



Beschermen en bewegen

Auteur(s):

Reitsma, A.M.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4263, pagina 533, 30 juni 2000

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

Vorige week verscheen een rapport over de wenselijkheid van een alternatief ontslagstelsel¹. Het vraagt naar de zin van ontslagbescherming en de effecten van de inrichting daarvan op de productiviteit.

Op micro-niveau zorgt goede ontslagbescherming ervoor dat werknemers voldoende prikkels hebben tot investeren in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Daar dit buiten het bedrijf waardeloos is, vraagt investeren om een garantie dat de dienstbetrekking gedurende een redelijke tijd blijft voortbestaan of dat de gemaakte kosten via een vergoeding worden gedekt. Bij ontbering daarvan neemt de investeringsbereidheid van werknemers af en kan hun productiviteit dalen; dat is ook voor werkgevers onwenselijk.

Ook moet ontslagbescherming er via schadevergoedingen of ontslagverboden voor zorgen dat de externe kosten (uitkeringslasten) van ontslag tegen de kosten van behoud van de baan worden afgezet. Gebeurt dat niet dan worden de kosten slechts verplaatst.

Nadeel van bescherming kan zijn dat het de dynamiek van de arbeidsmarkt verlaagt; het tempo waarmee banen verdwijnen en nieuwe banen gecreëerd worden zou kunnen dalen, evenals de mobiliteit van werknemers van baan naar baan. Dit kan ertoe leiden dat de productiviteit op macro-niveau daalt omdat vernieuwing voor bedrijven moeilijker wordt en in mindere mate de juiste man op de juiste plaats komt. Met name in het licht van de nieuwe economie, waar snelle technologische ontwikkeling tot rappe aanpassing noodzaakt, wordt dit argument nogal eens gehoord.

Dat lijkt dan ook een belangrijke inspiratie voor het rapport te zijn, wanneer het stelt dat werkgevers door het systeem van preventieve toetsing in hun ondernemingsvrijheid geremd worden. Dit systeem immers neemt als vertrekpunt dat ontslag verboden is. Bovendien voelen werkgevers zich geremd door de onzekerheid over de uitslag van de toetsingsprocedure en door de duur van de opzegtermijn die in acht moet worden genomen.

De auteurs stellen daarom voor de preventieve toetsing te vervangen door een systeem van repressieve toetsing. In dit systeem is ontslag altijd toegestaan. Aan elk ontslag is echter een wettelijk vastgelegde vergoeding gekoppeld, of het ontslag nu redelijk is of niet, die enerzijds de werknemer compenseert voor gemaakte investeringskosten en anderzijds, omdat de vergoeding eerst geheel of gedeeltelijk moet worden opgesoupeerd voor de werknemer een uitkering ontvangt, ook de externe kosten van een ontslag vermindert. Daarnaast blijft een opzegtermijn bestaan, gerelateerd aan de anciënniteit. De werknemer kan dus vanuit de baan naar werk zoeken en hoeft zijn vergoeding slechts op te gaan eten als hij gedurende de opzegtermijn geen andere baan vindt. Deze dreiging moet hem ertoe aanzetten actief naar werk op zoek te gaan. Tenslotte wordt in het rapport voorgesteld een interne hoorprocedure in te stellen die bijvoorbeeld een ondernemingsraad ruimte geeft om te oordelen over het ontslag en de werknemer mogelijkheden biedt om met zijn werkgever tot een acceptabele uitkomst te komen. Hierdoor en door de vastliggende regels voor vergoeding, kan de gang naar de rechter vaak voorkomen worden, zodat het beroep op de rechterlijke macht daalt.

Het rapport is uitstekend doordacht. Een cruciale vraag is echter wat de voorgestelde oplossing bijdraagt aan een hogere productiviteit. Het rapport geeft zelf al aan dat het regime van ontslagbescherming in de praktijk nauwelijks invloed heeft op het tempo waarmee banen verloren gaan en ontstaan. Een wijziging van systeem zal daarom van weinig betekenis zijn voor de resulterende ondernemingsvrijheid.

Dit geldt eens te meer naarmate de voorgestelde schadevergoeding beter is toegesneden op het vermijden van maatschappelijke kosten en voor gedane investeringen compenseert. Een goed systeem van ontslagbescherming leidt slechts tot een ontslag wanneer de kosten van het in dienst houden hoger zijn dan alle denkbare kosten van het ontslag. Alleen als de rem door schadevergoeding geringer is dan de rem die een optimaal systeem vormt, zal dit een grotere ondernemingsvrijheid opleveren. Daarmee is echter de vraag of de schadevergoeding nog wel bijdraagt aan de efficiëntie.

Het nieuwe systeem legt wel meer prikkels bij werknemers. Die zullen daardoor misschien meer investeren in algemeen menselijk kapitaal terwijl ook investeringen in bedrijfsspecifiek kapitaal door de vergoeding gewaarborgd worden. Dat kan de mobiliteit bevorderen terwijl de productiviteit op bedrijfsniveau in stand blijft. Maar het blijft oppassen. Ten eerste geldt de ontslagbescherming slechts wanneer werknemers al een jaar in dienst zijn. Dit kan een overstap én de investeringen in een nieuwe baan bemoeilijken. Ten tweede zal het in perioden waarin de arbeidsmarkt ruim is, minder makkelijk zijn om ander werk te vinden. De werknemer die geen baan vindt moet de facto zijn vergoeding opeten en ziet daardoor zijn beloning voor investeren in menselijk kapitaal wegsmelten. In slechte tijden zal hij daarom minder geneigd zijn tot investeren.

Daar komt bij dat het voorgestelde systeem de werkgever minder prikkelt om binnen het bedrijf naar herplaatsingsmogelijkheden op zoek

te gaan. Externe mobiliteit gaat dan ten koste van interne mobiliteit.

1 L. van der Geest, I. Koopmans en M. Stavenuiter, *Bescherming en economische efficiëntie; een alternatief ontslagstelsel*, Nyfer, Breukelen, juni 2000.

Copyright © 2000 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)