



Maar voor diegenen onder ons die wat dieper in de materie duiken, willen de zaken er wel eens een stuk gecompliceerder uitzien. Over welke arbeider spraken wij eigenlijk in de inleiding? Zoals bij zoveel dingen valt er het nodige te differentiëren tussen groepen op de arbeidsmarkt. En zoals zo vaak brengt dat de noodzakelijke nuance met zich mee.

Het probleem van het huidige ontslagrecht is vrij eenvoudig: werkgevers willen flexibel met hun personeelsbestand om kunnen gaan. Hiermee kunnen ze hun arbeidsvraag beter laten aansluiten op de conjunctuur, makkelijker nieuwe mensen op de juiste posten zetten en het is goed voor de financiële paragraaf. Met het huidige ontslagrecht is het erg moeilijk om mensen in vaste dienst te ontslaan. Daarbij vermeldend dat mensen in vaste dienst vaak 'witte boorden' zijn met betrekkelijk hoge functies.

Aan de andere kant van de arbeidsmarkt is er nog een probleem. Zijn we op sommige gebieden namelijk niet wat té flexibel met onze werknemers? Werkgevers maken graag gebruik van uitzendkrachten, flexwerkers en tijdelijke contracten. Deze werknemers hebben maar weinig rechten en kunnen in theorie zo eruit worden gegooid, en maar al te vaak in de praktijk. Dat is funest voor de bestaanszekerheid en het werkplezier van dat segment van de beroepsbevolking. Het zal zelfs een negatief effect hebben op het arbeidsaanbod van deze groep werknemers.

VEREFFENING DOOR VERSOEPELING

Hoe relateren deze problemen aan de voornoemde oplossing: het versoepelen van het ontslagrecht? Voor de eerste groep werknemers niet meer dan normaal. Vastgeroeste heren in prima functies zijn een doorn in het oog van werkgevers en de economie als geheel. Er is voor hen zat perspectief; ze kunnen zich laten bij- of omscholen en hoeven voor hun portemonnee niet te vrezen. Maar er is voor deze groep geen prikkel om zich te laten bijscholen, ze zijn van top tot teen beschermd. Alleen al het feit dat ze praktisch niet te ontslaan zijn bewijst dat ze uitermate goed voor zichzelf kunnen zorgen. Een versoepeling van het ontslagrecht is voor deze groep een uiterst effectief middel om te zorgen dat deze groep weer in zijn humaan kapitaal gaat investeren.

Hoe anders is de situatie bij de tweede groep, de uitzendkrachten en de flexwerkers. Als PvdA'er met je hart aan de linkerkant zal je je toch druk moeten maken om hun emancipatie. Deze relatief kansarme groep heeft juist méér bescherming nodig. Werkgevers moeten sneller duidelijkheid geven en minder rotzooien met tijdelijke contractjes, proefperiodes, enzovoorts. Deze groep heeft er baat bij als het ontslagrecht in het algemeen wordt versoepeld, omdat er dan vanwege betere doorstroom meer vacatures komen, en ze makkelijker worden aangenomen omdat werkgevers dan minder moeilijk 'van ze af' komen. In feite wordt de algemene mate van ontslagbescherming naar hun niveau vereffend.

Een groep mensen die niet over het hoofd mag worden gezien is de groep arbeiders in laaggeschoolde functies, maar met een vast contract. Deze mensen, met name als ze vijftig jaar of ouder zijn, komen als ze ontslagen worden ontzettend moeilijk weer aan de bak. Het is erg belangrijk dat zij zich tijdens hun loopbaan blijven ontwikkelen en laten bijscholen, maar de situatie blijft dat dit voor velen niet een reële optie is. Gegeven hun zwakke positie zijn ze niet sterk genoeg om de gevolgen van een versoepeling van het ontslagrecht te dragen.

In dat licht dient zich een bestuurlijk of juridisch probleem aan. Kunnen wij wetten maken voor het ontslagrecht van vaste werknemers en daarin zeggen dat kansarme werknemers onder andere regels vallen dan kansrijke werknemers? Is dat niet in strijd met artikel 1 van de grondwet? En wie gaat dan het onderscheid maken tussen of iemand wel of niet zomaar ontslagen mag worden?

DUIDELIJKE GRENZEN

Dit zijn lastige hindernissen voor een beleidsmaker. Laten we hem de hand reiken. Een oplossing waar je aan zou kunnen denken is het stellen van een bovengrens aan de ontslagvergoeding. Op die manier beperk je de enorme kosten die gemoeid zijn met het ontslaan van een dure vaste kracht, zonder de vergoeding van de minder hoog betaalde werknemers aan te hoeven tasten. Bovendien valt er uiteraard ook nog buiten de overheid verbetering te halen. Bedrijven zouden bij het vaststellen van CAO's beter moeten nadenken over de ontslagclausules. Een werkgever met een beetje sociaal inzicht en maatschappelijke betrokkenheid zal rekening houden met de bovenstaande problemen. Een voorbeeldsituatie is wanneer het geld dat bespaard wordt door het stellen van een bovengrens aan de ontslagvergoeding gebruikt wordt voor het vergroten van zekerheid en scholing van de kansarme werknemers.

Wat ik nog wel wil opmerken is dat een te soepel ontslagrecht het risico op een *hire and fire* mentaliteit met zich meebrengt. Wanneer dit zo zal worden ervaren door werknemers is dat slecht voor hun motivatie en toewijding. Bij gebrek aan motivatie en toewijding zijn dan vervolgens managers nodig om mensen op hun plaats te krijgen, te motiveren en te controleren. Om die reden bestaat bijvoorbeeld de beroepsbevolking van Noorwegen voor 2 procent uit managers en in Canada is dit percentage 13.5 procent. Dit zegt natuurlijk niet dat de arbeidsmarkt van de VS en Canada niet werken, of verwerpelijk zijn. Wat wij willen aangeven is dat wij in Nederland niet naar zo'n *hire and fire* mentaliteit toe moeten. Het past niet binnen onze poldercultuur en het moet in Nederland efficiënter en respectvoller dan dat zijn.

Een andere, veel gehoorde, kritiek is dat versoepeling van het ontslagrecht een toename in onzekerheid veroorzaakt. De economen Vergeer en Dekker beargumenteren dit door óók te wijzen op een daling van motivatie en toewijding. Dit zorgt dan voor een daling van de arbeidsproductiviteit. Wat zij echter vergeten te vermelden is dat elke verzwakking van de positie van kansrijke werknemers een versterking van de kansen voor de groep tijdelijke werknemers is. Wat ons betreft brengt dat, op basis van solidariteit, een betere verdeling van onzekerheid met zich mee.

Onze visie op het ontslagrecht is dat er niet kan worden gesproken voor één type ontslagrecht voor alle werknemers op de arbeidsmarkt. Er moet tussen groepen gedifferentieerd worden en vervolgens keuzes voor deze groepen worden gemaakt. Het ontslagrecht moet enerzijds versoepeld en anderzijds versterkt worden. Dit op pragmatische, economische gronden en om redenen van solidariteit en rechtvaardigheid. 'Neem het maar van ons aan,' als ware het een sollicitant die zijn best heeft gedaan.

DOOR KIDO KOENIG EN SVEN STEVENSON,
WERKGROEP SOCIAAL ECONOMISCH BELEID
WSEB DISCUSSEERT IEDERE EERSTE MAANDAG V/D MAAND IN UTRECHT.
VOOR MEER INFORMATIE ZIE WWW.WSEB.NL