



DE MAATSCHAPPIJ STELT ANDERE EISEN AAN WERKNEMERS

TEKST ELS MANNAERTS | BEELD IVO VAN DER BENT

Wat is er veranderd aan de arbeidsmarkt?
Hoe voorkomen we werkloosheid? En moeten
we ons zorgen maken over de cijfers?
Drie vakbondsvoorzitters delen hun visie. ►



'Werkgevers zijn in hoge mate flexverslaafd'

TUUR ELZINGA, FNV

Ja, het aantal faillissementen is in de afgelopen maanden licht opgelopen. Maar **Tuur Elzinga**, voorzitter van vakcentrale FNV, maakt zich nog geen zorgen.

'De economie is iets afgekoeld en bovendien zijn in de coronaperiode ook bedrijven in de lucht gehouden die misschien minder bestaansrecht hadden. Die vallen nu alsnog om. Maar als je de cijfers in groter perspectief beschouwt, zie je dat de werkloosheid nog steeds heel laag is en dat is goed nieuws. De krapte op de arbeidsmarkt is nog steeds ongekend, je kunt van een luxe situatie spreken. We zien dat veel mensen steeds gemakkelijker een baan vinden.' De krapte zal voorlopig ook nog blijven, aldus Elzinga. 'Veel oudere mensen verlaten de arbeidsmarkt, terwijl de instroom van jongeren lager is. Dus ik maak me voorlopig geen zorgen over een op handen zijnde recessie met grote werkloosheid.'

VEEL WERKGEVERS ZIJN FLEXVERSLAAFD

'We zien tegelijkertijd wel dat met name oudere werknemers nog steeds moeilijk

aan het werk komen. Werkgevers vinden het blijkbaar lastig om mensen van 60-plus in dienst te hebben en dat is wél zorgwekkend.' En ook zorgwekkend vindt Elzinga het nog steeds groeiende aandeel zzp'ers op de arbeidsmarkt. Veel werkgevers zijn flexverslaafd, vindt hij. 'De coronacrisis heeft de kwetsbaarheid van zzp'ers nog eens extra zichtbaar gemaakt: zo'n 100.000 flexwerkers, vooral in de horeca, raakten hun baan en inkomsten kwijt.' Ook medewerkers met een vast dienstverband hebben 'last van de flexibilisering. 'Je ziet vooral in de zorg dat de vaste medewerkers de zwaardere diensten doen, flexwerkers kunnen nee zeggen tegen een dienst tijdens de kerstdagen. Die doorgeslagen flexibilisering gaat ten koste van de solidariteit in de samenleving.'

Elzinga en FNV maken zich dan ook hard voor meer zekerheid voor werknemers. 'Er moet betere handhaving komen op schijnzelfstandigheid en de draaideur van de uitzendconstructie, waarbij mensen steeds opnieuw voor hetzelfde werk worden ingehuurd, moet op slot.'

CONTRACTVORM IS HET PROBLEEM

Werkloosheid is dus niet het probleem, de contractvorm waarin mensen werken wel. 'Daarnaast moeten werkgevers bereid zijn te investeren in hun mensen, in de vorm van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Neem de zorg: er is geen gebrek aan instroom, maar de achterdeur staat wagenwijd open. Door de gigantische werkdruk, onvoldoende mogelijkheid tot regie op het eigen rooster en het verhoogde risico op langdurige klachten na covid, haken veel zorgmedewerkers af. Dat zal bij ongewijzigd beleid niet minder worden: vooral jongere generaties hechten sterk aan regie over hun werkende bestaan. De aanhoudende arbeidskrapte in vooral zorg, onderwijs en techniek ('We moeten met z'n allen nog een energietransitie voor elkaar boksen') betekent alle zeilen bijzetten om arbeidskrachten op de juiste plaatsen te krijgen. 'Als vakcentrale gaan spelen wij een steeds grotere rol in de arbeidsbemiddeling. Samen met andere vakbonden en UWV werken we in de regionale mobiliteitsteams aan arbeidsbemiddeling, zoveel mogelijk van werk naar werk. Die samenwerking gaat steeds beter. Ja, dat smaakt beslist naar meer.' ■



'Veel groter probleem is de potjes-dekseltjes-kwestie'

PIET FORTUIN, CNV

De licht opgelopen werkloosheid is volgens CNV-voorman **Piet Fortuin** vooral een uitgesteld effect van de coronasteun. 'Nu de economie een beetje afkoelt, nemen werkgevers die lang steun gehad hebben mondjesmaat afscheid van hun personeel.'

Vooral in de horeca en de detailhandel is er sprake van een uitgesteld corona-effect, zegt Fortuin. 'De hoge energierekening en de forse kostenstijging van grondstoffen doen ook een duit in het zakje. En je ziet dat horeca en winkels soms de deuren moeten sluiten vanwege personeelskrapte, dan kunnen ze de verloren omzet ook niet goedmaken.' Maar ondanks de hoge inflatie wordt er nog steeds veel geld uitgegeven in Nederland. 'We hebben met z'n allen bijvoorbeeld meer sinterklaasuitgaven gedaan dan ooit tevoren. En de werkloosheid is nog steeds heel laag. In kan me herinneren dat in februari 2020, bij de uitbraak van de coronapandemie werkloosheidscijfers werden voorspeld van 500.000 tot 600.000 mensen. Dankzij de uitgebreide steun is de werkloosheid

zeer beperkt gebleven. En ik ken zelfs bedrijven waar het nu iets minder gaat, maar die de mensen toch in dienst houden, omdat ze in deze tijden van krapte geen arbeidskrachten willen verliezen.'

MISMATCH TUSSEN VRAAG EN AANBOD

Ook opvallend vindt Fortuin dat er meer bedrijfssluitingen zijn dan faillissementen. 'Mensen die zien dat het financieel niet goed gaat met hun bedrijf kiezen op tijd eieren voor hun geld. Ze weten dat ze na een bedrijfssluiting waarschijnlijk toch weer vrij gemakkelijk aan het werk komen.' Wellicht zal de economie nog wat verder afkoelen en de werkloosheid ook de komende tijd mondjesmaat oplopen. 'Maar ja, ik ben geen econoom. Werkloosheid is ons probleem op dit moment niet. Veel groter probleem is de potjes-dekseltjes-kwestie.' Ofwel: de mismatch tussen vraag en aanbod. 'We staan voor een aantal grote maatschappelijke uitdagingen op het gebied van klimaat en energie, maar onze ambities lopen vast door een tekort aan materiaal en mensen.' Mbo'ers zijn de motor van onze samenleving, zegt Fortuin, maar te weinig jongeren kiezen

voor een mbo-opleiding. 'Terwijl het leren van een vak op een mbo-school een grote maatschappelijke waarde heeft. Veel mensen vergeten ook dat je met een mbo-opleiding een prima boterham kunt verdienen. Een loodgieter verdient per uur meer dan een communicatiemedewerker, om maar een voorbeeld te noemen. Er zou meer waardering en meer aandacht voor moeten zijn. Die hele kwalificatie van 'middelbaar' en 'hoger' zou gewoon afgeschaft moeten worden. Laten we voortaan spreken van praktische en theoretische opleidingen.'

UWV kan een belangrijke rol spelen in de potjes-dekseltjes-kwestie, zegt Fortuin. 'UWV is een belangrijke kennisbron, de organisatie weet wat er speelt en wat de kansrijke beroepen zijn. Zij kunnen aangeven welke kant het op moet met opleiding en ontwikkeling en ze kunnen vroegtijdig voorlichting geven over kansrijke beroepen en bijdragen aan scholing, coaching en opleiding. 'Niet alleen voor jongeren, maar voor iedereen die een plekje wil op de arbeidsmarkt. Dat kan bijdragen om langdurige werkloosheid te voorkomen.' ■



'Waar leiden we nou eigenlijk toe op?'

NIC HOLSTEIN, VCP

Werkloosheid is niet het belangrijkste thema op de agenda, zegt

Nic van Holstein, voorzitter van de Vakcentrale voor Professionals (VCP). 'Maar we moeten wel naar de toekomst blijven kijken.'

Ja, de werkloosheid is laag en de arbeidskrachte nog hoog. 'We komen uit een coronacrisis, we zitten middenin een energiecrisis, dus op die lichte stijging van de werkloosheid zijn wij nog niet aangeslagen. De cijfers zijn gewoon nog erg laag', aldus Van Holstein. 'Je ziet wel dat door de energiecrisis bepaalde bedrijven moeten afschalen, of zelfs stoppen en dat is op zich zorgelijk.' Toch ziet Van Holstein op dit moment een veel belangrijker vraag: 'Komen werknemers in positie zodat ze het loon krijgen dat ze verdienen? Want zij moeten ook die hogere energierekening en die duurdere boodschappen betalen. En: hoe zorg je ervoor dat functies aantrekkelijk blijven? Voor veel mensen is werkdruk en het vinden van de balans tussen werk en privé een lastig gegeven. Daar kunnen werkgevers nog heel veel in betekenen

door ruimte te geven. Je ziet dat de overstap naar meer werken weinig gemaakt wordt, omdat meer werken slechts marginaal meer oplevert. Dat heeft alles te maken met ons toeslagen- en belastingstelsel.'

STERKE LEER- EN ONTWIKKELCULTUUR

Om ook voor de toekomst een lage werkloosheid te houden is een sterke leer- en ontwikkelcultuur nodig, vindt Van Holstein. 'De arbeidsmarkt verandert, er komen functies bij, er verdwijnen functies. De maatschappij stelt andere eisen, daarmee verandert ook de vraag naar kennis en vaardigheden. De energietransitie bijvoorbeeld veroorzaakt een grote vraag naar anders geschoold technisch personeel. Je moet je dan ook aan de voorkant afvragen: waar leiden we mensen nou eigenlijk toe op?' Met andere woorden: we moeten kritisch kijken of er voldoende aantrekkelijke opleidingsmogelijkheden voor kansrijke beroepen zijn. En ook binnen het werk moeten mensen positief gestimuleerd worden zich te blijven ontwikkelen, zodat ze dat werk vol kunnen houden en mee kunnen groeien met veranderende eisen.'

MEER HULP VOOR OUDERE WERKNEMERS

Ook de manier waarop mensen werk kunnen zoeken en zichzelf kunnen presenteren, verandert. 'Daarbij moeten werknemers geholpen worden, vooral oudere werknemers. Juist bij die groep zit een deel van de werkloosheid. Vroeger zocht je naar vacatures in de krant, maar daarmee kom je er niet meer. Je moet leren netwerken en je presenteren via sociale media. Daar helpen wij als vakbeweging de mensen mee en ook voor UWV ligt daar een rol. De VCP probeert met Toekomstpro(o)f mensen op weg te helpen vóórdat ze in een uitkering belanden. Zoals in de regionale mobiliteitsteams, een samenwerking tussen gemeenten, UWV en sociale partners, die ontstaan is in de coronacrisis. Dat werkt goed, die samenwerking heeft grote meerwaarde. Voor ons allemaal - sociale partners, UWV - moet dát het streven zijn: niet zorgen dat werklozen zo snel mogelijk uit een uitkering verdwijnen, maar naast mensen staan en zorgen dat iemand weer passend duurzaam werk vindt.' ■