

Installatie Piet van Elswijk tot lector: 'Economie op Mensenmaat'

Vrijdag 1 juni te Leeuwarden

Co-referaat Jan van Zijl: Arbeid op Mensenmaat

Dames en heren, beste Piet,

**Aan mij de eer hier een co-referaat te mogen uitspreken, ter
gelegenheid van de installatie van Piet van Elswijk als lector
Economie op Mensenmaat.**

Economie op Mensenmaat, een prikkelende titel.

In mijn co-referaat zet ik daar graag 'Arbeid op Mensenmaat' naast.

Economie en individu

**De economische wetenschap heeft allerlei modellen voortgebracht
die inzicht geven in het keuzegedrag van mensen.**

**Het uitgangspunt in al deze modellen is dat de mens uit is op het
bereiken van een zo groot mogelijk nut.**

**Vertaald naar de werking van de arbeidsmarkt betekent dit dat
werkgevers erop gericht zijn, dié werknemers binnen te halen die
qua kosteneffectiviteit het meest productief zijn.**

Dit zou de uitkomst zijn van de economische theorie waarin tegenover schaarse middelen, in dit geval arbeid, een onuitputtelijke behoefte van werkgevers, nl. winstmaximalisatie, staat.

Voor werknemers die qua productiviteit wat lager op de ladder staan is dat geen prettige uitkomst.

Modellen zijn echter opgebouwd uit bouwstenen, waarbij veelal wordt uitgegaan van uniforme eenheden.

Maar als we deze modellen vertalen naar de ‘mensenmaat’ zijn ze vrijwel nooit adequaat.

Mensen zijn niet uniform en daarom moeilijk in modellen te vangen. Elk mens is uniek, met een unieke combinatie van beperkingen en mogelijkheden, met eigen afwegingen die tot individuele keuzes leiden.

Een mens is ook meer dan een economisch wezen.

Hij is ook een sociaal wezen.

Deze notie is terecht sterk benadrukt in het referaat van Piet van Elswijk.

Met het pleidooi van een economie op mensenmaat wordt beoogd om het economische systeem opnieuw in te richten en daarmee recht te doen aan de mens als homo socialis.

Niet de winstmaximalisatie, maar een maximale arbeidsinzet tegen macro gezien gelijke kosten.

De herinrichting van het systeem moet ertoe leiden dat zoveel mogelijk mensen arbeidsperspectief wordt geboden.

Toch staan ook in de benadering van Van Elswijk de economische overwegingen van de werkgever centraal.

Een belangrijk uitgangspunt in die benadering is dat werkgevers met de inzet van medewerkers winsten kunnen boeken.

Dat betekent dat de productiviteit van elke individuele medewerker hoger moet liggen dan zijn of haar kosten voor de werkgever.

Door de kostprijs van arbeid te laten dalen zoals voorgesteld in het model Van Elswijk zal het break even point per medewerker veel lager komen te liggen.

De logische conclusie, die ook door Van Elswijk wordt getrokken, is dat werkgevers op basis van een kosten-batenafweging sneller bereid zullen zijn extra personeel aan te nemen.

Arbeidsmarkt

Vanuit de problematiek op de arbeidsmarkt is het pleidooi om het economische systeem opnieuw in te richten niet onzinnig.

De werking van de arbeidsmarkt laat immers een vorm van uitsluiting zien.

In Nederland hebben we daardoor een grote groep mensen die met elkaar een groot arbeidspotentieel vormen, maar individueel niet in staat zijn aan de economische eisen van de arbeidsmarkt te voldoen.

Een van de oorzaken hiervan is de bodem in ons loongebouw.

Mensen zijn voor werkgevers pas economisch rendabel als met hun inzet minimaal de loonkosten worden terugverdiend.

Het wettelijk minimumloon kan daardoor voor werkgevers een drempel zijn om extra werknemers aan te nemen.

Dit is overigens geen pleidooi om het WML af te schaffen.

Ik vind het met Van Elswijk een teken van beschaving dat werknemers met het verrichten van werk een volwaardig loon ontvangen.

En dat moet vooral zo blijven.

Het feit dat relatief veel mensen als gevolg van de inrichting van ons economisch systeem niet voldoende productief kunnen zijn, mag geen reden zijn om ze helemaal af te schrijven.

Hoewel het model dat door Piet van Elswijk is ontworpen ontegenzeggelijk meer arbeidsperspectief biedt voor werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zal ook binnen dit model mensen worden uitgesloten.

De problematiek van de onderkant van de arbeidsmarkt wordt door Van Elswijk namelijk vooral kostentechnisch benaderd.

Ik denk dat andere aspecten minstens zo belangrijk zijn voor de arbeidsinpassing van langdurig werklozen en andere werkzoekenden aan de onderkant.

Veel langdurig werklozen en andere werkzoekenden zijn niet 1,2,3 inpasbaar op een werkplek bij een reguliere werkgever.

Deze mensen zijn grosso modo in 3 hoofdgroepen te onderscheiden:

- 1. In de eerste plaats gaat het hier om mensen die een (z  er) grote afstand kennen tot de arbeidsmarkt.**

Mensen zonder voldoende opleiding of mensen die om wat voor een reden dan ook het arbeidsritme volledig zijn onttwend.

Deze mensen zijn niet zomaar in staat om het aangeboden werk naar behoren te verrichten.

- 2. In de tweede plaats is er een grote groep die in staat is om het aangeboden werk inhoudelijk te verrichten, maar voor wie aanpassingen nodig zijn op de werkplek.**

Ik denk hierbij aan mensen met functiebepeningen.

De WSW-ers, Wajongers en mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn.

Behalve fysieke aanpassingen op de werkplek hebben deze mensen in sommige gevallen als gevolg van hun handicap een lager werktempo, waardoor meer tijd nodig is om werk af te leveren.

- 3. Tenslotte gaat het om een groep met sociaal-psychische problematiek, waardoor arbeidsinpassing een probleem is.**

Om ook deze groepen bij het arbeidsproces te betrekken zijn over het algemeen meer maatregelen nodig dan het verlagen van de kostprijs van arbeid.

En wellicht moet de arbeidsinschakeling van deze groepen minder economisch, maar meer maatschappelijk worden benaderd.

Dat betekent een andere focus op arbeid.

Arbeid is dan niet enkel een productiefactor voor de werkgever, maar is een voertuig waarmee een individu aan het maatschappelijk verkeer in de samenleving kan deelnemen.

Sociologische benadering van arbeid

Tegenover of misschien beter, naast de economische benadering van Van Elswijk wil ik daarom graag een meer sociologische benadering stellen, waarbij de individuele werknemer centraal staat.

Arbeid is in mijn beleving meer dan een productiefactor.

Voor werknemers is het verrichten van arbeid in de eerste plaats een instrumenteel middel om inkomen te verkrijgen.

Door economische activiteiten te ontplooiën zijn mensen in staat hun leven zelf in te richten en voor wat betreft hun inkomen niet afhankelijk te zijn van anderen.

In de tweede plaats biedt het verrichten van arbeid aan mensen uitdagingen om zichzelf verder te ontplooien.

Er wordt een beroep gedaan op de eigen kennis en vaardigheden.

In de derde plaats geeft arbeid aan mensen zelfrespect en een gevoel van waardering.

Het verrichten van arbeid geeft mensen het gevoel dat ze een meerwaarde zijn voor de samenleving en dat vergroot het eigen zelfbeeld.

Ten vierde geeft het verrichten van arbeid de garantie dat mensen aan sociale verbanden deelnemen.

Sociale uitsluiting wordt ermee voorkomen.

Tenslotte geeft arbeid zin aan het leven van elke dag.

Het garandeert een dagritme en ook vrije tijd wordt anders beleefd.

Zolang we met elkaar vinden dat werk economisch moet renderen, dan zal de arbeidsmarkt ook in de toekomst voor een grote groep mensen een grote stap te ver zijn.

Als we het verrichten van arbeid niet louter economisch, maar daarnaast meer sociologisch benaderen en daarop ook in regelgeving willen sturen komt de arbeidsmarkt voor meer mensen in zicht.

Dat kan betekenen dat het aangeboden werk moet worden aangepast aan de mogelijkheden van het individu.

Ik noem dat 'Arbeid op mensenmaat' .

Voorstellen RWI

De RWI heeft in de achterliggende periode concrete voorstellen gedaan om zoveel mogelijk mensen arbeidsperspectief te bieden. Het uitgangspunt dat de RWI hierbij hanteert is dat waar mogelijk mensen naar de reguliere arbeidsmarkt moeten worden toe geleid. Tegelijkertijd hebben we ervaren dat ondanks alle inspanningen voor een grote groep de reguliere arbeidsmarkt zonder structurele ondersteuning niet bereikbaar is.

Maar ook voor deze mensen biedt arbeid zingeving aan het dagelijks bestaan.

Ook als hun arbeidsinzet economisch wellicht niet volledig rendeert, is er wel degelijk sprake van een maatschappelijke meerwaarde van hun arbeidsinzet.

Als samenleving zijn we het verplicht ook deze mensen perspectief te bieden op een zinvolle arbeidsinpassing.

In het belang van de mensen waarom het hier gaat, maar ook in het belang van de samenleving als geheel.

Mensen die op geen enkele wijze deelnemen aan de arbeidsmarkt, en dan heb ik het hier nu niet over mensen die een zekere periode in hun leven kiezen voor zorgtaken, dragen niet alleen niet bij aan die samenleving, maar kunnen die samenleving ook schade berokkenen.

In gezinnen waar kinderen de indruk krijgen dat de uitkering zo'n beetje in de erfenis zit, dreigt ontsporing van diezelfde kinderen. Sociale uitsluiting kan zowel leiden tot ernstige gezondheidsproblemen, maar evengoed tot criminaliteit.

Dus beleid dat gericht is op meer sociale cohesie, ook langs de weg van arbeidsparticipatie, is niet alleen in het belang van hen die buiten boord raken, maar ook in het belang van de samenleving als geheel.

WSW

Ik ben daarom ook blij met de ontwikkeling die te zien is in de Sociale werkvoorziening.

Met deze voorziening wordt erkend dat WSW-ers niet in staat zijn aan de eisen van de reguliere markt te voldoen.

En toch wordt hen de mogelijkheid geboden volwaardige arbeid te verrichten.

Economisch gezien wellicht niet in alle gevallen verantwoord, maar sociaal maatschappelijk erg gewenst.

Met de invoering van de WSW in 1969 lag de nadruk nog op een werkvoorziening van gehandicapten, waar zij volledig beschermd tegen de eisen van de markt onder aangepaste omstandigheden konden werken.

Niet alleen de arbeidsgehandicapten, maar de hele sector was destijds afgeschermd tegen de eisen van de markt.

Inmiddels is dat volslagen anders.

Het SW-bedrijf wordt geacht marktgericht te opereren.

Het moet concurreren met de markt om een positief resultaat neer te zetten.

Dat betekent dat binnen het SW-bedrijf volwaardige arbeid wordt verricht.

Mensen met een arbeidsbeperking worden daarmee serieus genomen en geleidelijk aan steeds meer als werknemer gezien.

In het SW-bedrijf, maar steeds vaker ook daarbuiten.

De Sociale werkvoorziening staat al lang niet meer naast de arbeidsmarkt, maar maakt er steeds meer deel van uit.

WSW-ers zijn mensen die door hun arbeidshandicap, of beter gezegd hun functiebeperking, vaak niet in staat zijn de normale productie te halen.

Het SW-bedrijf, maar ook andere werkgevers die hen in dienst nemen, worden daarvoor gecompenseerd.

Daarbij gaat het niet alleen om een compensatie voor het productietekort, ook wordt voorzien in de begeleiding en noodzakelijke aanpassingen op de werkplek.

Werk voor WSW-ers is daarmee feitelijk ‘arbeid op mensenmaat’.

Er is een duidelijke tendens zichtbaar om zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten uit de beschermde omgeving van het SW-bedrijf onder te brengen bij reguliere werkgevers.

Ik juich dat toe.

Momenteel vindt er een discussie plaats over een modernisering van de WSW, waarin juist aan deze tendens ondersteuning wordt gegeven.

Inmiddels wordt bij de indicatiestelling aangegeven of een WSW-er in staat is om bij een reguliere werkgever in dienst te treden.

Ook worden vanuit steeds meer SW-bedrijven werkgevers actief benaderd om ruimte te bieden aan WSW-ers.

Onder begeleiding van een zgn. jobcoach worden functies passend gemaakt op de mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte.

En een juiste fit leidt soms tot een verrassende productiecapaciteit.

Dit maatwerk is een voorwaarde die werkgevers de mogelijkheid biedt op een economisch verantwoorde wijze WSW-ers in dienst kan nemen.

In de praktijk blijken werkgevers vaak nog beducht om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

En dat is mijns inziens ten onrechte.

De RWI heeft vorig jaar een handreiking uitgebracht met de titel 'Buitenkans', waarin aan werkgevers inzicht is geboden in de mogelijkheden om meer ruimte te bieden aan arbeidsgehandicapten.

Hoewel deze ontwikkeling is eerste instantie vooral door het SW-bedrijf in gang is gezet wordt duidelijk dat steeds meer werkgevers ook zelf kansen en meerwaarde zien in het inschakelen van SW-werknemers.

Als voorbeeld kan ik wijzen op een verpakkingsbedrijf dat in overleg met een SW-bedrijf extra orders aanneemt, die met eigen personeel niet rendabel is uit te voeren.

Het SW-bedrijf stelt zich garant voor de productie door voor deze extra order arbeid te leveren.

In onderling overleg wordt de productieplanning en de marge bepaald.

Het werk vindt plaats op de locatie en volgens de kwaliteitseisen van het verpakkingsbedrijf.

Door deze strategie is het verpakkingsbedrijf in staat flexibel in te spelen op incidentele grote orders en wordt SW-werknemers volwaardig arbeid geboden.

Als het gaat om een bredere arbeidsinschakeling van arbeidsgehandicapten op de reguliere markt hebben we, ondanks de goede voorbeelden die er zijn, overigens nog een lange weg te gaan.

Ik denk en verwacht dat de krapper wordende arbeidsmarkt ons hierbij een handje zal helpen.

WSW-ers laten vandaag immers al zien dat het werknemers zijn die volwaardige arbeid kunnen verrichten.

WWB

Ook binnen de Wet Werk en Bijstand treffen we een aanzienlijke groep aan voor wie de reguliere arbeidsmarkt een grote stap te ver is.

Een groep die te goed is voor de WSW (en dus geen aanspraak kan maken op WSW-voorzieningen) en te slecht voor de reguliere arbeidsmarkt.

Een groep die daardoor ook niet in beeld is bij werkgevers.

Als we ons hierbij neerleggen zijn deze mensen tot in lengte van jaren aangewezen op een uitkering.

Ik denk dat we moeten accepteren dat er een groep is die, ondanks het re-integratie-instrumentarium nooit de reguliere arbeidsmarkt zal bereiken.

Het is niet voor niets dat er in het verleden regelingen als de banenpool, de Melkertbanen, ID/WIW-banen bestonden.

Regelingen waarmee recht werd gedaan aan mensen zonder hen af te schrijven.

Mijn overtuiging is dat, als we mensen niet willen afschrijven, vormen van permanent gesubsidieerde arbeid nodig zijn.

Ik realiseer me dat dit economisch gezien misschien niet de meest elegante oplossing wordt gevonden.

Zeker niet als ik daarbij opmerk dat deze mensen minimaal het minimumloon moeten kunnen verdienen.

En toch vind ik dat dat zou moeten.

We moeten mensen recht doen.

In dit kader waag ik me aan een bijbelse uitdrukking, die luidt als volgt: 'de arbeider is zijn loon waard'.

Dat betekent niet dat de productiviteit de beloning bepaalt, maar de beloning wordt gekoppeld aan het feit dat er gewerkt wordt.

En daarvoor hebben we zoals eerder opgemerkt in onze Nederlandse verhoudingen een bodem gelegd.

In het RWI-advies met als titel ‘omdat iedereen nodig is’ hebben we in dat kader gepleit voor participatiebanen.

Banen die bedoeld zijn voor mensen die met de beste wil van de wereld niet meer te re-integreren zijn.

MPD

Op basis van de economische ontwikkeling (‘dreigende oververhitting van de economie’) zou je kunnen verwachten dat het probleem van de werkloosheid vanzelf oplost.

Niets is minder waar.

De economische ontwikkeling zorgt voor een scheefgroei.

Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt nemen de vraag naar arbeid nog steeds toe, aan de andere kant, de onderkant, zijn er grote groepen werkzoekenden voor wie deze arbeidsvraag te hoog gegrepen is.

Stijgende werkgelegenheid en personeelstekorten gaan zo samen met hardnekkige vormen van werkloosheid.

Een uitbreiding van de werkgelegenheid aan de onderkant is hard nodig om beschikbaar arbeidspotentieel perspectief te bieden.

Een deel van de oplossing kan worden gevonden in het tot ontwikkeling brengen van Markt Persoonlijke Dienstverlening.

Op het terrein van MPD bestaat veel vraag naar arbeid.

Ook dit is arbeid op mensenmaat, maar dan bezien vanuit de vraagkant.

Het is om meer redenen economisch gewenst dat in deze vraag kan worden voorzien.

Als gevolg van de globalisering en de verbeterde conjunctuur constateer ik nl. 2 groeiende knelpunten op de arbeidsmarkt:

- aan de onderkant neemt de werkgelegenheid in bepaalde sectoren af mede doordat eenvoudig werk wordt verplaatst naar lage lonenlanden.**
- aan de bovenkant neemt de vraag naar arbeidskrachten toe.**

De RWI heeft in het advies 'huishouden op de markt' voorstellen gedaan om een markt voor persoonlijke dienstverlening te ontwikkelen.

Hiermee kunnen minstens twee vliegen in één klap worden geslagen en wordt een bijdrage geleverd aan het oplossen van genoemde knelpunten.

Veel huishoudens willen eenvoudige werkzaamheden in en om het huis, zoals schoonmaakwerkzaamheden, maar al te graag uitbesteden.

Dit biedt deze huishoudens de ruimte om op de arbeidsmarkt meer uren te maken, of hun vrije tijd anders te besteden.

Daarnaast kan deze dienstverlening worden ingezet om de stijgende zorgvraag van ouderen op te vangen.

Voor gemeenten die sinds 1 januari in het kader van de WMO verantwoordelijk zijn voor de levering van huishoudelijke hulp ligt hier een mooie uitdaging.

Want ook mensen uit het bestand van de WWB zijn wellicht inzetbaar om in dit kader concrete activiteiten uit te voeren.

Een belangrijke randvoorwaarde om deze markt tot ontwikkeling te brengen is dat eenvoudige werkzaamheden in en om het huis tegen relatief lage kosten kunnen worden uitbesteed.

In de huidige situatie wordt deze particuliere vraag vrijwel niet door het bedrijfsleven bediend.

Het werk vindt vooral plaats in het zwart/grijze circuit.

De reden hiervoor is dat particulieren met hun netto-inkomen, brutolonen moeten betalen.

De kostprijs voor een uur schoonmaak dat via een bedrijf wordt geregeld bedraagt meer dan 20 euro.

Als je zelf of je partner netto minder verdient per uur loont het niet om iemand daarvoor in te huren.

Dan kun je het beter zelf doen of zoals de praktijk laat zien het via grijs/zwarte circuit regelen.(....).

Daarom heeft de RWI voorgesteld om deze werkzaamheden fiscaal aftrekbaar te maken.

Op basis van het economisch principe dat lagere kosten tot een stijgende vraag leidt, verwachten we dat hiermee het bedrijfsleven zich actief richt op de particuliere markt.

Dit leidt tot nieuwe werkgelegenheid, waardoor meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt de mogelijkheid krijgen een volwaardige CAO-baan te gaan vervullen.

Tenslotte,

Piet van Elswijk heeft gesproken over een economie op mensenmaat.

Ik heb erg veel waardering voor zijn inzicht en creativiteit.

Maar ook waardering voor zijn optimisme.

Na al die jaren bestaat zijn model van een economie op mensenmaat nog altijd alleen op papier.

‘Grote veranderingen bestaan uit een heleboel kleine stapjes’, zoals hij dat zelf verwoordde.

Vandaag heeft hij daarbij een nieuw stapje gezet.

Als lector aan de Hogeschool in Leeuwarden heb je een prachtig platform om je gefundeerde ideeën in de samenleving te laten landen.

Ik wens je daarbij veel succes.(...)