

Inleiding

Arbeidsparticipatie en verder?

Er bestaat in ons land een opvallende neiging om de arbeidsmarktproblematiek van achterstandsgroepen terug te brengen tot het vraagstuk van arbeidsparticipatie. In het beleid dat met betrekking tot langdurig werklozen, allochtonen en ten dele ook ten aanzien van vrouwen wordt gevoerd lijkt men gemakshalve te veronderstellen dat wanneer zij er eenmaal in geslaagd zijn een baan te veroveren alles verder vanzelf gaat. De vraag in wat voor soort banen zij terecht komen (vaste of tijdelijke banen, fulltime- of parttime-banen, banen met redelijke loopbaan- en scholingsperspectieven of dead-end-jobs) is kennelijk van ondergeschikt belang. Dit wordt duidelijk geïllustreerd door het met zoveel tam gestarte beleid van 'sociale vernieuwing', dat mede daardoor geheel los staat van wat nog niet zo lang geleden 'sociale innovatie' werd genoemd, de sociale en organisatorische vernieuwingen binnen bedrijven en andere arbeidsorganisaties.

Hoe problematisch de genoemde veronderstelling is blijkt uit twee studies over de lotgevallen van jonge Turkse werknemers en werkneemsters die vorig jaar verschenen zijn (Arends 1990, Buijs 1990). Van de twintig laagopgeleide Turkse mannen en vrouwen die ondervraagd werden bleken slechts twee het tot een vaste baan gebracht te hebben. Het merendeel beweegt zich in het uitzendcircuit, hetgeen inhoudt dat ze telkens opnieuw onderaan moeten beginnen. Binnen de bedrijven bevinden ze zich door hun tijdelijke contracten in een kwetsbare positie, krijgen eerder de rotklussen toegeschoven en missen veelal mogelijkheden om via scholing of het opbouwen van werkervaring vooruit te komen. Dat dit het risico dat zij

vroeger of later voor een langere periode in de werkloosheid belanden vergroot (met kortdurende werkloosheid hebben zij uiteraard vaak te maken) behoeft geen betoog. Het is de bekende vicieuze cirkel, vijftientig jaar geleden in de VS beschreven als de 'secundaire arbeidsmarkt', die kennelijk nu ook in ons land werkelijkheid aan het worden is.

Het is denkbaar dat niet iedereen zich door gegevens afkomstig van 20 respondenten laat overtuigen. De twijfelaars kunnen terecht bij een studie van een heel ander type, een onderzoek naar de uitstroom van allochtonen en autochtonen uit ruim 100 arbeidsorganisaties met minstens 100 werknemers (Verweij, Muus en Van Eekert 1990). Dit onderzoek komt tot de conclusie dat meer allochtonen dan autochtonen deze organisaties via problematische wegen verlaten, dat wil zeggen via gedwongen individueel en collectief ontslag of via de beëindiging van tijdelijke aanstellingen. Dat verschil bleek niet weg te verklaren op grond van mogelijke verschillen in functieniveau, opleiding of andere objectieve kenmerken van autochtonen en allochtonen. Ook het bovenstaande wijst erop dat de problemen die allochtonen op de arbeidsmarkt tegenkomen niet verdwenen zijn, wanneer zij eenmaal een baan hebben.

In de discussie over de arbeidsmarktpositie van vrouwen ligt de nadruk eveneens op hun arbeidsparticipatie. De ontwikkeling van het percentage dat aangeeft hoeveel vrouwen in de leeftijdscategorie tussen 15 en 65 jaar tot de beroepsbevolking behoren wordt – zeker als het om een vergelijking tussen ons land en naburige landen gaat – met spanning gevolgd. Soms vergeten we daarbij wel eens dat ook *werkloze* vrouwen tot de beroepsbevolking gerekend worden, hetgeen bijvoorbeeld een vergelijking tussen Nederland en België behoorlijk kan vertekenen – ten gunste van onze zuiderburen.

* Prof. dr. J.J. van Hoof is voorzitter van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.

Maar juist op dit terrein is de aandacht voor de *kwaliteit* van de arbeidsparticipatie de laatste jaren gegroeid, getuige bijv. de positieve-actieplannen waarin de doorstroming van vrouwen naar betere posities vaak evenveel aandacht krijgt als een vergroting van de instroom op zich.

Hier lijkt zich echter een andere eenzijdigheid voor te doen die eveneens typerend is. Positieve actie richt zich in eerste instantie op de allocatieprocessen binnen arbeidsorganisaties. Het gaat er om de bezetting van functies te veranderen, niet de aard van de functies zelf en nog minder de – veelal sterk hiërarchische – manier waarop zij tot een functiestructuur verbonden zijn. Toch staan ook deze laatste aspecten niet los van de arbeidsparticipatie. Een magere kwaliteit van de arbeid, kenmerkend voor de laagste functieniveaus, zou vrouwen ervan kunnen weerhouden een baan te zoeken of er toe kunnen bijdragen dat zij hun baan voortijdig opgeven. Niet alleen doorstroming, maar ook opwaardering van tot op heden typische vrouwenfuncties is nodig om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren, zoals Jeanne de Bruijn in het vorige nummer van Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken betoogd heeft.

Juist op het moment dat men zich begint te realiseren dat we er met verhoging van de arbeidsparticipatie van achterstandsgroepen alleen nog lang niet zijn, komt de WRR met een rapport waarin verhoging van arbeidsparticipatie zo ongeveer tot het arbeidsmarktprobleem van de jaren negentig wordt uitgeroepen (WRR, 1990). De WRR is niet alleen voorstander van een verdere verhoging van de deelname van vrouwen, maar bepleit ook om de participatiegraad van oudere mannen (55-64 jaar), die in de afgelopen jaren gestaag gedaald is, weer op het niveau van 1982 terug te brengen. In dit kader wordt een aantal nogal ingrijpende maatregelen voorgesteld. In de pers hebben vooral de voorgestelde individualisering van het minimumloon en de daaruit voortvloeiende verlaging ervan met 30% de aandacht getrokken en daarnaast het pleidooi voor een 'actief sanctiebeleid' in de sociale zekerheid, dat ertoe moet leiden dat een uitkeringsgerechtigde een baan die hem wordt aangeboden niet vergelijkt met zijn huidige uitkering, maar met een 'substantieel gekorte uitkering'.

Achter al die voorstellen gaat een uitgesproken rooskleurig beeld van de betaalde arbeid schuil

(de onbetaalde arbeid komt verder in het stuk niet voor). De ontwikkeling in de richting van een post-industriële samenleving heeft de opvatting van arbeid als noodzakelijk kwaad grotendeels achterhaald, zo staat in het eerste hoofdstuk van het rapport te lezen. Arbeidsparticipatie wordt in het licht van de voortschrijdende individualisering een steeds belangrijker mechanisme van sociale integratie. Misschien dat dit de reden is waarom in het rapport de kwaliteit van de arbeidsparticipatie nauwelijks ter sprake komt. De overgang naar een vaste baan, voor de jonge Turken een bijna onneembare barrière zoals we zojuist zagen, levert volgens de WRR weinig problemen op (blz. 178). Wel heel veelzeggend vind ik een terloopse suggestie (blz. 170) dat functiesplitsing (dat wil zeggen het afscheiden van de meest eenvoudige taken van hoger gekwalificeerde functies) gebruikt zou kunnen worden om laagopgeleide werklozen weer in het arbeidsproces op te nemen. Een suggestie die dwars tegen alle pleidooien voor taakintegratie (al lang niet meer een hobby van wereldvreemde arbeidssociologen en -psychologen) ingaat. Kennelijk is een lagere kwaliteit van de arbeid een prijs die de WRR voor een hogere arbeidsparticipatie bereid is te betalen. Trouwens, ook de gedachte via een forse verlaging van het minimumloon een groot aantal nieuwe banen te scheppen om het toenemende aanbod op te vangen wijst in deze richting.

Voor de gemiddelde lezer van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken is het, zo vermoed ik, nogal vanzelfsprekend dat de kwantiteit en de kwaliteit van de arbeidsparticipatie niet los van elkaar beschouwd kunnen worden. Tot de WRR lijkt dit inzicht nog niet doorgedrongen.

Literatuur

- Arends, J. (1990), *Jonge Turkse vrouwen in het bedrijfsleven*, Leiden (COMT).
- Buijs, F. (1990), *Aan de rand van de arbeidsmarkt. Turkse jongemannen en Nederlandse werkgevers*, Leiden (COMT).
- Verweij, A.O., Ph.J. Muus en P.M. van Eekert (1990), *Uitstroom van minderheden uit arbeidsorganisaties*, Rijswijk (Arbeidsvoorziening).
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1990), *Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*, 's-Gravenhage (SDU).