

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt

Flexibiliteit en zekerheid. De titel van de jongste nota van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wijst op een dilemma op de arbeidsmarkt. Werknemers zijn gebaat bij enige zekerheid over hun baan en beloning, terwijl werkgevers arbeid flexibel willen inzetten. De Nederlandse arbeidsmarkt wordt vaak een gebrek aan flexibiliteit verweten. De nota beoogt een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid te bieden.

Dat is belangrijk, omdat de oude geïnstitutionaliseerde afruil tussen flexibiliteit en zekerheid niet meer voldoet. De behoefte van werkgevers aan flexibele arbeid neemt toe. Op de goedermarkten worden zij geconfronteerd met een toenemende concurrentie, in de dienstensector is het steeds meer de consument die bepaalt op welk moment er geleverd wordt. Zo kwam eerst de afhaal-pizzeria, en daarna blijven de winkels langer open. De huidige regelgeving op de arbeidsmarkt is niet de geschikte om aan deze behoefte te voldoen, maar is anderzijds ook niet in staat gebleken om de flexibilisering van de arbeidsmarkt tegen te houden. Het spreekt tegenwoordig vanzelf dat iemands loopbaan begint met een tijdelijk contract; het spreekt niet meer vanzelf dat dit na verloop van tijd wordt omgezet in een vaste overeenkomst. Voor ongeschoold werk wordt veel gebruik gemaakt van oproepkrachten, die geen enkele zekerheid hebben over de te werken uren. Flexwerkers zijn goedkoper, niet alleen omdat een bedrijf ze niet hoeft te betalen als er geen werk is, maar ook omdat deze werknemers vaak buiten de arrangementen voor de sociale zekerheid vallen. De gemakkelijkste manier om de regulering te ontlopen is trouwens om geen arbeid meer in te huren, maar een dienst: de schoonmaker wordt vervangen door een schoonmaakbedrijf. En als dat niet meer bevalt, dan belet geen enkele vorm van regulering om een ander schoonmaakbedrijf te nemen.

Het heeft ertoe geleid, dat op een groeiend deel van de arbeidsmarkt de als beschermend bedoelde regels geen vat meer hebben. Er is behoefte aan een nieuwe afruil. Werkgevers willen meer flexibiliteit, terwijl werknemers bescherming verlangen voor de groter wordende groep die buiten de bestaande regelgeving valt. Toch blijft, als het aan Melkert ligt, de vaste arbeidsovereenkomst de 'hoofdweg' op de arbeidsmarkt en moet de 'onmisbare functie' van tijdelijke arbeid beperkt blijven tot werkzaamheden van tijdelijke aard ('ziek en piek'). De voorstellen zijn navent: tegenover maatregelen die de drempel tot een vaste arbeidsovereenkomst moeten verlagen, staan maatregelen om de langdurige inzet van tijdelijke arbeid te beperken en de rechtspositie van deze werknemers te verbeteren.

De 'dereguleerders' in het kabinet zijn teleurgesteld, en ook de werkgevers gaat het niet ver genoeg. Deze reactie is begrijpelijk; de nota biedt geen uitzicht op algehele flexibilisering van de arbeids-

markt. Dat zou echter weer andere problemen creëren. Zo zullen werknemers meer risico-avers zijn dan bedrijven. De uitgaven die van het looninkomen moeten worden gedaan liggen grotendeels vast, en het is voor individuele werknemers moeilijker dan voor bedrijven om schommelingen op te vangen door een beroep te doen op de kapitaalmarkt. Zaken als inkomensgarantie en ontslagbescherming zullen in onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers worden afgesproken, ook als de overheid het niet meer verplicht. Er is een sociale reden om het wettelijk te regelen, namelijk de wens om deze zekerheid ook te bieden aan de zwakkeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast kent een zekere inkomenszekerheid ook andere voordelen; denk aan hoe moeilijk en riskant het is om met een tijdelijk arbeidscontract een hypotheek af te sluiten. Ten slotte kan flexibiliteit ook nadelig uitwerken voor de arbeidsmarkt. Zo zal er een probleem ontstaan bij bedrijfsopleidingen. Het rendement hiervan is zowel voor werkgever als werknemer afhankelijk van de duur van het dienstverband. Onzekerheid hierover zal de bereidheid tot investeren verminderen, terwijl de produktiviteitsfactoren van bedrijfsopleidingen aanzienlijk zijn. Een sterke flexibilisering van de arbeidsmarkt zal zo al snel leiden tot een toenemend beroep op de overheid, bij het ondersteunen van onderwijs of het bieden van inkomenszekerheid die mensen op de arbeidsmarkt niet meer vinden.

De kunst van het arbeidsmarktbeleid lijkt veeleer te zijn om tegemoet te komen aan de behoefte aan meer flexibele inzet van arbeid bij bedrijven, zonder dat de onzekerheid die hiermee gepaard gaat geheel bij de werknemers terecht komt. Melkerts omstreden voorstel om enerzijds geen maximum meer te stellen aan de termijn dat iemand via een uitzendbureau bij een bedrijf mag werken, en tegelijkertijd de uitzendkracht een arbeidsverhouding met meer zekerheid te bieden, is daartoe een aardige aanzet. Daarnaast is er behoefte aan verbetering van de sociale zekerheid voor 'flexwerkers'¹. Nu hebben zij minder aanspraken dan 'vaste' werknemers, terwijl ze er wel voor betalen, en gezien hun onzekere arbeidsverhouding eerder meer dan minder behoefte aan sociale zekerheid hebben. Ten slotte lijkt het een goede zaak om meer flexibiliteit in de beloningen te stimuleren. Schommelingen in het niveau van beloning kunnen een alternatief zijn voor schommelingen in het aantal arbeidskrachten, en dus de behoefte aan flexibele arbeid doen afnemen. Met dergelijke maatregelen ontstaat er zicht op een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

E.S. Pelle

1. Zie hiervoor ook de vorige week uitgekomen nota van de FNV *Tijd voor nieuwe zekerheid*.