

Of het van de minister mag?

Elke seconde zijn er wel twee volwassenen die afspreken iets voor elkaar te betekenen, in volle vrijheid en onder volledige informatie. Meestal worden ze er samen beter van. Aan de overheid hebben ze geen boodschap. Het voortbestaan van de mensheid hangt ervan af en het is de kern van de economie.

Als een werknemer en een werkgever in volle vrijheid en onder volledige informatie afspreken dat de een voor de ander zal werken tegen betaling van een afgesproken loon, dan is dat goed voor hen en voor de samenleving. Er worden tussen 'consenting adults' wel gekkere afspraken gemaakt. Als ze bovendien afspreken dat ze op elk moment voor een beter alternatief uit elkaar kunnen gaan, dan moet dat kunnen. Maar in Nederland mogen werkgever en werknemer meestal niet alleen beslissen over het verbreken van een arbeidsovereenkomst. Ze moeten minister De Vries om toestemming vragen, of de regionaal directeur voor de Arbeidsvoorziening, want daar heeft de minister het aan gedelegeerd. Dat is gek, want voor het verbreken van een huurovereenkomst hoeft minister Alders niet ingeschakeld te worden. Gelukkig wil De Vries blijkens een brief van eind december aan de Kamer van die preventieve toetsing van ontslag af. De Ser was in zijn advies uit 1988 voor handhaving van deze toetsing. Maar ik ben het met de minister eens.

Waarom moet de overheid zo zwaar tussenbeide komen? Er zijn hier twee mogelijke gronden voor overheidsinmenging: monopsoniemacht en externe effecten. De economische machtspositie kan erg ongelijk zijn. Het mentale beeld is de barse, dikke sigaren rokende kapitalist in de rechterhoek en de bedeesde, kromliggende werknemer, pet in hand, in de linkerhoek. Wanneer een werknemer zonder alternatief (er zijn geen vacatures) staat tegenover een werkgever met ruime keuze (er zijn veel werklozen) dan heeft de werkgever monopsoniemacht. De zwakke partij wordt gedwongen tot het aanvaarden van minder aantrekkelijke contractvoorwaarden. Ter bescherming van de zwakke arbeidsmarktpartij bouwt de wet een 'redelijkheidstoets' in. Dat is wat de preventieve toetsing van ontslag beoogt te doen: kijken of het ontslag redelijk is en de werkgever geen misbruik maakt van zijn machtsverwicht.

Een tweede grond voor ontslagregulering is het negatieve externe effect, vooral zichtbaar bij collectief ontslag. Wanneer plotsklaps door massaal ontslag honderden nieuwe werkzoekenden op een regionale arbeidsmarkt stromen, dan vermindert dat de kansen op het vinden van een baan voor alle werkzoekenden. Overheidsregulering kan dit negatieve effect op de werkgelegenheidskansen mitigeren door te eisen dat van tevoren informatie wordt verstrekt over dreigend collectief ontslag. Daardoor ontstaat ruimte voor aanpassing, voor herplaatsing, voor zoeken naar een nieuwe baan. Daarom is er een Wet melding collectief ontslag. In Amerika werd

een soortgelijke meldingswet in 1988 ingevoerd en uit onderzoek blijkt dat deze wet een positief effect heeft op het loon in de nieuwe baan. Dat is hoger bij werknemers die vooraf gewaarschuwd worden.

Ontslagbescherming is, net als zonnebrandolie, in vele sterkten beschikbaar. Met meer bescherming wordt de arbeidsmobiliteit lager en verstart de arbeidsmarkt. Hoge ontslagkosten hebben op twee manieren negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Ten eerste wordt het aannemen van een nieuwe werknemer in onzekere conjuncturele periodes een riskante aangelegenheid. Voorzichtige bedrijfsleiders vermijden nieuwe aannames en vangen produktieschommelingen op met zittend personeel en flexibele krachten (bijvoorbeeld uitzendkrachten). Ten tweede wordt door de ontslagbarrière de positie van het zittende personeel versterkt ten opzichte van de werkloze werknemers. De 'insiders' kunnen hogere looneisen stellen, wat een negatieve invloed heeft op de werkgelegenheids-groei en de positie van de 'outsiders'. Uit internationaal onderzoek blijkt dat de werkgelegenheid in landen met hogere ontslagbescherming minder conjuncturele schommelingen vertoont maar tegelijk gemiddeld ook lager ligt dan in andere landen.

Tijdens de jaren tachtig is men de kosten van ontslagbescherming gaan benadrukken ten opzichte van de baten. De brief van De Vries is daar een uiting van. Vaak is bescherming overbodig, neem bij voorbeeld de 'redelijkheidstoets' bij individueel ontslag. Die is nodig bij zwakke werknemers die worden misbruikt door machtige, kortzichtige werkgevers. Maar zijn werknemers zwak en werkgevers kortzichtig? Er zijn arbeidsmarktsituaties waarbij werknemers over behoorlijke alternatieven beschikken. En de meeste werkgevers nemen geen werknemers aan om ze zo snel mogelijk weer te ontslaan maar om ze op te leiden en in te werken tot betrouwbare, vaste, produktieve krachten. In vele gevallen is de machtsverhouding niet asymmetrisch maar lopen de belangen van werkgever en werknemer parallel. Preventieve toetsing van ontslag is dan niet nodig en als het echt fout gaat, blijft de mogelijkheid van een rechterlijke procedure open.

Het is eigenlijk wrang dat werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie het meest profiteren van ontslagbescherming, terwijl de zwakken, de laaggeschoolden, de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de allochtonen en de oudere werknemers uit de boot vallen. Die zitten meestal in de periferie van de arbeidsmarkt met veel minder bescherming of in de werkloosheid. Zo bekeken schiet ontslagbescherming ondanks alle goede bedoelingen precies naast de roos.

J.J.M. Theeuwes