

Permanent deeltijdontslag

Het *Financieele Dagblad* heeft een discussie aangewakkerd over de vraag of we ons moeten neerleggen bij structureel lage economische groei. Op 13 maart organiseert de KVS samen met Metaforum en *ESB* een economencafé over dit thema (zie links).

Economische groei kan worden aangezwengeld door een hogere arbeidsproductiviteit per gewerkt uur, of door meer gewerkte uren in de samenleving als geheel. Technologische innovatie wordt vaak geassocieerd met een hogere arbeidsproductiviteit. Maar Eric Bartelsman wijst ons in het groeidebat ook op het negatieve effect van technologie op het aantal gewerkte uren in de samenleving. Veel banen zullen overbodig worden in een meer door technologie gedreven samenleving, tenzij de overheid – in samenwerking met werknemers en werkgevers – in staat is om nieuwe en bestaande arbeidskrachten naar banen te loodsen die juist ontstaan door deze technologie. In het groeidebat van het FD buitelen de deelnemers over elkaar heen om te zeggen hoezeer nieuwe technologieën tot massale baanvernietiging gaan leiden.

Gelukkig is er dan onze eigen Bas ter Weel die in zijn blog fijntjes wijst op het graduele aanpassingsproces van de arbeidsvraag. Niks massaal baanverlies, maar de baan als verzameling van taken en vaardigheden, waarvan sommige bestaande taken door technologie vervangen zullen worden. Daartegenover staan nieuwe taken en vaardigheden waar vraag naar zal zijn.

Of bedrijven met deze nieuwe technologie ook een concurrentievoordeel zullen behalen hangt mede af van hun mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit op te schroeven. Dit kan alleen als bedrijven ook in staat zijn om sommige taken uit het takenpakket van hun werknemers te halen en te vervangen door technologie. Dit wil niet zeggen dat bedrijven direct hun mensen willen ontslaan. Niet alle vaardigheden zijn immers overbodig. Daarbij verschillen werknemers in de specifieke mix van vaardigheden die zij bezitten. Werkgevers zouden in staat moeten worden gesteld om arbeidsuren te reduceren voor die taken die door technologie kunnen worden overgenomen.

Permanent deeltijdontslag zou een instrument kunnen zijn dat deze graduele aanpassing mogelijk maakt. Er bestaat al deeltijdontslag zodat bedrijven tijdens een conjuncturele neergang tijdelijk hun loonkosten kunnen terugschroeven,



SANDRA PHILIPPEN

Hoofdredacteur ESB
s.philippen@sdu.nl

maar permanent deeltijdontslag zou een structurele maatregel zijn. Voor de werknemer is de mogelijkheid van permanent deeltijdontslag weliswaar een verlies van arbeidszekerheid, maar het is van belang te realiseren dat het hier in wezen om een schijnzekerheid gaat. Het alternatief is namelijk dat de werknemer een groter risico loopt zijn hele baan te verliezen.

Bedrijven die zich in sectoren bevinden waar technologie in rap tempo grote delen van het takenpakket van werknemers verdringt, bedienen zich in de praktijk van hun eigen methoden om het aantal arbeidsuren van hun mensen te reduceren. Maar al te vaak vertrekken werknemers via de voordeur om een deel van het werk in een

‘pseudo’-zzp-constructie toch weer via de achterdeur uit te voeren. Eenmaal in deze situatie moet de pseudo-zzp’er een echte zzp’er zien te worden door nog twee gerelateerde klussen uit te voeren dat jaar. En ja hoor, zo hebben we onze 800.001ste zzp’er in Nederland.

Een werknemer wiens arbeidsuren gereduceerd worden, heeft drie mogelijkheden. Om niet in inkomen achteruit te gaan, zou de werknemer op zoek kunnen gaan naar een tweede kleine aanstelling, waar hij dezelfde taken kan uitvoeren. Een tweede mogelijkheid is dat de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden voor opleiding en training om zijn set aan vaardigheden uit te breiden met nieuwe vaardigheden waarnaar vraag is. Tenslotte kan de werknemer uiteraard ook kiezen voor meer vrije tijd.

Het signaal van de structurele verschuivingen in de sector is daarmee voor de werknemer in ieder geval helder: de werknemer zal een deel van de aanpassingskosten dragen die de ontwrichtende technologieën in sommige bedrijfstakken veroorzaken.

Je zou kunnen zeggen dat permanent deeltijdontslag een nieuw type werknemer creëert, die de bestaande arbeidszekerheden binnen kleine contracten combineert met nieuwe vormen van flexibiliteit. Die flexibiliteit van een portfolio aan kleine contracten bij verschillende werkgevers vergroot de noodzaak van coördinatie op bedrijfstakniveau. Het gaat dan om zaken zoals opleiding en outplacementtrajecten. Hier ligt een mooie nieuwe taak voor de polder.