

H O O F D E N & Z I N N E N

Iedereen in loondienst bij de overheid!

Er worden heftige discussies gevoerd over de toekomst van de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en verwante zaken als de noodzaak van flexibilisering. In deze discussies worden de belangen en verlangens van werkgevers, werknemers en werklozen vaak als tegenover elkaar staand voorgesteld.

Zo willen werkgevers zich zo veel mogelijk kunnen concentreren op rationele productieprocessen om de winsten van hun bedrijven zo groot mogelijk te maken. Zij wensen zo min mogelijk verantwoordelijkheid te dragen voor de scholing en financiële zekerheid van werknemers. Verder willen ze de hoeveelheid arbeid nauwkeurig op de behoefte kunnen afstellen om de loonkosten zo laag mogelijk te houden. Werknemers daarentegen willen goede arbeidsomstandigheden. Ze wensen dat hun veiligheid, gezondheid en welzijn gewaarborgd worden. Verder willen zij de zekerheid dat ze een volwaardig inkomensniveau kunnen bereiken en willen ze optimale ontplooiingsmogelijkheden waaronder scholing. Werklozen willen over voldoende koopkracht beschikken ook als ze geen betaalde functie kunnen vervullen.

Een fundamenteel ander stelsel

Het ontwerpen van een stelsel dat volledig aan de eisen van alle partijen tegemoet zou komen is van

gemeenschappelijk belang, maar wordt door de meeste mensen als een utopie beschouwd. Zo wordt gedacht dat een flexibeler arbeidsmarkt leidt tot variabelere werktijden en meer financiële onzekerheid van een werknemer. Ook wordt verwacht dat de verdeling van het beperkte aantal arbeidsplaatsen leidt tot inkomensdaling van de huidige werknemers. Hierdoor hebben werknemers en werklozen een tegensrijdig belang.

Ik wil hieronder een stelsel schetsen dat voor werkgevers, werknemers en werklozen tegelijk optimaal is. Doelinden die als onverenigbaar worden beschouwd worden door enkele essentiële maatregelen tegelijkertijd gerealiseerd. Ik noem vier maatregelen.

1. Elk bedrijf krijgt het recht alle werknemers op projectbasis aan te nemen.

Wat lost dit op? Het bedrijfsleven wil overtollige werknemers zo snel mogelijk kunnen ontslaan om de loonkosten zo laag mogelijk te houden. Aan deze behoefte van het bedrijfsleven kan eenvoudig tegemoet worden gekomen. Het wordt aan de werkgever overgelaten een nauwkeurige inschatting te maken van de duur, inhoud en kosten van een project. Elk bedrijf kan dan overbodig geworden werknemers soepel laten vertrekken. Ontslagprocedures worden dan immers overbodig.

De verkregen vrijheid voor bedrijven zal, zonder extra maatregelen, onrust onder de werknemers veroorzaken omdat zij

geen garantie op een regelmatig en volwaardig inkomen hebben. Veel mensen zullen namelijk slechts voor een korte termijn een arbeidscontract hebben en lange perioden kennen waarin ze niet deelnemen aan het arbeidsproces en dus geen of een te laag inkomen hebben. Om de sociale zekerheid van werknemers te realiseren moeten dus extra voorzieningen worden getroffen.

Een van de taken van de overheid is zorg te dragen voor de bestaanszekerheid van haar burgers. De overheid richt, om dat te garanderen, een soort stichting 'Arbeid' op, waarbij elke volwassene het recht heeft in loondienst te treden.

2. De overheid geeft elke volwassene Nederlandse staatsburger het recht in loondienst van de stichting 'Arbeid' te treden.

Elk lid van de beroepsbevolking zal door deze tweede maatregel kunnen rekenen op een functie in loondienst van het bedrijfsleven, de overheid of de genoemde stichting zonder verplicht te worden een dienstbetrekking aan te gaan.

Het inkomen dat een volwassene in loondienst van de stichting zal verdienen, moet dan echter aan een aantal eisen voldoen om enkele sociale en economische doelstellingen te bewerkstelligen. Ten eerste moet het prestatie-afhankelijk zijn. Mensen worden dan geactiveerd en gestimuleerd zich te ontwikkelen en zullen dus creatiever, effectiever en efficiënter werken. Ten tweede moet de werknemer voldoende kunnen verdienen om

H O O F D E N & Z I N N E N

zichzelf met dit inkomen te onderhouden.

Om te zorgen dat het bedrijfsleven en de overheid ook voldoende aanbod van geschikte arbeidskrachten hebben, moeten de burgers die bij de stichting in dienst zijn, aan hun beschikbaar gesteld worden.

3. De derde maatregel biedt de nationale arbeidsorganisatie daarom de mogelijkheid op de arbeidsmarkt te functioneren als een detachingsbureau.

Een bedrijf kan bij de stichting vragen om arbeidskrachten en krijgt deze tegen een prijs op maat geleverd. De stichting moet uiteraard werknemers alleen detacheren aan bedrijven die voldoen aan bepaalde veiligheids- en milieu-eisen.

Om de inkomens van de werknemers in dienst van de stichting in alle gevallen te kunnen betalen, moet een vierde maatregel worden getroffen. Er moet namelijk een eventueel tekort gefinancierd worden dat niet verkregen is door detachering. Financiering door de overheid geeft de mogelijkheid dit tekort aan te vullen.

4. De stichting 'Arbeid' moet dus door de overheid gefinancierd worden om een eventueel tekort te betalen.

Nu een viertal maatregelen is beschreven, kan worden aangevoerd dat in dit nieuwe stelsel de verschillende belangen van werkgevers, werknemers en werklozen goed harmoniëren.

Werkgevers kunnen op maat arbeidskrachten lenen en hoeven geen verantwoordelijkheid te dragen over de financiële zekerheid, werktijden en scholing van werknemers. Ook hoeven zij niet te zorgen voor de werkgelegenheid onder bepaalde groepen zoals gehandicapten, allochtonen of langdurig werklozen. De 'stichting' is verantwoordelijk voor deze zaken.

De behoeften van de werknemers worden ook vervuld. Zij hebben immers recht op veilige en menswaardige arbeid en werktijden en kunnen – bij voldoende prestatie – rekenen op een volwaardig inkomen.

Uiteraard bestaat in het beschreven stelsel geen onvrijwillige werkloosheid meer. De werkgelegenheid en de participatie op de arbeidsmarkt zijn bovendien niet meer conjunctuurgevoelig. Het stelsel heeft veel meer voordelen. Zo kan een tweedeling

worden voorkomen tussen werknemers in dienst van de stichting en arbeiders in (directe) loondienst bij het bedrijfsleven, want de overheid kan wettelijk bepalen dat het uurloon van de laatste groep mensen voor alle bedrijfsactiviteiten bijvoorbeeld twee keer zo hoog is als die van de eerstgenoemde groep. Het bedrijfsleven zal er dan naar streven mensen bij de stichting te lenen; diezelfde mensen van de vrije arbeidsmarkt halen is namelijk onnodig duur.

De laatstgenoemde wettelijke bepaling kan ook dienen om het milieu optimaal te beschermen. Bedrijven die niet voldoen aan gestelde milieu-eisen kunnen geen mensen van de stichting lenen en moeten dus de hogere uurlonen betalen.

Samenvattend, een stelsel als hierboven geschetst leidt tot de ideale situatie van een optimale afstemming van de belangen van de verschillende maatschappelijke groeperingen en daarbij tot de bescherming van het milieu.

ASTRO THOLEL
wiskundige te Nijmegen (in samenwerking met Anton den Boer en Peter de Kort)

