arbeidsmarkt-

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

Tabel 3 Top-drie en positie van Nederland op EU-ranglijst van enkele arbeidsmarktindicatoren

Netto arbeidsparticipatie immigranten van buiten EU (%)		
1	Roemenië	73
2	Cyprus	71
4	Tsjechië	70
13	Nederland	62
Uitstroom uit werkloosheid (% per jaar)*		
1	Zweden	82
2	Denemarken	81
3	Finland	77
8	Nederland	63
Arbeidsparticipatie in gewerkte uren per capita		
1	Luxemburg	1.696
2	Tsjechië	1.286
3	Griekenland	1.262
13	Nederland	1.070
Flexibele schil (tijdelijke contracten + zelfstandigen in % werkzame bevolking)		
1	Polen	41
2	Griekenland	39
3	Spanje	37
6	Nederland	30
Laatste 12 maanden geconfronteerd met discriminatie (%)		
1	Polen	3
2	Italië	3
3	Litouwen	3
17	Nederland	6
In zeer hoog tempo werken (minder dan kwart van de tijd) (%)		
1	Bulgarije	71
2	Letland	62
3	Polen	61
15	Nederland	38

* Geschat als het verschil tussen het totale aantal werklozen in het voorgaande jaar en het aantal personen met een werkloosheidsduur van meer dan één jaar in het lopende jaar als percentage van het totale aantal werklozen in het voorgaande jaar.

Bron: Eurostat (migranten, flexibele schil), OECD.stat (uitstroom uit werkloosheid en flexibele schil), Eurofound (ECWS 2010) (discriminatie en in hoog tempo werken)

beleid of aan tekortschietend immigratie- en integratiebeleid. Het laatste is het meest aanmerkelijk. Hoewel in diverse onderzoeken wel aanwijzingen zijn gevonden voor discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, kan het grootste deel van het verschil in arbeidsparticipatie tussen autochtonen en allochtonen in Nederland worden verklaard uit achterstanden op het gebied van opleiding en taal.⁵ Een selectiever immigratiebeleid en een effectiever integratiebeleid lijken dan ook belangrijker om de achterstand van allochtonen te verkleinen dan veranderingen in het arbeidsmarktbeleid.

De relatief kleine kans van werklozen om weer aan het werk te gaan werd hierboven al even aangestipt. Hoewel het ook hierbij lastig is de Nederlandse prestaties te vergelijken met andere EU-landen, bij gebrek aan betrouwbare vergelijkbare cijfers, zijn er voldoende aanwijzingen dat met name Zweden en Denemarken hier beduidend beter presteren. In deze landen zit minder dan een vijfde van de werklozen langer dan een jaar zonder werk, terwijl dit in Nederland 27,5% is. Meer dan vier op iedere vijf werklozen stromen daar binnen een jaar weer uit, terwijl dit er in Nederland minder dan twee op de drie zijn (tabel 3). (Helaas weten we niet welk deel van de uitstroom weer aan het werk gaat.)

Het is echter niet zo duidelijk welke les we van deze landen kunnen leren. Al in de jaren tachtig, toen de werkloosheid in Nederland zeer hoog en in Zweden (nog) laag was, trokken Nederlandse delegaties met onderzoekers en beleidsmakers naar Zweden om te leren van de ervaringen aldaar. Dat bood inspiratie tot een meer activerende aanpak in het arbeidsmarktbeleid. Maar ondanks alle hervormingen die sindsdien zijn doorgevoerd, zijn de prestaties van het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid niet merkbaar verbeterd. Omdat de werkloosheid in Zweden inmiddels niet meer zo laag is (maar overigens nog wel het aandeel langdurig werklozen), is de aandacht de laatste jaren verschoven naar Denemarken. Dat land heeft niet alleen, net als Zweden, een activerend arbeidsmarktbeleid, maar ook een zeer flexibele

arbeidsmarkt met weinig ontslagbescherming.⁶ Daardoor zouden werkgevers eerder bereid zijn een werkloze aan te nemen.

Hoe belangrijk dit soepele ontslagrecht is voor de kansen van werklozen is echter moeilijk te bepalen, aangezien de ontslagbescherming in Zweden (volgens de indicator van de OECDE) vergelijkbaar is met die in Nederland, terwijl werklozen in Zweden vaker weer werk vinden. Daar komt bij dat de huidige crisis ook de keerzijde van weinig ontslagbescherming heeft getoond: de werkloosheid is in Denemarken veel sterker opgelopen dan in Nederland. Dat het re-integratiebeleid in Nederland verbetering behoeft, is wel duidelijk, maar hoe dat moet worden gerealiseerd helaas niet.

Een derde zwak punt van Nederland, waar met enige regelmaat op wordt gewezen, is dat de arbeidsmarktaandeelname in personen weliswaar zeer hoog is, maar dat het aantal gewerkte uren aan de lage kant is. Dit komt vooral doordat zoveel Nederlanders in deeltijd werken en daarnaast is ook de jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerkenden relatief kort. Hierdoor is de arbeidsparticipatie in gewerkte uren veel lager en neemt Nederland in Europa hooguit een middenpositie in (tabel 3).

Het nadeel van een lage arbeidsparticipatie in uren is dat een relatief groot deel van ons productieve potentieel niet wordt benut voor de productie van (formele) goederen en diensten. Hierdoor ligt ons bruto binnenlands product lager dan als we meer uren zouden werken. Dit is overigens niet hetzelfde als welvaartsverlies. De uren die in Nederland niet aan betaalde arbeid worden besteed, worden voor een deel wel aan onbetaalde arbeid besteed, zoals zorgactiviteiten voor kinderen en andere hulpbehoevenden. Die uren dragen wel degelijk bij aan onze welvaart, maar komen niet tot uitdrukking in het bbp.

Een belangrijk verschil met betaalde uren is echter dat over onbetaalde uren geen belastingen en premies worden afgedragen. De inkomsten van de overheid zijn dus lager dan zij bij een hogere formele arbeidsparticipatie — en dezelfde belastingdruk — zouden zijn geweest.

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

Daarom wordt een verhoging van de participatie in uren wel gezien als een belangrijk middel om de oplopende kosten van de vergrijzing op te vangen zonder de belastingdruk te verhogen.

Verhoging van de arbeidsparticipatie in uren is evenwel niet kosteloos. Het feit dat het grootste deel van de vrouwen vrijwillig in deeltijd werkt, duidt erop dat zij de opbrengst van meer uren werken niet vinden opwegen tegen de kosten. De meeste vrouwen zijn alleen te verleiden om meer te gaan werken, als de kosten daarvan — denk aan kinderopvang — worden gedragen

Een relatief groot deel van de werkenden in Nederland zegt op het werk gediscrimineerd te worden

door de overheid. Maar dat betekent juist meer overheidsuitgaven, waarvan het allerm minst zeker is dat de extra belastinginkomsten doordat vrouwen meer uren gaan werken, ze zullen compenseren. Het is dan ook twijfelachtig of er op dit punt veel winst te behalen valt.

Het vierde mogelijke zwakke punt is de grote flexibele schil in Nederland. Ook hier zijn internationale vergelijkingen lastig, maar als we het aandeel van zelfstandigen plus werknemers met een flexibel contract uitdrukken in procenten van de werkzame bevolking, dan staat Nederland met 30% op de zesde plaats in de EU, na Polen en de mediterrane landen (Spanje, Italië, Portugal en Griekenland). Als het alleen gaat om flexibele contracten, staat Nederland zelfs vierde.

Enerzijds kan een grote flexibele schil geïnterpreteerd worden als een teken van flexibiliteit van de arbeidsmarkt, wat mede zou kunnen verklaren waarom de werkloosheid in Nederland laag is (al geldt dit bepaald niet voor de andere EU-landen met een grote flexibele schil), anderzijds duidt die flexibele schil ook op

een tweedeling tussen insiders — werknemers met een vaste baan — en outsiders — flexwerkers en werklozen. Of er echt sprake is van een kloof tussen beide groepen hangt vooral af van de doorstroom van flexwerk naar vast werk.

Daarin hebben we echter weinig inzicht, zeker in internationaal vergelijkend perspectief. Er zijn wel aanwijzingen dat de doorstroom naar vast werk te wensen over laat, waardoor een fors deel van de werkenden langdurig in (bestaans) onzekerheid verkeert.⁷ Het zou dan ook goed zijn om ofwel de doorstroom van flexibel naar vast werk te bevorderen, ofwel de rechten van flexwerkers te versterken.

Hoewel Nederland, zoals gezegd, over het algemeen hoog scoort op de kwaliteit van het werk, zijn er ook hier enkele zwakke punten. Een relatief groot deel van de werkenden in Nederland zegt dat zij op het werk gediscrimineerd worden. Weliswaar gaat het om niet meer dan 6% van de ondervraagden, maar dit is wel het dubbele van het percentage in landen als Polen, Italië en Litouwen. Ook bij verschijnselen als bedreiging, fysiek geweld, pesten en intimidatie scoort Nederland relatief slecht. Hoe betrouwbaar deze cijfers zijn is lastig te beoordelen, aangezien ze zijn gebaseerd op het subjectieve oordeel van de werkenden zelf. Maar in ieder geval duiden deze cijfers erop dat, in vergelijking met andere EU-landen, relatief veel Nederlandse werkenden zich niet veilig op het werk voelen. Een ander kwalitatief aspect waarop Nederland niet erg gunstig scoort is de werkdruk: veel Nederlanders zeggen vaak in een zeer hoog tempo of met strikte deadlines te werken.

Dat zich op deze aspecten van het werk in Nederland problemen voordoen, is vaker geconstateerd. Wellicht heeft de aandacht hiervoor ook voor enige verbetering gezorgd, want discriminatie en pesten en intimidatie werden in 2010 minder vaak gemeld dan in 2005, toen Nederland op deze aspecten een van de slechtst presterende landen was. Ten aanzien van het werktempo is ook enige vooruitgang geboekt ten opzichte van 2000, toen Nederland tot de EU-lidstaten met het hoogste werktempo be-

tempo team

uitzendbureau

PERMANENT ONTHAREN EN HUIDVERJONGING

In 4 uur witte tanden!
WWW.WIT.NL

118

tempo

Handwritten graffiti on the wall next to the entrance, including the letters "FAS" and some illegible scribbles.

Loop eens naar binnen voor
meer informatie of bel 020 330 42 80

Horeca Teleservice Events Over
Detailhandel Catering Administratie
Financiële dienstverlening Koop

Handwritten notice posted in the glass door to the right, containing text about a company's policy or announcement.

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

hoorde. Aangezien Nederland op deze aspecten nog steeds matig scoort, blijft aandacht hiervoor echter geboden.

STATUS-QUO HANDHAVEN

Er is alle reden om trots te zijn op de arbeidsmarktprestaties van Nederland. Geen ander Europees land heeft zijn arbeidsmarkt de afgelopen decennia zo sterk weten te verbeteren als Nederland, waardoor we nu op de belangrijkste indicatoren tot de Europese top behoren. Bovendien scoren we ook op veel kwalitatieve aspecten van het werk — in het bijzonder de fysieke arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de regelmogelijkheden en de medezeggenschap — goed tot zeer goed, hetgeen betekent dat goede prestaties in kwantitatieve zin niet ten koste hoeven te gaan van de kwaliteit van het werk. Nederland heeft niet alleen veel werk, maar ook goed werk.

Het is verleidelijk om hieruit te concluderen dat het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zeer succesvol is geweest. Maar die conclusie zou voorbarig zijn. De uitstekende prestaties kunnen slechts voor een beperkt deel worden toegeschreven aan het gevoerde beleid. Voor een belangrijk deel lijken ze de uitkomst van min of meer autonome ontwikkelingen (zoals de opmars van de werkende vrouw) die elkaar toevallig hebben versterkt en ondersteund.

Het is ook niet evident hoe de zwakke punten van het Nederlandse arbeidsbestel, want die zijn er ook, kunnen worden verbeterd. Om de arbeidsmarktpositie van alloctonen te verbeteren hebben we waarschijnlijk meer aan een selectief immigratiebeleid en effectief integratiebeleid dan aan specifiek arbeidsmarktbeleid. Wel geeft het relatief hoge percentage klachten over discriminatie aanleiding om op dit punt een stringenter controle- en sanctie-

beleid te voeren. Over het vermeende falen van het re-integratiebeleid is al veel gediscussieerd, maar dit heeft helaas niet geleid tot consensus over de wijze waarop het effectiever kan worden gemaakt.

Dit geldt ook voor het overbruggen van de kloof tussen de vaste kern en de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Hier staan voor- en tegenstanders van versoepeling van de ontslagbescherming voor vaste werknemers lijnrecht tegenover elkaar. De kwalitatieve minpunten van (sociale) onveiligheid op het werk en een hoge werkdruk krijgen weliswaar regelmatig aandacht in de media, maar lenen zich maar in beperkte mate voor directe beïnvloeding door de overheid. Op deze punten zouden werkgevers meer op hun verantwoordelijkheden moeten worden aangesproken.

Gezien de overwegend goede tot zeer goede Nederlandse prestaties, is het verstandig om geen grote veranderingen aan te brengen in het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. De tijd van grote hervormingen lijkt voorbij. Pleidooien voor bijvoorbeeld een ingrijpende hervorming van het ontslagrecht, het arbeidsvoorwaardenrecht (zoals de algemeen verbindend verklaring van cao's) of het minimumloon, zijn riskant, aangezien de opbrengst zeer onzeker is en er veel te verliezen valt. Hoewel politici een natuurlijke neiging hebben om veranderingen te willen aanbrengen, zou handhaving van de status-quo op het terrein van arbeid van wijsheid getuigen. Alleen op de punten waarop Nederland zwakker scoort, is enige aanpassing van het beleid gewenst, maar dat kan het beste binnen de kaders van het bestaande arbeidsmarktbeleid geschieden. Als we er daarmee in slagen ook deze zwakke punten te verbeteren, zouden we ons met recht de nummer één op de wereld van arbeidsmarktprestaties kunnen noemen.

Noten

1 Zie bijv. Egbert L.W. Jongen,

Child care subsidies revisited, CPB Document No. 200, Den Haag: Centraal Planbureau, 2010.

2 N. van Gestel, P. de Beer en M. van der Meer, *Het hervormingsmoeras van de verzorgings-*

- staat. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, p. 156.
- 3 Zie bijvoorbeeld J. van Dijk, 'Arbeidsmarktbeleid: het gouden recept bestaat niet', in: *s&d* 2008/5, pp. 20-32.
- 4 Eigen berekening op basis van gegevens uit de jaarlijkse *Kroniek van de sociale verzekeringen* en de *Statistische tijdreeksen* van het UWV.
- 5 I. Andriessen, J. Dagevos en J. Iedema, 'Onbekend of ongemeten? Over de betekenis van discriminatie als factor in de werkloosheid van niet-westerse allochtonen'. In: *Mens en maatschappij* jrg. 83, 2008/3, pp. 279-301.
- 6 Zie hierover bijvoorbeeld P.K. Madsen, Denmark, in P. de Beer & T. Schils (eds.), *The Labour Market Triangle*, Cheltenham: Edward Elgar, 2009, pp. 44-69.
- 7 R. Dekker, R.J.A. Muffels en A.C.J.M. Wilthagen, 'Werkzekerheid in plaats van baan-zekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief'. In R. Batenburg, P. de Beer, J. Mevissen en K. Tjens (red.), *Arbeid in crisis?*, Den Haag: Boom Lemma, pp. 63-77.