

Beïnvloeding werking arbeidsmarkt.

Via wet- en regelgeving is er een behoorlijke invloed op de arbeidsmarkt. Tegenwoordig steeds een complexer gebeuren. Een van de mogelijkheden om sturing te geven aan de werking van de arbeidsmarkt is het ontslagrecht.

In het ontslagrecht gaat het vooral om verhoudingen. Hoe verhoudt het werkgeverschap zich ten opzichte van het werknemer zijn. Het gaat ook over verantwoordelijkheden. En het gaat over gevolgen van wetgeving. Voor de een is deze groter dan de andere. Hoe kwetsbaar betrokkenen zijn is natuurlijk afhankelijk van de economische en financiële stand van zaken in Nederland en Europa. Deze kwetsbaarheid geldt natuurlijk voor werkgevers en werknemers. De vraag die zeker gesteld moet worden, is wat zijn de gevolgen voor de persoon, het bedrijf c.q. werkgever, de samenleving als het niet zo goed gaat met de economie. Hoe wordt dit 'opgevangen' om ervoor te zorgen dat de schade beperkt blijft.

Risico ondernemerschap

Niet iedereen wordt ondernemer (of ZZP-er). De voordelen worden afgewogen ten opzichte van de nadelen. Hard werken en risico's staan tegenover 'vrijheid', eigen baas zijn, winst maken. Er is een tendens waar te nemen dat het afwentelen van risico's die nu eenmaal horen bij het hebben van een bedrijf en het in dienst hebben van werknemers, steeds vaker afgewenteld worden op de samenleving en individuele werknemer. Een voorbeeld. Hoe zit het met de afwenteling van risico's als een bedrijf failliet gaat? Deze zijn vaak voor rekening van andere bedrijven en de samenleving. Bedrijven sluiten eerst geld weg naar andere BV zodat schuldeisers naar het geld kunnen fluiten. Medewerkers worden ontslagen en ontvangen WW en daarna een P-wet uitkering. Dit kost de samenleving dus geld. Wie tikt een werkgever op de vingers als deze door verkeerde keuzes een faillissement aan moet vragen?

Afwenteling op werknemers

Met het voorstel worden werknemers sterk benadeeld. Twee voorbeelden uit het voorstel wil ik graag toelichten vanuit werknemersperspectief.

A. Onderdeel verlening proeftijd

Echt een heel vreemd voorstel. 5 maanden lang in onzekerheid of je de volgende dag nog wel terug mag komen, ontslag zonder opgaaf van redenen? 5 maanden lang 'vogelvrij'. Volstrekt Onacceptabel! Proeftijd is er voor beiden om na te gaan of er een echte match is. Als dit niet kan binnen de huidige termijn, zou ik willen zeggen: terug naar de schoolbanken en een training/cursus werven en selecteren volgen.

B. Onderdeel cumulatie van ontslaggronden

"Het is van belang dat werkgevers er vertrouwen in kunnen hebben dat ze een werknemer kunnen ontslaan in een situatie een einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs aan de orde is". Dit is te lezen in de memorie van toelichting.

Waar blijft het belang van een werknemer? Er is altijd een rechtsgang mogelijk "hoor" ik betrokkenen denken. Hopelijk heeft de werknemer een goede advocaat. Of zou het zomaar kunnen dat een werknemer geen advocaat kan betalen? Gratis rechtshulp wordt immers ook steeds verder uitgekleed. Het zou zo moeten zijn dat het een werknemer er op kan vertrouwen dat er voldoende ontslagbescherming is. De toevoeging van deze nieuwe ontslaggrond is alleen in het voordeel van een werkgever. Die paar centen extra die iemand ontvangt door een aanpassing van de

transitievergoeding valt in het niet bij bijvoorbeeld een 45+ werknemer. De kansen om na ontslag aan het werk te geraken is op die leeftijd aanzienlijk minder.

Een niet geheel uit de lucht gegrepen voorbeeld ondersteunt bovenstaand relaas. Stel je baas wil van je af. Bijvoorbeeld omdat je te duur bent geworden en hij schat in dat leeftijd en ziekte een rol kunnen gaan spelen in het functioneren. Je werkgever kan zomaar een situatie creëren waarin het zeer onaangenaam wordt om met plezier naar je werk te gaan. Dat de kwaliteit van je functioneren hierdoor onder druk komt te staan is een logisch gevolg. Kortom een werkgever kan met de nieuwe wetgeving het belang inzien van een verstoorde werkverhouding en daarop sturen.

Wanneer een grond voor verstoorde werkverhoudingen onvoldoende kan worden onderbouwd, kunnen omstandigheden, die verband houden met deze grond in combinatie met omstandigheden uit een of meer andere gronden, een gerechtvaardigd beroep op de cumulatiegrond mogelijk maken. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om zaken waarin disfunctioneren van de werknemer niet volledig kan worden aangetoond door de werkgever en de verstandhouding tussen partijen verstoord is geraakt, maar waarin afzonderlijk niet voldoende grond is om tot een ontbinding op de betreffende d- of g-grond te komen. Ook dit is te lezen in de memorie van toelichting.

Dit zijn dus een tweetal onderdelen waarbij duidelijk wordt dat de verhouding werkgever-werknemer disproportioneel in het voordeel van de werkgever is. Niet doen dus! Terug naar de tekentafel en breng de verhoudingen in balans.

Carla Ter Beek