

## **De vloek van werknemersrechten (Jalta, 11 januari 2015)**

*Wanneer de welvaart toeneemt en de economische groei blijft toenemen is een discussie over een aanpassing in werknemersrechten en loonkosten niet relevant. Nu de economische groei echter al jaren hapert wordt het tijd om de opgebouwde werknemersrechten tegen het licht te houden en waar mogelijk af te breken. Op deze manier verschuift het primaat in de arbeidsmarkt discussie van de werknemers richting de werkgevers, gezien de tijdgeest een logische gedachte. Daarnaast loopt de participatie- en organisatiegraad van de vakbeweging al jaren terug, het overgrote deel van de werknemers is allang geen lid meer: een duidelijk signaal dat werknemers meer dan tevreden zijn met de huidige gang van zaken. Dit op zijn punt is weer een signaal dat werkgevers met zich hebben laten sollen de afgelopen tientallen jaren. Vanaf het jaar 1999 is de Nederlandse economie met 23% gegroeid. In dezelfde periode zijn de loonkosten echter met 37% gestegen. Het wordt tijd dat de werkgevers stoppen met het accepteren van de soms bizarre eisen aan de onderhandelingstafel.*

De ongebreidelde ontwikkeling van werknemersrechten in Nederland van de laatste 120 jaar heeft er toe geleid dat werk tegenwoordig uitdagend en leuk moet zijn. Er wordt getracht binnen organisaties om iedereen gelijkwaardig te beschouwen, ongeacht intellect, positie en anciënniteit. Daardoor heeft een toenemend aantal werknemers moeite met het accepteren van autoriteit, structuur, hiërarchie en besluitvormingslijnen. De gedachte dat werk een transactie is tussen een werkgever en een werknemer waarbij er een vergoeding in de vorm van geld wordt verstrekt in ruil voor activiteiten die gedaan worden door de werknemer wordt in zijn algemeen gezien als simplistisch en niet meer van deze tijd. De geldende visie op het concept werk tot verschillende negatieve effecten die een bedreiging vormen voor de toekomst van Nederland.

Een kort historisch overzicht van werknemersrechten laat zien dat de allereerste collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten in 1894 door de Amsterdamse diamantwerkers, gevolgd door de eerste landelijke sector-cao tussen de Werkliedenorganisatie in de Typografie en de Nederlandse Bond van Boekdrukkerijen uit 1914. In 1927 werd de Wet betreffende de Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet cao) aangenomen. Als hoogtepunt van de arbeidersbeweging mag gelden de instelling van de vrije zaterdag, die in Nederland op 23 december 1960 werd goedgekeurd en geleidelijk werd ingevoerd. In de wet van 1966 was de vakantie die de werknemers tenminste moest worden verleend, gesteld op twee weken voor volwassen werknemers en drie weken voor werknemers jonger dan 18 jaar. In 1977 is deze termijn gewijzigd in respectievelijk drie en vier weken. Naast salaris en vakantietijd is op 15 oktober 1945 de ontslagwet getekend die de rechten van werknemers heeft gewaarborgd. Deze wet is langzaam in de praktijk ontwikkeld tot een kantonrechtformule, waarbij de werkgever een oprotpremie moet verstrekken bij het niet langer functioneren. De intentie van de geldigheidsduur van deze wet was van tijdelijke aard.

Een vaak ontkend, maar toch juiste conclusie is dat werknemers te veel rechten hebben gekregen in Nederland, iets wat de concurrentiekracht van Nederland gestaag laat dalen. Bij een groot aantal bedrijven (bijv. Philip Morris in Bergen op Zoom en Akzo Nobel in Deventer) zijn de afgelopen jaren zogenaamde footprint studies gedaan, waarbij de continue stijgende arbeidskosten in Nederland op een gegeven moment leiden tot het sluiten van de locatie. De vakbeweging laat zich op een dergelijk moment weer van zijn slechtste kant zien door zonder enig gevoel voor zelfreflectie de schuld eenzijdig bij de werkgever neer te leggen in plaats van te accepteren dat een voortdurend opdrijven van de arbeidskosten uiteindelijk consequenties heeft. Zolang de productiviteitsstijgingen groter zijn dan de arbeidskostenstijgingen vormt de Nederlandse arbeidsmarkt geen probleem. Het vormt wel een probleem wanneer er beperkte economische groei is en een hoge werkloosheid. Er is dan juist behoefte aan banen in plaats van productiviteitsstijging. Of: mensen aannemen voor simpele baantjes in plaats van computers. In management termen heet dit: we gaan voor een flexibel korte termijn scenario van handjes in plaats van een lange termijn scenario met een return on investment op automatisering. De

benodigde reserveringen zijn lager, wat aansluit bij het hedendaagse cashflow denken. De enige eis is dat er een bepaalde lange termijn zekerheid moet zijn op flexibele en goedkope arbeid.

Het flexibel maken van de arbeid houdt in dat werknemersrechten moeten worden afgebroken. Dit houdt concreet in dat de ontslagvergoeding verdwijnt, het minimum loon worden verlaagd naar het Europese en Amerikaanse gemiddelde van € 5,80 per uur (vergelijk Nederland: €8,66 per uur) en de bijstand wordt afgeschaft om de beloning op niet-werken af te schaffen. Het aantal vakantiedagen wordt verlaagd naar vijftien dagen per jaar voor de eerste 5 arbeidsjaren bij een werkgever en de extra vrije dagen voor oudere werknemers waarvoor iedere rationele grond ontbreekt worden afgeschaft. Het aantal geaccepteerde ziektedagen per jaar dat iemand betaald krijgt wordt gemaximaliseerd op het wereldwijde gemiddelde van vijf dagen. Op dit moment is het gemiddelde in Nederland bijna 9 dagen, terwijl het gemiddelde in Azië slechts iets meer dan twee dagen is. We voelen ons in Nederland snel ziek.

Door deze voorgestelde flexibele manier van omgaan met arbeid kunnen werkgevers, wanneer ze daarvoor de kansen zien, per direct mensen aannemen met de optie om iemand zonder kosten weer op straat te zetten bij niet-functioneren of veranderende marktomstandigheden. De relatie werkgever-werknemer zal hierdoor waarschijnlijk verharder en hiërarchischer worden. Op grote politieke thema's is het belangrijk om argumenten met elkaar uit te wisselen vanuit de poldergedachte; deze manier van werken besmet onterecht ook veel organisaties, waardoor besluitvorming niet plaatsvindt en de snelheid van opereren in de hedendaagse matrix organisaties tot stilstand komt. Dit is een indirect gevolg van de opbouw van werknemersrechten: als je immers toch niet ontslagen kan worden om je mening, dan heb je een vrijbrief om overal een mening over te hebben.

Nederland verdient zijn geld voornamelijk in de (financiële) dienstverlening, een sector die de afgelopen jaren flinke klappen heeft gekregen. En de komende jaren gaat de zuid-as het ook nog moeilijk krijgen als vennootschapsbelastingen globaal worden geharmoniseerd op advies van de OECD aan de G20 (BEPS: "Base Erosion and Profit Shifting"). Ons buurland Duitsland heeft door een betere balans tussen de verschillende sectoren waaronder in stand houden van een grote industriële sector aangetoond dat ook op nationaal niveau er risico's gemitigeerd dienen te worden. Dit betekent dat er een hernieuwde aandacht moet worden ontwikkeld voor de primaire en de verwerkende industrie, waarbij voor deze sectoren aangepaste en versoberde werknemers rechten moeten worden ontwikkeld. De kritiek vanuit de vakbeweging zal legendarisch zijn wanneer deze route wordt gekozen: zonder al te veel moeite kan een Facebook viral worden gevisualiseerd waarbij een werknemer van 27 jaar oud (met vijftien vakantiedagen) wordt geschetst die ziek is geworden en daardoor twaalf dagen ziek is geweest. Als gevolg hiervan kan hij slechts een week in de zomer vrij hebben omdat deze persoon ook nog een begrafenis van een vriend wilde bijwonen en twee dagen rond kerst wilde vrij hebben. De simpele vraag blijft echter: waarom zou een werkgever moeten betalen voor een niet productieve werknemer? Dit drijft de kosten op en verlaagt daarmee de concurrentiekracht.

De geïntegreerde aanpak zoals hierboven voorgesteld gaat waarschijnlijk worden doorgerekend door het Centraal Plan Bureau als een politieke partij die durft voor te stellen tijdens dit voorjaar. Of zijn de beroepspolitici inderdaad het contact met werkend Nederland verloren?

*Dr. Rutger van den Noort werkt als vice president bij een Nederlandse multinational in de Verenigde Staten*