

Eén stap vooruit, twee stappen achteruit

Twee stappen vooruit, een achteruit. Het is het bekende gezegde dat gebruikt wordt om aan te geven dat veranderingen langzaam, maar wel gestaag gaan. In het geval van de Wet werk en zekerheid (WWZ) en het onderliggende Sociaal Akkoord is dit gezegde te positief. In dat geval is er sprake van één stap vooruit, twee stappen achteruit.

De achteruitgang zit in het ontkennen van de door globalisering gedreven flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zeker voor een op de buitenlandse handel gericht land als Nederland is die trend onafwendbaar. Verhevigde internationale concurrentie en versnelde technologische vooruitgang vereisen een flexibele arbeidsmarkt. De WWZ maakt het voor bedrijven niet gemakkelijker om met flexibilisering om te gaan, maar juist moeilijker.

En dat is ongewenst, want de toenemende internationale handel heeft Nederland ook wat betreft werkgelegenheid geen windeieren gelegd. De groei van het aantal banen hangt voor een belangrijk deel samen met internationale handel, zo blijkt uit cijfers van het CBS. Het aantal voltijdbanen is in 25 jaar dankzij de export van goederen en diensten met 40 procent gegroeid. Die toename is bijna tweemaal zo groot als de groei in werkgelegenheid dankzij binnenlandse consumptie.

Waar biedt de WWZ een stap vooruit? Het inkorten van de WW-duur tot 24 maanden komt de werking van de arbeidsmarkt ten goede, mits die op grond van het Sociaal Akkoord in cao's niet toch wordt teruggebracht naar 38 maanden. Een andere potentiële verbetering is de overgang van de ontslagvergoeding naar de transitievergoeding.

Daarbij gaat het niet alleen om de hoogte, maar juist om de prikkel die er van uitgaat op werkgevers. Van de ontslagvergoeding kon de werknemer een caravan kopen en naar Spanje op vakantie gaan. De transitievergoeding is bedoeld om de transitie naar ander werk te bekostigen. Overigens staat de WWZ niet in de weg dat werknemers de transitievergoeding nog altijd gebruiken om met de caravan naar Spanje te vertrekken. Echter, een werkgever die kan aantonen dat hij heeft geïnvesteerd in van werk-naar-werk voor de werknemer mag de gemaakte kosten aftrekken van de vergoeding.

Hopelijk gaat hier een sterke prikkel van uit op werkgevers om te investeren in dat soort trajecten, maar dan is het wel noodzakelijk dat rechters of UWV de gemaakte kosten ook daadwerkelijk in mindering brengen – en dat valt nog maar te bezien.



BARBARA BAARSMa

Directeur van SEO Economisch

Onderzoek en hoogleraar aan

de Universiteit van Amsterdam

Ook al is de transitievergoeding op papier een stap vooruit, een overheid die werkenden meer zekerheid wil bieden, zet veel sterker in op een leven lang leren. Tijdens het werkzame leven wordt wel iets aan scholing gedaan, maar de meesten beperken zich tot on-the-job-training. Een leven lang leren is een mooie droom, die maar geen werkelijkheid wil worden. Al worden er duizend subsidiepotten tegenaan gegooid, werkenden volgen maar heel beperkt onderwijs.

Om te overleven op een flexibele arbeidsmarkt is het essentieel dat mensen voortdurend de prikkel ervaren om aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te werken. Die noodzaak wordt nu alleen gevoeld als men werkloos dreigt te worden, en dat is vaak te laat.

Het zou een oplossing zijn om het huidige contract voor onbepaalde tijd af te schaffen en de maximumlooptijd op vijf of tien jaar te zetten. Alleen dan worden werkenden voortdurend gestimuleerd om te investeren in hun menselijk kapitaal en blijven ze aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt. En worden werkgevers gestimuleerd om 'een leven lang leren' te ondersteunen. Het streven is niet langer baanzekerheid maar werkzekerheid. Daarmee is het afschaffen van het vaste contract geen doel op zich, maar een middel om de arbeidsmarkt beter te laten werken, dat leidt tot een leven lang leren.

Omdat niet iedereen de middelen heeft om zich te scholen en werkgevers niet in iedereen zullen willen investeren, pleit ik tegelijk voor een verplichte verzekering tegen kennisveroudering. Voor alle werkenden, dus ook zzp-ers. Geen voorziening die voor iedereen openstaat, maar een verzekering voor mensen die anders niet meer aan de bak komen op de arbeidsmarkt (ouderen, langdurig werklozen).

Op korte termijn zal het vaste contract niet worden afgeschaft, maar er kan wel meer gedaan worden dan nu. Zo zouden bijzondere beloningen in de vorm van scholing moeten worden uitgekeerd. Denk aan de veertiende en misschien zelfs de dertiende maand, maar ook jubileumuitkeringen komen daarvoor in aanmerking. In het laatste geval mag de werkgever onbelast een uitkering aan de werknemer verstrekken als die 25 en 40 jaar in dienst is. Dat is niet meer van deze tijd. Het zou goed zijn als in cao's afspraken worden gemaakt om dergelijke onderwetse beloningsvormen om te zetten in investeringen in menselijk kapitaal. Daar hebben werknemers veel meer aan op een flexibele arbeidsmarkt dan aan een WWZ.