De waarde en waardering van een inclusieve arbeidsmarkt

Ton Wilthagen

Fellow NIAS-KNAW/ NSvP

Amsterdam, juni 2020

Contact: wilthagen@uvt.nl

*Was über jeden Preis erhaben is, hat Würde*

Immanuel Kant (1724 – 1804)[[1]](#footnote-1)

**Hoofdvraag:**

Kan de (Nederlandse) arbeidsmarkt aanzienlijk inclusiever worden door de waarde van werk breder te rekenen en op basis daarvan voor mensen en maatschappij meer zinvol en waardevol nieuw werk te creëren?

100 Vragen die in ieder geval aan de orde (moeten) komen:

CIJFERS EN DEFINITIES

1. Is de Nederlandse arbeidsmarkt onvoldoende inclusief?
2. Waar blijkt dit uit? Welke gegevens en cijfers?
3. Wat is de juiste maat en definitie van het totaal aantal mensen dat tegen hun wil en zin langs de kant staat? Onbenut arbeidspotentieel?
4. Andere definitie?
5. Waarom doet Nederland het in vergelijking met andere landen slechter?
6. Wat is bijzonder aan Nederland? Weten we hoe dat komt?

OVER WELKE MENSEN GAAT HET?

1. Over wie hebben we het? Wie zijn ‘deze mensen’, wat zijn hun kenmerken?
2. In wat voor soort (uitkerings)regelingen of situatie bevinden zij zich? Hoe lang al?
3. Is het een homogene of heterogene groep?
4. Verandert deze groep wel/niet van samenstelling? Instroom/doorstroom/uitstroom?

OORZAKEN VAN NIET-INCLUSIE: WERKZOEKENDEN

1. Waarom staan er ondanks een periode van economische groei en krapte op de arbeidsmarkt nog steeds zoveel mensen langs de kant in Nederland?
2. Willen deze mensen niet werken? Waarom niet?
3. Loont het voor deze mensen niet de moeite om te gaan werken (armoedeval)?
4. Kunnen deze mensen niet werken? Of niet altijd? Waarom niet?
5. Is er een mismatch wat betreft competenties en vaardigheden die in de arbeidsmarkt worden gevraagd?
6. Hoe is die mismatch dan ontstaan en is deze niet op te lossen?

OORZAKEN VAN NIET-INCLUSIE: WERKGEVERS

1. Willen werkgevers deze groep niet aannemen? Waarom doet de overheid als werkgever het steeds zo slecht?
2. Komt dat door regels (welke dan?) en (gepercipieerde) kosten en risico’s?
3. Te veel bureaucratie en verschillen tussen uitvoeringsorganisaties/gemeenten?
4. Doordat de uitvoeringsorganisaties onvoldoende mensen kunnen aanleveren/er te wienig bekend is over de mensen die beschikbaar zijn?
5. Bestaan er vooroordelen/onbekendheid met betrekking tot deze mensen?
6. Of zijn er te veel aanpassingen op de werkplek nodig zijn met bijbehorende kosten?
7. Of door te lage productiviteit/te hoge kosten van de inzet van de betreffende groep, in vergelijking met het te betalen loon (productiviteitsval)? Heeft Nederland een hogere productiviteit dan andere landen en hogere lonen? Is de belasting op arbeid te hoog?
8. Hoe worden loon en productiviteit berekend? Wat is loonwaarde precies?
9. Of hebben werkgevers geen werk (meer) voor deze mensen? Omdat de bedrijfsprocessen sterk zijn gerationaliseerd en geautomatiseerd en efficiency voorop staat? Is Nederland mede daardoor de meest concurrerende economie van Europa en no. 4 in de wereld?
10. Willen de ‘zittende’ collega’s liever niet met deze mensen werken, waarom niet?
11. Zijn er voor werkgevers aantrekkelijker alternatieven, bijvoorbeeld in de vorm van buitenlandse werknemers of automatisering?
12. Welke werkgevers (grootte, sectoren e.d.) zijn wél aan de slag met de betreffende groep?
13. Waarom zij wel? Wat maakt hen anders?
14. Spelen hier sociale/persoonlijke en/of economische motieven? Welke waarde zien deze werkgevers in het werken met de betreffende groep?

BELEID EN WETGEVING

1. Wat is er de afgelopen decennia geprobeerd om de arbeidsmarkt wél inclusiever te maken, zowel vanuit de overheid, organisaties en mensen zelf? Welke instrumenten zijn ingezet? Loonkostensubsidies, job carving, job coaches, quota, proefplaatsingen, no-risk polissen et cetera.
2. Wat waren vooraf de verwachtingen over het effect van deze maatregelen? Wat waren de aannames?
3. In welke mate hebben deze maatregelen wel/(nog) niet geholpen?
4. Hoe komt dat dan? Wat ging er fout, wat werkte niet (voldoende)?
5. Wat is de huidige stand van zaken wat betreft visie en beleid?
6. Wat zijn de verschillende standpunten hierover?

WAARDE

1. Wat is waarde (in het algemeen)? (Lees: Mariana Mazzucato, maar ook terug naar Kant).
2. Hoe meet je waarde?
3. Wat is de (extrinsieke en intrinsieke) waarde van werk voor mensen? Is dat anders voor de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/met beperkingen? Waarom dan? In hoeverre hangt die (subjectieve) waarde niet alleen af van de inhoud maar ook van de betaling/waardering, setting en vorm (rechtspositie, type contract) etc. van de arbeid? Verandert die waarde naarmate mensen verder in het arbeidsparticipatieproces terecht komen? Willen mensen soms zoveel mogelijk ‘regulier’ werk en wordt ander werk niet gewaardeerd/zinvol geacht? Waarop moet bij het ontwerpen van nieuw werk nog meer gelet, vanuit mensen uit de doelgroep bezien?
4. Wat wordt beschouwd als zinvol, waardevol werk door organisaties en door de maatschappij/de economie? Wat niet?
5. Wat zijn de totale kosten/waardewinsten en baten/waardeverliezen van wel of niet participeren in betaald werk? Onder meer met betrekking tot minder of juist minder:
6. Inzet van talent/arbeidskracht/productiviteit
7. Inkomen
8. Uitkerings- en uitvoeringskosten
9. Gezondheid
10. Welzijn
11. Menselijk kapitaal/ontwikkeling van competenties en vaardigheden
12. Sociale contacten/sociaal kapitaal
13. Verlies aan vertrouwen in maatschappij en politiek
14. Risico’s van alternatieve loopbanen in (ondermijnende) criminaliteit, radicalisering
15. Risico’s van zogenoemde ‘littekeneffecten’ van het opgroeien van kinderen in (gezins)omstandigheden van inactiviteit en financiële beperkingen?
16. Is er met deze waarde/kosten & baten - breder - te rekenen, hoe dan wel/niet? Zo ja, kan er dan niet meer/beter met deze waarde/kosten & baten worden gerekend?
17. Is het acceptabel om met in bredere zin met deze waarde/kosten & baten te rekenen? Wie bepaalt dat?
18. Hoe zit dat op andere gebieden, zoals klimaat/duurzaamheid/welvaart? Zijn er hier trends waar te nemen?
19. Wat houdt een brede welvaartsmonitor in? Wat is de geschiedenis van dit denken?
20. Worden die monitors alleen op macroniveau ontwikkeld, of ook lokaal? Door wie? Wat zijn de verwachtingen hiervan?
21. Komen de kosten en baten van (niet)werken niet op dezelfde plek terecht? Waarom niet en waar dan wel?
22. Zijn er behoeften aan waardevolle (maatschappelijke en persoonlijke) producten en diensten waarop nu niet (voldoende) wordt ingespeeld? Bijvoorbeeld met betrekking tot duurzaamheid en zorg?
23. Ligt het waardevolle werk soms (letterlijk) op straat, maar vertaalt zich dat niet in banen? Waarom niet?
24. Wat zijn de kosten/waardeverliezen van het niet (voldoende) inspelen op deze behoeften?
25. Bijvoorbeeld: probleem van chronische eenzaamheid onder alleenstaande ouderen. Gebrek aan persoonlijke dienstverlening. Duurzaamheidsproblematiek zoals vervuiling van steden en wateren door rondslingerend plastic afval. Te weinig toezicht en ondersteuning in wijken et cetera.
26. Hoe zijn deze maatschappelijke en individuele kosten/waardeverliezen te berekenen?

PRAKTIJKERVARINGEN

1. Is het mogelijk om zinvol en waardevol werk te creëren dat voor mensen én maatschappij waarde oplevert?
2. Zijn of waren er goede voorbeelden/practices van het ontwikkelen van dit soort werk en is dat werk duurzaam, in het bijzonder voor de mensen die het betreft? Waarom zijn/waren juist dit goede voorbeelden/praktijken?
3. Leidt/leidde dit werk tot betaald werk dat voor de betrokkenen meer opleverde dan de uitkering?
4. Treden/traden er onwenselijke verdringings- of marktverstorende effecten op?
5. Hoe is/was dat werk georganiseerd, in welke vorm?
6. Welke partijen zijn er bij betrokken, welke niet? Op welke manier? Wel/niet financieel? Ander soort inzet?
7. Wat zijn in dit licht participatiebanen precies?
8. En maatschappelijke banen?
9. Basisbanen?
10. De parallelle arbeidsmarkt?
11. Garantiebanen?
12. Gesubsidieerde/additionele arbeid?
13. Situatie sociale werkvoorziening?
14. Werken met behoud van uitkering?
15. Open hiring?
16. Nog andere benamingen/vormen?
17. Waar liggen de grenzen met vrijwilligerswerk?
18. In welk opzicht lijken deze banen op de eerder Melkertbanen/ID banen? In welke opzichten niet?
19. Wat zijn in dit verband de ervaringen met Social Return on Investment (SROI) en met Social impact bonds (SIB)?
20. Welke rol spelen meetsystemen als de ‘Participatieladder’ in dit verband? Zijn die adequaat/bruikbaar?
21. Waarom zijn bestaande practices en experimenten (nog) niet verder opgeschaald?
22. Wat zijn daartoe de belemmeringen? (financieel, markttechnisch, politiek etc.)?
23. Wat gebeurt er in het buitenland op dit vlak? Wat betekent bijvoorbeeld de term ‘sociale economie’ in landen als België en Frankrijk?

MAATSCHAPPELIJKE BUSINESS CASE

1. Wat wordt bedoeld met een ‘Maatschappelijke Business Case’ en een ‘Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse’ (MKBA)
2. Hoe zit een maatschappelijke, integrale business case van waardevol en zinvol werk eruit?
3. Kan zo’n model worden vertaald in een acceptabel en bruikbaar ‘accountancy model’ dat we ‘allcountancy’ kunnen noemen? Zelfs door te ontwikkelen in een software-programma?
4. Is dit inderdaad een kwestie van een adequate ‘Cost-Benefit Analysis’ (CBA) of zijn er betere alternatieven zoals de methodologie van de ‘Social Welfare Function’ (SWF, Matthew Adler)?
5. Wat is er nodig om een passend model te ontwikkelen? Wie kan dat verder ontwikkelen, uittesten en beslissen over de invoering?
6. Bestaan zulke modellen soms al, waar dan, op welke schaal en met wel effect worden deze gebruikt?
7. Wat zijn nu de belangrijkste stappen die – in welke volgorde – te zetten zouden zijn?
8. Moeten er meer experimenten komen? Op welke schaal? Van welke aard, op welke punten?
9. Kan dat binnen het bestaande (regel)systeem? Zijn er ontheffingen of experimenteerregelingen nodig? Op welke concrete punten?
10. Wat zouden de arbeidsmarkt- en werkgelegenheidseffecten zijn van de invoering en toepassing van zo’n model?
11. Leidt dit naar verwachting tot een meer inclusieve en duurzame arbeidsmarkt dan wel arbeidsparticipatie voor mensen die nu (langdurig) langs de kant staan? Waarom en hoe (theory of change) dan?
12. Hoe kan het politieke, economische en maatschappelijke proces daartoe worden gestimuleerd?
13. Welke (politieke en maatschappelijke) actoren, Europees, nationaal, regionaal, lokaal zijn hiervoor geporteerd dan wel gemotiveerd te krijgen?
14. Wat zou de komende tijd de impact-gerichte wetenschaps- en onderzoeksagenda moeten zijn op dit gebied?
15. Hoe kan de wetenschap deze inzet samen met maatschappelijke partijen/stakeholders (nog beter) organiseren en realiseren?
1. Op 17 februari 2020 nam ik als nieuwbakken lid deel aan een bijeenkomst van de Sociaal-Wetenschappelijke Raad van de Koninklijke Nederlandse Akademie voor Wetenschappen. Deze bijeenkomst vond plaats in de Internationale School voor Wijsbegeerte in Leusden. Alle kamers in het gastenverblijf hebben een naam van een filosoof en een citaat van een filosoof aan de muur, boven het bed. Dit citaat viel mij ten deel – toeval bestaat niet, denk ik dan als wetenschapper. [↑](#footnote-ref-1)