

Ontslagbescherming

Elke generatie heeft haar eigen trauma's en voor de mijne was dat de economische crisis van de jaren tachtig. Nog steeds worden mijn generatiegenoten en ik door potentiële werkgevers een beetje weifelend bekeken vanwege een 'wonderlijk', 'brokkelig' dan wel 'onsamenhangend' c.v. Wij moeten dan uitleggen dat het niet onze vrije weloverwogen keuze was om twee hbo opleidingen of universitaire studies na elkaar te doen, allerlei archiefklusjes te verrichten via een uitzendbureau voor werkloze historici, of onze onderwijs carrière te beginnen met drie uur lesgeven aan een scholengemeenschap in Alphen aan den Rijn, twee uur doceren in Zoetermeer en vier uur op weer een ander college in Rijswijk. We moeten uitleggen dat we ons midden jaren tachtig echt niet konden specialiseren in de politiek van het midden-oosten, of werkwoordsvervoegingen in het oud-Grieks met voorbijzien van alle andere onderwerpen; wij waren allang blij als we voor langere tijd van de straat waren en in veel gevallen betekende dit dat wij onze voorkeuren moesten aanpassen aan de vraag van werkgevers.

De arbeidsmarkt deed zich aan ons voor als een gesloten vesting. De generatie voor ons was binnen, die had echte banen met een fatsoenlijk aantal uren, sociale zekerheid, pensioenopbouw en ontslagbescherming. Wij moesten het doen met wat gekruimel in de marge.

De economische recessie van begin 21^{ste} eeuw is gelukkig minder hevig dan die in de jaren tachtig. Niettemin is de arbeidsmarkt ook nu voor veel jonge mensen een moeilijk te bestormen fort, dat bezet wordt gehouden door dertigers, veertigers en vijftigers, die vallen onder riant CAO-regelingen met onwaarschijnlijke hoeveelheden adv-dagen, zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof, bijdragen aan de kosten van kinderopvang en dan zwijgen wij nog over lease-auto's, mobieltjes van de zaak en dertiende maanden. Het is buitengewoon lastig om daar als nieuwkomer tussen te komen. Werkgevers hebben immers niet de vrijheid zittend personeel in te ruilen voor nieuwe talenten, hoe goed en gemotiveerd de nieuwkomers ook zijn.

Tegen deze achtergrond valt het te prijzen in GroenLinks en de Partij van de Arbeid dat men een debat wil voeren over de zin en onzin van ontslagbescherming, door een PvdA werkgroep onder leiding van Eerste Kamer fractievoorzitter Han Noten omschreven als een "permafrost" in de arbeidsmarkt. Noten en de zijnen verwachten veel van een "activerende ontslagbescherming": een werkgever mag een werknemer ontslaan als hij heeft geïnvesteerd in diens "employability". In het manifest *Vrijheid eerlijk delen* van Femke Halsema wordt zonder meer gepleit voor een versoepeling van het ontslagrecht om de dynamiek op de arbeidsmarkt te vergroten.

Vanuit een optiek van verdelende rechtvaardigheid is er veel te zeggen voor een soepeler ontslagrecht. Voor we ons echter halsoverkop storten in daartoe strekkende wetswijzigingen is het wel goed om stil te staan bij de moreel-sociologische gevolgen van een soepele, dynamische arbeidsmarkt. Zullen werknemers minder collegiaal worden als zij voortdurend onzeker zijn over hun eigen baan en permanent moeten werken aan hun eigen employability? Zal ooit nog iemand een baas durven tegenspreken als de baas iedereen die hem niet zint de laan uit kan sturen?

Het leven in een arbeidsmarkt met een soepel ontslagregime wordt op fascinerende wijze beschreven door Barbara Ehrenreich in haar nieuwe boek *Bait and Switch. The (Futile) Pursuit of the American Dream*. Ehrenreich deed onderzoek naar het wel en wee van middenklasse Amerikanen die gedwongen zijn permanent te werken aan hun "employability". Er bestaat in de VS een woud van trainings- en adviesbureau's waar

ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers kunnen leren hoe zij hun c.v. moeten “upgraden”, hoe en waar zij kunnen netwerken (overal, zorg dat je altijd op je paasbest gekleed bent, ook de jogger naast je in het park is immers een potentiële nieuwe baas), hoe zij moeten denken over hun werkloosheid (je bent niet werkloos, je bent in een transitieperiode, waarin je werkt aan je “skills” ; in deze transitieperiode ben je op zoek naar de ultieme opening in de arbeidsmarkt, die precies datgene biedt waar jij aan toe bent in deze fase van je carrière). Bovenal moeten de werklozen of aanstaande werklozen leren hoe zij zichzelf moeten verkopen. Als dat niet lukt ligt het niet aan de economie, aan de arbeidsmarkt of aan de vooroordelen van personeelsfunctionarissen, dan ligt het aan de afgewezen kandidaat zelf, die zijn 500 uitgestuurde c.v.’s blijkbaar niet wervend genoeg heeft weten te maken, die onvoldoende heeft geïnvesteerd in zijn uiterlijk, of onvoldoende coaching heeft ingekocht bij het trainings- en adviesbureau.

De economische crisis van de jaren tachtig was geen feest. Maar het was voor mij en mijn generatiegenoten wel duidelijk dat het allemaal niet onze schuld was. Wij hoefden ons onze dertigste afwijzingsbrief niet persoonlijk aan te trekken, wij mochten het treurig vinden dat we met onze hbo opleiding of universitaire studie voorlopig niets konden doen, we hoefden niet krampachtig de schijn op te houden. Misschien is het een goed idee om de nieuwe linkse plannen niet alleen economisch te laten doorrekenen maar ook te laten doorlichten op hun ethische gevolgen.

© Margo Trappenburg 2005