

# De arbeidsmarkt is geen markt

Zolang we door de bril van marktwerking naar werk blijven kijken, zullen er grote groepen mensen zijn die niet aan het werk komen, zal de kans op zeker en waardevol werk ongelijk verdeeld zijn en blijven onwenselijke beloningsverschillen in stand.

**PAUL DE BEER**

*Redacteur S&D, hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de UvA, verbonden aan AIAS-HSI, hoogleraar aan de Vrije Universiteit Brussel en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*

Veel problemen rond werk en inkomen worden toegeschreven aan een gebrekkig functionerende arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Of het nu gaat om hardnekkige en langdurige werkloosheid of een tekort aan gekwalificeerd personeel, de geringe mobiliteit van vaste werknemers of de kloof tussen vaste en flexibele dienstverbanden, de oorzaak wordt steevast gezocht in onvolkomenheden in het marktmechanisme. Om deze problemen aan te pakken wordt ook telkens gezocht naar manieren om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Dat wil zeggen dat de vraag naar arbeid – oftewel de werkgelegenheid – en het aanbod van arbeid – werkenden en werkzoekenden – beter op elkaar worden afgestemd via een flexibel prijsmechanisme.

In dit artikel betoog ik dat deze analyse fundamenteel onjuist is: het idee van een goed functionerende arbeidsmarkt is een mythe. Een goed functionerende arbeidsmarkt, waarop vraag en aanbod via loonaanpassingen soepel op elkaar aansluiten, bestaat alleen in de economieleerboeken en heeft weinig met de werkelijkheid te maken.

Het idee dat we de arbeidsmarkt beter moeten laten functioneren drukt een zware stempel op het arbeidsmarktbeleid. Een groot deel van de maatregelen die de afgelopen decennia zijn genomen hadden tot doel die meer als

een ‘echte’ markt te laten werken. Denk aan het versterken van de financiële prikkels voor werklozen, het verminderen van de loonkosten voor werkgevers via loonsubsidies, het versoepelen van de ontslagbescherming voor vaste contracten en het dereguleren van voorschriften voor arbeidsomstandigheden en arbeidstijden.

Ik zal vier voorbeelden geven die illustreren dat de marktmetafoor ons begrip van de arbeidsmarkt eerder vertroebelt dan verheldert. Vervolgens zal ik in meer algemene zin uitleggen welke factoren de omvang en verdeling van werk en inkomen wel bepalen. Tot slot zal ik aangeven wat de consequenties hiervan zijn voor het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid en hoe dit inzicht ons kan helpen om een meer inclusieve arbeidsmarkt te creëren waarop zoveel mogelijk mensen perspectief hebben op waardevol werk.

## **Marktmetafoor voorbeeld 1: topsalarissen**

Laten we beginnen aan de top van de arbeidsmarkt. Zoals bekend, zijn de topbeloningen in het bedrijfsleven de afgelopen decennia de pan uit gerezen. In Nederland is de beloning van de top-honderd van best betaalde bestuur-

**MINIMUM-  
LOON**

~~Van 14,- voor~~

**9,96**

ders in dertig jaar tijd bijna verzesvoudigd: van rond de € 400.000 in 1990 tot bijna € 2,5 mln in 2020.<sup>2</sup> Corrigeren we voor prijsstijgingen dan was er nog altijd ruimschoots sprake van een verdubbeling van de reële beloning.

In dezelfde periode steeg het gemiddelde loon van een voltijd werknemer van circa € 22.000 naar bijna € 55.000; in reële term was dat een stijging met niet meer dan 40%.<sup>3</sup> Terwijl een topmanager in 1990 ongeveer 18 maal zoveel verdiende als een gemiddelde werknemer, was dit in 2020 44 maal zoveel. Anders gezegd: in 1990 verdiende een topmanager in zo'n drie weken evenveel als een gemiddelde werknemer in een heel jaar, in 2020 was dit nog maar 6 werkdagen.

Wie de arbeidsmarkt in de eerste plaats als een markt ziet, zal deze ontwikkeling trachten te verklaren uit veranderende schaarsteverhoudingen en de gestegen productiviteit van topmanagers. Immers, op een ideaaltypische arbeidsmarkt is het loon van een werknemer gelijk aan haar of zijn (marginale) productiviteit en die wordt (mede) bepaald door de verhouding tussen vraag en aanbod. Neemt de vraag naar bepaalde schaarse kwalificaties toe, dan zullen de bedrijven tegen elkaar opbieden en zal de beloning van de werknemers met die kwalificaties stijgen.

Er zijn inmiddels tal van pogingen gedaan om langs deze lijnen de stijging van de topsalarissen te verklaren, maar met weinig succes. Een probleem hierbij is dat de productiviteit van managers – en dus ook van topmanagers – zich lastig laat meten. Je kunt daarvoor niet simpelweg het aantal beslissingen dat zij nemen tellen of het aantal medewerkers dat zij aansturen, laat staan het aantal handtekeningen dat zij zetten of het aantal e-mails en appjes dat zij versturen. Het is dus moeilijk vast te stellen of de topmanagers van vandaag inderdaad ruim tweemaal zo productief zijn als die van drie decennia geleden – al wil ik graag geloven dat ze nu meer e-mails en appjes versturen dan destijds.

Toch is er wel een indirecte manier om iets te zeggen over de productiviteit van topma-

nagers. Een van hun voornaamste taken – zo niet hun belangrijkste taak – is immers om te zorgen dat hun medewerkers hun werk beter gaan doen, oftewel productiever worden. Dat kan een topmanager bijvoorbeeld realiseren door een nieuwe productietechnologie te introduceren, de organisatiestructuur efficiënter in te richten, of de medewerkers te scholen of sterker te motiveren. Het aardige is nu dat we weliswaar geen informatie hebben

## Wie door een economenbril naar de wereld kijkt ziet overal een markt in

over de productiviteit van topmanagers, maar wel over de productiviteit van werknemers in het algemeen. Als de topmanagers van nu een veelvoud verdienen van hun voorgangers, zou je mogen verwachten dat ook hun medewerkers veel productiever zijn geworden. Dat blijkt echter niet het geval te zijn.

De jaarlijkse stijging van de arbeidsproductiviteit vertoont al decennialang een dalende trend, van gemiddeld 1,5% per jaar in de jaren negentig tot slechts 0,2% in de laatste tien jaar.<sup>4</sup> Terwijl de reële topsalarissen sinds 1990 zijn verdubbeld, is de productiviteit van de gemiddelde werknemer met slechts 35% toegenomen, zo'n 1% per jaar. Als deze cijfers ons iets leren, dan is het dat stijging van de beloning van topmanagers in deze drie decennia in ieder geval niet wordt verklaard (en gerechtvaardigd) doordat zij zoveel productiever zijn geworden, hetgeen op een functionerende arbeidsmarkt wel het geval zou moeten zijn.

### *Marktmetafoor voorbeeld 2: flexibel werk*

Terwijl de topbeloningen de pan uit rezen, deed zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt een sterke groei van flexibele

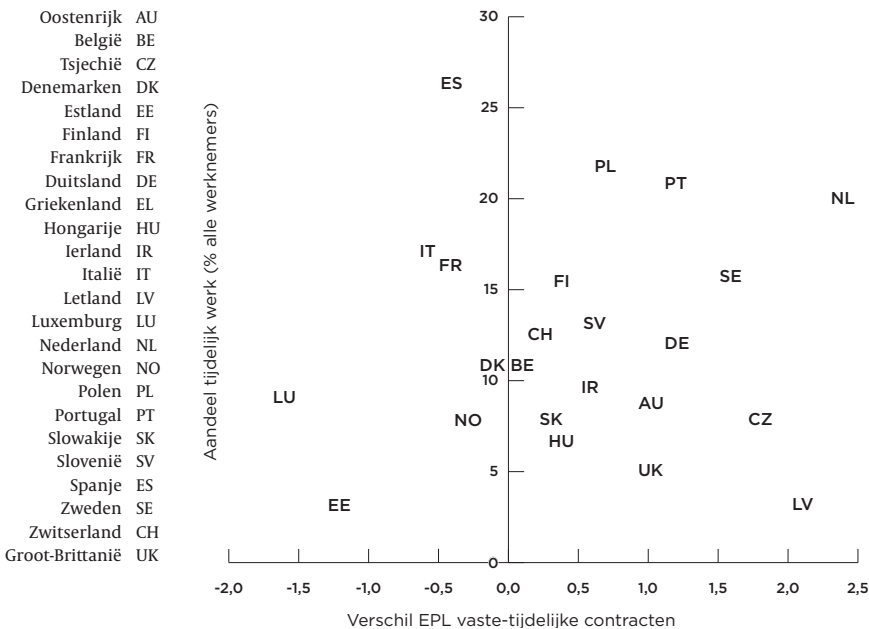
dienstverbanden voor. Het gaat hierbij om een breed scala aan contractvormen, zoals tijdelijk contracten, uitzendovereenkomsten en oproepcontracten. Het aandeel flexibele dienstverbanden nam tussen 2003 en 2020 met 5,2 procentpunten toe (van 14,0% naar 19,2%).<sup>5</sup> Nederland wijkt hiermee af van veel andere Europese landen, waar het aandeel van flexibel werk niet of in veel mindere mate is gegroeid.

Een populaire verklaring voor deze groei van flexibele dienstverbanden is de wettelijke ontslagbescherming. Die kenmerkt zich in Nederland door een strikte ontslagbescherming voor werknemers met een vast contract en een soepele regulering van flexibele vormen van arbeid. Hierdoor is het voor een werkgever veel eenvoudiger en goedkoper afscheid te nemen van een medewerker met een flexibel

dienstverband dan van iemand met een vast contract. Als we de ontslagbescherming voor vaste contracten zouden versoepelen ('vast minder vast') en daardoor meer ruimte zouden scheppen voor een onbelemmerde marktwerking, zouden bedrijven meer werknemers in vaste dienst nemen, zo luidt een veel gehoorde redenering.

Met behulp van een indicator die de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft opgesteld voor de mate van ontslagbescherming in verschillende landen<sup>6</sup>, kunnen we nagaan of deze redenering klopt. Hebben landen verhoudingsgewijs meer tijdelijke dienstverbanden naarmate de ontslagbescherming voor vaste medewerkers strikter en de regulering van flexibele dienstverbanden soepeler is? Figuur 1 laat zien dat er van een dergelijk verband geen sprake is. Zo

**Figuur 1** Relatie tussen het verschil in ontslagbescherming (EPL) voor vaste en voor tijdelijke contracten en het aandeel van tijdelijke contracten in de totale werkgelegenheid (in%), 2019



Bron: OECD, Eurostat

heeft Spanje (ES) een nog groter aandeel tijdelijke contracten dan Nederland, maar is – volgens de indicator van de OESO – de regulering van tijdelijke contracten daar juist strikter dan die van vaste contracten.

Er is dus geen aanwijzing dat als we de ontslagbescherming voor vast personeel zouden versoepelen en daarmee meer ruimte zouden scheppen voor de ‘vrije’ (arbeids)marktwerking, bedrijven minder gebruik zouden maken van flexibele arbeidsrelaties.

### **Marktmetafoor voorbeeld 3: de waarde van werk**

Wie denkt in termen van een *arbeidsmarkt*, legt haast vanzelf de nadruk op financiële prikkels, niet alleen voor werkgevers, maar ook voor (potentiële) werknemers en werkzoekenden. Iedere werkende wordt verondersteld een afweging te maken tussen de kosten en opbrengst van werken, waarbij de opbrengst wordt gevormd door het loon en de kosten door de vrije tijd die men opgeeft. Want, zo is de veronderstelling, werken is een last en vrije tijd een lust.

Hoe hoger het loon, hoe meer mensen bereid zijn om vrije tijd op te offeren voor werk. Vandaar de vele pleidooien om werken lonend te maken en de zogenaamde armoedeval te verkleinen door de afstand tussen lonen en uitkeringen te vergroten. Sterker nog, in de marktvisie zijn (te hoge) uitkeringen en onvoldoende financiële prikkels de belangrijkste verklaring voor (langdurige) werkloosheid.

Waar werken in de marktmetafoor als een last wordt gezien, omdat het ten koste gaat van vrije tijd, heeft veel sociologisch en psychologisch onderzoek echter aangetoond dat werken juist een positieve waarde voor mensen heeft. Marie Jahoda constateerde dit al in de jaren dertig van de vorige eeuw toen zij onderzoek deed in het Oostenrijkse Marienthal, waar een groot deel van de bevolking door de sluiting van een fabriek werkloos was geworden.<sup>7</sup> Zij sprak van de latente functies van arbeid. Die latente functies omvatten de

structurering van tijd, sociale contacten, een gemeenschappelijk doel, status en actief zijn. Deze functies zijn in latere onderzoeken keer op keer bevestigd.

In ons eigen *Waarde van werk*-onderzoek hebben we aan werkenden gevraagd welke aspecten van werk zij het belangrijkste vinden.<sup>8</sup> Niet meer dan een op de drie werkenden zegt een goed loon of salaris zeer belangrijk te vinden. Daarentegen vinden twee op de drie mensen inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken zeer belangrijk. En ook werk waar je trots op bent en ruimte om initiatief te tonen, scoren hoger dan het loon.

Al deze intrinsieke aspecten van werk ontbreken echter in het marktmodel van de arbeidsmarkt en worden daarmee verondersteld geen rol te spelen bij het arbeidsmarktgedrag van werkenden en werkzoekenden. Daarom is het vanuit het marktperspectief zo moeilijk te begrijpen dat veel werklozen ook aan het werk willen gaan als zij daarmee niet of nauwelijks meer gaan verdienen dan hun uitkering.

Economen werpen vaak tegen dat de voorkeuren die mensen uitspreken niet veel zeggen over hun werkelijke preferenties. Omdat het niet sociaal wenselijk is te zeggen dat je je loon heel belangrijk vindt, zouden werkenden het belang van de intrinsieke aspecten van hun werk beklemtonen. Economen gaan liever op het gedrag van mensen af, oftewel hun ‘reveiled preferences’. Als dan blijkt dat mensen die van baan veranderen meestal in loon vooruitgaan, concluderen zij hieruit dat zij wel degelijk door financiële prikkels worden gedreven. Het loon en de intrinsieke aspecten van werk hangen echter met elkaar samen. Het kan dus net zo goed zijn dat mensen vooral van baan veranderen omdat zij leuker werk hebben gevonden, en dan vaak ook meer gaan verdienen.

Met onze *Waarde van Werk Monitor* kunnen we vaststellen dat mensen die tussen 2019 en 2021 van baan veranderd zijn vaker zeggen dat hun nieuwe baan inhoudelijk leuk is, ruimte biedt voor initiatief, goede carrièremogelijk-

lijkheden biedt, dat ze er trots op zijn en dat mensen er in het algemeen waardering voor hebben. En ja, soms wordt zo'n leukere baan ook beter betaald. Als we, zoals in de meeste onderzoeken het geval is, alleen het loon observeren en niet de intrinsieke aspecten van het werk, kunnen we dus gemakkelijk denken dat het hogere loon de reden was om van baan te veranderen, zoals in het marktmodel wordt aangenomen.

#### **Marktmetafoor voorbeeld 4: iedereen aan het werk**

Al decennialang – misschien kunnen we zelfs zeggen: eeuwenlang – wordt getracht mensen die geacht worden te werken maar niettemin aan de kant staan, aan het werk te krijgen. Dit probleem blijkt, ondanks de vele inspanningen van de overheid, echter uiterst weerbarstig te zijn. Ik illustreer dit met het percentage mannen tussen de 25 en 44 jaar dat geen betaald werk verricht. Ik kies deze specifieke groep, omdat dit de enige bevolkingsgroep is voor wie altijd de algemeen geaccepteerde norm is geweest dat zij behoren te werken. Toch had van de groep mannen van tussen de 25 en 44 jaar in de afgelopen vier decennia steeds minimaal 6% geen betaald werk. De afgelopen tien jaar is dit zelfs gestegen tot boven de 10%.<sup>9</sup>

Vier van de vijf niet-werkende mannen in deze leeftijdscategorie hebben het laatste jaar geen betaald werk verricht en een kwart heeft zelfs nog nooit betaald werk gedaan.<sup>10</sup> Als we deze percentages naar de gehele bevolking tussen de 20 en 64 jaar zouden mogen vertalen, dan gaat het om ongeveer een miljoen personen. Overigens, ook in een land met een sterk geliberaliseerde arbeidsmarkt als de Verenigde Staten, ligt het aandeel niet-werkenden in deze leeftijdscategorie sinds de jaren tachtig permanent boven de 10%.<sup>11</sup>

Als de arbeidsmarkt volgens het economieboekje zou functioneren, zou onvrijwillige werkloosheid hooguit een tijdelijk fenomeen zijn. Als mensen toch langdurig aan de kant staan, duidt dit op vrijwillige werkloosheid: zij

zijn blijkbaar niet bereid te gaan werken tegen het geldende marktloon. Dit was lange tijd een argument om weinig mededogen te hebben met werklozen, maar gelukkig zijn er tegenwoordig niet veel economen meer die structurele werkloosheid als iets vrijwilligs zien.

De oorzaak wordt nu vooral gezocht in instituties die de werking van de arbeidsmarkt zouden verstoren, zoals het minimumloon, sociale uitkeringen, ontslagbescherming en cao-afspraken. Als je langdurig niet aan het werk komt, komt dit doordat je productiviteit onder het minimumloon ligt of onder het niveau van de sociale uitkering. In het eerste geval ben je voor werkgevers te duur en in het laatste geval is het financieel niet aantrekkelijk om te gaan werken. Verlaag het minimumloon en de sociale uitkeringen en klaar is Kees. Als dit waar zou zijn, zouden landen met een lager minimumloon of lagere sociale uitkeringen minder langdurig werklozen moeten hebben. Daar zijn echter weinig aanwijzingen voor.

### **Sommige mensen komen bijna onmogelijk aan de slag, niet omdat het minimum- loon te hoog is, maar omdat zij niet 'nodig' zijn**

Ter illustratie zet ik in figuur 2 de relatieve hoogte van het minimumloon in EU-landen af tegen het aandeel niet-werkenden in de potentiële beroepsbevolking. Er blijkt geen significante relatie te zijn. Ook steeds meer verfijnde econometrische studies wijzen uit dat een hoger minimumloon niet of nauwelijks invloed heeft op de omvang van de werkgelegenheid.<sup>12</sup>

Waarom werkt het in de praktijk niet zoals de standaard economische theorie voorspelt? Een belangrijke reden is dat het begrip 'pro-

ductiviteit' veel te eendimensionaal wordt opgevat. In het marktmodel hebben sommige arbeidskrachten een hoge en andere een lage productiviteit, maar in principe is iedereen voor iedereen substitueerbaar. Meer concreet betekent dit dat een automonteur de baan van een hoogleraar zou kunnen krijgen als hij bereid is een voldoende laag loon te accepteren om zijn lagere productiviteit te compenseren. Omgekeerd zou een hoogleraar als automonteur kunnen gaan werken en dan, gezien haar of zijn veel hogere opleiding, aanzienlijk meer verdienen dan een opgeleide automonteur. Dit heeft natuurlijk niets met de werkelijkheid te maken: een automonteur en een hoogleraar zijn niet substitueerbaar. Sterker nog, de meeste hoogleraren zijn ook niet voor elkaar substitueerbaar, want zij hebben een verschillende specialisatie.

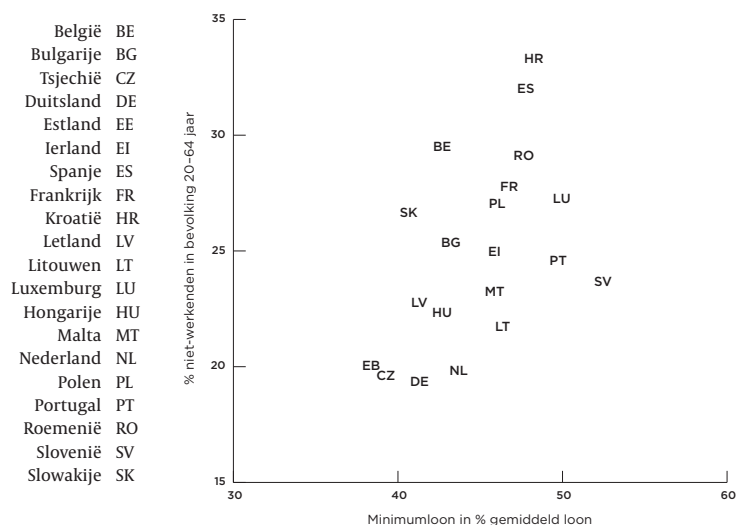
Het begrip 'productiviteit' verliest daarmee in feite zijn betekenis, want een hoogleraar is in de eigen functie productiever dan een automonteur, maar minder productief in de

functie van automonteur. Waar in de standaard economische theorie iemands loon gelijk is aan diens (marginale) productiviteit, geldt feitelijk het omgekeerde: de productiviteit, die meestal niet te meten valt en zeker niet langs één dimensie, wordt simpelweg verondersteld gelijk te zijn aan het loon. En vervolgens vormt die productiviteit ook weer de rechtvaardiging voor het loon.

Werkloosheid kan dan ook niet worden verklaard uit het feit dat iemands productiviteit lager is dan het geldende marktloon – een opvatting die uit de neoklassieke economische theorie volgt en een dominante rol speelt in het overheidsbeleid. Waarom komen bepaalde groepen bijna onmogelijk aan de slag, ook niet als het minimumloon heel laag is en zij ook niet worden weerhouden door een genereuze sociale uitkering? Het simpele antwoord is dat zij niet nodig zijn.

Een bedrijf gaat niet meer laagopgeleiden aannemen als zij goedkoper worden, en een bedrijf gaat dan zeker niet hoger opgeleide

**Figuur 2** Relatie tussen de relatieve hoogte van het minimumloon (in % van het gemiddelde loon) en het aandeel van de bevolking van 20-64 jaar dat geen betaald werk verricht, EU-landen, 2020



Bron: Eurostat

medewerkers vervangen door laagopgeleiden. Die laagopgeleiden worden alleen in dienst genomen als zij een nuttige bijdrage kunnen leveren aan het productieproces. Als dat niet het geval is, loopt een extra medewerker feitelijk alleen maar in de weg – hoe goedkoop zij of hij ook is.

### **Wat bepaalt iemands arbeidsmarkt-kansen?**

Wat bepaalt iemands kansen op de arbeidsmarkt als het niet de verhouding tussen diens loon en productiviteit is, zoals op een goed functionerende arbeidsmarkt het geval zou zijn? Daar is geen simpel en eenduidig antwoord op te geven, maar in ieder geval zijn vier factoren van belang die op een echte markt eigenlijk geen rol zouden mogen spelen, namelijk je categorie, je relaties, toeval en je huidige positie.

Dat de sociale categorie waartoe je behoort van grote invloed is op je kansen op de arbeidsmarkt is recent weer voor het voetlicht gebracht door Joris Luyendijk in zijn boek *De zeven vinkjes*.<sup>13</sup> Maar daarmee heeft hij natuurlijk niets nieuws ontdekt. Ik gebruik de term categorie in navolging van Charles Tilly die ermee in zijn boek *Durable Inequality* uit 1999<sup>14</sup> op iemands ascriptieve kenmerken doelt, dat wil zeggen: kenmerken die je niet kunt beïnvloeden en die meestal duurzaam zijn, zoals sekse, etnische en sociale herkomst en religie. We weten dat al deze kenmerken een grote invloed hebben op je arbeidsmarkt-kansen, hoewel zij op een goed functionerende markt geen rol zouden spelen.

Dat iemands relaties, dat wil zeggen haar of zijn sociale netwerk of sociale kapitaal, een rol spelen bij het vinden van werk, en vervolgens ook bij volgende carrièrestappen, is ook al zeker een halve eeuw bekend.<sup>15</sup> Bijna de helft van de aangenomen medewerkers wordt niet geworven via een open competitie tussen kandidaten die solliciteren op een vacature, zoals op een echte markt het geval zou zijn, maar informeel via het eigen personeel, via

de relaties van het bedrijf of via spontane sollicitaties. Daar komt bij dat ongeveer evenveel werknemers van functie veranderen binnen het bedrijf als een nieuwe baan vinden bij een andere werkgever. Ook die interne functieveranderingen, zoals promoties, zijn vaak sterk afhankelijk van hun sociale netwerk.

Op een transparante arbeidsmarkt zouden die netwerken en relaties geen rol mogen spelen, want iedereen met dezelfde kwalificaties en inzet zou dezelfde kans moeten hebben. Feitelijk wordt echter zo'n driekwart van de functies niet vervuld via open competitie op de (externe) arbeidsmarkt, maar via informele kanalen of interne baanladders.

## **De productiviteit van managers laat zich lastig meten**

Toeval is een factor die zelden genoemd wordt in arbeidsmarktonderzoek, maar een succesvolle carrière is vaak in belangrijke mate een kwestie van geluk, en een mislukte carrière is vaak in hoge mate aan pech toe te schrijven. Of je het geluk hebt dat er een mooie functie voor je vrijkomt doordat een collega vertrekt of de pech dat je je baan kwijtraakt doordat je bedrijf failliet gaat. Of je het geluk hebt dat je nieuwe leidinggevende meer in jou ziet dan de vorige, of de pech dat je functie wordt opgeheven door de introductie van een nieuwe productietechnologie. Dit alles is van grote invloed op de volgende stap in je loopbaan en daarmee ook op je toekomstige carrière. Het is verleidelijk om een stap vooruit vooral als je eigen verdienste te zien en een stap terug als pech, maar er is geen reden waarom geluk niet net zo'n grote rol zou spelen als pech.

Tot slot is je huidige positie van grote invloed op je toekomstige arbeidsmarktpositie. Nu is die huidige positie natuurlijk in



belangrijke mate het product van de factoren die ik zojuist genoemd heb – je categorie, je relaties en toeval – maar je positie vervult vervolgens ook weer een zelfstandige rol. Voor een vervolgstap in je loopbaan, of dit nu een promotie binnen het huidige bedrijf is of een nieuwe baan bij een ander bedrijf, is je huidige positie cruciaal. In navolging van Herman Deleeck<sup>16</sup> kunnen we stellen dat hierop vaak het Mattheusprincipe (13:12) van toepassing is: ‘Want wie heeft zal nog meer krijgen, en het zal overvloedig zijn; maar wie niets heeft zal zelfs het laatste worden ontnomen.’ Het komt er simpelweg op neer dat de positie die je morgen – of volgend jaar – inneemt, het best voorspeld wordt door je huidige positie. Voor zover je huidige positie in belangrijke mate de uitkomst is van toeval, vergroot dit dus nog eens de rol van toeval.

Laat mij benadrukken dat ik niet ontken dat persoonlijke verdiensten, de optelsom van kwalificaties en inspanning, ook een rol spelen. Maar wie meent dat je iemands kansen op de arbeidsmarkt primair aan die verdiensten kunt toeschrijven, zoals op een perfecte arbeidsmarkt het geval is, vergist zich deernisvol.

### ***Naar een meer inclusieve arbeidsmarkt***

Of we de arbeidsmarkt primair als een markt moeten zien, is veel meer dan een academische kwestie. Het heeft grote consequenties voor het arbeidsmarktbeleid en daarmee voor de kansen om een meer inclusieve arbeidsmarkt te creëren, die zoveel mogelijk mensen kans biedt op waardevol werk. Het denken in termen van een *arbeidsmarkt* is juist een belangrijke oorzaak dat het arbeidsmarktbeleid van de afgelopen decennia zo weinig heeft opgeleverd. Immers, de belangrijkste arbeidsmarktproblemen van vandaag zijn niet veel anders dan die van een halve eeuw geleden: langdurige werkloosheid, kansenongelijkheid, grote beloningsverschillen en ongezone arbeidsomstandigheden.

Wat moeten we dan wel doen om een meer inclusieve arbeidsmarkt te creëren? Om meer

mensen een reële kans op waardevol werk te bieden? Het ligt voor de hand om daarvoor een aangrijpingspunt te zoeken bij de vier genoemde factoren die, naast kwalificaties en inspanning, in hoge mate je arbeidsmarktchansen bepalen: je categorie, je relaties, toeval en je huidige positie. Voor een meer inclusieve arbeidsmarkt zouden we het liefst de rol van deze vier factoren sterk verminderen. We dienen ons echter te realiseren dat zij inherent zijn aan de menselijke factor die per definitie een grote rol speelt op de arbeidsmarkt. Iedereen deelt anderen in categorieën in en hanteert daarbij stereotypen. Ieder mens is een sociaal wezen en hecht dus onvermijdelijk veel belang aan relaties. Mensen maken nooit volledig rationele en consistente keuzes, waardoor hun beslissingen vaak willekeurig en toevallig zijn. En mensen hechten van nature veel belang aan rang en status, zodat iemands relatieve positie er zeer toe doet.

De enige manier om categorie, relaties, toeval en positie een minder grote rol te laten spelen op de arbeidsmarkt, is door de menselijke factor zoveel mogelijk uit te schakelen. Daar zijn wel suggesties voor gedaan. Een voorbeeld is anoniem solliciteren, dat wil zeggen dat een kandidaat voor een vacature geen informatie hoeft te verschaffen over herkomst, leeftijd, sekse en dergelijke. Dat werkt natuurlijk alleen in de eerste schriftelijke ronde van een selectieproces en niet meer als er sollicitatiegesprekken plaatsvinden.

Een veel verder gaande stap zou zijn om beslissingen niet langer door mensen te laten nemen maar door computeralgoritmen. Ik weet dat dit idee bij veel mensen weerstand of zelfs weerzin oproept. Die mensen zou ik aanraden om het recente boek *Noise* ('Ruis') van Daniel Kahneman, Olivier Sibony en Cass Sunstein te lezen,<sup>17</sup> die overtuigend laten zien hoe groot de 'ruis' – oftewel *bias*, willekeur en toeval – in menselijke beslissingen is en hoe algoritmen dit probleem kunnen oplossen. Daarbij is natuurlijk wel essentieel dat zo'n algoritme alleen voor de functie relevante criteria bevat en dat grondig gecheckt wordt dat

het zelf geen *bias* bevat. Algoritmen zouden niet alleen bij het aannemen van personeel, maar ook bij beoordelingen en bevorderingen een belangrijke rol kunnen spelen.

Zelfs als algoritmen breed zouden worden toegepast, is het onvermijdelijk dat de vier genoemde factoren een belangrijke invloed blijven hebben, simpelweg omdat het bij werk in loondienst altijd gaat om een min of meer duurzame relatie tussen mensen. Behalve het reduceren van de rol van categorie, relaties, toeval en positie, zouden we daarnaast kunnen proberen de gevolgen ervan te beperken. De meest simpele – maar niettemin omstrede – manier daartoe is een forse inkomensnivellering via instrumenten als een progressieve belasting, een hoger minimumloon, genereuze sociale uitkeringen en mogelijk zelfs een maximum beloning.

---

## Een succesvolle carrière is vaak in belangrijke mate een kwestie van geluk

---

Als de inkomensverschillen een stuk kleiner worden, is het ook minder dramatisch als je door de categorie waartoe je behoort, je gebrek aan relaties, pech of een slechte uitgangspositie minder kans maakt op een aantrekkelijke baan. Ook al vinden mensen andere aspecten van hun werk belangrijker, het inkomen doet er wel toe. Tegelijkertijd verminderen kleinere inkomensverschillen het risico dat de topposities in de samenleving vooral worden bekleed door mensen die primair door geld worden gedreven in plaats van door betrokkenheid bij hun organisatie of de samenleving.

Voor veel mensen die langdurig aan de kant staan – een flink deel van de miljoen Nederlanders waarover ik het eerder had – zullen bovengenoemde suggesties echter niet voldoende effect sorteren. Als we deze groep

een reële kans op waardevol werk willen bieden ontkomen we er niet aan voor hen speciale gesubsidieerde en/of beschutte werkplekken te creëren. Dat is de enige mogelijkheid om de invloed van categorie, relaties, toeval en positie echt uit te schakelen.

De bekende kritiek van economen dat gesubsidieerd werk mensen juist van de ‘echte’ arbeidsmarkt afhoudt en een zogenaamd lock-in effect creëert, is misplaatst als het hele idee van een arbeidsmarkt een mythe is. Dit neemt natuurlijk niet weg dat het altijd zinvol is te onderzoeken of iemand die op een gesubsidieerde arbeidsplaats werkt, kans heeft om door te stromen naar een ‘reguliere’ baan.

### *Economenbril afzetten*

Wie door een economenbril naar de wereld kijkt ziet overal een markt in. Niet alleen een oliemarkt, een bloemenmarkt en een smartphonemarkt, maar ook een huwelijksmarkt, een zorgmarkt, een electorale markt en een arbeidsmarkt. Daar is op zichzelf niets mis mee. Het kan heel verfrissend zijn om erop te wijzen dat ook buiten het domein van de economie sprake kan zijn van vraag en aanbod die op elkaar reageren. Er ontstaat pas een probleem als je meent dat het markt karakter de essentie is van bijvoorbeeld de politiek of huwelijksrelaties, waardoor je voor de andere kenmerken geen oog meer hebt.

Zo ook bij de arbeidsmarkt. Daar is het risico van marktdenken extra groot omdat het woord ‘markt’ al in de naam zit. Ik ontken niet dat er sprake is van een vraag naar en een aanbod van arbeid die tot op zekere hoogte op elkaar reageren. Het prijsmechanisme – de aanpassing van de lonen of loonkosten – speelt daarbij echter nauwelijks een rol. Heel veel, zo niet de meeste fenomenen rond werk kun je simpelweg niet begrijpen als je die primair ziet als uitkomst van het prijsmechanisme. Noch de ontwikkeling van de topbeloningen, noch de arbeidsmarkt kansen van de miljoen Nederlanders die aan de kant staan, noch de grote variatie in loopbaantrajecten, noch de

betekenis die werk in het leven van veel mensen heeft, laat zich verklaren uit de interactie tussen vraag en aanbod via het prijsmechanisme. Willen we de arbeidsmarkt beter be-

grijpen en de problemen die zich rond werk voordoen adequaat aanpakken, dan zullen we dus afscheid moeten nemen van het idee van de *arbeidsmarkt*.

### Noten

- 1 Dit is een bewerking van mijn inaugurele rede *De mythe van de arbeidsmarkt* voor de Calewaert Leerstoel aan de Vrije Universiteit Brussel op 16 maart 2022.
- 2 Ontleend aan de jaarlijkse onderzoeken van *de Volkskrant* naar de beloning van topbestuurders in grote ondernemingen.
- 3 Bron: CBS, Statline.
- 4 Berekend op basis van gegevens van het CBS, Statline.
- 5 Bron: CBS, Statline.
- 6 De zogenaamde Employment Protection Legislation indicator, EPL.
- 7 Marie Lazarsfeld-Jahoda & Hans Zeisl (1933). *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Leipzig: Verlag von S. Hirzel.
- 8 Zie [www.waardevanwerk.eu](http://www.waardevanwerk.eu).
- 9 Bron: CBS, Statline.
- 10 Bron: CBS (microdata EBB 2020).
- 11 Bron: OECD Statistics.
- 12 Zie voor een overzicht bijvoorbeeld CPB (2020). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid.: update minimumloonbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- 13 Joris Luyendijk (2021). *De zeven vinkjes*. Uitgeverij Pluim.
- 14 Charles Tilly (1999). *Durable inequality*. University of California Press.
- 15 In ieder geval sinds het beroemde artikel van Mark Granovetter *The strength of weak ties* uit 1973.
- 16 Herman Deleeck (1977). *Ongelijkheden in de welvaartsstaat*. De Nederlandsche Boekhandel.
- 17 Daniel Kahneman, Olivier Sibony en Cass Sunstein (2021). *Ruis*. Nieuw Amsterdam. Zie hierover ook mijn artikel 'Maatwerk is geen oplossing' in *S&D* 2021/5.