

Werkzekerheid

Werkzekerheid is het nieuwe credo. In het onlangs gesloten principeakkoord over de cao van gemeenteambtenaren wordt vooral gepleit voor werkzekerheid. De gemeenteambtenaar wil niet 7 maar 24 maanden begeleid worden naar een nieuwe baan mocht hij overtollig blijken. Blijkbaar hebben de gemeenteambtenaren het gevoel dat de verlenging van baan-baanbegeleiding het onderste uit de kan is in deze tijd van crisis.

Hoewel het begrijpelijk is dat men in tijden van crisis en groeiende werkloosheid naar termen als werkzekerheid grijpt, is dit toch niet helemaal juist. Werkzekerheid biedt namelijk steun bij structurele arbeidsmarktfricties en niet bij conjuncturele werkloosheid. Het uitgangspunt bij werkzekerheid is dat de baan voor het leven aan het verdwijnen is en dat mensen de capaciteiten en faciliteiten nodig hebben om, indien nodig, tijdig over te stappen naar een andere functie of baan (Wilthagen, 2012). Het gaat hierbij dus om baan-baanmobiliteit. Dit vereist dat er ook een baan is om naartoe te kunnen. Als er in tijden van conjuncturele neergang sprake is van grote arbeidsmarktoverschotten, dan hebben we weinig aan baan-baanmobiliteit.

Voor welke onzekerheid biedt werkzekerheid dan wel een oplossing? Het gaat hier om de onzekerheden die gepaard gaan met het toenemend flexibeler worden van de arbeidsmarkt. Door mondiale concurrentie staan bedrijven onder druk en moeten werknemers ofwel met het werk mee verhuizen ofwel flexibel op andere banen of functies kunnen overstappen, mochten hun bestaande werkzaamheden zich verplaatsen of overbodig worden. Om te kunnen concurreren moeten bedrijven makkelijker mensen kunnen ontslaan en lonen kunnen verlagen als het moet. Dit laatste is in de eurozone vooral aan de orde omdat landen niet zelf hun munt kunnen devalueren.

Deze voor werknemers gecreëerde onzekerheden ten aanzien van werk en inkomen vinden hun weerslag op economisch herstel in tijden van crisis. Vraaguitval brengt de economie immers in een neerwaartse spiraal. Een veelgehoord argument voor flexibilisering is dat stijgende jeugdwerkloosheid, zoals momenteel het geval is, kan worden tegengegaan door flexibilisering van bestaande vaste arbeidscontracten. Dit zou de weg vrij maken voor jongeren om aan een vaste baan te geraken, om vervolgens met dit entreebewijs een hy-



SANDRA PHILPPEN

Hoofdredacteur ESB

s.philppen@sdu.nl

potheek te kunnen afsluiten. Maar in een recessie zullen bedrijven juist gebruikmaken van deze flexibiliteit om werknemers te ontslaan terwijl op dat moment weinig bedrijven vacatures uitzetten. Het netto-effect zal dus zijn dat de werkloosheid stijgt en de recessie intenser wordt (De Grauwe, 2012).

Het is niet alleen de werknemer die met meer onzekerheid te maken heeft in een flexibele arbeidsmarkt. Ook de werkgever kan last hebben van arbeidsmobiliteit als deze vrijwillig is. Denk maar aan de vele job-hoppende professionals die, na twee of drie jaar deel te hebben uitgemaakt van de kerncompetentie van de onderneming, weer zin hebben in een nieuwe uitdaging.

Ten slotte is ook de overheid niet alleen maar content met flexibilisering. Zij draagt immers de kosten van de uitkering die de werknemer tussen twee banen in ontvangt. Toch is er bijna niemand die betwijfelt dat de flexibele arbeidsmarkt die van de toekomst is. Zij speelt in op de behoefte van bedrijven om internationaal te kunnen concurreren, maar ook op de behoefte van steeds meer werknemers die liever eigen baas zijn. Zelfs op de behoefte van hedonistische flexwerkers die gewoon weinig om bestaanszekerheden op de langere termijn lijken te geven. Het arbeidzame leven van de toekomst zal waarschijnlijk bestaan uit een verzameling van arbeidsrelaties. Het die rollen *reibungslos* in elkaar laten overgaan betekent werkzekerheid. Dit is in het belang van werknemer en overheid, omdat het werkloosheid minimaliseert, maar ook van de onderneming die haar ontslagkosten aanzienlijk reduceert. Op regionaal niveau kan werkzekerheid zelfs bijdragen aan kennisdeling en innovatie tussen bedrijven via arbeidsmobiliteit. Het is daarom niet verbazingwekkend dat het in Nederland vooral bedrijven met oog voor innovatie in de regio zijn die het voortouw nemen in het organiseren van werkzekerheid. Misschien zijn de beste werknemers weliswaar niet aan het bedrijf, maar wel aan de regio gebonden. Werkzekerheid is daarmee een instituut dat in het belang is van alle partijen, tenminste: zolang er een baan is om naar toe te gaan.

LITERATUUR

- Grauwe, P. De (2012) Flexibiliteit is niet altijd goed. *De Morgen*, 2 april.
 Wilthagen, T. (2012) *Werkzekerheid: naar nieuwe zekerheden op de veranderende arbeidsmarkt*. Onderzoeksprogramma op www.instituutgak.nl.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.