

Haal slot van de arbeidsmarkt

1 augustus 2010 | Het Financieele Dagblad

Door: Knaapen, H.

Hein Knaapen

Niet door méér, maar juist door minder te doen heeft de overheid de sleutel in handen

Het nieuwe wondermiddel om de arbeidsmarkt van het slot te halen, heet 'activerend arbeidsmarktbeleid'. Daarbij moeten werkgevers de werknemers die ze willen ontslaan, eerst naar ander werk bemiddelen. Dat concept gaat echter voorbij aan het echte probleem: de verdeling van de verantwoordelijkheden en de verdeling van het risico.

De huidige arbeidsverhouding in Nederland is van vlak na de Tweede Wereldoorlog, toen de werknemer laag was opgeleid en levenslang door zijn werkgever werd verzorgd. Trouw en bescherming werden in die arbeidsrelatie met elkaar uitgeruild in een stabiele en voorspelbare economie, zwaar beschermd door prijsmaatregelen en importbeperkingen.

Maar de omstandigheden zijn dramatisch veranderd. Wat Nederlandse consumenten kopen komt meestal niet meer van hier en wat in Nederland gemaakt wordt gaat meestal naar elders. De Nederlandse ondernemer werkt dus in een veld van volledig internationale concurrentie. Het risico van verlies van concurrentie- en marktpositie is immens toegenomen, zoals trouwens ook de kansen op succes in vele markten.

In deze totaal gewijzigde economie kan de ondernemer geen werkgelegenheid en bescherming meer tot aan de dood beloven, daarvoor is de omgeving waarin hij werkt veel te volatiel.

Ook de werknemer is veranderd: hij is veel hoger opgeleid - in 1960 was 10% van de beroepsbevolking hoger opgeleid, nu is dat 30%. En hij is individualistischer geworden - in 1960 was 35% van de beroepsbevolking aangesloten bij een vakbond, nu is dat minder dan 20%. Inmiddels is 12% van de beroepsbevolking zelfstandig, een ZZP'er. En we zijn er wel bij gevaren: de Nederlandse bevolking is de laatste vijftig jaar gegroeid met 48% en het aantal banen met 64%. Trouw en bescherming zijn dan ook niet meer de belangen die in de arbeidsverhouding van vandaag uitgeruild worden.

Economisch succes en werkgelegenheid hangen samen: géén succes in de markt, dan ook géén werkgelegenheid. Wél succes in de markt, dan wél werkgelegenheid. Werkgelegenheid volgt succes en niet andersom. En in de volkomen open economie van Nederland betekent succes: snelheid en wendbaarheid.

Dit heeft grote gevolgen voor de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werknemer, bedrijf en overheid. Bedrijven zijn niet verantwoordelijk voor werkgelegenheid. Bedrijven zijn wél verantwoordelijk voor hun economische succes. En dan komt de werkgelegenheid vanzelf. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn eigen werkgelegenheid, voor zijn talent om welvaart te creëren.

Daarmee ontstaat een nieuw psychologisch contract tussen het bedrijf en de werknemer. De werknemer boekt resultaten voor het bedrijf, het bedrijf investeert in het vakmanschap van de werknemer. En als het afscheid aanbreekt is de werknemer niet afhankelijk van het bedrijf, want zijn vakmanschap heeft hem zelfredzaam gemaakt. De onderhandelingen over het contract gaan dan niet steeds over loon, maar over de investeringen die het bedrijf doet in het vakmanschap van de werknemer. De grote bedragen aan ontslaguitkeringen verhuizen naar de investeringen gedurende het samenwerkingsverband in het vakmanschap van de werknemer.

Wat is nu de rol van de overheid in deze gewijzigde verantwoordelijkheidsverdeling? Het begint met het inzicht dat je bedrijven niet meer kunt opzadelen met de verantwoordelijkheid voor werkgelegenheid en het bijbehorende risico. Daarmee nemen we afscheid van de wel heel paternalistische gedachte dat de werknemer beschermd moet worden tegen zijn werkgever. Deze gedachte zorgt er nog steeds voor dat

oudere werknemers worden overbeschermd tegen jongere, vaak allochtone werknemers die daarmee de toegang tot reguliere arbeid wordt ontzegd. Waardoor de arbeidsmarkt totaal op slot zit.

De overheid heeft een paar sterke middelen om deze nieuwe verdeling van verantwoordelijkheid en risico te ondersteunen.

Ten eerste het ontslagrecht. Pas als werknemers voelen dat ze zelf risico lopen als ze hun eigen vakmanschap niet onderhouden hebben, zullen ze daarvoor de verantwoordelijkheid nemen. Het ontslagrecht moet het onderhoud van vakmanschap belonen en niet de duur van de arbeidsverhouding. En slecht onderhoud van vakmanschap bestraffen.

Het beëindigen van het arbeidscontract moet veel simpeler en goedkoper, als er voldoende is geïnvesteerd in het talent van de werknemer.

Ten tweede de WW die moet uitdrukken dat de werknemer verantwoordelijk is voor zijn eigen toekomst en moet zorgen dat alle energie uitsluitend gericht wordt op de ondersteuning van de werknemer in het vinden van een nieuwe baan. Een kortdurende genereuze uitkering met flinke ondersteuning van degenen die snel ander werk willen vinden en daarin willen investeren.

Ten derde de cao-wetgeving. Die organiseert het monopolie van vakorganisaties, die nog maar 20% van de beroepsbevolking vertegenwoordigen. Hun achterban is niet dol op de geschetste vernieuwing en houdt met de cao-sleutel de arbeidsmarkt stevig op slot. Cao-wetgeving en algemeenverbindendverklaring zijn dringend aan liberalisering toe.

Wat een heftige gedachte: de overheid haalt de arbeidsmarkt van het slot; niet door méér maar door veel minder in te grijpen.

Hein J. M. Knaapen is directeur hr bij KPN.