

# Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

## Reageren op consultatie

De sterke hang naar flexibiliteit in de arbeidsmarkt is een typisch Nederlands verschijnsel en kent geen gelijke in de Westerse landen om ons heen c.q. de EU. De verklaring daarvoor is heel eenvoudig: wij zijn het enige land in de EU met een preventieve ontslagtoets, ofwel de onmogelijkheid van een werkgever om een arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder voorafgaande goedkeuring van UWV of rechter. En de hobbels om die toestemming te krijgen is een lastige, zo merk ik al 27 jaar als arbeidsrecht advocaat. Geloof me: werkgevers willen niets liever dan goede mensen vast in dienst nemen, maar ondernemers willen aan calculeerbaar risico. Als het even niet goed gaat, moeten zij eenvoudig weer afscheid kunnen nemen van werknemers. Als Nederland die preventieve ontslagtoets afschaft dan is het probleem van de doorgeschoten flex per direct opgelost. De bonden, linkse partijen en werknemers roepen dat altijd dat dit een asociale maatregel is. Dat is natuurlijk onzin: je kunt toch niet volhouden dat alle landen om ons heen een asociaal ontslagsysteem hebben? Wat die landen hebben is een strenge toets achteraf: belazer je de boel als werkgever dan krijg je stevige billenkoek, mogelijk leidend tot hoge vergoedingen of herstel van de arbeidsovereenkomst. Ten tijde van Rutte II was het bijna zover. VVD en nota bene PvdA spraken in het regeerakkoord af dat de preventieve ontslagtoets van tafel ging. Daarna ging het de onvermijdelijke polder in en bleef de preventieve toets toch nog overeind. Alles wat nu wordt bedacht als 'oplossing' gaat niet werken, de praktijk houdt nu eenmaal behoefte aan een zekere mate van flexibiliteit (het calculeerbare risico) en zal altijd op zoek blijven gaan naar andere oplossingen om de arbeid flexibel te kunnen inrichten zodat de kans op overleven zo groot mogelijk is.

Iets anders is de onderkant van de arbeidsmarkt, de pakketbezorger van PostNL en zo kennen we nog de nodige voorbeelden. Dat je die zwakkeren wilt beschermen is volstrekt logisch want daar gaat het niet om het calculeerbare risico van de ondernemer, maar om winstmaximalisatie. En nu is er niets tegen winstmaximalisatie, maar wel als dit ten koste gaat van de zwaksten (lees: laagst betaalden) in de organisatie.

En als je het helemaal goed wilt regelen dan pak je als regering door en breng je de idiote loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar terug naar 6 weken (het niveau van 2004; bedenk dat thans het land dat ons volgt qua duur van de uitkering bij ziekte (UK) een termijn van 6 weken kent). De belangrijkste reden dat het nog steeds op 2 jaar staat is door de lobby van de multinationals die eigen risico drager zijn en dus niet of nauwelijks premies betalen. Met een uitgebreide HR afdeling zijn zij in staat om de zieke werknemers goed te begeleiden en weer snel aan de slag te krijgen. Die luxe heeft 90% van de ondernemers niet en die betalen dus de volle mep. Dat is niet solidair te noemen. Tee van de allergrootste lobbyisten (Shell en Unilever) maakten de afgelopen jaren bovendien een lange neus naar Nederland en vertrokken maar profiteren dus nog steeds van dit idiote systeem.

In godsnaam mensen, pak het nu eens een keer goed en weldoordacht aan en regel deze kiezel in de schoen die al decennia pijn doet. Kom niet met weer een nieuw inlegzooltje maar haal die kiezel

weg!!! De commissie Borstlap was leuk en aardig met de nodige specialisten er in maar ook hier rolde weer een compromis uit. Bovendien was dat advies bedoeld om integraal over te nemen zonder cherry picking. En raadt eens wat er nu gebeurt: er worden toch weer cherries gepikt!