

Andere tijden

Gerrit Kreffer

Ik maak deel uit van het gezelschap vijftig-plussers in mijn organisatie met de naam Grije Leeuwen. Zij laten zien dat vergrijzing niet gelijk staat aan prestatievermindering. De groep is bezig met de generatiekloof, leeftijds-discriminatie, kennisoverdracht en coaching. Aan de andere kant van het leeftijdspectrum opereren de vijftendertig-minners verenigd in de groep Booming. Voor hen zijn ontspanning, netwerken en leren sleutelwoorden. Verder zijn daar trainees en stagiairs te vinden voor wie de kennismaking met werk centraal staat. Deze ouderen en jongeren staan in onderling contact en hebben een kritische blik gemeen. Ze verschillen natuurlijk in hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt. De ouderen hebben meestal een vast arbeidscontract en de jongeren vaker (nog) niet.

Puttend uit hun rijke ervaring komen Grije Leeuwen tot allerlei vragen. Wat is bijvoorbeeld het verschil tussen de huidige en de vorige crisis? Mijn antwoord op die vraag is, dat er vroeger meer werd gedaan om werkloosheid te voorkómen. De vorige 'echte' crisis viel in mijn ogen rond 1980. Aanleiding was onder meer de tweede oliecrisis. Het overheidstekort en de werkloosheid liepen ook toen hoog op. In mijn herinnering waren er

veel meer activiteiten rond behoud van werk en herverdeling van het beschikbare werk. Volledige en volwaardige werkgelegenheid was een heilig doel. Een citaat van Thorbecke siert de voorkant van één van de overheidsnota's in die tijd: "Het is de hoogste bestemming eener goede en welvarende huishouding niet dat veel voortgebracht en verworven worde, maar dat elk aan die voortbrenging en verwerving in die evenredigheid deel neme."

Wat werd er dan zoal gedaan? Het ging om behoud van werkgelegenheid in bedrijven waarbij staatssteun in eerste instantie nog geen taboe was. Verder was er een scala aan arbeidsplaatsen- en banenplannen die vaste en tijdelijke werkgelegenheid brachten. De financiering kwam uit publieke gelden maar ook uit de arbeidsvoorwaardenruimte. Het overheidsapparaat moest toen ook bezuinigen maar gegeven een bepaalde ruimte werd alles op alles gezet om 'onderbezetting' en daarmee verlies van werkgelegenheid te voorkomen. Was een vacature of een uitbreiding in de toekomst voorzienbaar, dan kon al direct tot werving worden overgegaan. De wervings- en selectieprocedures werden versneld. Er werden specifieke wervingsacties op jongeren gericht om dit aanbod vroegtijdig te interesse-

ren voor actuele en komende vraag. Daarnaast kreeg een eerlijke verdeling van het beschikbare werk veel aandacht. Ouderen met functioneel leeftijdsontslag moesten echt stoppen met werk, want jongeren waren aan de beurt. De mogelijkheid om met de VUT te gaan werd geschapen. Ouderen hadden toen echter nog geen Zwitserleven-gevoel. Ze werden vooral over de streep getrokken om deel te nemen, omdat een ander dan hun plaats in de wacht kon slepen. Deeltijdarbeid werd bevorderd; niet alleen uit een oogpunt van flexibilisering maar ook om meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Arbeidstijdverkorting in ruil voor loonmatiging had hetzelfde doel.

Het arsenaal aan maatregelen was opvallend, maar ook de passie waarmee deze aan de man werden gebracht. De meeste arbeidsorganisaties waren actief betrokken.

Het waren andere tijden. De maatregelen van toen lijken verouderd. Verergerden ze de crisis niet? We klimmen met onze moderne instrumenten als het meezit volgend jaar alweer uit het dal, hoewel er vooralsnog nog veel werklozen verwacht worden. Jongeren vinden tijdens hun studie geen stageplaats en na afloop geen aansluitend werk. Er is ook verborgen werkloosheid (ZZP'ers, Polen, studenten) en veel organisaties hebben het moeilijk. Mocht het toch echt gaan tegenzitten, dan kunnen we ons laten inspireren door de inventiviteit uit de vorige crisis. Misschien zitten er zaken bij die niet structureel, maar tijdelijk ingezet in een bedrijf of sector wonderen doen. Ik doe wat suggesties.

Steun aan bedrijven was taboe. Maar recent is veel publiek geld gestopt in financiële instellingen. Sommige landen gaan verder. Het lijkt goed voor de werkgelegenheid – ook op Europees niveau – na te gaan hoe de overheid het ondernemingsklimaat meer concurrerend kan maken.

Bij het treffen van maatregelen is een goed uitgangspunt dat de loonkosten gelijk blijven of tijdelijk dalen. De werknemers moeten er wel wat voor terugkrijgen. Arbeidstijdverkorting in een sector of bedrijf ter voorkoming van gedwongen ontslagen of voor behoud van werkgelegenheid is dan een optie; niet structureel, maar voor een afgesproken periode. Is er geen sprake van verminderde vraag naar de producten of diensten, dan is loonmatiging in ruil voor een vorm van winstdeling een optie. De positie van jongeren gaat iedere arbeidsorganisatie aan. Biedt stagiairs een plaats, creëer zo mogelijk extra stageplaatsen. En maak ruimte voor jongeren die klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Zij brengen nieuwe kennis en vaardigheden in (het nieuwe werken) en maken het makkelijker aansluiting te houden met de op termijn weer krappe arbeidsmarkt. In de bedrijven waar ontslagen noodzakelijk zijn zou men zich moeten afvragen of jonge en tijdelijke arbeidskrachten het haasje moeten zijn. Geef jongeren ruim baan in het diversiteitsbeleid.

Als de nood aan de man is zal er vast solidariteit tussen werknemers blijken te bestaan. Wie weet wat Grijs Leeuwen nog voor de Booming generatie kunnen betekenen!

Drs. G. Kreffer is strategisch kennisadviseur op het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en redacteur van het *Tijdschrift voor HRM*.