

Zin en onzin van ontslagbescherming

In onderstaand stuk wordt ingegaan op de zin en onzin van ontslagbescherming. Achtereenvolgens passeren de revue:

- algemene voorkeur voor antidiscriminatie in plaats van ontslagbescherming inclusief argumentatie
- de gevallen waarin ontslagbescherming op zijn plaats is
- nadere uitwerking van antidiscriminatie met betrekking tot werkgelegenheid

Algemene voorkeur voor antidiscriminatie in plaats van ontslagbescherming inclusief argumentatie

Ontslagbescherming houdt in: het nastreven van handhaving van een bestaande situatie. In een samenleving waarin aan de ene kant een groep werk-hebbenden bestaat, en aan de andere kant werk-zoekenden, werkt ontslagbescherming in algemene zin een tweedeling van de beroepsbevolking in de hand. De werkenden blijven zich ontwikkelen op hun werk – hun arbeidsmarktwaarde stijgt, afgezien van biologisch onomkeerbaar afnemende vermogens. De niet-werkenden hebben het veel moeilijker om hun vaardigheden te ontwikkelen of op peil te houden. Naarmate de duur van werkloosheid langer is, wordt de achterstand van niet-werkenden groter. De tweedeling en sociale uitsluiting worden steeds definitiever.

Wat beoogde men met ontslagbescherming? Het bevoordelen van wie langer in dienst is? Het voorkomen van onnodige onrust? Het gelijkelijk verdelen van de kansen op werk?

Indien de bedoeling was om degenen die langer in dienst zijn te beschermen, dan is men er met de Nederlandse wetgeving wonderwel is geslaagd. De vraag is echter of het eerlijk is dat degenen die langer in dienst zijn bij een bedrijf meer bescherming krijgen. In het algemeen wordt in juridische kringen gesteld dat wie langer bij een bedrijf is, daar mee meer vergroeid is en dus minder kansen heeft bij een andere organisatie. Hier zit enige waarheid in. Echter, het tegenargumenten zijn:

- als men aldus het langer in dienst blijven stimuleert, breekt men de flexibiliteit en employability van de werknemers af. Verandering van omgeving en vergroting van de eigen weerbaarheid worden niet gestimuleerd
- het beschermen van de langere dienstverbanden brengt onnodig hoge kosten met zich mee voor organisaties. Tenminste, zolang het beginsel wordt gehanteerd dat het natuurlijk is dat medewerkers een hogere loonsverhoging krijgen dan inflatiecorrectie
- het verstart de arbeidsmarkt. Mensen met een langer dienstverband en hoger salaris gaan zich krampachtig aan hun functie vasthouden, omdat zij donders goed beseffen dat ze elders steeds minder kans zouden krijgen. Dat voorkomt het vrijkomen van vacatures. Deze verstarring heeft niet alleen negatieve effecten voor de arbeidsmarkt, maar ook voor de nabije werkomgeving – het is een rem op innovatie
- het belangrijkste: de bescherming van de werkenden heeft de zeer zware tol dat niet-werkenden steeds verder van het arbeidsproces afdrijven. Door de overheid worden zij na 2 jaar werkloos zijn al als ‘onbemiddelbaar’ voor de arbeidsmarkt afgestempeld. Deze tol is voor de samenleving en de niet-werkenden zelf ondraagbaar.

Enige mate van ontslagbescherming (echter: niet op grond van senioriteit) heeft als voordeel dat onnodige onrust wordt voorkomen. Wie zich flexibel opstelt, in een andere stad werk accepteert en moet verhuizen, wil daarbij toch enige zekerheid hebben voordat hij/zij in de andere plaats een huis koopt. Hier is zijdelings ook een nadelig effect van het woningbeleid merkbaar: door het grote tekort aan huurwoningen en totaal file-bevorderende overdrachtsbelasting wordt de arbeidsmobiliteit in belangrijke mate gekort.

Het centrale beleidsdoel zou moeten zijn: enige mate van gelijke kansen voor een ieder die wil. Het huidige ontslagbeschermingstelsel zorgt juist voor toenemende kansenongelijkheid. Het beginsel van antidiscriminatie, om elke doelgroep even veel kans op werk te bieden, lijkt veel eerlijker, krachtiger en flexibeler. Hierop wordt in de laatste paragraaf ingegaan.

De gevallen waarin ontslagbescherming op zijn plaats is

Zoals reeds opgemerkt is het niet de bedoeling van de schrijver alle ontslagbescherming overboord te gooien. Het algemene principe van antidiscriminatie moet boven ontslagbescherming staan, maar in de volgende gevallen lijkt ontslagbescherming op zijn plaats.

- ***De nodige maanden opzeggingstermijn***, om het individu te kans en tijd te geven zich aan een nieuwe situatie aan te passen
- ***Massaontslagen in gevallen van oligopolie*** en gebrek aan toezicht op berekende prijzen. In andere stukken wordt ingegaan op het veel geziene verschijnsel dat een beperkt aantal multinationals de markt verdeeld, de winst maximaliseert (en wel zo dat welhaast elke partij enorme winst maakt) en het werk met zo min mogelijk mensen verricht. Als hier niet een soort internationale 'opta' boven staat, leidt de machtsverdeling tussen multinationals tot een gebrek aan concurrentie, een verlamming van mogelijke toetreders tot de markt en een blijvende uitsluiting van een deel van de mensheid. Men stelle zich voor dat elke dienst of elk product door multinationals zou kunnen worden aangeboden. Dit doen de multinationals zodanig efficiënt, dat geen nieuwe concurrent kan toetreden. De efficiëntie van de multinationals stijgt en steeds minder mensen hebben de kans om te werken.

Thans ligt de toetsing op economische noodzaak van massaontslagen bij de kantonrechters. Er doen zich echter een paar problemen voor: a) de kantonrechters hebben te weinig verstand van bedrijfseconomie om de noodzaak te toetsen b) kantonrechters vervullen hun taak niet en vertrouwen op het oordeel van het CWI in plaats van hun eigen toetsplicht na te komen c) kantonrechters kijken niet over de grenzen heen: om een massaontslag goed te toetsen is het noodzakelijk de algehele situatie van het moederbedrijf mee te nemen. Als een Frans bedrijf in Nederland een winstgevend dochter heeft, zal het die willen houden. Deze winsten vloeien naar het hoofdkantoor in Frankrijk. Echter, zodra er verlies wordt geleden in de Nederlandse (voor Fransen: buitenlandse) dochter is het verleidelijk deze onmiddellijk te saneren. De kantonrechters beschikken niet over het scherpe analytische vermogen om dit spel te doorzien, het verleden mee te nemen en de totale situatie te bekijken.

- ***De werknemer wordt door de arbeid ziek***. Hier heeft een werkgever een nalatigheid begaan; hij wil dan echter de kosten van zijn eigen nalatigheid zo snel mogelijk afwentelen op de samenleving. Dit moet zeer zwaar worden bestreden

Bovenstaand is een eerste analyse van de uitzonderingsgevallen; verdere uitwerking is noodzakelijk.

Uitwerking van het principe van antidiscriminatie

Antidiscriminatie heeft tot doel diverse groepen gelijke kansen te geven. Zo kan men als groepen definiëren: allochtonen en autochtonen, gehandicapten en niet-gehandicapten, *alle leeftijdsgroepen*, man-vrouw, wel-geen strafblad etc.

Antidiscriminatie wetgeving op deze en wellicht meer categorieën lijkt ons zinvol, om de kansen van diverse groepen te doen toenemen, de maatschappij menselijk te houden en niemand in de hoek van blijvende arbeidsuitsluiting te stoppen.

Echter: anti-discriminatie heeft allee zin als deze kan worden gecontroleerd en afgedwongen. Het stellen van antidiscriminatoire regels en het vervolgens aan het individu overlaten van de bewijslast middels een juridisch proces is voor veel individuen niet haalbaar. Bovendien werkt dit oneerlijkheid in de hand omdat een werkgever vaak een duurder (scherpere?) advocaat kan betalen.

Dus is het gewenst omgekeerde bewijslast in te voeren. Elke werkgever moet naar aanleiding van het aantal sollicitaties per groep kunnen bewijzen dat elke groep evenveel kansen heeft gehad. De werkgever moet bewijzen dat alleen op functierelevante criteria is geselecteerd: wat iemand kan. Als blijkt dat bij de aanname voor management functies bij het bedrijf in een jaar 5 mensen van 30-35 zijn aangenomen en niemand boven de 45, terwijl er even veel gekwalificeerde sollicitanten waren boven de 45, moet het bedrijf worden gedwongen deze achterstand in het daarop volgende jaar goed te maken.

Deze positieve bewijslast is in Amerika reeds lang ingevoerd en bewijst daar goede diensten. O.a. zijn er zonder ontslagbescherming in Amerika relatief veel meer mensen tussen 50 en 60 in dienst dan in Nederland!

En wat te denken van de afbouw van het aantal WAO-ers? Alleen dwang helpt. Een aannamepremie voor bedrijven blijkt niet te werken. Een dwangmaatregel zoals in Duitsland boven een bepaald aantal werknemers minstens x% van de medewerkers uit bijvoorbeeld gehandicapten te laten bestaan, helpt wel.

Met een dergelijke antidiscriminatie wetgeving is het grootste deel van de zgn. 'levensloopproblematiek' meteen opgelost. Iedereen kan het werken onderbreken wanneer hij/zij wil, en ongeacht lengte dienstverband en leeftijd heeft hij/zij evenveel kans op aanname na onderbreking.

Wie kent niet het verschijnsel van 'handdoek neerleggen' bij het zwembad van een zonnig hotel? Asociale mensen proberen in de ochtend zo snel mogelijk hun handdoek neer te leggen bij het zwembad en aldus hun plek te beschermen. Vervolgens gaan zij rustig ontbijten, of in de loop van de dag andere dingen doen, terwijl ze de hele tijd hun plek bij het zwembad middels de handdoek claimen. Het uiteindelijke gevolg is dat er verstarring plaats vindt en dat er veel minder mensen (en zeker niet: spontaan) van de zon kunnen genieten. Levensloopregeling werkt dit gedrag in de hand: weglopen maar wel je handdoek laten liggen om je plek te reserveren voor als je terug komt. Degenen die niet als eerste bij het zwembad waren zijn blijvend uitgesloten. In tegenstelling tot zwembadgasten die geen kans krijgen, stijgt de agressie bij de van het werk uitgesloten niet....zij leggen zich er bij neer en drijven af.