

## VAN WERKEN KOMT WERKEN

# Verlaag de kostprijs van een netto tientje

De arbeidsmarkt is zich aan het herstellen maar in een laag tempo. De hoge werkloosheid en de mismatch tussen vraag en aanbod zullen dus niet vanzelf verdwijnen maar vereisen extra creativiteit en samenwerking tussen bedrijven, intermediairs en overheden. Daaraan lijkt in onze regio geen gebrek te zijn, maar de hamvraag is of met name voor de onderkant van de arbeidsmarkt de totale kostprijs van arbeid niet te hoog blijft om daar substantieel verandering in te kunnen brengen.



Een luxueuze locatie als de International Golf Club in Maastricht lijkt niet de meest gepaste om een kwestie als de hoogte van de laagste lonen aan de orde te stellen, maar de discussie ging niet over het nettobedrag. “Voor de werknemers is belangrijk wat ze concreet kunnen kopen voor hun loon, voor de werkgevers wat de totale kostprijs van die werknemers is, per uur en per eenheid product”, zei Otto Cornelissen, directeur van detacheringsbureau Targos in Kerkrade. “Dan constateer ik dat we in Nederland nog altijd te duur uit zijn. Het is niet zozeer dat nettoloon dat de kosten omhoog jaagt maar al die overheidsregelingen en premies die de werkgever daar bovenop moet betalen, zoals ATV-dagen en doorbetaling bij ziekte, extra's die een buitenlandse collega in veel mindere mate heeft. Wat kost uiteindelijk een netto tientje? Daar gaat het om. Met al die gestapelde kosten is dat veel meer voor een Nederlands bedrijf dan voor een Portugees of zelfs Duits. Dan verbaast het me niets dat onze eigen aannemers niet in staat zijn de Noord/Zuidlijn aan te leggen in onze eigen hoofdstad.”

## TRENDBREUK

Gabriël Geuskens, directeur van Flexprof in Maastricht, relativeerde de opvatting dat Nederland een duurte-eiland zou zijn in een zee van lage arbeidskosten. “Elk land beweert van zichzelf dat het veel te hoge loonkosten heeft. In België hoor je hetzelfde verhaal als in

Nederland. Uit alle onderzoeken blijkt juist dat we in de topdrie staan wat arbeidskosten betreft en een zeer competitieve economie hebben. Je zou het zelfs kunnen omdraaien: we zitten als Nederland in een continent dat ons meesleurt naar beneden. Dat neemt niet weg dat die brutoverschillen er wel degelijk toe doen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

*“We zitten als Nederland in een continent dat ons meesleurt naar beneden”*

Flexprof bemiddelt vooral aan de bovenkant. Dan geeft een verschil van een paar euro meer of minder niet de doorslag. In dat segment zie je ook het meeste van het herstel van de arbeidsmarkt. In december, traditioneel een rustige maand, liepen de opdrachten bij ons bijvoorbeeld gewoon door. Maar het herstel is vooral een trendbreuk. De signalen zijn positief geworden maar de aantallen zijn nog niet zo spannend. Ik verwacht voor 2015 dan ook geen spectaculaire ontwikkelingen.”

## EERST IN DE EIGEN REGIO

Jos Crijns, algemeen manager van ProfCore Zuid-Limburg, wees erop dat de markt nog veel onzekerheid vertoont. “Grote industriële bedrijven laten nog geen structureel aantrekkelijke vraag zien, maar de lokale bedrijvigheid wordt sterk beïnvloed door effecten en keuzes die deze bedrijven op Europees en zelfs mondiaal niveau maken. Zie de totstandkoming van het besluit de fabriek van Ford in Genk te sluiten. Dat was een strategisch besluit met rampzalige gevolgen voor de regionale economie. Er zijn zeker ook positieve signalen bespeurbaar, maar vooralsnog hebben we nog steeds te maken met ‘spanning’ in de markt.”

Rob Schwillens, regiomanager UWV WERKbedrijf Zuid-Limburg, wees in dat verband op de overeenkomst tussen het grote aantal geschoolde arbeiders dat in Genk op straat komt te staan en het grote aantal dat VDL voor de komende twee jaar zoekt voor de uitbreiding van de productiecapaciteit van Nedcar. “Dat heeft ook veel te maken met de pensionering van oudere werknemers. De demografie speelt in dit geval in ons voordeel. Er is veel positiefs in aantocht voor de werkgelegenheid.”

Maar die werknemers die jarenlang bij Ford hebben gewerkt, kunnen niet één op één naar binnen bij Nedcar. Waarom werkt de Euregio niet volgens het principe van de communicerende vaten? “De salarisverschillen tussen deze bedrijven zijn vaak groot en dat maakt een overstap



**JOS CRIJNS**

Algemeen manager van ProfCore Zuid-Limburg



**ROB SCHWILLENS**

Regiomanager UWV WERKbedrijf Zuid-Limburg



**JENNY VAN LEEUWEN**

Manager van netwerkorganisatie Podium24 in Maastricht-Heuvelland



**MR. GUY FALKENBERG**

specialist arbeidsrecht bij Clerxvanroy Advocaten



## *“Alles staat of valt uiteindelijk met de vraag: hoe brengen we meer werk naar dit land?”*

moeilijk”, antwoordde Jenny van Leeuwen, manager van netwerkorganisatie Podium24 in Maastricht-Heuvelland. “De Euregio werkt overigens wel, we zien bijvoorbeeld veel werkzoekenden uit Vaals en omgeving in Aken arbeid vinden.

### HAAGSE WORSTELING

Er is de afgelopen jaren veel gesproken over de geringe impuls die er van de lage nettolonen uitgaat om werklozen aan de onderkant van de arbeidsmarkt weer aan de slag te laten gaan. Door het wegvallen van allerhande subsidies kan die impuls zelfs negatief uitvallen: je wordt financieel niet beloond maar tekortgedaan door een uitkering te verliezen. In het Haagse is er altijd een worsteling tussen het stimuleren en beschermen. “En er is dit jaar wel het een en ander veranderd. Een werkzoekende moet nu bijvoorbeeld na zes maanden al elk aanbod als passende arbeid accepteren. Mr. Guy Falkenberg, specialist arbeidsrecht bij Clerxvanroy Advocaten, voegde daaraan toe dat ook de nieuwe Wet werk en zekerheid duidelijke verbeteringen bevat: “De

transitievergoeding die werkgevers moeten gaan betalen kan in de praktijk een stuk lager uitvallen dan de bedragen die voorheen door de kantonrechtersformule werden opgelegd. “

### MEER NETTO IS MEER MOTIVATIE

Otto Cornelissen houdt echter zijn twijfels over de wijze waarop nieuwe wet- en regelgeving de werking van de arbeidsmarkt kan verbeteren, opnieuw, vooral aan de onderkant. “Als iemand aan de ene kant wordt gekort op zijn uitkering, wordt hij aan de andere weer gecompenseerd door bijvoorbeeld een verhoging van de huursubsidie. En dat financiële plaatje geeft uiteindelijk de doorslag. Meer netto is meer motivatie. Jij kunt twintig werklozen elke ochtend in een busje stoppen en die naar het Westland rijden. Als hun motivatie te laag is, is hun productie dat ook. De werkgever heeft echter wel die gestapelde kosten en zal dus na twee dagen al constateren dat de productiviteit van die nieuwkomers stukken lager ligt dan die van de Poolse seizoenarbeiders die ernaast staan te plukken. Na een week zijn er van die twintig

nog drie over. Als we echter werkzoekenden voor hun uitkering zouden laten werken zou dat productiviteitsprobleem veel minder spelen. De werkgever betaalt een lager bedrag, bijvoorbeeld zeven euro per uur, en heeft dus ook veel eerder rendement van deze werknemers, waardoor hij op zijn beurt gemotiveerd is ze te behouden. De gemeente krijgt in wezen de uitkeringen gefinancierd en bespaart dus fors. De werkzoekende krijgt een positieve werkervaring en een opstap in het proces dat leidt naar het vinden van een betaalde baan. Je moet oog hebben voor het grotere plaatje om alle positieve effecten te kunnen zien, maar dat is volgens mij nu net het Haagse probleem. Iedere beleidsmaker houdt zich bezig met een balein van die grote paraplu, maar de totale parasol ziet hij niet.”

Astrid Verblakt, wethouder Sittard-Geleen, ziet juist op dit gebied de kansen die de Participatiewet biedt waar het de gaat om de mogelijkheden rondom loonkostensubsidie.

“Wanneer een werknemer nog niet in staat is om voldoende productiviteit te leveren kan de gemeente bijspringen door de werkgever daarin te compenseren. De werknemer krijgt dan toch het minimumloon en daardoor zijn economische zelfstandigheid en de werkgever betaalt voor wat wél wordt geleverd.”

Hans Jacobs, vestigingsmanager in Geleen van Zuidgeest, wees op zijn beurt op het belang van lagere brutokosten. “Bedrijven kijken daar kritisch naar en als het financieel beter uitkomt schuiven ze simpelweg één grens op. Ik ben bang dat als gevolg van deze hoge kosten ook hele sectoren uit ons land kunnen verdwijnen. De champagne teelt bijvoorbeeld, het kan best dat die op termijn volledig naar Polen verplaatst wordt.”

Gabriël Geuskens merkte op dat bedrijven er ondanks die arbeidskosten wel voor kiezen productie in Nederland te houden. “De scheerapparatenfabriek van Philips in Drachten is een goed voorbeeld, maar daar is de factor ‘mens’ wel tot een minimum gereduceerd. Het probleem met werkzoekenden arbeid te bieden tegen kostprijs lijkt mij dat je al snel stuit op de grenzen van de wet- en regelgeving, maar ik vind ook wel dat het rinkt naar ouderwetse werkverschaffing. Moeten we daar echt naar terug?”



**OTTO CORNELISSEN**

Directeur van detachingsbureau Targos in Kerkrade



**ASTRID VERBLAKT**

Wethouder Sittard-Geleen



**HANS JACOBS**

Vestigingsmanager in Geleen van Zuidgeest



**JOSELLE PIETERS**

Uitzendbureau / werving en selectiebureau Flexibility Vaals – Heerlen



## AAN VOLDOEN OF OMZEILEN?

Joselle Pieters van Flexibility Vaals – Heerlen zag de goede bedoelingen van de overheid bij alle maatregelen om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, maar had twijfels over hun effectiviteit: “Indertijd werden er bijvoorbeeld regels bedacht om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken iemand van boven de 55 in dienst te nemen. Op papier stond dat mooi, in praktijk werd er nauwelijks gebruik van gemaakt. De nieuwe maatregelen die de overheid heeft gelanceerd moeten de werknemers met flexibele contracten beschermen, in de praktijk betekent dit ook dat werkgevers minder flexibel kunnen inspelen op hun personele behoefte in een wereld waar het wel noodzakelijk is om snel te kunnen schakelen. Daarnaast merk ik dat werkgevers liever meer tijd en energie steken in het vinden van die perfecte match, dan dat ze genoeg nemen met een mindere kandidaat, in ruil voor kleine financiële voordelen.”

Astrid Verblakt begrijpt heel goed dat de (kleine) financiële voordelen de werkgever niet over de streep zullen trekken. “Juist de ondersteuning van de werkgever in het vinden van die perfecte match, daar samen met die werkgever tijd en de energie in steken, is waar het om gaat. Het kennen van de werkzoekende en de vraag van de werkgever is essentieel daarin. Dat is waar we in Sittard-Geleen met bijvoorbeeld het werkgeverservicepunt op inzetten. Ondersteunende maatregelen, die overigens meer om het lijf hebben dan financieel voordeel, kunnen dan gericht worden aangeboden. Denk bijvoorbeeld aan begeleiding of training on the job.”

Rob Schwillens was van mening dat bedrijven niet te star naar regelgeving moeten kijken en vooral hun creativiteit dienen in te zetten. “Bedrijven kunnen verrassende resultaten boeken wanneer ze bereid zijn over hun eigen schutting te kijken. De een heeft soms tijdelijk geen werk voor enkele tientallen mensen, de ander kan



die juist goed gebruiken in diezelfde periode. Ik kan daar nu geen concrete voorbeelden van geven, maar ik weet dat er op dat gebied een aantal interessante initiatieven ontplooid wordt in onze regio.” Jos Crijsn plaatste daar de opmerking bij dat niet altijd even duidelijk is in hoeverre bedrijven met die creativiteit aan nieuwe wetgeving voldoen of die juist omzeilen. “Ooit mocht je iemand maar maximaal drie maanden tijdelijk in dienst hebben, nu is dat opgeschoven naar twee jaar. Dat is toch een gevolg van die creativiteit van de werkgevers.”

## WERK MET EEN OPLEIDINGSCOMPONENT

In feite ontstaat er gewoonlijk een creatief samenspel tussen de regels en de bedrijven die er aan moeten voldoen, vond Jenny van Leeuwen: “Volgens de Participatiewet moeten ondernemingen voldoen aan de zogeheten 5-procent-norm. Hoe gaan ze dat aanpakken? Uitzendorganisatie Randstad heeft die regel als een kans gezien en reeds 26 gemeenten haar diensten aangeboden als ‘baanbreker’. Ze bemiddelt kandidaten uit de doelgroep van de wet en hebben hierdoor recht op een uitplaatspremie. Hier in Zuid-Limburg hebben de lokale overhe-

den dat initiatief zelf genomen en de samenwerking gezocht met partijen als de SW-bedrijven en Vebego. We benaderen als netwerkorganisatie de bedrijfswereld. We hebben de mogelijkheid om bij uitplaatsingen een opleidingscomponent aan te bieden en we stellen kandidaten in staat werkervaring op te doen, die de kans op een baan bij een marktconforme opdrachtgever verhoogt. Van werken komt werken. Dat is een manier om de mismatch op de arbeidsmarkt duurzaam tegen te gaan.”

Tegen de tijd dat de vraag naar arbeid weer sterker groeit dan het aanbod zal al die opgedane werkervaring des te beter tot zijn recht komen. En dat aanslaan van die banenmotor is volgens Gabriël Geuskens het enige wat de problematiek van de onderkant van de arbeidsmarkt werkelijk kan oplossen. “Alles staat of valt uiteindelijk met de vraag: hoe brengen we meer werk naar dit land? En dat hangt af van de economische performance. We doen het in Limburg niet slecht. Ons werkloosheidspercentage ligt bijvoorbeeld lager dan dat van de Randstad. We hebben echter economische groei nodig om banen niet langer te zoeken maar te creëren.” <<

