

Alexander Rinnooy Kan,
voorzitter AAVN-denktank arbeidsmarkt

Een systeem waar
niemand blij mee is

De arbeidsmarkt en de bijbehorende regelgeving zijn inmiddels zo ingewikkeld, dat niemand er meer blij van kán worden. Als voorzitter van de AAVN-denktank arbeidsmarkt probeert Alexander Rinnooy Kan ideeën te ontwikkelen voor een eenvoudiger en beter systeem.

TEKST

Jannes van der Velde

BEELD

Martin Waalboer

‘Het is een prachtig onderwerp. Eigenlijk draait mijn hele werkzame leven om de arbeidsmarkt. Bij VNO-NCW, in de SER. Heb het thema tegenwoordig als Eerste-Kamerlid ook in mijn portefeuille.’

Beschouwend zoals iedereen hem kent, legt Alexander Rinnooy Kan uit wat zijn bemoeienis is met het denkproject van AAVN rond Nederlands' grootste mogelijke struikelblok: de arbeidsmarkt. En waarom hij ‘ja’ zei tegen het voorzitterschap daarvan. ‘AAVN bundelt veel expertise rond dat thema en heeft een reputatie hoog te houden als het gaat om vooruitstrevende ideeën over arbeid.’ De denktank heeft een simpele opdracht: ontwikkel ideeën die de Nederlandse arbeidsmarkt en daarmee de spelers op die markt vooruit helpen. Een

deadline is er ook: 1 oktober 2018, want dan staan de vruchten van het denkwerk centraal op het AAVN-jaarcongres in Amsterdam.

Komt er ooit een oplossing voor de arbeidsmarkt vraagstukken?

Rinnooy Kan, relativerend: ‘We raken er in ieder geval niet snel over uitgesproken. In het regeerakkoord zie je ook weer de weerslag van de worsteling rond dit thema. De nieuwste wetsvoorstellen – zoals de DBA, over de positie van zzp'ers – zijn gezien de reacties zeker geen eindpunt. De vraag is of er een eindpunt mogelijk is. Een beginpunt is er wel: 1907, toen de eerste arbeidswetgeving werd ingevoerd. Meer dan een eeuw geleden. Dat is op zichzelf geen reden voor

verandering, maar wel een signaal. Die eerste wetgeving was gebaseerd op de klassieke verhouding tussen werkgever en werknemer – nu nog het uitgangspunt – en heeft er gelukkig voor gezorgd dat de vakbonden een positie kregen en dat er een machtsbalans ontstond. Een echt succesverhaal, die wetgeving. Maar we – beter: de vakbonden – moeten zich gezien de ontwikkelingen afvragen of ze in de 21ste eeuw niet een nieuwe rol moeten spelen...’

We blijven aan knopjes draaien, maar krijgen de afstelling nooit goed

Ontwikkelingen?

‘De tweedeling werkgever-werknemer gaat nog maar ten dele op. Nu is er een tussenlaag ontstaan van werkenden die geen echte ondernemer zijn, maar ook geen werknemer. Niet voor niets hebben de zzp'ers zich zowel binnen de werkgevers- als binnen de werknemerskringen georganiseerd. Hun positie is kennelijk niet duidelijk. De wetgeving en het wetgevingssysteem zijn daar niet op berekend – het blijkt uitermate moeilijk om iets te bedenken dat voldoet. We zijn inmiddels toe aan de zoveelste pogingen om de positie van de zzp'er te regelen, en weer blijkt het niet te werken.’

De grootste uitdaging om het systeem te moderniseren?

‘Zonder twijfel de tegenstelling tussen flex en vast. Die is verworden tot onzeker versus zeker – echt een ongewenste situatie. In Nederland hebben we het grootste verschil in zekerheid van de hele wereld. Ja, in Duitsland is vast nog vaster en in de Verenigde Staten is flex nog flexibeler. Maar hier is het verschil het grootst.’

‘De spanning en de consequenties die dat oplevert, zijn te groot. Er is geen sprake van een keuze of een dilemma, maar van twee tegengestelde polen. Flex en vast staan lijnrecht tegenover elkaar. En dan heb ik het gemakshalve nog niet eens over al die mensen die in de praktijk door deze arbeidsmarkt worden uitgesloten.’ ‘Let wel: ik ken niemand die het op dit vlak met mij oneens is. Alleen de hoevraag is een probleem: hoe lossen we dit op? Zodra er een mogelijke oplossingsrichting wordt voorgesteld, is iedereen het oneens. Kijk naar de reacties op de eerste voorstellen van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het kan in mijn optiek dus eigenlijk niet anders of werkgevers en werknemers moeten het eens worden. Anders regelt de politiek het en dat betekent pijn lijden.’

Werkgevers en werknemers moeten het eens worden. Anders regelt de politiek het en dat betekent pijn lijden

Tijd voor een nieuwe start, bijvoorbeeld aan de hand van de ideeën die u met dit AWWN-project ontwikkelt?

‘Ha, een verleidelijke gedachte: de ideale arbeidsmarkt ontwerpen en dan helemaal opnieuw beginnen. Maar geen goede vraag, helaas. Hoe je het ook wendt of keert: de veranderingen die dan nodig zijn, zijn onmogelijk te organiseren. Dan doet zich namelijk onmiddellijk het probleem voor dat je iedereen moet bedienen: iedere groep en deelgroep op de arbeidsmarkt moet zich in de veranderingen kunnen vinden.’ ‘Daarmee raken we aan misschien wel de kern van de huidige problemen. De

De tegenstelling tussen flex en vast is verworpen tot onzeker versus zeker – echt een ongewenste situatie

diepste oorzaak. We hebben in de afgelopen jaren, decennia, voortdurend wijzigingen aangebracht om vooral maar iedereen te plezieren. We hebben als het ware voor iedereen een knopje aan de machine gezet. Daardoor hebben we nu veel te veel knoppen. En draai je aan de ene knop, dan moet je meteen ook aan een of meer andere draaien. Anders is het hele systeem ontregeld. Voorbeelden te over: loondoorbetaling bij ziekte. Wat je ook doet, het is nooit goed, althans niet in ieders ogen. Loondispensatie voor arbeidsgehandicapten. Minder gedoe voor werkgevers, maar mogelijk met vervelende inkomenseffecten voor de betrokkenen. Dat moet dan weer gecompenseerd worden. En zo blijven we aan knopjes draaien, maar krijgen we de afstelling nooit goed. Eerlijkheid leidt tot ingewikkeldheid, en ingewikkeldheid hindert eerlijkheid. We hebben een systeem gecreëerd waarmee niemand blij is. Niemand.’

Geen ranglijst van geluk, economisch succes en welvaart of Nederland staat in de top. Waar maken we ons druk om? We kunnen ook zeggen: kennelijk goed geregeld.

‘Nee, *noblesse oblige*. Je mag nooit zeggen dat je bepaalde problemen niet oplost omdat op een ander niveau een uit-

komst goed is. Het blijven reële problemen. De arbeidsmarkt vormt samen met de kapitaalmarkt de ruggengraat van onze economie. We zien momenteel het probleem van de discrepantie tussen vraag en aanbod, in de vorm van grote non-participatie en tegelijkertijd onvervulbare vacatures. En we weten nu al dat als de economie even terugvalt, er weer mensen uitgaan volgens het principe van ‘laatst in, eerst uit’. Erg onbevredigend. En zo zijn er meer deelproblemen die iedereen raken. Ook de werkgevers.’

Het zijn ook werkgeversproblemen?

‘Ja, in brede zin omdat het een maatschappelijk probleem betreft en werkgevers baat hebben bij een stabiele, goed draaiende samenleving. Maar ook in directe zin raakt dit werkgevers. De discrepantie tussen vraag en aanbod raakt hen nu al en heeft een langetermijnspect. Iets anders is dat er enorm is geïnvesteerd in nieuwe technologie, in digitalisering. Waarom zien we dat niet terug in de productiviteitscijfers? Het is een mysterie. Doen we de verkeerde dingen met de technologie, verspillen we tijd met zinloze e-mails en apps? Zou kunnen, maar dat is geen overtuigende verklaring. De voordelen van digitalisering zijn zo groot. Misschien meten we



Alexander Rinnooy Kan

Alexander Rinnooy Kan (1949) maakte als jong academicus een bliksemcarrière in de universitaire wereld die eindigde als rector magnificus van de Erasmus Universiteit Rotterdam in 1991. In dat jaar stapte hij over naar het Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO). Daarna smeedde hij als voorzitter, samen met zijn evenknie Hans Blankert van het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW), de fusie tussen de grootste belangenbehartigers van het bedrijfsleven. Na een aantal jaren als voorzitter van VNO-NCW stapte Rinnooy Kan over naar het bestuur van ING, om vervolgens in 2006 benoemd te worden tot voorzitter van de Sociaal-Economische Raad. Tegenwoordig verdeelt hij zijn werkzame uren tussen het lidmaatschap van de Eerste Kamer, een hoogleraarschap aan de Universiteit van Amsterdam en een aantal kleinere nevenfuncties.

eenvoudigweg de verkeerde dingen als we de arbeidsproductiviteit willen vaststellen en zijn we in werkelijkheid veel productiever dan we meten. Wonderlijk.’

Hoe verder?

‘De conclusie is evident. We moeten toe naar een eenvoudiger en overzichtelijker systeem. Ik heb drie lijnen in mijn hoofd waarlangs dat zou moeten: meedoen, presteren, organiseren. Meedoen betreft de vraag hoe zoveel mogelijk mensen op een goede manier kunnen participeren. Barrières wegnemen, maar ook het vraagstuk rond flex en vast oplossen. Presteren gaat over productiviteit, over de vraag hoe we arbeid zo doelmatig mogelijk kunnen inzetten.’ ‘Organiseren is een verhaal apart. Want daar komen de polderspelers bij kijken

met hun eigen belangen en hun eigen invalshoeken. De polder, de overleconomie, heeft een lange geschiedenis die vlak na de Tweede Wereldoorlog begon met loonbeleid. In de overleconomie is het duidelijk tijd voor een nieuw gesprek tussen spelers die zichzelf heruitvinden. Vooral de positie van de vakbond is zorgelijk. Met de huidige, dalende organisatiegraad wordt het steeds lastiger iets voor en met hen te doen.’

Waar komt u mee op 1 oktober, het AWWN-congres?

‘Geen voldragen plan. Dat is gezien de eerdere analyse volkomen ondenkbaar. Wel nieuwe ideeën en methoden die moeten convergeren naar een eindpunt: een eenvoudiger systeem dat aan de eisen van velen tegemoetkomt.’ ●