

# Reactie op: Participatie en circulatie

In zijn artikel plaatst Hartog een aantal rake observaties, met name over het bevorderen van grotere deeltijdbanen en over het bestrijden van de armoedeval. In weerwil van het verloop van de recente discussie stelt hij echter ook een aantal drastische wijzigingen in het ontslagrecht voor, zoals het laten vervallen van de preventieve toetsing en het in veel gevallen schrappen van ontslagvergoedingen. Uit zijn tekst blijkt de vooronderstelling dat zijn model goed kan werken bij een goed functionerende (arbeids)markt zonder machtsposities. Maar een dergelijke arbeidsmarkt is vooralsnog een illusie. Hartogs voorstellen voor een ingrijpende herziening van de ontslagbescherming verleggen het evenwicht vergaand naar de werkgever. De werknemer moet worden geprikkeld om te investeren in zijn kennis en de toegevoegde waarde voor de onderneming. Maar waar is de prikkel voor de werkgever om te investeren in de *employability* van de werknemer? Het recept van Hartog is een standaardarbeidscontract van vijf of tien jaar. Partijen moeten in vrijheid onderhandelen over voortzetting. Het gevolg van dit recept is dat de werkgever zijn handen vrij heeft en eisen aan de inzetbaarheid van de werknemer kan stellen, terwijl de werknemer nog meer dan nu de afhankelijke partij wordt. Het verstoren van het evenwicht op individueel niveau werkt sterk door op het collectieve niveau. Werkgevers worden in een comfortabele positie gebracht, terwijl de vakbonden moeten beginnen met het herstellen van de ontslagbescherming via onderhandelingen. Dus de veronderstelling dat ook op dat niveau partijen tot evenwichtige voorstellen kunnen komen is niet realistisch te noemen. Het grote probleem bij de arbeidsmarkt is dat partijen op microniveau gedrag vertonen dat op macroniveau averechts werkt. Dit valt te illustreren met de situatie van oudere werkzoekenden. Op macroniveau willen we als samenleving oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk houden, om hun productiviteit te blijven benutten tot de pensioengerechtigde leeftijd. Maar in de praktijk hikken werkgevers toch aan

tegen het aannemen van oudere mensen. De kans op het vinden van werk binnen een jaar na het werkloos worden is zelfs voor iemand van 45 jaar of ouder maar tien procent. Als je de drempel weghaalt voor ontslag van oudere werknemers, die nu vooral gevormd wordt door de hoogte van de ontslagvergoeding, wordt dit probleem alleen maar groter. Personeelsbeleid kun je niet van bovenaf opleggen, maar regulering is hard nodig zolang het gedrag van de direct betrokken partijen nog zo irrationeel is dat inspelen op de problemen en tekorten op de arbeidsmarkt niet aan de orde is. De hele discussie over het ontslagrecht wordt beheerst door beeldvorming. Werkgevers zouden bang zijn mensen aan te nemen omdat het lastig is ze weer te ontslaan. Los van het feit dat ontslag in werkelijkheid helemaal niet zo moeilijk is, gaat deze voorstelling van zaken ook voorbij aan het feit dat we voor die koudwatervrees de wet Flex en Zekerheid hebben. Je kunt iemand drie jaar lang op tijdelijke basis aan het werk houden, en pas dan hoeft je te beslissen over een vaste aanstelling. Hartog benoemt dit vooral als probleem. Er zou sprake zijn van een grote tweedeling tussen vaste en flexibele aanstellingen. Dat miskent dat een behoorlijk percentage flexwerkers doorstroomt naar vast werk. Dat is zeker het geval als de arbeidsmarkt tekenen van krapte vertoont, zoals eind negentiger jaren, maar ook nu weer. De arbeidsmarkt past zich aan de ontwikkelingen aan en is veel minder star dan we geneigd zijn te denken. Hartog vraagt zich af waarom ontslag zo vaak langs de rechtbank moet. De overgrote meerderheid van de beëindigingen van arbeidsovereenkomsten gaat geruisloos. Ruim een miljoen contracten wordt jaarlijks beëindigd. Maar liefst 83 procent in goed overleg tussen werkgever en werknemer; de resterende zeventien procent is ongeveer gelijk verdeeld over CWI en kantonrechter. Waarmee aangetoond is dat er veel discussie is over een beperkt deel van de regulering op de arbeidsmarkt, die wel heel wezenlijk is vanwege het (preventieve) effect op het gedrag van partijen.

EELCO TASMA  
Senior beleidsadviseur  
bij FNV vakcentrale