

De mythe van het tijdelijke contract

Op 14 november 2017 voerde econoom Prof. Dr. Barbara Baarsma, kroonlid van de SER, tijdens de jaarlijkse Cele-lezing in Zwolle een pleidooi voor een forse toeneming van de scholingsinspanningen. Zij hield het publiek een vijf-puntenplan voor waarbij afschaffing van het vaste contract en iedereen een tijdelijke baan van ca 5 jaren een essentieel speerpunt was. De titel van haar lezing verwijst daar naar: *”Voorbij de mythe van baanzekerheid en het vaste contract, op weg naar werkzekerheid”*.

Ik was bij deze lezing aanwezig en heb aan haar de vraag gesteld of zij daarmee niet op weg was naar een samenleving en werkorganisaties waarbij *”the survival of the fittest”* de belangrijkste waarde gaat worden. Het antwoord van mevrouw Baarsma draaide om deze uitspraak van mij heen.

Veel mbo beroepen gaan verdwijnen

Ik deel de analyse van mevrouw Baarsma dat veel mbo beroepen in de komende 10 jaren gaan verdwijnen door verdergaande automatisering en robotisering. Er is nog wel groei in banen met een hogere opleiding en in een lagere opleiding. Maar de grote middengroep krijgt het te verduren. Veel banen gaan verloren en er zal in de samenleving en grote inspanning voor omscholing gevraagd gaan worden. Verder is de constatering juist dat veel werknemers zich nauwelijks bewust zijn dat hun beroep kans loopt te verdwijnen en zijn ook zeer beperkt gemotiveerd om het initiatief te nemen voor een studie waarbij hun baankansen in de toekomst veilig gesteld worden.

Verzekering tegen kennisveroudering

Onderdeel van haar vijfpunten plan is een verplichte collectieve verzekering voor bekostiging van omscholing tegen kennisveroudering. Als startkapitaal voor deze verzekering noemt zij dat de ruim duizend subsidiepotten die via cao-onderhandelingen voor scholing kunnen worden ingezet. Dat lijkt me ook een goed voorstel. De organisatie- en ontwikkelingsfondsen van de sociale partners worden nu onderbenut mede door hun beperking dat zij voor scholing binnen de branche zijn bedoeld.

Iedereen een tijdelijke baan van vijf jaar

De vaste baan verdwijnt volgens Prof. Baarsma voor iedereen tegelijk. Dat kan alleen maar door een nieuwe wet waarbij tegelijk opgemerkt moet worden dat deze op zeer gespannen voet staat met Europees arbeidsrecht. Maar goed, laten we deze juridische hobbel voor het betoog even terzijde stellen.

Op pagina 34 schrijft mevrouw Baarsma over het vijfjaarcontract het volgende: *”Tegen de tijd dat het contract afloopt, worden werkenden gedwongen om de balans op te maken: vind ik deze baan nog leuk? Ben ik nog even productief als een paar jaar geleden? Welke vaardigheden mis ik? Ook de werkgever wordt bij de les gehouden. Als het contract afloopt, vraagt deze zich af: ben ik nog aantrekkelijk genoeg als werkgever? Daag ik de werknemer nog wel genoeg uit? Bied mijn bedrijf voldoende doorgroeimogelijkheden? Op die manier worden werkenden voortdurend gestimuleerd om te investeren in hun arbeidsproductiviteit en blijven ze aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt. Er worden werkgevers gestimuleerd om een leven lang leren te ondersteunen. Het streven is niet langer baanzekerheid maar werkzekerheid.”*

Direct daarna komt de motivering: *”Begrijp me goed: voor mij is het vijfjaarcontract geen doel op zichzelf, maar een middel om mensen te prikkelen om te blijven investeren in hun kennis en vaardigheden. In alle debatten die ik heb gevoerd, heb ik nog geen beter middel langs zien komen om mensen daadwerkelijk weerbaar te maken op de arbeidsmarkt van de 21^{ste} eeuw. Andere oplossingen geven onvoldoende prikkel om te investeren in menselijk kapitaal.”*

Pretpakket zorg voor veel vrachtwagenchauffeurs

De titel van dit krantenbericht van 21 november 2017 op PZC.nl trok mijn aandacht. Er was in 2015 door werkgevers met instemming van de vakbonden in de Transportsector een actie gestart om 2000 zij-instromers als vrachtwagenchauffeurs aan te trekken. Dat is een groot succes geworden omdat 2600 chauffeurs zijn opgeleid en geworven. De kosten van deze chauffeursopleiding varieert van 5000 tot 7000 euro. Deze werden voor 80% vergoed door het sectorfonds; 10 % van de kosten moest de werkgever inleggen en resterende 10% door de zij-instromer. Verder werd een baangarantie afgegeven.

Dit voorbeeld laat zien dat een succesvolle omscholing naar en mbo-beroep waar voldoende werk in is op grote schaal nog steeds mogelijk is zonder dat er een wetgever aan te pas komt. Kenmerkend zijn een gevoel van urgentie bij de sociale partners om een cao scholingsfonds in te zetten, een baangarantie van en beperkte eigen bijdrage van de werkgever en een bescheiden bijdrage van 500-

700 euro van de zij-instroomer zelf. Met deze ingrediënten kan ook een omscholing in andere mbo-beroepen en sectoren een succes worden.

Omscholen naar een heel ander beroep kost veel geld. Ik vrees dat de kosten van ca 6000 euro om vrachtwagenchauffeur te worden lager dan het gemiddelde bedrag voor omscholingskosten is. Er zijn bovendien ca 1.5 miljoen gezinnen met problematische schulden in Nederland. Veel van deze groep hebben te maken met een loonbeslag op hun salaris of uitkering. Waar halen deze mensen het geld vandaan om naast hun vaak bescheiden salaris of uitkering dit te bekostigen? Zelfs een eigen bijdrage van ca 600 euro in de kosten van omscholing zal voor hen dikwijls een onoverkomelijke belemmering zijn. Inzet van collectieve middelen uit sectorfondsen of een verzekering is daarom onvermijdelijk.

Beperkte zelfredzaamheid

De overheid gaat uit van een te grote inschatting van de zelfredzaamheid van de burger. De Nationale Ombudsman maakt in zijn jaarverslag van 2016 "*Wie niet past, loopt vast*" daar een zeer kritische notitie over. Daarbij speelt onder meer laaggeletterdheid en complexiteit van de regelgeving een rol. De WRR maakt in het onderzoeksrapport van 24 april 2017 onder de titel "*Weten is nog geen doen*" ook de constatering dat er een behoorlijk verschil bestaat tussen wat de overheid van burgers verwacht en wat deze daadwerkelijk aankunnen. Interessant is daarbij hun introductie van het beroep "*doenvermogen*". Dat is het vermogen om het hoofd koel te houden, vast te houden aan goede voornemens en tijdig op de juiste wijze in actie komen. Dit zijn mentale vermogens die veel mensen volgens de WRR ontberen. Zij pleiten voor een realistisch beleid omdat de slogan "juiste kennis leidt tot juiste daden" vaak niet opgaat.

Prof. Dr. Baarsma doet aan deze overschatting van de zelfredzaamheid van de burger mee. Zij gaat er immers van uit dat in de cyclus van vijfjaarcontracten de werknemer in staat is zijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor zijn werkkansen binnen of buiten het bedrijf of instelling op peil te houden. En dat voor de werknemers op mbo-niveau daarvoor hen de bedreigingen van verlies van banen door automatisering en robotisering het zwaarst treft.

Doenvermogen van werknemers

Veel werkgevers en werknemers werkzaam in het MKB of overheid hebben bij benadering geen idee welke werkwijzen en beroepen vervallen door automatisering of robotisering. En al helemaal niet op welk moment dat zal zijn. Het is al heel wat als een halfjaar te voren het globale plaatje van de werkorganisatie duidelijk is voor een werkgever wanneer een robot in bedrijf kan worden genomen. Dan nog is vaak niet duidelijk welke werknemers alsnog nodig blijven om deze technologische verandering in te voeren en daarna deze te bedienen. M.i. zou een werkgever minimaal twee jaren voor invoering met de werknemers het verval van hun beroep moeten communiceren. Dan is er nog tijd voor adequate omscholing. Met het schrappen van het vaste contract om van alle werknemers te verwachten zich bij te scholen of om te scholen voor werk dat niet ingehaald wordt door automatisering of robotisering is deze onwetendheid over de noodzaak en timing funest. Het is weggegooide inspanning en geld om te leren en te betalen voor omscholing voor een beroep die over een aantal jaren daarna ook weer gaat verdwijnen. Duidelijke en precieze voorlichting over welke taken en beroepen vervallen is dus zeer gewenst.

Goede kennis wanneer hun verval doet is dus een eerste vereiste om het doenvermogen van werknemers te activeren.

Er zijn ook allerlei life-facts die het doenvermogen van werknemers om actief zich om- of bij- te scholen fors beperken. Denk aan mantelzorg, zorg voor kinderen, een echtscheiding, financiële problemen, werk dat teveel energie vreet, traumatische ervaringen uit de schooltijd etc, etc, etc. Dat zijn allerlei reëel te nemen redenen om geen studie te beginnen. Voor een deel kan dat verlicht worden door afspraken –bijvoorbeeld in de cao – te maken dat de omscholing grotendeels tijdens werktijd kan. Ook kunnen de kosten maar voor een beperkt deel gedragen worden door de werknemers zelf. Zelfs al zouden de werknemers weten wanneer en waarin zij zich moeten om- of bijscholen zal hun doenvermogen tekort schieten om dat ook daadwerkelijk uit te voeren. Het is een overschatting van het doenvermogen werknemers dat een tijdelijk contract dat zal doorbreken. De slogan "*juiste kennis leidt tot juiste daden*" gaat immers vaak niet op. Het lijkt me realistisch dat als uitgangspunt van beleid te nemen.

Leven lang leren

Het effect van de automatisering en robotisering op arbeidsmarkt zal naar verwachting groot zijn. Een leven lang leren is voor veel functies dan ook noodzakelijk. Werkgevers investeren nauwelijks in

werknemers met een tijdelijk contract en al helemaal niet in ingeleend personeel of oproepkrachten. Dat pleit niet voor afschaffen van het vaste contract. Ook de 50-plus werknemers krijgen van de werkgevers beduidend minder vaak een aanbod voor scholing. De statistieken laten deze ontwikkeling duidelijk zien. Een cultuurverandering bij de werkgevers is dan van groot belang.

Een baangarantie is ook fundamenteel gegeven; dat verklaart een deel van het succes van de omscholing van de zij-instromers van de vrachtwagenchauffeurs. Zicht op een baan na omscholing is een krachtige motivator zeker voor de grote groep mbo-ers die geen studiebol hebben. Ook dat kan voor het MKB slechts onderneming overstijgend niveau geregeld worden, via een cao afspraak of een regeling (door financiële sturing) opgelegd door de overheid.

Het mbo-onderwijs kan zich ook meer verbinden met de werkenden die reeds lang van de schoolbanken vertrokken zijn om die weer binnen te halen. Nu stopt hun belang als de student zijn diploma na de vierjarige opleiding heeft behaald. Hun verdienmodel zou niet alleen geënt moeten worden op een rijksbijdrage na het behalen van een diploma. Regionaal zouden de mbo-scholen omscholings- en bijscholingsarrangementen samen met cao-partijen en werkgevers kunnen maken om een leven lang leren ook daadwerkelijk vorm te geven.

Vast contract is noodzakelijkheid ons arbeidsbestel

Het schrappen van de het vaste contract is een veel te ver gaand middel om omscholing te stimuleren. Er zijn nog genoeg wel motiverende maatregelen als hiervoor genoemd te ontwikkelen en in de praktijk uit te testen.

Prof. Dr. Baarsma maakt zich zorgen over de verzwakkende positie van werknemers in de arbeidsverhoudingen. De loongroei blijft achter bij de stijging van de arbeidsproductiviteit. Op pagina 22 van de Cele-lezing schrijft zij: *”De onderhandelingspositie van werkenden is daarnaast verslechterd door de dikkere flexibele schil. Mensen in deze laatste groep hoeven immers niet direct te vrezen voor hun baan als ze beginnen over hun salaris”*. Met iedereen een tijdelijk contract te geven van vijf jaar verslechterd de onderhandelingspositie van de werkenden nog meer. De verleiding voor de werkgevers wordt erg groot om aan een groot deel van hun werknemers na afloop van het vijfjaarcontract aan te geven dat een volgende vijfjaarcontract slechts mogelijk is tegen lager loon. Zeker voor de oudere werknemers of degenen meteen wat zwakkere gezondheid. Geen wettelijke regeling of cao-afpraak kan dat loonvoorstel voor een nieuwe contract tegenhouden.

Naast deze verdergaande onbalans in arbeidsverhoudingen geeft het vijfjaarcontract voor iedereen ook veel stress en onderlinge na-ijver. Een nog verdergaande stijging van het aantal burnouts is voorspelbaar. Ook misstanden durven niet meer gemeld te worden uit vrees voor het niet verkrijgen van een volgend contract. Het vaste contract is een sociale en economische noodzakelijkheid voor ons arbeidsbestel.

Conclusie

Oud-minister Asscher van SoZaWe, noemde het voorstel om de vaste contract af te schaffen een gifpil voor de arbeidsverhoudingen. Ik ben het met hem eens dat we dat dit moeten doen. Het is een slecht idee en schept een samenleving waar de norm wordt dat alleen de sterksten overleven. Bijscholing en/of omscholing naar een ander beroep is voor velen nodig, maar we gooien met de afschaffing van het vaste contract het kind met het badwater weg.