

2016: op weg naar een dynamische arbeidsmarkt (Jalta, 11 november 2015)

Het was een klein berichtje in het nieuws drie weken geleden: warenhuis de Bijenkorf heeft in de nieuwe CAO afgesproken dat de toeslag voor werken op zondag van 100% wordt gehalveerd naar 50% en dat het jeugdloon wordt afgeschaft. Wanneer je werkt maakt minder uit. Hoe oud je bent, is niet relevant meer. De principiële gedachte dat de inhoud van de werkzaamheden leidend is voor het salaris, lijkt een stap in de juiste richting. Maar we zijn er nog niet, het is tijd om door te pakken, op naar een dynamische arbeidsmarkt!

Partij van de werkloosheid?

Doordat we in Nederland pretenderen sociale arbeidsverhoudingen te willen hebben, blijven we vasthouden aan veel regelingen uit het verleden die verstikkend werken voor een goed draaiende en flexibele arbeidsmarkt. De toestroom van kansrijke en minder kansrijke vluchtelingen vergroot de noodzaak tot een flexibele en liberale arbeidsmarkt. De Duitse industrie heeft een actieplan op het vluchtelingen thema ontwikkeld; niets dan stilte in Nederland. Naast voortdurende aanbevelingen vanuit instituten als de OECD en de SER, ontstaat er steeds meer druk vanuit de EU binnen het thema "gelijk werk, gelijk loon". Politiek gezien is arbeid ook een van de weinigen thema's waarop de PvdA nog echt kan scoren; In de laatste maanden van het jaar staat een debat gepland in de Kamer met minister Asscher om te praten over dit thema en hieronder volgt de aanbeveling, die zo in een wet om te bouwen valt. Het is tijd voor een complete hervorming van de arbeidsmarkt.

Leeftijdsciscriminatie

Enkele dingen die absoluut normaal zijn om te vragen in Nederland tijdens een sollicitatiegesprek is hoe oud je bent of waar je vandaan komt? En of je "even" iets over jezelf kan vertellen waarbij men bedoelt: ben je getrouwd of heb je al kinderen? Het is overduidelijk dat deze zaken absoluut niet relevant zijn voor het uitoefenen van de baan. Het gaat bij een sollicitatiegesprek om het bevragen van de ervaring in voorgaande banen of opleidingen en hoe deze samen hangen met de baan waarop gesolliciteerd wordt. Het vermelden van leeftijd kan daarnaast beperkend werken voor sollicitanten die een bepaalde leeftijd hebben (te jong of te oud). Aangezien dit cruciaal is, moet er dus wettelijk worden vastgelegd dat het vragen naar leeftijd verboden is, en er moet actief worden bewerkstelligd dat leeftijd en gezinssituatie niet meer op de CV aanwezig is.

Schalen en periodieken

Een tweede punt van aanpassing moet er volgen in de vaak ridicule lengte van schalen en bijbehorende periodieken. In de meeste ambtenaren functies heb je zogenaamde aanloopschalen en bij functioneren volgt dan een promotie naar de "echte" schaal. Binnen de schaal zijn vaak tien tot twaalf periodieken, waarbij ieder jaar een periodiek omhoog wordt gegaan, steeds meer op basis van echt functioneren en steeds minder omdat het jaar simpelweg voorbij is. Dat een ervaren persoon gewaardeerd wordt en iets meer verdient is niet meer dan logisch, de praktijk van soms duizenden euro's verschillen tussen de bodem of topschaal gaat veel te ver. Een drietrapsraket per functie lijkt logischer. Het eerste jaar om de functie te ontdekken en te leren. Het tweede jaar om de functie echt te doen in al zijn facetten en het derde jaar om de functie uit te bouwen. Dan is het tijd voor een volgende baan of anders volgt ten hoogste een inflatiecorrectie. Korte schalen bevordert de mobiliteit, al naar drie jaar wordt het maximum salaris bereikt en niet pas na tien jaar.

Ontslagrecht

Welvaart en beschaving heeft Nederland heel veel goeds gebracht, de balans tussen werkgeverskracht en werknemersbescherming is echter uit balans geraakt. In plaats van dagelijks dankbaar te zijn voor het feit dat je mag werken voor een werkgever, is de wetgeving zo dat de werkgever blij mag zijn met de

werknemers die hij heeft. Met een aanzienlijke werkloosheid voor een groot aantal jaren, wordt het tijd om op te schuiven, de vraagzijde van arbeid is nu cruciaal. Een dynamische arbeidsmarkt houdt in dat je snel mensen moet kunnen aannemen, maar ook dat je snel afscheid kan nemen van werknemers. Dit geldt dan beide kanten op, dus de vaak vastgelegde maand opzegtermijn vanuit de werknemer moet net zo goed verdwijnen. Zowel werknemers als werkgevers moeten hun handen vrij hebben: werken is een onderlinge afspraak dat wanneer de werknemer voor de werkgever werkt er een salaris als tegenwaarde tegenover staat.

Jeugdloon, minimumloon en bijstand

Jongeren minder betalen terwijl ze misschien wel harder werken dan ouderen is volledig achterhaald en zou dus ook landelijk afgeschaft moeten worden. Iets ingrijpender zal de afschaffen van het minimumloon zijn. Dit hoort echter ook bij een flexibele arbeidsmarkt. Zoals het woord "markt" al doet vermoeden is het een kwestie van vraag en aanbod, bij veel aanbod van personeel (dus met een hoge werkloosheid) zal de prijs van arbeid dalen, waarbij een prijspunt zal worden gevonden, waarna de werkloosheid zal afnemen. En bovendien: waarom zou de overheid moeten bepalen dat er een bepaald minimumloon zou moeten zijn als zowel een werkgever als een werknemer overeenkomen dat bepaalde werkzaamheden voor een bepaald tarief worden gedaan? Om het veiligheidsnet uit de marktwerking te halen, zal ook de bijstand grotendeels moeten worden afgeschaft om geen perverse prikkels te krijgen vanuit de bodem van de markt. Voor de kortdurende ellende die zal optreden doordat mensen opeens geen geld meer zullen ontvangen is een transitieplan met kerken, filantropen en stichtingen nodig.

Het concept veertigurige werkweek

In bepaalde productieomgevingen die 24/7 draaien is het vrij logisch om een aantal uren te koppelen aan een functie. Voor de meeste functies echter is het helemaal zo logisch niet meer om te spreken van een veertigurige werkweek. De meeste werknemers vinden het geen enkel probleem om tijdens hun vakantie een urgente werkgerelateerde vraag te beantwoorden of werken in het weekend nog wat. Werkgevers hebben de afgelopen jaren dankbaar gebruik gemaakt van het nieuwe werken om de productiviteit op te schroeven van de werknemers. Kort door de bocht maakt de gemiddelde werknemer veel meer uren dan op papier, zonder dat dit monetair gewaardeerd wordt. Een herbezinning op zo'n uren criterium is nodig. Weglaten lijkt het meest logisch bij de meeste functies: hetgeen wat nodig is om de functie daadwerkelijk uit te voeren is leidend. Ben je op vrijdagmiddag om twee uur klaar, dan ga je naar huis. Moet je een klus afmaken, dan werk je 's avonds door.

Vluchtelingen en werk

Zoals eerder betoogd op deze website is het cruciaal voor vluchtelingen die in Nederland aankomen om snel bij te dragen aan het arbeidsproces van Nederland om twee belangrijke redenen. De eerste reden is dat dit qua integratie en stimulans voor de vluchteling het beste is: stilzitten en vervelen wordt niemand beter van. De tweede reden is dat de kosten die worden gemaakt voor de opvang kunnen worden terugbetaald, direct of via belastingen. Het moet dus wettelijk mogelijk worden gemaakt om direct te kunnen werken bij aankomst in Nederland. Dit werk moet echter geen belemmering gaan vormen voor de beslissing van de IND of de implicatie daarvan. Of iets duidelijker: als de IND uiteindelijk besluit om tot terugkeer over te gaan, dan verliest deze persoon per direct zijn baan, zonder de uitgevoerde baan als reden om te kunnen blijven te kunnen opvoeren.

Tot slot

De meeste van de beschreven aanpassingen zijn als voorstel niet nieuw. De implementatie hiervan wel. Veel zal afhangen van het moment en de politieke noodzaak om dit thema op te pakken. De belabberde toestand in de peilingen van de PvdA, de blijvende hoge werkloosheid, de aanwezigheid van een liberale coalitiepartner, de toestroom van grote aantallen vluchtelingen en simpelweg de potentiële

nalatenschap van Asscher zijn veel groene stoplichten om dit volgend jaar dan eindelijk toch voor elkaar te kunnen krijgen. Of is dit te optimistisch voor het aanwezige leiderschap in Den Haag?