

Verslag expertmeeting arbeidsmarkt | geschrift flexibiliteit en zekerheid

Door Maartje Schulz

Is er over 15 jaar nog voldoende werk voor iedereen? Worden onze banen overgenomen door technologie? Hoe gaat de vergrijzing de arbeidsmarkt raken? Het is slechts een greep uit de vragen waar de werkgroep van de TeldersStichting over de toekomst van de arbeidsmarkt zich mee bezig hield. Op vrijdag 11 oktober werd het resultaat, geschrift 128, 'Flexibiliteit en zekerheid: naar een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt', gepresenteerd aan een groep arbeidsmarktexperts in het ABN AMRO-gebouw aan de Zuidas.

De voorzitter van de werkgroep, Raymond Brood, managing partner bij Workmetrics, presenteerde de belangrijkste punten. Uitgangspunt van het rapport was dat technologie dienend zou moeten zijn aan de mens en ons 'niet moet gaan beheersen'. Hoe dan ook zal technologie de arbeidsmarkt in de toekomst verder beïnvloeden. Volgens Brood betekent dat niet dat banen in zijn geheel zullen verdwijnen. Wel zullen bepaalde taken verdwijnen. En dan vooral routinematige taken. Soms wordt gedacht dat dit enkel lageropgeleiden zal treffen. Maar denk eens aan een accountant, ook zijn of haar routinematige taken zullen worden overgenomen door automatische processen. Aan de andere kant zullen er ook weer nieuwe werkzaamheden bijkomen door de opkomst van technologie.

De belangrijkste vraag is volgens de werkgroep dan ook niet óf er straks werk is, maar of werknemers over de juiste vaardigheden beschikken voor het werk van de toekomst. Kunnen werknemers zich snel genoeg aanpassen aan de nieuwe realiteit, bijvoorbeeld door omscholing? Daar mag wel wat meer vaart bij, volgens de werkgroep. Want de politieke wens van 'een leven lang leren', wordt in de praktijk nog niet echt toegepast, stelt Brood. Welke skills voor de toekomst dan belangrijk zijn? Natuurlijk IT-vaardigheden. Maar ook juist vaardigheden die moeilijk door technologie kunnen worden overgenomen. Denk aan sociale vaardigheden en creativiteit. Wat dat betreft hoeven alfa's helemaal niet zo te vrezen voor hun baankansen.

De werkgroep kwam ook met een aantal voorstellen, zoals een 'APK' voor de arbeidsmarkt. Een soort tussentijdse scan voor de werknemer, die moet uitwijzen in welke mate je nog in de toekomst inzetbaar bent. Deze scan zou een onderdeel kunnen worden van de evaluatiegesprekken tussen werkgever en werknemer. Ook stelde de werkgroep voor om mensen verplicht te laten omscholen, wanneer zij werkloos zijn geworden en er geen uitzicht is op werk in hun veld. Maar verder zou de overheid zich vooral terughoudend moeten opstellen, en slechts als marktmeester voor een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt moeten zorgen. Waarom behandelen we een zzp'er eigenlijk anders dan een 'gewone' werknemer wat betreft sociale zekerheid, vraagt Brood zich af. 'Werk is gewoon werk.'

Na deze presentatie trad Ben Rogmans, directeur van het bedrijf arbeidsmarktkansen.nl, op in de rol als coreferent. 'Het is een heel goed rapport,' zei hij. 'Een feest der herkenning.' Hij meende zelfs, al grappend, hetzelfde een jaar eerder te hebben opgeschreven in zijn boek 'Geen Paniek!'. Rogmans gelooft niet in de onheilsprofeten die menen dat het einde van werk nabij is. Zoals de wetenschappers Frey en Osborne, die in 2013 stelden dat 47 procent van de banen in Amerika een groot risico loopt te verdwijnen door 'computerisation'. 'Totaal achterhaald,' vindt Rogmans. De algehele trend is juist dat meer mensen werken, ondanks de grote automatisering die al tijden gaande is.

Rogmans: 'De arbeidsmarkt is ontzettend dynamisch. We verzinnen telkens wel diensten die we dan vervolgens werk gaan noemen.' Denk aan allerlei soorten coaches: hardloopcoach, relatiecoach

en loopbaancoach. 'Elk zelfstandig naamwoord of werkwoordstam + coach is tegenwoordig een baan.' Met andere woorden: veel banen verdwijnen, maar er komen er ook veel bij. Het is in zijn ogen zorgelijk dat de meeste werknemers helemaal niet bezig zijn zich klaar te maken voor de banen van de toekomst: '50 procent oriënteert zich niet op de arbeidsmarkt. En slechts 13 procent van de werknemers volgt een opleiding die erop is gericht hun arbeidsmarktmobiliteit te verhogen.' Een beetje treurig, concludeert hij.

Ook hoogleraar arbeidsverhoudingen (UvA) Paul de Beer reageerde op het geschrift. Volgens hem was de titel 'flexibiliteit en onzekerheid' beter geweest. Complete werkzekerheid is volgens hem namelijk een illusie. Behalve dan als de overheid bij werkloosheid altijd als laatste redder werk zou verschaffen, en dat willen liberalen natuurlijk niet. Ook is hij kritisch op de gedachte dat de baan voor het leven voorbij is. 'Uit onderzoek blijkt juist dat die nog springlevend is.' Dat zou niet alleen goed voor werknemers zijn, maar ook voor werkgevers. 'Die willen ook niet dat zijn werknemers telkens bezig zijn met de volgende baan.' De werkelijke dynamiek in de arbeidsmarkt is volgens De Beer dat de oude generatie geleidelijk aan wordt vervangen door de nieuwe, waardoor er nieuwe vaardigheden in een bedrijf terecht komen. Verder gelooft De Beer meer in '*learning by doing*', leren op de werkvloer zelf, dan in omscholing.

Ook heeft hij ideeën voor een nieuwe arbeidscontractvorm. 'Wat nu als we iedereen een contract voor onbepaalde tijd geven?' Niet in de zin van een vast contract, maar in de letterlijke zin van het woord: hoe lang het contract duurt is nog niet bepaald. Dan kun je, net als bij een goed huwelijk, zo nu en dan als werkgever en werknemer bij elkaar checken of de arbeidsrelatie nog zinvol is. Toch moeten we voorzichtig zijn met dit soort radicale systeemveranderingen, zegt De Beer. Want het enige wat we zeker weten over de toekomst is dat die altijd anders is dan gedacht.