



### **Waarom we deze podcastreeks met de wereld willen delen?**

Omdat het hoog tijd is om de negatieve beeldvorming van mensen die langdurig werkzoekend zijn te doorprikken. Omdat de focus moet verschuiven van 'eigen schuld, dikke bult' naar de structurele problemen die onze arbeidsmarkt zo afstandelijk maken voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities. Zij krijgen veel te weinig kansen op een duurzame tewerkstelling. Er heerst met andere woorden jobkansarmoede en dat moeten we bespreekbaar maken.

### **Weg van het individueel schuldmodel**

Socioloog **Wim Van Lancker** en Amsterdams arbeidsmarktexpert **Paul De Beer** buigen zich in aflevering drie over de nood aan een andere kijk op werkloosheid, ver weg van het individueel schuldmodel. Ze analyseren samen de structurele problemen op de Vlaamse en de Nederlandse arbeidsmarkt en de menselijke factoren die discriminatie op basis van afkomst, leeftijd, gezondheidsproblemen in stand houden.

Verder schetsen ze raak de verschuiving van een kijken naar langdurige werkloosheid als een maatschappelijk, collectief probleem naar een individueel probleem. Waardoor de oplossingen ook in stijgende mate gezocht worden in het proberen fixen van de individuele

mens. Wie dan nog steeds aan de kant blijft staan, krijgt zonder pardon de stempel van 'lui' of 'niet werkbereid'.

Daarom onderstrepen deze experts de nood aan opnieuw een gedeeld verhaal, waarin iedereen zich bewust is van het belang van stevige sociale zekerheden en grondrechten, waaronder uiteraard ook het recht op werk. En niet zomaar eender welke job. Het moet gaan om een duurzame tewerkstelling in menswaardige omstandigheden, met voldoende inkomen om goed te kunnen leven, met de garantie om volwaardige rechten op te bouwen, met inspraak en opleidingsmogelijkheden.

### **Meer weten over Sterk Werk?**

Extra duiding bij de projecten vind je hier: [Sterk Werk - SAAMO](#)

Voor een overzicht van de podcast kan je hier terecht: [www.samvzw.be/sterkwerkpodcast](http://www.samvzw.be/sterkwerkpodcast)

### **Transcriptie aflevering 3: Een armoede- en arbeidsmarktexpert samen aan tafel**

Voor wie liever leest dan luistert is er deze transcriptie:

Fijn dat je luistert naar Sterk Werk, de podcast die jobkansarmoede bespreekbaar maakt en de negatieve beeldvorming rond langdurige werkloosheid doorprijkt.

#### **Lynn**

Welkom in een nieuwe aflevering van Sterk Werk, deze keer vanuit Amsterdam. Ik zit aan tafel met Paul De Beer en Wim van Lancker. Ik stel voor dat jullie zich eventjes voorstellen. Paul, ik begin bij jou.

#### **Paul**

Ik ben Paul De Beer. Ik bekleed de Henri Polak leerstoel aan de Universiteit van Amsterdam, een leerstoel die is ingesteld door de Nederlandse vakbeweging. Ik ben ook verbonden aan de Universiteit van Amsterdam als onderzoeker op het brede terrein van arbeidsvraagstukken. En daarnaast ben ik directeur van het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging.

#### **Wim**

En ik ben Wim van Lancker, verbonden aan de KU Leuven, waar ik professor sociaal werk en sociaal beleid ben.

Als socioloog hou ik mij bezig met de studie van het sociaal beleid. Hoe moet dat sociaal beleid vorm krijgen om bepaalde doelstellingen te halen, voornamelijk op het vlak van armoede en ongelijkheid, maar ook op vlak van tewerkstelling en van het welbevinden, enzovoort.

**Lynn**

Ja, hoe is het vandaag gesteld met onze arbeidsmarkt?

**Paul**

In Nederland lijkt het op het eerste gezicht eigenlijk heel goed te gaan. Nederland heeft de afgelopen decennia een enorme toename gehad van het aantal mensen dat werkt.

De werkloosheid is al jaren een van de laagste in Europa. Vanuit dat perspectief bekeken scoren wij dus goed op allerlei lijstjes.

Maar als je wat meer onder de oppervlakte gaat kijken, dan zie je wat andere ontwikkelingen die minder positief zijn. Nederland is ook een van de kampioenen als het gaat om de groei van flexwerk. Allerlei vormen van contracten: tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepcontracten en een enorme groei van zogenaamde zelfstandige zonder personeel.

En dat zijn vaak mensen die wel werken en soms heel hard werken, maar weinig zekerheid hebben. En die vaak ook met een laag inkomen moeten rondkomen.

Ik doe al een aantal jaren onderzoek naar de waarde van werk, waarbij we iedere twee jaar een groot onderzoek houden onder de Nederlandse bevolking. Daaruit blijkt dat er toch nog wat mensen zijn die reden hebben om te klagen over de kwaliteit van het werken.

Het gaat dan over zaken als de autonomie in het werken, of je zelf kan bepalen hoe je je werk doet, over je ontwikkelingsmogelijkheden, leermogelijkheden en natuurlijk ook over de zekerheid.

Dus ja, het gaat goed met de arbeidsmarkt in Nederland als je kijkt naar cijfers, de kwantiteit. Maar je kunt er flink wat vraagtekens bij zetten als je kijkt naar de kwaliteit van het werk.

**Lynn**

En bij ons, Wim?

**Wim**

Wij kijken soms met een beetje jaloeerse blik naar Nederland.

Omdat Nederland het inderdaad veel beter doet dan België op basis van de indicatoren, die toch heel vaak centraal gaan staan.

We hebben notoire grote problemen op de arbeidsmarkt op vlak van langdurige werkloosheid. Bijvoorbeeld het aandeel van de bevolking dat inactief is, zoals het dan heet.

En ook specifieke groepen, waar wij het bijzonder slecht doen: de inclusie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld.

Maar daartegenover staat dan wel een ander verhaal, waarbij we zien dat in Vlaanderen en in België eigenlijk een veel lager of een veel kleiner aandeel van de werkende bevolking ingeschakeld wordt in bijvoorbeeld flexwerk en nachtarbeid bijvoorbeeld.

Maar onder die oppervlakte worden we eigenlijk met gelijkaardige problemen of met gelijkaardige vraagstukken geconfronteerd over de werkbaarheid van werk, over de kwaliteit van arbeid.

En wat wij dan niet hebben in onze officiële arbeidsreglementering rond flexibiliteit, gaan we dan wel erbij bouwen in een typische Belgische koterij, zoals wij dat dan noemen.

Zoiets als bijvoorbeeld flexijobs -de naam zegt het zelf- gaan we invoeren om tegemoet te komen aan de vraag -ik zeg het tussen haakjes- naar flexibele arbeid

Dus we hebben een andere arbeidsmarkt dan die in Nederland, heel duidelijk, met andere uitkomsten. Maar ik denk dat de onderliggende tendensen misschien minder van elkaar verschillen dan we op het eerste zicht wel zien.

### **Lynn**

En als je gaat kijken naar de groep mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, zoals dan wordt gezegd: waar zitten de structurele problemen?

### **Paul**

Ja, die zitten eigenlijk al heel lang bij enigszins vergelijkbare groepen. En die problemen lijken ook niet echt kleiner te worden, ondanks die groei van het aantal mensen wat werkt.

Maar nog even terug. De groei van het aantal mensen wat werkt in Nederland komt voornamelijk door twee factoren: namelijk doordat veel meer vrouwen zijn gaan werken, wel hoofdzakelijk parttime, maar in ieder geval hebben nu veel meer vrouwen betaald werk.

Het tweede is dat we succesvol zijn geweest in het stimuleren dat ouderen langer doorwerken. De pensioenleeftijd gaat binnenkort naar 67 jaar terwijl de feitelijke pensioenleeftijd een jaar of 15, 20 geleden nog rond de 60 was. Toen hadden veel mensen wat we in Nederland de VUTS noemden: het brugpensioen. Dat is helemaal afgeschaft. En nu gaan de meeste mensen zo na hun 65ste met pensioen. Dus daardoor is ook het aantal werken enorm gestegen.

Maar dat zijn niet per se mensen die een zwakke positie hadden. Wie hebben een zwakke positie? Dat zijn altijd mensen met een beperking. En beperking bedoel ik niet alleen in fysieke zin. Maar eigenlijk gaat het over mensen die iets hebben, wat werkgevers niet leuk vinden, waardoor je niet de ideale werknemer bent in de ogen van bedrijven. En dat kan inderdaad een fysieke beperking zijn. Het kan een mentale beperking zijn.

Maar het kan ook zijn dat je weinig ervaring hebt, omdat je op een of andere reden een tijd lang niet gewerkt hebt. Het kan zijn dat je een lager opleidingsniveau hebt. Het kan zijn dat je een kleurtje hebt, een migratieachtergrond uit een land waar men iets minder enthousiast over is. Dus er zijn allerlei factoren die daarbij een rol spelen.

Maar eigenlijk zijn die factoren nu volgens mij niet heel veel anders dan 20 jaar geleden. En de rol daarvan is ook niet echt minder geworden.

Ondanks dat nu in Nederland veel gesproken wordt over het feit dat we een krappe arbeidsmarkt hebben, dat werkgevers heel veel vacatures hebben waarvan ze zeggen dat die moeilijk in te vullen zijn met personeel: dat neemt niet weg dat ze nog steeds zeer terughoudend zijn om mensen met een van die beperkingen die ik noemde in dienst te nemen.

Dus blijkbaar is dat om een of andere reden zo'n zware belemmering voor werkgevers, dat ze die groep toch grotendeels negeren, zelfs als ze zitten te springen om personeel,

Een paar jaar geleden, direct na de coronacrisis, toen de krapte op de arbeidsmarkt begon toe te nemen, was er toch een beetje de hoop dat die groepen die al zo lang aan de kant staan, eindelijk de kans zouden krijgen om aan het werk te komen.

Nou, uit de cijfers blijkt er voorlopig bijna niks van. Nee.

### **Paul**

Bij ons in België en in Vlaanderen is dat eigenlijk hetzelfde verhaal. Het zijn dezelfde groepen met dezelfde kenmerken die moeilijker aan de bak komen, die oververtegenwoordigd zijn in de statistieken van werkloosheid, langdurig werkloosheid en inactiviteit. En waar inderdaad zelfs in een situatie van duidelijke krapte toch moeilijk beweging in lijkt te komen.

En dan is het heel opvallend voor mij dat de recepten dan zijn: niet het in vraag stellen van wat de onderliggende reden is en wat de factoren zijn waarom werkgevers, zoals u zegt, die groepen die inderdaad een beetje anders kunnen zijn of bepaalde kenmerken hebben, niet graag zien.

Maar men dat dan heel sterk gaat individualiseren. Zo van: 'Ah, het moet dus blijkbaar wel iets zijn dat jij niet wil werken. En dus gaan we instrumenten bedenken om u daarin te dwingen'. Want dan blijkt natuurlijk dat dat niet echt helpt, om die doorstroom naar die arbeidsmarkt te bevorderen, maar dat het tegelijkertijd het leven voor die mensen wel moeilijker maakt. En dan heb je twee keer verloren, denk ik.

### **Lynn**

De dominante beeldvorming werkt het ook niet in de hand dat mensen wel kansen krijgen. Ik weet niet hoe het in Nederland gesteld is met stigma's rond langdurig werklozen. Kan je daar iets over vertellen?

### **Paul**

Ik ben bang dat die eigenlijk zelfs in de loop van de tijd groter zijn geworden. Ik heb in een artikel wel eens de vergelijking gemaakt tussen de werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid uit de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw met wat daarna gebeurd is.

En ik heb die verandering aangeduid als wat ik noemde de individualisering van de werkloosheid. Daarmee bedoelde ik dat in de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw werkloosheid werd gezien als een maatschappelijk probleem, veroorzaakt door maatschappelijke factoren, instituties, structuren, een arbeidsmarkt die niet goed functioneerde, uitsluitingsmechanismen, tekort aan banen simpelweg.

En vanaf dat moment is de aandacht steeds meer verschoven naar individuele factoren. Als jij langdurig werkloos was, was dat niet omdat er te weinig banen waren, of omdat er sprake was van discriminatie of uitsluiting. Nee, dan was het omdat er iets bij jou schortte, omdat je te weinig opleiding had, te weinig ervaring. Het werd vaak multiproblematiek genoemd, dus een combinatie van bijvoorbeeld lage opleiding, verslaving en nog een of andere fysieke beperking bijvoorbeeld. Nou ja, wat het ook was.

En dus werd de oplossing ook steeds meer gezocht in het individueel proberen te repareren van die tekortkomingen. En als je dat een tijd lang doet, en er blijven toch nog steeds mensen aan de kant staan, dan neemt het vermoeden toe dat er dus iets met jou persoonlijk aan de hand is. En het kan natuurlijk zijn dat je het echt niet kunt verhelpen. Maar in toenemende mate is daar ook de nadruk gelegd op: blijkbaar wil jij niet. Blijkbaar ben je onvoldoende gemotiveerd. En dan is het uiteindelijk gewoon je eigen schuld.

Dus wordt voor mijn gevoel langdurige werkloosheid, en zeker nu een krappe arbeidsmarkt is, steeds meer gezien als een individueel tekortkomen. En dus iets waar je je als samenleving dan misschien ook niet meer zoveel zorgen om hoeft te maken. Als je langdurig werkloos bent, dan is er dus blijkbaar iets met jou aan de hand.

Als je dus op dat moment gaat solliciteren, zal een werkgever al snel denken: 'Ah, die persoon is langdurig werkloos geweest, laat ik die maar niet aannemen, want daar is vast iets mee aan de hand.' En dan word je dus nog langduriger werkloos. En zo kom je in een neerwaartse spiraal terecht, waar je bijna niet meer uit kunt komen.

### **Lynn**

Dat individuele schuldmodel leeft bij ons ook enorm, denk ik. Kan je een aantal voorbeelden geven?

### **Wim**

Als je vraagt aan mensen in welke mate men bereid is om solidair te zijn met werklozen bijvoorbeeld, of met mensen die op de bijstand zitten, dan krijg je daar altijd zeer lage cijfers. Als je aan mensen vraagt: 'Steun je herverdeling via de welvaartsstaat?', dan zegt zeven op de tien Belgen: 'Ja, een sterke welvaartsstaat hebben we nodig'. En ik vermoed dat dat in Nederland niet heel veel anders zal zijn. Maar dan gaat het vooral over wat mensen zelf ervaren en zien als wat nodig is: pensioenen, gezondheidszorg.

Maar als het gaat over werkloosheid, dan krijg je een heel ander beeld. Volgens mij heeft dat ook te maken met het feit dat de kans om werkloos te worden veel meer is gaan samenhangen met diploma's, in een veranderde arbeidsmarkt, veel meer gericht op diensten, waardoor mensen ook dat gedeeld belang niet meer zien.

Vroeger, in een samenleving waar je inderdaad met z'n allen voornamelijk jobs had in de productie, waar je eigenlijk samen aan de band staat, om het zo te zeggen, dan kan je natuurlijk heel makkelijk dat gedeeld belang terugvinden. Iedereen heeft belang bij een goed systeem van werkloosheidsverzekering, want die sociale risico's kunnen jou ook evengoed overkomen.

Maar dat is vandaag de dag niet meer zo.

Bij hoogopgeleide tweeverdieners is het risico op werkloosheid, en zeker op langdurige werkloosheid, zeer klein. Dus je ziet het belang er niet meer van in. En je ziet ook het belang niet meer om daaraan bij te dragen. Automatisch krijg je dan die individualisering.

Ik denk dat dat ook de grote uitdaging zal zijn om daar iets mee te doen: dat belang terugvinden, dat gedeeld verhaal terugvinden: dat we eigenlijk allemaal wel beter worden als samenleving, van een goed systeem van sociale bescherming, gegeven die nieuwe arbeidsmarkt of die nieuwe vormen van arbeid.

### **Lynn**

Paul, jij hebt een boek gewijd aan waarom de arbeidsmarkt eigenlijk geen markt is en waarom dat marktdenken zelf eigenlijk ook mensen schaakmat zet.

### **Paul**

Ja, vaak worden heel veel problemen rond de arbeidsmarkt zoals waar we het nu over hebben - mensen die langdurig aan de kant staan- in een simpele economische redenering toegeschreven aan een verkeerde verhouding tussen de prijs van de arbeid, oftewel de loonkost aan de ene kant en de productiviteit van mensen aan de andere kant. En als die productiviteit achterblijft bij de loonkost, dan is het duidelijk: dan ga je iemand niet aannemen.

Dus dan zijn er twee oplossingen denkbaar. Ofwel, je probeert die productiviteit te verhogen, dat is eigenlijk de koninklijke weg, zou je kunnen zeggen. En dus wordt er heel veel nadruk gelegd op scholing, training en dat soort zaken meer.

Maar helaas, daarvoor moet je natuurlijk vaststellen: niet iedereen kan eraan voldoen. Dus dan zijn er nog altijd mensen die tekortschieten als je deze redenering volgt.

Ofwel doe je iets aan de loonkost. Je kunt het minimumloon verlagen, of je kunt proberen werkgevers zover te krijgen dat ze mensen aannemen door ze bijvoorbeeld een loonkostensubsidie te geven.

Maar het is allemaal gebaseerd op de veronderstelling dat werkgevers rationeel zijn en alleen een afweging maken tussen kosten en baten. En dat dat het grote probleem is. En dus niet dat ze mensen bijvoorbeeld stigmatiseren op grond, simpelweg, van het feit dat ze al langdurig aan de kant staan.

Wat op zichzelf niet zoveel hoeft te zeggen over hun productiviteit, maar wat voor werkgevers toch vaak een signaal is dat er wel iets mis zal zijn met jou. Als je alles probeert te verklaren vanuit het marktmechanisme, dan ga je dus alles verklaren in termen van de kosten van mensen en wat ze kunnen opbrengen.

En wat daar bovendien ook nog meespeelt: je gaat ook iedereen op de arbeidsmarkt als een concurrent zien van elkaar. Want als jij meer kans hebt op een baan, omdat je bijvoorbeeld bereid bent een wat lager loon te accepteren, dan zal iemand anders diezelfde job niet

krijgen. Dus mensen zijn ook concurrenten van elkaar. Dat is typisch voor een marktbeeld dat daar concurrentie plaatsvindt.

En dat is juist goed, want dan krijg je een efficiënte uitkomst. Dan krijg je de beste uitkomst voor iedereen, is dan de redenering in het marktdenken. Nou, ik laat zien dat daar heel veel op af te dingen valt en dat je dan enorm je ogen sluit voor allerlei andere factoren, waarvan sociologen al heel lang erop wijzen dat dat belangrijke factoren zijn op de arbeidsmarkt, zoals inderdaad je herkomst, de categorie, zoals ik dat noem, waar je toe behoort, maar bijvoorbeeld ook je arbeidsverleden, je huidige positie, je netwerken die je hebt.

En wat ik ook nog noem als een factor, die vaak geen aandacht krijgt in onderzoek, vind ik, is toeval. Nou, al die factoren kunnen ertoe leiden dat jij weinig kans hebt en dat het op zichzelf niks te maken heeft met een slechte werking van de arbeidsmarkt, in de zin van dat dat prijsmechanisme niet zo goed heeft kunnen werken, maar dat het gewoon te maken heeft met heel andere factoren. Nou, als je die andere factoren negeert...

Kijk, ik vind dat economen in een onderzoek te vaak alleen kijken naar verschillen in prijzen. Vaak meten ze de rest helemaal niet. Als je dan ziet dat mensen die lager opgeleid zijn tegen hetzelfde loon misschien minder kans hebben om aan het werk te komen dan mensen die wat hoger opgeleid zijn, dan concludeer je al snel: 'Oh, het probleem zit dus in de hoogte van het loon'. Als je naar al die andere factoren die een rol spelen simpelweg niet kijkt, is het ook niet zo gek dat je die nooit zult aanwijzen.

En daarom leg ik ook nadruk op toeval. Vaak blijkt uit dit soort onderzoeken dat dit soort factoren die je meet, dat je al blij bent als die bijvoorbeeld 30% van de verschillen tussen mensen kunnen verklaren.

En dan is 70% onverklaard. Maar het zou best kunnen zijn dat dat onverklaarde deel bestaat uit allerlei factoren die we wel degelijk kunnen duiden. Maar als je die niet meet, als je die niet registreert, dan negeer je die.

En dan richt je dus helemaal de aandacht op die 30% die je wel kunt verklaren, en die andere 70% die vergeet je dan maar. Terwijl je misschien veel effectiever beleid kunt voeren als je die 70% wel probeert in beeld te krijgen en daar gericht beleid op voert.

## **Lynn**

Herkenbaar?

## **Wim**

Ja, absoluut. En ik ben het ook helemaal eens dat we veel meer aandacht moeten hebben voor de rol van toeval en geluk in een mensenleven. En ook daar zie je dat ongelijkheid een heel grote rol speelt.

Wie bovenaan de maatschappelijke ladder staat, die heeft de neiging om te denken: 'Ja, dat ik hier ben, is omdat ik nu eenmaal zo productief ben en zo goed ben en zo efficiënt in wat ik doe'.



Terwijl er heel veel geluk is gemoeid bij alle stappen in uw leven. Denk maar aan het feit van het gezin waarin je geboren bent en alles wat daarna volgt.

### **Lynn**

Opgroeien bijvoorbeeld in een gezin in kansarmoede, dat is een keten waar je niet zo makkelijk uit bevrijd geraakt.

### **Wim**

Ja, absoluut. Je begint al met een achterstand en die achterstand heeft een zelfversterkend effect.

Dus elke trede die je op de maatschappelijke ladder wil zetten, of waarvan je verwacht wordt dat je die zet: afhankelijk van hoe je ondersteund wordt of niet, of hoe er beleid voor je wordt gemaakt, of het onderwijs voor je beschikbaar is en van voldoende kwaliteit is en u de nodige kansen geeft of niet, ga je inderdaad vooruit op die ladder of zet je weer een stapje achteruit.

En bij mensen die in armoede worden geboren, zie je eigenlijk dat bij elke levensfase, elke transitie, het systeem vaak tegen hen gaat werken.

Waardoor die achterstand alsmaar verder gaat toenemen. Als je inderdaad geen toegang hebt tot de kinderopvang bijvoorbeeld, waar nu heel veel nadruk op wordt gelegd. Maar we zien dat de kloof in de toegang tot die kwaliteitsvolle kinderopvang zeer groot is.

En kinderen die in armoede worden geboren hebben een veel kleinere kans om daar ook maar toegang toe te hebben dan kinderen die bij hogere inkomensgezinnen worden geboren.

En dan de school: de volgende stap waar je diezelfde mechanismen aan het werk ziet. Veel kinderen in armoede verlaten de school zonder diploma. En als je geen diploma hebt, kom je op die arbeidsmarkt waar met een vergrootglas naar diploma's wordt gekeken. En als je dan geen diploma hebt, is dat een signaal: dat zal wel iemand zijn waar iets mee scheelt.

En dus op al die verschillende stappen: dat bouwt zich op. En dan is het natuurlijk niet te verbazen dat armoede zich over generaties heen gaat doorzetten. Een kind in armoede heeft een heel grote kans om later zelf een arme ouder te worden.

En dan zie je bijvoorbeeld in een land als België, maar ook in een land als Nederland, maar opvallend in België eigenlijk nog een stuk meer: die armoede is zeer hardnekkig. En dan zie je dat die keten van achterstelling zich gaat doorzetten en effectief leidt tot grote ongelijkheden ook later in het leven.

En dan gaat wie bovenaan staat naar beneden kijken en zeggen van: 'Ja, ik heb het toch gemaakt. Ik heb mijn best gedaan, ik ben productief geweest, ik heb hard gewerkt in het leven. En die anderen blijkbaar dan niet, want zij hebben dat niet kunnen doen'.

Terwijl er natuurlijk veel meer aan de hand is dan alleen dat. En die factor toeval, die factor geluk, speelt daar een zeer grote rol in.

Maar wat voor mij ook belangrijk is: dat is geen vonnis. Dat is geen ijzeren natuurwet of zo. Afhankelijk van hoe je je beleid inricht, kan je daar iets mee gaan doen.

Denk aan die kinderopvang. Je kan die inclusief maken. Je kan die toegankelijk maken. Je kan je onderwijs hervormen. Je kan je arbeidsmarkt ook veel inclusiever maken zodat er meer ruimte is voor mensen die inderdaad wat verder afstaan van die normale verwachtingen, opnieuw tussen haakjes.

## **Paul**

Misschien mag ik toch een kleine kanttekening hierbij plaatsen. De arbeidsmarkt is per definitie mensenwerk. In letterlijke zin. Mensen maken de arbeidsmarkt. Mensen zorgen ook dat hij op een bepaalde manier werkt.

En we weten nu eenmaal uit heel veel onderzoek dat mensen helaas ook vaak vooroordelen hebben, stereotypen hanteren.

Mensen vertrouwen vaak enorm op hun netwerk als het gaat om informatie te verzamelen, bijvoorbeeld over een kandidaat voor een functie.

We weten in Nederland dat de helft van de vacatures niet wordt ingevuld via een open sollicitatieprocedure, maar via een netwerk, via medewerkers van een werkgever of via andere werkgevers die je ontmoet die nog iemand hebben die een vacature kan invullen.

We weten ook dat mensen de kwaliteiten van iemand in hoge mate afmeten aan wat nu jouw positie is. Vandaar dat we zien dat een werkende die solliciteert altijd veel meer kans maakt om te worden aangenomen dan een werkloze. Ook al hebben ze hetzelfde diploma en in principe dezelfde werkervaring.

Al die factoren bij elkaar leiden er onvermijdelijk toe dat er allerlei selectiemechanismen plaatsvinden die we eigenlijk niet wenselijk vinden.

Maar die zo eigen zijn aan de mens dat ik eigenlijk geen goede mogelijkheid zie om dat sterk te verminderen tenzij, en dat is misschien wel het meest omstreden voorstel wat ik in mijn boek heb gedaan, tenzij je die factor mens enorm gaat reduceren.

Vandaar dat ik in mijn boek voorstel, maar dat heeft heel veel weerstanden opgeroepen, om werving, selectie vooral door algoritme te laten plaatsvinden. Omdat je in principe algoritmes ook een vorm geeft dat ze echt puur objectief selecteren en dus geen last hebben van stereotypen, vooroordelen en al dat soort dingen meer.

Let wel: ik zeg niet dat ieder algoritme dat doet, want we weten dat algoritmes zoals ze nu in de praktijk vaak gebruikt worden ook leiden tot een sterke selectie. Maar dat komt natuurlijk door de manier waarop je je vormgeeft.

Ik merk dat veel mensen er geen vertrouwen in hebben dat die algoritme die dat doen er ooit zullen komen. In een sollicitatiegesprek weet ik vaak na vijf minuten: dit wordt wel wat of dit wordt niet wat. Er is een klik of er is geen klik.

Wat dat is weet ik niet. Of een algoritme dat ook kan doen is de vraag. En dan blijft ook nog de vraag: is het nou goed dat ik op die klik beslissingen neem of is het toch beter dat een algoritme puur op objectieve dingen selecteert.

Daar is dus veel discussie over mogelijk. Maar als we zeggen: 'Nee, dat willen we beslist niet', dan moeten we ook accepteren dat uiteindelijk mensen altijd door vooroordelen, bias, stereotypen en weet ik wat meer, zullen worden beïnvloed. En dan krijg je dus nooit helaas zo'n ideale arbeidsmarkt.

### **Lynn**

Ik zie u zo zitten wiebelen, dus jij wilt graag reageren?

### **Wim**

Ik volg dat wel degelijk, maar ik denk dat ik nog iets meer geloof hecht aan de maakbaarheid van de mens en de maakbaarheid van die samenleving. We zien dat de stereotypen die mensen hanteren ook wel samenhangen met de economische context, met de organisatie van de samenleving.

Je kan dus die menselijke factor of die onwenselijke factoren in bijvoorbeeld het aanwervingsproces, waarvan jij zegt dat het typisch menselijk is, wel verzachten. Je kan die minder belangrijk maken door een beleid te voeren waarbij die keten van ongelijkheden toch voor een groot stuk wordt weggewerkt.

En ik denk dat daar ook een heel belangrijke rol is weggelegd voor organisaties die van onderuit werken. Want een van de zaken die we merken en waar ook wel wat onderzoek naar is, is als mensen elkaar kunnen ontmoeten, als er contact is tussen groepen die veraf van elkaar staan, dat dan die stereotypen ook minder sterk doorwegen omdat je, en dat klinkt natuurlijk heel wollig, omdat je de mens in elkaar begint te zien.

Als je denkt van bijvoorbeeld een groep van vluchtelingen of groepen van mensen met een migratieachtergrond: 'Die zijn anders, want die zien er ook anders uit en die zijn cultureel toch ook anders. En oh jee, wat gaan die hier allemaal binnenbrengen?'

Ja, werkgevers hebben die stereotypen uiteraard ook. Maar als je elkaar kunt ontmoeten, dan ga je zien van: 'Ah, maar dat zijn ook ouders die het beste voor hebben met hun kinderen en ook het belang van school inzien, en ook willen dat zij in een veilige buurt wonen enzovoort.'

En dat helpt wel heel goed. Dus ik ben het wel eens dat die factoren zeer belangrijk zijn, maar ik denk dat je de samenleving zo kunt vormgeven of toch in die richting kunt gaan -en we moeten dat terug meer centraal stellen -zodat die factoren wel verzacht kunnen worden.

Dat gezegd zijnde: uw voorstel om met algoritmes te gaan werken, vind ik heel interessant. Omdat je inderdaad een aantal van die zaken kunt uitschakelen. Desalniettemin natuurlijk dat algoritmes zelf ook mensenwerk zijn.

En dat je daar dus opnieuw eigenlijk met hetzelfde probleem zit. Maar ik denk dat de menselijke factor altijd wel centraal zal moeten blijven staan.

## **Lynn**

Oké. Als we eens gaan kijken naar activeringen en naar opleidingen, bijscholen, omscholen, mensen kneden eigenlijk om toch maar te passen in die arbeidsmarkt. Hoe zit het hier in Nederland?

Bereiken ze die meest kwetsbare doelgroepen?

## **Paul**

Nou, daar lijkt het niet op. De laatste paar jaar wil men misschien zeggen: 'Oh, het gaat de goede kant op'. Want je ziet bijvoorbeeld dat het aantal mensen dat in de bijstand zit, is teruggelopen. Het aantal mensen in de werkloosheidsuitkering is nog sterker teruggelopen.

Dat hangt natuurlijk allemaal samen met de huidige conjunctuur van de krappe arbeidsmarkt. Ik ben er niet zo van overtuigd dat die arbeidsmarkt krap blijft. Er wordt ook vaak gezegd dat dat door de vergrijzing structureel zal zijn.

Ik betwijfel dat. Want werkgevers gaan niet jarenlang blijven zoeken naar personeel wat er niet te vinden is. Dan gaan ze het automatiseren. Of ze gaan het naar het buitenland verplaatsen of iets anders doen. Dus die krappe arbeidsmarkt blijft niet, voorspel ik.

En dan vermoed ik dat het aantal mensen in de bijstand en in de werkloosheidsuitkering weer gaat oplopen. En ik zie eigenlijk weinig aanleiding dat wat men allemaal aan inspanningen gedaan heeft in de afgelopen misschien wel 20 jaar veel soelaas heeft geboden.

Per saldo is de groep die langdurig aan de kant staat grosso modo toch ongeveer even groot gebleven. Omdat ik denk dat uiteindelijk die individuele benadering inderdaad niet de oplossing is. Simpelweg omdat daar ook niet de oorzaak zit.

Ik ben het op zich volledig eens met Wim dat we inderdaad moeten proberen te blijven streven dat stereotypering en andere redenen waarom mensen met bepaalde kenmerken weinig kans maken minder een rol gaan spelen.

Of je dat nou doet door de mensen die selecteren te veranderen of door algoritme toe te passen. Maar het zal nooit ertoe leiden dat iedereen aan het werk kan. En daarom denk ik dat het onvermijdelijk is dat er voor een toch een substantiële groep mensen, als we die echt aan het werk willen hebben, als we echt zeggen: 'Volwaardig betaald werk is essentieel om ook volwaardig te participeren in de samenleving', om voor hen gesubsidieerde banen te creëren.

Om extra banen die er nu niet zijn te maken waarop zij tewerkgesteld kunnen worden. En als ik dan naar Nederland kijk, vind ik het heel teleurstellend dat we in het verleden eigenlijk veel van dat soort programma's gehad hebben, die volgens mij best succesvol waren, maar die onder invloed van kritiek, vooral van economen, in de loop van de tijd helemaal zijn afgebouwd. Waardoor er nu bijna niks meer over is.

**Lynn**

Omdat ze niet voldoende rendeerden waarschijnlijk?

**Paul**

De kritiek was vooral eigenlijk dat mensen vaak gevangen zaten in zo'n systeem. We hebben in de jaren negentig nog de zogenaamde Melkertbanen gehad, genoemd door minister Melkert die ze ingevoerd had.

Dat waren op een gegeven moment 40.000 gesubsidieerde banen. Plus nog een aantal banen die meer neerkwamen op werken met behoud van uitkering. En we hebben heel lang een systeem gehad van sociale werkvoorziening, waarin mensen met een fysieke of mentale beperking konden werken. Daar zaten ook bijna 100.000 mensen in. Dat systeem heeft heel lang gefunctioneerd. Maar een aantal jaren geleden is besloten: we houden daarmee op.

Want die mensen zitten daar gevangen in. Ze stromen er niet uit. Ja, niet zo verwonderlijk als het mensen zijn met kenmerken waarmee je op de zogenaamde open, reguliere arbeidsmarkt geen kans meemaakt.

Dus de perspectieven om uit te stromen waren vaak ook heel klein. Alleen dat werd dan gezien als een bezwaar van de regeling. Terwijl het vooral iets zegt over hoe de arbeidsmarkt werkt.

**Lynn**

Ja, die fetisj rond doorstroom is er bij ons ook. Kan je daar iets over vertellen?

**Wim**

Ja, absoluut. Ik ben het daar helemaal mee eens. Het is ook gek dat we daar zo over nadenken: 'in gevangen zitten'.

Het kan toch perfect een maatschappelijke keuze zijn? Dat we zeggen: 'Maar dit is toch een prima sociale positie waarin je zit?' Waarom zou je per se nog moeten doorstromen naar die reguliere arbeidsmarkt?

Eigenlijk begrijp ik dat niet zo goed. Dat is een maatschappelijke keuze. Dat is inderdaad opnieuw geen natuurwet ofzo, die bepaalt dat iedereen in een dan zogenaamd efficiënte open markt moet werken.

Er zal inderdaad altijd een segment zijn van de samenleving die niet noodzakelijk daar een plaats in kan krijgen. En dan kan je toch als samenleving de keuze maken: 'Maar verdorie, is er heel veel nuttig werk te verrichten'. Dat dan misschien niet gezien wordt als productief vanuit die economische logica, maar vanuit de samenlevingslogica.

Zeer relevant, en zeer productief, en zeer belangrijk. En dat zal inderdaad gesubsidieerde arbeid moeten zijn. En ik denk dat we daar veel meer moeten op inzetten. En ook gewoon moeten kunnen aanvaarden dat dat prima is zo.

We hebben ook onderzoek gedaan naar het effect van de sociale economie, zoals dat dan in Vlaanderen heet.

Wat is nu de impact van een doorstroom vanuit werkloosheid naar die sociale economie op bijvoorbeeld armoede? En dan zie je dat dat wel degelijk een groot effect heeft. Niet noodzakelijk of niet alleen omwille van de verloning. Maar ook omwille van de omkadering die daar wordt geboden, het sociale netwerk dat aan die mensen geboden wordt, de sociale status die daarmee samenhangt, waardoor je mensen ook vleugels kunt geven. Dat is de belangrijke rol, denk ik.

En als je dan vanuit het oogpunt gaat kijken van mensen die nu moeten doorstromen, na een jaar bijvoorbeeld. Dat zorgt voor heel veel stress. Dat zorgt voor heel veel angsten bij die mensen.

Omdat men denkt: 'Ja, hier kan ik nuttig werk doen. Hier voel ik mij ook goed. Hier voel ik mij aanvaard. Hier heb ik het gevoel dat ik iets kan betekenen. Maar ja, wat in dan zo'n bedrijf of een onderneming waar ik dan -ook met subsidies trouwens- aan de slag kan gaan? Wat zal het dan betekenen voor mij?' En dan denk ik, waarom doen we mensen dat ook aan? Waarom hebben we die fetisj dat die doorstroom er per se moet zijn? Het gaat toch over de maatschappelijke meerwaarde van dat soort zaken.

En dan denk ik: 'Laat ons vooral meer inzetten op sociale economie. Laat ons vooral meer inzetten op dat soort trajecten'. Dat is niet alleen voor de samenleving goed. Dat is ook gewoon goed voor die mensen zelf.

Er is ook weinig aanbod vanuit die open markt, vanuit die zogenaamde vrije arbeidsmarkt. Er is heel weinig aanbod voor mensen die een grotere afstand hebben tot die arbeidsmarkt.

En dan merk je bijvoorbeeld in Vlaanderen, als je gaat kijken voor wie de dienst voor arbeidsbemiddeling, de VDAB, eigenlijk een aanbod voorziet, dat dat voornamelijk de sterksten zijn van die groep werkzoekenden.

Maar die groep daaronder, die veel kwetsbaarder is, die veel meer ondersteuning heeft, die een risico heeft om in de armoede te verglijden, waardoor je veel meer opnieuw die vicieuze cirkel in werking gaat zitten, daar is gewoon heel weinig aanbod voor. En zo'n dienst weet ook niet altijd goed hoe daarmee om te gaan. En dus opnieuw: wat verwachten wij als samenleving?

Welk samenlevingsmodel zetten we daar eigenlijk tegenover? En dan denk ik dat wat we nu aan het doen zijn niet het juiste model is. En al zeker niet vanuit het oogpunt van die mensen die die grotere afstand hebben tot die arbeidsmarkt.

## **Lynn**

Ja, misschien nog belangrijk om in deze aflevering eens te kijken naar wat dan juist duurzaam werk is? En wat is dan precair werk? Om dat eens helder te schetsen ook voor onze luisteraars.

## **Paul**

Kijk, volgens mij zou het hele idee moeten zijn dat als een werkgever een arbeidscontract overeenkomt met een werknemer, dat het in principe voor onbepaalde duur is.

De inzet zou in het algemeen moeten zijn, dat zou de regel moeten zijn, dat ze met elkaar een verband aangaan en dat ze dat zo lang mogelijk willen continueren. En er kunnen natuurlijk altijd redenen zijn waarom je daarmee stopt.

Als het bedrijf failliet gaat, dan zal het contract moeten worden ontbonden. Het kan zijn dat de werknemer op een gegeven moment ergens anders een nog betere baan vindt en dan zal die ook van job wisselen. Maar het uitgangspunt zou moeten zijn: laten we zo lang mogelijk met elkaar in zee gaan.

En dat heeft ook voor beide partijen grote voordelen. Namelijk dat je er van beide kanten belang in hebt om in die relatie te investeren. Als je heel veel kortdurende baantjes, preciaire baantjes aanbiedt, dan bereik je als werkgever één ding, namelijk dat jouw personeel vooral bezig is met zijn volgende baan en niet met zijn huidige baan.

Je hebt natuurlijk veel liever dat mensen zich richten op wat ze nu doen en dat ze daarin investeren zodat ze hun job steeds beter kunnen gaan uitoefenen dan dat ze vooral denken: 'Oh, misschien ben ik over een maand of over een half jaar of anders in ieder geval volgend jaar deze job kwijt en moet ik weer iets nieuws gaan zoeken. Dus laat ik me nu alvast maar gaan oriënteren op wat ik in de toekomst kan gaan doen'.

De vanzelfsprekendheid waarbij mensen die worden aangenomen eerst een tijdelijk contract krijgen en pas na één of twee jaar kans maken op een vast contract was er dertig, veertig jaar geleden in Nederland niet zo. Toen kreeg iedereen in principe ook gewoon een vast contract, behalve als het voor een korte klus was.

Nu krijgt bijna iedereen een tijdelijk contract, ook als de intentie is om je uiteindelijk langer in dienst te houden. Want de werkgever denkt: 'Nou ja, een contract van twee jaar, dan kan ik twee jaar kijken of je goed functioneert. En als je in die twee jaar toch een beetje tegenvalt, dan kan je na twee jaar gewoon weer vertrekken en dan hoef je geen ontslagvergoeding of wat dan ook te krijgen'.

Nou, dat is naar mijn idee een pervertering van de hele arbeidsrelatie. Dat er een mens achter zit die ook misschien verwachtingen heeft rond de werkgever-relatie en die enige zekerheid wil hebben voor de toekomst, speelt daar geen enkele rol meer. Dus dat kan aan beide zijden ook ertoe leiden dat het systeem eigenlijk steeds slechter gaat functioneren.

En dus zou een duurzame arbeidsrelatie, in principe onbepaalde duur, weer opnieuw het uitgangspunt moeten zijn.

## **Lynn**

Over naar preciaire arbeid: wanneer spreek je van precarisering?

## **Wim**

Ja, ik denk dat het daar wel belangrijk is om een onderscheid te maken tussen preciaire omstandigheden waarin mensen kunnen leven en preciaire arbeid op zich. Je kan een goede job hebben, een goede baan, maar toch in preciaire omstandigheden leven omdat je bijvoorbeeld een partner hebt die ziek is of zorg nodig heeft. Of omdat je heel veel kosten hebt. Of omdat je met schulden zit enzovoort. Dus het één hoeft niet altijd tot het ander te leiden.

En omgekeerd: het is niet omdat je, ik zeg maar iets, een onbetaalde stage doet dat je daarom meteen in de precariteit belandt. Want dat kan net een hoogopgeleid iemand zijn die het vooruitzicht heeft op een goed betaalde job later in een van de Europese instellingen, ik zeg maar iets. Dus dat zijn twee verschillende zaken. Wat wel de gemeenschappelijke deler is, denk ik, is die stabiliteit en die zekerheid.

Dus we zien dat ook als we kijken naar mensen in armoede, de leefomstandigheden van die mensen, dat het grootste probleem vaak is dat er van die mensen heel veel wordt verwacht in omstandigheden waarin ze eigenlijk niet aan die verwachtingen kunnen voldoen omdat er geen zekerheid is over wat de volgende dag, de volgende week of de volgende maand gaat brengen. Omdat ze in heel onstabiele omstandigheden leven en dat heeft vaak veel te maken met het soort job dat ze uitvoeren.

Want de jobs die die mensen uitvoeren zijn vaak jobs die niet de stabiliteit bieden, die niet de verloning bieden die nodig is om uit die armoede te geraken. En ook een vorm van flexibiliteit vergen die het voor mensen heel moeilijk maakt om een stabiel leven te kunnen uitbouwen. Als je in nachtwerk zit, met ploegenarbeid zit, dan weten we dat daar heel veel negatieve effecten mee samenhangen.

Maar als dat vooral mensen zijn die ook nog zorg moeten verlenen bijvoorbeeld, ja, dan is het niet te verbazen dat die mensen uiteindelijk gewoon afhaken. En wat doen wij dan als samenleving?

'Ah, je bent afgehaakt, je wil blijkbaar niet werken en dus we moeten je straffen of we moeten je sanctioneren in de uitkering die je krijgt', waardoor alles nog veel erger wordt.

Dus het zit niet alleen in de preciaire omstandigheden waarin mensen leven, het zit niet alleen in de job op zich, hoewel er heel duidelijke kenmerken zijn van preciaire arbeid. Maar ook in hoe wij als samenleving, hoe heel het systeem van die samenleving, heel de organisatie van die samenleving, eigenlijk mensen die in preciaire omstandigheden leven of dreigen te leven, ondersteunen. En op welke manier we dat doen en op welk moment we dat doen.

## **Lynn**

Vanuit het sociaal werk wordt aan duurzaam werk, los van inderdaad bij voorkeur een contract van onbepaalde duur, ook nog een stevige sociale bescherming gekoppeld: uw rechten opbouwen, dat die verzekerd zijn, dat er inspraak is in de job, dat er



leermogelijkheden zijn en dat er ook een soort gelijkwaardigheid is in de relaties binnen het werk.

Speelt dat bij jou ook?

### **Paul**

Ja, ik denk dat die ook allemaal wel in behoorlijk sterke mate samenhangen met de gedachte dat je langdurig met elkaar in zee gaat.

Want als jij geen enkele zeggenschap hebt over jouw eigen werk, dan is die kans dat je die relatie langdurig zult voortzetten ook een stuk kleiner. Dan zal er ook waarschijnlijk weinig in jou geïnvesteerd worden.

Ik denk dat er ook inderdaad wel bij hoort dat je ook op het moment dat je onverhoopt toch dat werk niet meer kunt doen door ziekte of een ongeval of eventueel werkloosheid, dat je dan ook inderdaad aanspraak kunt maken op een fatsoenlijk vervangingsinkomen, een uitkering.

Dus ik wil het zeker niet alleen koppelen aan de duur van de arbeidsrelatie, maar dat is wel een kernelement ervan. Maar er zit natuurlijk meer aan vast. En wat vooral ook meer aandacht zou moeten krijgen, is inderdaad iets als autonomie of zeggenschap over je eigen werk. Uit onderzoek blijkt dat het daar ook in Nederland eigenlijk niet de goede kant mee op gaat.

Je ziet ook vaak dat mensen die juist precair werk doen eigenlijk helemaal niks te vertellen hebben over hun werk. Ze krijgen alleen maar opdrachten die ze moeten uitvoeren. Misschien hebben ze soms zelfs hele goede ideeën hoe dat werk beter of efficiënter kan worden gedaan, maar er wordt gewoon niet naar ze geluisterd. Ze moeten gewoon de opdracht uitvoeren die ze krijgen. Dus die inspraak, zeggenschap, autonomie zijn volgens mij echt cruciale kenmerken van duurzaam werk.

### **Lynn**

Door alle stigma's die leven, voelt het soms een beetje dat we die factor werkgeluk en die factor autonomie niet zo belangrijk vinden voor die groep in de onderbuik. Dat die dat bijna niet horen te verlangen. Zo van: die shitty jobs -sorry voor het woord -nemen jullie die maar gewoon aan. Want ja, jullie moeten toch ook bijdragen. Dat leeft toch wel, of ben ik mis?

### **Wim**

Ja, zeker. Zelfontplooiing is iets voor mensen die zich dat kunnen veroorloven. Dat vind ik heel opvallend. Wij, mijn eigen sociale groep, de mensen in mijn eigen sociale netwerk -bijna allemaal hoger opgeleiden, bijna allemaal tweeverdieners- vinden autonomie en zelfontplooiing het hoogste goed. Wij zijn de kapitein aan het stuur van ons leven.

Maar blijkbaar trekken we als samenleving die redenering inderdaad niet door naar mensen die die essentiële diensten leveren, waar wij als hoger opgeleide tweeverdieners, dan ook opnieuw van gebruik maken.

In België hebben we het voorbeeld van de dienstencheques en de poetshulpen. Een systeem waarbij de overheid eigenlijk dat soort werk, wat je preciaire arbeid, of in sommige omstandigheden preciaire arbeid kunt noemen, gaat subsidiëren, zodat die hoger opgeleide tweeverdieners vooral niet te veel moeten betalen om hun huis te laten poetsen. Eigenlijk is dat een absurd systeem.

Niet dat er poetshulpen bestaan, dat vind ik niet zo absurd. Maar dat we eigenlijk een systeem hebben waarbij de overheid zo gaat subsidiëren, maar tegelijkertijd ook weigert om diezelfde mensen, zoals wij, meer te laten betalen aan dat systeem, zodanig dat de arbeidsomstandigheden en de verloning ook beter zou zijn.

Nee, dat laten we dan niet toe, omdat dan de Vlaamse overheid zegt: 'Ja, maar we gaan toch de middenklasse niet raken'. Dus daar zit een heel perverse logica in. En ik denk dat we die echt moeten doorbreken.

### **Paul**

Nou, die dienstencheques kennen wij niet in Nederland. Dat is één van de weinige punten waar soms naar België wordt gekeken. 'Hé, daar hebben ze een systeem wat wij misschien toch ook zouden moeten hebben'. Er is ook een paar keer al een soort onderzoek gedaan of wij dat moeten invoeren, maar dat stuit dan toch steeds weer op vooral weer bezwaren van economen die zeggen dat dat een verstoring van de markt is.

Wat tegelijkertijd wel waar is, is dat de bredere maatschappelijke kosten van een uitgebreid stelsel van precair werk eigenlijk niet in rekening worden gebracht. Die worden afgewenteld op de gemeenschap.

Dat werkgevers zich kunnen permitteren om mensen in jobs te laten werken waar de kans op uitval wegens ongeval of langdurige belasting groot is, resulteert feitelijk niet in een hogere rekening bij die werkgevers. In kleine mate dat premies soms een beetje gedifferentieerd worden, maar niet in zodanige mate dat het echt een prikkel voor hen is om die omstandigheden te verbeteren.

Dat vind ik wel heel zorgwekkend, want dat betekent dat eigenlijk een groot deel van de maatschappelijke lasten die je ermee veroorzaakt niet in rekening worden gebracht bij de partij die ze veroorzaakt.

Iets vergelijkbaars geldt ook bij het inschakelen van arbeidsmigranten, want wat ik al zei: voor veel van dit soort werk kan men niet eens meer mensen vinden in Nederland, wat eigenlijk al te denken moet geven.

Ja, vaak wordt er gezegd die mensen zijn lui of die mensen in de bijstand die moeten meer geprikkeld worden, maar als ze zich melden heb je ook kans dat een werkgever ze niet eens wil aannemen, omdat een arbeidsmigrant uit Polen of Roemenië waarschijnlijk bereid is harder te werken voor minder geld. Dus dat is gewoon puur een kwestie van goedkopere arbeidskrachten.

Ik denk dat er een systeem is gekomen waarbij het te gemakkelijk is om inderdaad de maatschappelijke kosten van wat je met bepaalde soorten arbeidscontracten en precair werk

veroorzaakt, niet voor eigen rekening te hoeven nemen, maar die op de samenleving af te schuiven. En dus heeft de samenleving er alle belang bij dat een halt toe te roepen, om te zeggen: 'dat kan niet langer zo'. Om die prijs wel daar neer te leggen.

En als je die prijs daar wel neerlegt, zou het me niet verbazen als die werkgevers ook andere keuzes gaan maken.

**Lynn**

Wim, heb jij nog een afrondende gedachte rond tewerkstelling?

**Wim**

Een afrondende gedachte, dan moet ik iets heel slims zeggen natuurlijk.

Essentiële jobs in onze samenleving: die verlonen we dan niet genoeg. En laten we door mensen doen in omstandigheden die eigenlijk niet goed genoeg zijn, om die essentiële functies ten volle op een kwaliteitsvolle manier te gaan invullen.

Maar dat wil zeggen dat we wel gaan moeten herdenken hoe we dat gaan financieren. En dat we inderdaad bereid moeten zijn om er als samenleving ook meer voor te betalen. En dat is denk ik ook op lange termijn de fundamentele keuze waar we voor staan.

Op welke manier gaan wij als samenleving ervoor zorgen dat mensen voldoende vergoed worden voor de jobs die ze voor ons ook uitoefenen? En welke rol zijn we zelf bereid om daarin te spelen?

En zo komt het toch weer terug op de rol die wij ook met z'n allen, en ik zeg wij, maar dan bedoel ik eigenlijk de samenleving kunnen spelen. Wat willen wij eigenlijk? Welk samenlevingsmodel staan wij voor?

Want als we gaan moeten wachten tot politici en beleidsmakers op een bepaald moment de juiste keuze gaan maken en het licht gaan zien, dan vrees ik dat we nog langer gaan kunnen wachten.

Je ziet dat maatschappelijke verandering niet vanzelf komt. En dat die vaak ook wel komt als die maatschappelijke druk groter wordt. Als mensen opnieuw misschien een gedeeld verhaal gaan terugvinden en zeggen van 'Kijk, dit is de richting waar die samenleving naartoe moet gaan'. En pas dan gaat er ook wel echt iets veranderen.

En dus dat is misschien mijn hoop om mee af te sluiten. Dat we echt wel kunnen zeggen van 'Mensen die nu precair, of in soms precaire omstandigheden de jobs doen die wij essentieel vinden, op welke manier gaan wij ervoor zorgen dat die mensen die jobs ook kwaliteitsvol kunnen doen, dat die niet uitvallen omdat de jobs te zwaar zijn, en dat die zelf ook kunnen floreren in een job en in hun leven'.

**Lynn**

Oké, mooi. Dank jullie wel.

## **Paul en Wim**

Graag gedaan.

Bedankt voor je betrokkenheid. Deze podcast werd gemaakt door Sam, Steunpunt Mens en Samenleving en SAAMO voor het 'Sterk werk' project. De muziek danken we aan de mensen van 2060jam. De montage werd gedaan door Motcha. Extra duiding vind je in de tekst bij elke aflevering.