

Reactie op: Soepel ontslag creëert onzekerheid

Het artikel van Ronald Dekker en Robbert Vergeer in ESB van 23 februari mag niet onweersproken blijven. Zonder de in dat artikel aangehaalde onderzoeksgegevens van commentaar te voorzien, willen ondergetekenden graag vaststellen dat het artikel volstrekt aan de kern van de huidige discussie over het ontslagrecht voorbij gaat. En hier en daar bovendien tendentieuze trekjes vertoont. Wat dit laatste betreft: De schrijvers doen het door het gehele artikel heen voorkomen alsof de discussie die werkgevers- en werknemersorganisaties voeren, strekt tot het scheppen van een voortdurende dreiging van ontslag en het zonder pardon onmiddellijk op straat kunnen zetten van mensen 'als het even minder gaat'. Ook blinkt het artikel uit in weinig precieze omschrijvingen als: "landen met een soepeler ontslagrecht" en "bedrijven met een meer geflexibiliseerd personeelsbestand". Voorts miskent het artikel dat de huidige ontslagprocedure uiteindelijk betrekkelijk weinig relevante zekerheid biedt, maar wel leidt tot hoge kosten. Het gaat er werkgeversorganisaties nu juist om, de schijnzekerheid van het huidige systeem in te wisselen voor werkzekerheid. Overigens vereist dat niet alleen maar een verandering van het ontslagrecht, maar ook een verandering van de wijze waarop werknemers kijken naar hun eigen arbeidsmarktpositie. Tenslotte miskennen Vergeer en Dekker in het artikel dat het ontslagrecht, zeker als het gaat om de effecten op het gedrag van werkgevers en werknemers, zeer nauw samenhangt met het totaal van arrangementen, zoals het niveau van sociale zekerheid, de specifieke arbeidsmarktomstandigheden en de flankerende arrangementen die de private partijen nog treffen naast het ontslag, zoals herplaatsingsinspanningen en aanvullende inkomensondersteuning. Waar gaat het ons om? We hebben een ontslagrecht dat met verschillende procedures (dual systeem) tot verschillende uitkomsten leidt en dat is in ieder geval al een, uit oogpunt van een herkenbare en goede rechtsorde, ongewenste situatie. De procedure voor een ontslagvergunning van het CWI leidt soms niet tot een ontslagvergunning, terwijl een procedure via de kantonrechter in hetzelfde geval wel tot einde van het dienstverband zou hebben geleid. Rogier Duk schetst dat in zijn artikel in Sociaal Maandblad Arbeid van februari heel helder. Over onzekerheid gesproken! Voorts hebben werkgeversorganisaties een versoepeling van het ontslagrecht steeds ingevuld als: het moet sneller kunnen en goedkoper. Dat betekent niet dat een werknemer minder rechten heeft in het kader van de contractrelatie. Er zal te allen tijde een deugdelijke grond moeten zijn voor ontslag, maar dat moet op een snellere en meer adequate wijze worden getoetst dan nu het geval

is. Voorts veroorzaakt de hoogte van ontslagvergoedingen een hoge kostenpost, die in geen verhouding staat tot het niveau van sociale zekerheid dat we al hebben en tot de noodzaak om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Tenslotte, de voorstellen tot wijziging van het ontslagrecht dienen volgens ons te worden ingebed in een voorstel tot het scheppen van mogelijkheden voor scholing en van-werk-naar-werk inspanningen. Want ook dat hoort tot een redelijke opstelling als van de werknemers een wijziging van de mentale instelling wordt gevraagd. Het is een volstrekte miskenning van de realiteit om te doen alsof de werkgever die echt een werknemer moet ontslaan, daarvan zou worden weerhouden door de kosten zo hoog mogelijk en de procedure zo langdurig mogelijk te doen zijn. Die ontslagen zullen gewoon plaatsvinden al zal de prijs dan hoog zijn. Maar intussen zal de houding van de werkgever ten opzichte van het aannemen van mensen dan ook geheel worden bepaald door die lange procedure en de hoge kosten. En alle economische geleerdheid die wordt aangehaald in het artikel van Vergeer en Dekker haalt die alledaagse werkelijkheid niet onderuit. Als we echt een offensieve economische en participatieagenda willen formuleren (en dat willen we uiteraard), dan begint dat met het veranderen van het paradigma bij werknemers omtrent wat zekerheid biedt en wat niet. Onzekerheid is geen wenselijk basissentiment in de economie, daarvan zijn ook wij overtuigd. Maar het is wel de vraag of je je zekerheden aan de juiste dingen ontleent. De WRR heeft in zijn zeer recente rapport Investeren in Werkzekerheid ook helder uiteengezet dat zekerheid wellicht het beste geschapen wordt door te investeren in werkzekerheid. De WRR betoogt, overigens ook gestaafd door veel economische onderzoeken en internationale vergelijkingen, dat gestreefd zou moeten worden naar werkzekerheid, en dat dit streven om een flexibele arbeidsmarkt vraagt. En anders dan Dekker en Vergeer stelt de WRR daarbij expliciet in de aanbiedingsbrief bij het rapport, dat een flexibele arbeidsmarkt ook de productiviteit bevordert en daarmee een belangrijke voorwaarde is voor de vergroting van de participatie. Op basis van het Nederlandse ontslagstelsel worden zekerheden beslist niet aan de goede dingen ontleend. Dus ons adagium blijft in dat verband: schep geen baan zekerheid maar werkzekerheid.

RUDI NIEUWENHOVEN
EN
TON SCHOENMAECKERS
Directeur Sociale Zaken en
secretaris Sociale Zaken bij
de Vereniging VNO-NCW

LITERATUUR

Duk, R. (2007) *Het einde van de discussie over het ontslagrecht? Sociaal Maandblad Arbeid*. jaargang 2007(2).
Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007) *Investeren in werkzekerheid*. Den Haag: WRR.