Flexibilisering in de hoofden: economenwijsheden en antropologenwijsheden

Mei Li Vos

Er is een welhaast religieuze discussie gaande over de vraag of het ontslagrecht versoepeld moet worden. Economen en het bedrijfsleven stellen dat het ontslag makkelijker moet worden, zodat er meer mensen kans hebben op een baan. De rest vindt van niet, om verschillende redenen. De reden die de vakbonden, PvdA en SP aandragen is dat je niet meer mensen aan het werk krijgt door ze sneller te kunnen ontslaan. Gewone werknemers met een vast contract vinden het een eng idee. Werknemers met een tijdelijk contract hebben het liefst een vast contract en gunnen niemand het onzekere bestaan dat zij hebben. Maar hoe langer ik luister naar alle argumenten voor en tegen, hoe meer ik er van overtuigd raak dat het een religieuze discussie is, en geen van de argumenten voor of tegen overtuigend bewijs kan leveren om de ander te overtuigen. Het is net als de vraag of God bestaat, argumenten tegen overtuigen de gelovigen niet en andersom ook niet. Bovendien is het bewijs voor die stelling al helemaal niet te leveren, dat moeten we toch echt uitvinden als we dood zijn.

Wat te doen als kennis te kort schiet? Want laten we wel wezen, als we ons beperken tot economische bewijsvoering, dan zijn er voor beide kanten van de stelling even overtuigende bewijzen te leveren. Voorstanders van versoepeling van het ontslagrecht wijzen op de werkloosheidscijfers in Angelsaksische landen en de kansen voor mensen met een lage opleiding om een baan te krijgen. Ook melden ze de oprechte zorgen van het midden- en kleinbedrijf, dat geen werknemers in vaste dienst durft aan te nemen omdat de risico dat het mis gaat (of met het bedrijf of met de werknemer), en vervolgens het bedrijf failliet gaat vanwege de hoge ontslagkosten best aannemelijk zijn. Tegenstanders wijzen op dezelfde cijfers en laten zien dat de werkloosheidscijfers in de Angelsaksische landen even hoog, nu zelfs hoger zijn dan hier, dat de kwaliteit van de banen laag is, en dus de arbeidsproductiviteit, toch wel het belangrijkste gegeven voor een sterke economie. Bovendien investeren werkgevers niet in werknemers waar je zo van af komt, en dat is weer niet goed voor de innovativiteit van een organisatie, die het zeker in een

kenniseconomie moet hebben van menselijk kapitaal. Kennis over wie er nu gelijk heeft schiet tekort, want tegen elk argument voor kan je een argument tegen bedenken.

Voor ik verder ga, waarom hebben we het ook al weer over het ontslagrecht, wat is het probleem ook al weer? Vergrijzing noopt ons tot het uiterste te halen uit de arbeidsdeelname, mondiale concurrentie noopt ons tot hogere arbeidsproductiviteit en verder vinden we het gewoon niet wenselijk dat 1,5 miljoen mensen niet deelnemen aan het arbeidsproces. Dat is in een grove pennenstreek het probleem. De oplossing versoepeling van het ontslagrecht lijkt dan sowieso een deel van de oplossing, als het al de oplossing is. Want wat willen we eigenlijk met de versoepeling van het ontslagrecht? Volgens mij mensen scherp houden en zorgen dat ze met deze stok hun arbeidsproductiviteit hoog houden. Dat is immers het grote probleem van een werkgever: werknemers die er met de pet naar gooien, zichzelf niet verder ontwikkelen, of met hun kennis de benodigde nieuwe kennis voor een baan niet meer hebben. Dan wil je van deze werknemers af. Of je wilt dat ze wel beter hun best doen. Ik kan het mis hebben, maar als dat de kern van het probleem is, zorgen dat werknemers hun productiviteit op peil houden, dan zijn er vast nog wel wat andere oplossingen te bedenken.

De arbeidsproductiviteit was trouwens niet het enige probleem. Werkgevers zeggen dat ze mensen durven aan te nemen als ze er ook weer van af kunnen. Daar hadden we dacht ik de wet Flexibiliteit en Zekerheid voor bedacht. Een werkgever kan iedereen, jong of oud, drie jaar lang op proef aannemen en er dan alsnog van af. Deze wet is een groot succes, want inmiddels werkt een kwart van de werknemers op een tijdelijk contract, op proef, als uitzendkracht, gedetacheerde of op oproepbasis. Vervelend neveneffect van deze wet is dat er steeds meer laagbetaalde banen komen, dat er weinig wordt geïnvesteerd in deze tijdelijke werknemers, en dan hebben we het ook nog niet gehad over de persoonlijke gevolgen voor die werknemers. Docenten van 35 jaar die nog steeds geen huis kunnen kopen omdat ze alleen op tijdelijke contracten van school naar school worden gejast, pensioengaten voor oudere flexwerkers, die dus harder aantikken vanwege de doorsneepremie en de permanente onzekerheid of je volgende maand nog wel werk hebt, aan het einde van je derde contract. Volgens mij voldoet de wet Flexibiteit en Zekerheid prima aan de behoeftes van de angstige werkgevers.

Niet dat ik het eerlijk vind, dat 25% van de werknemers in permanente onzekerheid moet werken, en dus de behoefte aan een flexibele arbeidsmarkt moet opvangen. Liever zie ik een totale herziening van het arbeidsrecht waarin iedereen min of meer

dezelfde zekerheden en onzekerheden heeft, en waar de zekerheidsarrangementen in gelijke mate toegankelijk zijn. Van antropologen heb ik echter geleerd dat je niet van de tekentafel grootse en meeslepende plannen en veranderingen moet willen invoeren als politicus. Krijg je vooral ongelukkige mensen, grote mislukkingen en ontwrichte samenlevingen van. Desalniettemin staat het wel op je conto als politicus, dat je maar wel even een stelselwijziging hebt doorgevoerd. Maar kijk naar de onderwijshervormingen, de roem van de daadkrachtige politici achter het VMBO en het Studiehuis was snel verbleekt.

Wat valt er dan wel te leren van antropologen? Niet al te snel verbeteringen willen doorvoeren en aansluiten bij de menselijke drijfveren. Kon Adam Smith als econoom overigens ook beamen. Als het probleem echt de arbeidsproductiviteit is, dan ligt de oplossing eerder in scholing, en zorgen dat werknemers in eerste instantie in hun hoofd flexibel worden. Zodat ze desnoods veertig jaar bij een bedrijf mee kunnen gaan met de veranderingen. Wil je dan perse een stok, als daadkrachtig politicus of werkgever, denk dan eerder aan een scholingsplicht. Met het huidge ontslagrecht kan je dan overigens prima uit de voeten. Als een werknemer na drie keer het aanbod tot scholing nog steeds niets doet, en dat ook netjes is opgetekend in de functioneringsgesprekken, dan kan je die werknemer alsnog verzoeken naar ander werk om te zien. Dat is een hervorming of verandering die ook aansluit bij de drijfveren van werknemers. Die willen immers best hogerop, en meer verdienen. Individuele scholing leidt immers meestal tot een salarisverhoging. Antropologisch ook verantwoord, culturen verander je immers niet in een keer, dat gebeurt in kleine stappen en omdat mensen zelf tradities willen veranderen omdat de tradities niet praktisch zijn. We dragen hier gaandeweg ook steeds minder klederdracht, omdat het niet echt praktische kleding is. Bijna vanzelf veranderd, niet in de laatste plaats omdat vrouwen met vijf lagen kleding op een gegeven moment op school leerden dat ze ook voor zichzelf konden nadenken.

Dan nog een laatste opmerking over de wet Flexibiliteit en Zekerheid. Als het aan mij lag zou deze grondig worden aangepast en niet meer tot het putje van de arbeidsmarkt leiden. Ik snap dat je dat niet al te radicaal kan doen, dan krijgen werkgevers een acute cultuurshock omdat hun angstremmer hen dan wordt ontnomen. Maar als we eerst werk maken van het bevorderen van de flexibiliteit in de hoofden van werknemers, dan kan het best zijn dat we op termijn deze onrechtvaardige wet, althans in zijn uitwerking, niet meer nodig hebben.

Mei Li Vos is lid van de Tweede Kamer voor de PvdA.