



De vaste aanstelling beëindigd

Auteur(s):

Lecq, S.G., van der

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4271, pagina 701, 15 september 2000

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

De arbeidsmarkt is krapp(er) dan 'ie in jaren is geweest. Eind 1999 stonden er 134.000 vacatures open en waren er 53 vacatures per duizend banen in de zakelijke dienstverlening ¹. De hoge vraag naar arbeid werpt de vraag op hoe het aanbod kan worden verhoogd. De ruimte die hiervoor nog rest zal beperkt zijn, nu Nederland inmiddels voor zowel mannen als vrouwen ten aanzien van arbeidsparticipatie hoog scoort in vergelijking met andere landen in de Europese Unie. Projecten ten behoeve van instroom en doorstroom, 'toeleiding tot de arbeidsmarkt', sociale activering en dergelijke hebben zich wellicht nog niet geheel kunnen bewijzen, maar de hoge participatiecijfers suggereren nu reeds dat de eventuele arbeidsreserve beperkt is. De krapte op de arbeidsmarkt is ook zichtbaar in het aantal flexibele contracten. Na jaren van stijging daalde dit in de periode 1998-1999 met 5,5 procent. Tenzelfdertijd nam het aantal vaste aanstellingen toe met 4,4 procent.

Het is verleidelijk de bovengenoemde ontwikkelingen in het aantal vacatures en het aantal vaste aanstellingen met elkaar in verband te brengen. Iemand met een vaste aanstelling zal minder flexibel reageren op een vacature elders. Andersom wordt sollicitanten sneller een vaste aanstelling aangeboden wanneer het aantal vacatures stijgt. De vraag hoe de nieuwe werknemer te binden, is meer dan voorheen urgent.

De vaste aanstelling als middel om werknemers voor de organisatie te behouden, is echter geen goede oplossing. Goede werknemers worden niet door vaste aanstellingen aan de organisatie gebonden, want die kunnen zij elders ook krijgen. Voor de minder goede werknemers werkt het middel wel, maar juist met deze werknemers wil de organisatie geen relatie voor de lange termijn aangaan. De vaste aanstelling als bindmiddel leidt tot averechtse selectie. Dat is jammer voor de universiteiten en overheidsinstellingen, die met een vergrijzend personeelsbestand kampen.

Na jaren waarin aanstormend talent door universiteiten werd zoet gehouden met laagbetaalde tijdelijke onderzoeksplaatsen, blijkt nu dat de faculteiten gaan leeglopen wanneer de huidige vaste staf met pensioen gaat. Er moeten dus nieuwe stafleden worden aangetrokken. Als lokkertje wordt hen een vaste aanstelling aangeboden. Zo keert de enige soort organisatie waar de flexibele aanstelling normaal was geworden, terug naar de oude vaste aanstelling. Dit is in zekere zin een goede zaak, want het van halfjaarcontract naar halfjaarcontract werken, schoot zijn doel voorbij. Veel tijd was gemoeid met het schrijven van onderzoeksaanvragen en de bekende 'hold-up'-problemen leidden soms tot onderinvestering in de arbeidsrelatie.

Niettemin gaat ook veel goeds verloren. Juist aan universiteiten was het grote aantal medewerkers dat niet in vaste dienst was, zich bewust van de eigen verantwoordelijkheid inzake inzetbaarheid ('employability'). De veelal jonge medewerkers wisten dat hun vakkennis, ervaring en persoonlijk netwerk van cruciaal belang zijn voor de volgende stap in een loopbaan, zodat zij gemotiveerd waren om zich te (laten) scholen en hun eigen werk te 'marketen'. De sterke prikkel daartoe wordt nu minder. De universiteit geldt binnenkort niet langer als lichtend voorbeeld voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Wat kunnen we van het oude universitaire systeem overhouden om in andere sectoren te implementeren? Het optimum tussen enerzijds de prikkels die nodig zijn om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor inzetbaarheid en anderzijds het voorkomen van onderinvestering in de arbeidsrelatie, zou wel eens kunnen liggen rond de vier tot vijf jaar. Amerikaanse multinationals gebruiken deze termijn al jaren voor hun doorstroombeleid. Na een dergelijke termijn neemt de creativiteit en vernieuwende kracht af, terwijl een kortere periode wegens het inwerken te weinig rendeert voor de onderneming. De voorheen *vaste aanstelling* kan worden vervangen door een *aanstelling voor vaste duur* van zo'n vier of vijf jaar. Voor functies met een sterke specialisatie en navenant lange inwerkperiode, zoals medisch specialisten en magistraten, zou de termijn langer kunnen zijn. Desgewenst kan een volgende aanstelling met vaste termijn in dezelfde organisatie per functie opnieuw ingaan. Net als nu bij aio's en oio's het geval is, kan na het eerste jaar een beslismoment over de voortzetting van de aanstelling worden ingebouwd.

De inzetbaarheid zal toenemen, terwijl kan worden verwacht dat het aantal arbeidsongeschikten afneemt. Niet langer hoeft de WAO te worden misbruikt voor het ontbinden van arbeidsovereenkomsten die om andere reden dan arbeidsongeschiktheid geen succes waren: het aantal pseudo-arbidsongeschikten kan afnemen ². Werkgevers zullen bovendien sneller bereid zijn het te proberen met een werknemer waar ze hoe dan ook na ruim vier jaar weer vanaf kunnen, terwijl de huidige wetgeving hen na drie jaar voor de keuze stelt tussen ontslag of een vast dienstverband.

Als alle werkgevers afzien van vaste aanstellingen, zal de arbeidsmarkt mobiliteit toenemen zodat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten. De toegenomen flexibiliteit leidt tot een betere doorstroming naar passende banen. De verbeterde kwalitatieve 'match' zou zelfs kunnen leiden tot een kleinere kwantitatieve 'mismatch'. Dat kan schelen in de vacatures

1 Centraal Bureau voor de Statistiek, *De Nederlandse economie 1999*, Den Haag, 2000. Alle genoemde cijfers zijn hieruit afkomstig.

2 M. Krauss en L.R. Thomas, Poldermodel verdient navolging in Europa, *NRC Handelsblad*, 2 augustus 2000.

Copyright © 2000 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)