SCP-directeur Kim Putters over polarisatie op de arbeidsmarkt

‘Zonder binding met de samenleving geen optimale bedrijfsvoering’

De verschillen tussen hoger en lager opgeleiden op de arbeidsmarkt nemen toe en daarmee ook de kans op maatschappelijke ontwrichting. Tegelijkertijd signaleert Kim Putters positieve ontwikkelingen: een groeiend aantal ondernemers ziet het belang van menselijke inzet voor goede bedrijfsresultaten, ook mensen met een beperking.

U heeft het in uw lezingen regelmatig over nieuwe scheidslijnen die de moderne samenleving verdelen. Welke ontwikkelingen ziet u daarbij op de arbeidsmarkt?

“We zien dat kinderen ongelijke kansen hebben in het onderwijs. Maar vooral wat er daarna op de arbeidsmarkt gebeurt leidt tot scherpe ongelijkheid. Hoogopgeleiden kunnen vaak uit de voeten met technologie, zelf de regie voeren over hun leven en alle risico’s zoveel mogelijk uitbannen. Mensen met een mbo-opleiding of minder scholing krijgen vaker flex-contracten. Hun banen worden gemakkelijker uitbesteed en hun werk verdwijnt vaker door robotisering.
Als de scheidslijnen scherper worden, groeien ook de spanningen. Als mensen ervaren dat zij iedere keer weer de klos zijn, neemt het risico toe op ontwrichtende polarisatie en conflicten. Dat zien we in de Verenigde Staten, maar ook in Europa.”

Wat zijn de gevolgen van deze polarisatie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

“Als je een arbeidsbeperking hebt, ben je in veel gevallen ook lager

‘Politieke partijen zouden juist de groepen meer moeten verbinden, maar ik zie vooral polarisatie’

Kim Putters

Kim Putters (1973) is bestuurskundige en sinds 2013 directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Hij is hoogleraar Beleid en Sturing van de Zorg aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij verrichtte eerder onderzoek naar innovaties in zorginstellingen, naar maatschappelijk ondernemerschap en wijk- en buurtgericht werken.
Op **2 februari 2017** verzorgt hij de jaarlijkse Cedrislezing over de gevolgen van maatschappelijke polarisatie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

opgeleid. Dat kan leiden tot een opeenstapeling van negatieve effecten: een minder goede gezondheid, minder inkomen en minder goede participatie in de maatschappij. Alleen al het bedienen van de kaartautomaat voor een treinticket kan een grote drempel zijn om mee te doen in de samenleving. De meest kwetsbare mensen hebben ook vaak de kleinste netwerken. Door dit alles groeit de afstand tot de arbeidsmarkt alleen maar.
Het verschil in arbeidsdeelname tussen mensen met en zonder arbeidshandicap is de afgelopen jaren juist groter geworden in plaats van kleiner. Uit onze trendrapportage 'Beperkt in functie' uit oktober 2016 blijkt dat mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of arbeidshandicap steeds minder vaak betaald werk hebben.
Juist in dit tijdsgewricht kiezen sommige gemeenten ervoor om SW-bedrijven te sluiten. Maar mensen met een arbeidsbeperking verdwijnen niet. Deze groep is er en zal er altijd zijn.
We hebben verder niet goed op ons netvlies om hoeveel mensen dat eigenlijk gaat. Als we arbeidsongeschikten buiten beschouwing laten, heeft één op de tien personen van 15 tot 65 jaar een gezondheidsbeperking, die hem of haar belemmeren om werk te krijgen of te behouden. Veel mensen hebben dus een vlekje. Ik vind het belangrijk dat dit beter zichtbaar wordt."

Wat is de rol van werkgevers hierbij?
"Slechts negen procent van de werkgevers had in 2014 specifiek beleid om mensen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen. Veel bedrijven denken dat het in dienst nemen van deze mensen niet samengaat met een efficiënte bedrijfsvoering. Door overheidsbezuinigingen en automatiseringen is de gedachte ontstaan dat het efficiënter is om robots in te zetten dan mensen. Gelukkig zien we ook bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt juist wel in dienst nemen. Dat zijn vaak kleinere bedrijven, die meer binding met de samenleving voelen."

Ziet u een kanteling van de mindset?
"Ja. Als een bedrijf een paar Wsw'ers in dienst heeft, blijkt dat juist een enorme samenbindende factor voor het hele personeel. De vrij rationele manier van denken over efficiency en het wegbezuinigen van mensen begint op zijn einde te lopen.
Het is niet wenselijk voor de samenleving om de groep met een arbeidsbeperking achter te laten. Niet voor henzelf, maar ook niet voor de rest van de samenleving Daarvoor is meer gemeenschapsdenken nodig. We zijn niet de BV Nederland, maar de Gemeenschap Nederland."

> 'We zijn niet de BV Nederland, maar de Gemeenschap Nederland'

Waar ziet u deze voorlopers?
"Opmerkelijk genoeg is het niet de overheid die voorop loopt bij het in dienst nemen van deze groep, maar zijn dat een aantal bedrijven. In het mkb en misschien ook in de gezondheidszorg gaat deze kanteling het snelst. Het heeft een meerwaarde voor de samenleving en het blijkt ook nog eens goed te zijn voor de bedrijfsresultaten.
Ik woon in de Albasserwaard, waar veel scheepswerven zijn. Deze werven zijn sterk geworteld in de omgeving. Daarom vinden ze het heel gewoon om hun werknemers ook uit de eigen regio te betrekken. Ze halen uit mensen wat erin zit.
Ik zie dat ook werkgeversorganisaties VNO/NCW en AWVN zich hiervoor sterk maken. Dat moet ook wel, want zij beseffen heel goed dat het draagvlak voor het bedrijfsleven anders afneemt. Het verzet tegen vrijhandelsverdragen zou bijvoorbeeld kunnen toenemen."

U pleit voor een nieuw sociaal contract tussen burgers, om de kloof te overbruggen. Wat bedoelt u daarmee?
"Ik bedoel het vooral overdrachtelijk: wat voor idee ligt er onder onze samenleving? Wat willen wij bijdragen aan de verdeling van inkomen en kansen van mensen? Zo'n deal moet voorkomen dat mensen buitenboord vallen op de arbeidsmarkt en op andere terreinen. De overheid kan dit niet alleen oplossen en heeft daarbij dus ook het bedrijfsleven nodig.
Een grotere polarisatie is niet goed voor de economie, de samenleving en het vertrouwen. In de politiek ontstaat steeds meer fragmentatie. Je hebt aparte partijen voor moslims, ouderen, yuppen en kansarmen. Politieke partijen zouden juist de groepen meer moeten verbinden, maar ik zie op dit moment vooral polarisatie."

Welke rol spelen Cedris en SW-bedrijven in het sociale contract?
"De SW-bedrijven kunnen zelfbewuster en actiever zijn. Ze kunnen de lead nemen in het agenderen van dit thema en het creëren van alternatieven. Het debat lijkt bijna alleen maar te gaan over de quota om mensen met een beperking in dienst te nemen. Maar SW-bedrijven kunnen ook hun eigen contacten leggen en opkomen voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Het is normaal dat niet iedereen op hetzelfde niveau functioneert. Wat voor de een optimaal is, pakt voor een andere persoon anders uit. Die mix van verschillen zou juist wel eens heel vruchtbaar kunnen zijn op de werkvloer." ■