

Wellicht is de wet met goede bedoelingen opgesteld echter het is weer **meer** regeltjes, meer wetten, nog complexer in de uitvoering en mogelijk zelfs weer nieuwe loopholes voor diegenen die de huidige wetgeving al ge-/misbruiken.

Nagaan wat het misbruik van de huidige wetgeving **veroorzaakt** is de beste stap, en daar wordt deels al aan voldaan zoals ik tot mijn genoegen lees in de bijgesloten documenten. Echter, het probleem zit 'm in het gekozen **perspectief**. Er is een perspectief gekozen van werknemer resp. wetgever. Daardoor krijg je moeilijker zicht op de belevingswereld van de ondernemer c.q. HRM. En met het (deels) missen van relevante perspectieven krijg je een **onvolledig beeld** en daarmee een **zeer grote kans op onvolledige of zelfs compleet fout uitpakkende "oplossingen" - lees wetgeving.**

Een **voorbeeld** is de door een van de eerdere reageerders (een jurist) aangegeven wetgeving rondom doorbetalen bij ziekte en de hoge ontslagbescherming. **Juist dit soort wetten hebben de basis gevormd voor doorgeschoten flex** inzet waarbij een **agency probleem** gecreëerd is - de lusten voor de een en de lasten voor de ander (de maatschappij). Vanuit mijn werk word ik regelmatig met dit soort problemen geconfronteerd en je ziet inderdaad de ondernemers zoeken naar uitwegen die ze eigenlijk niet hadden willen bewandelen - echter, de wetgeving doet een **"nudge" in de verkeerde richting**. Het heeft bijvoorbeeld tot resultaat dat inwoners van Nederland werkloos thuis zitten en werknemers van aardbeienplukker tot ICT-er van over de hele wereld hierheen komen om het werk te doen – op tijdelijk contract zodat de lusten voor de werkgever zijn en de lasten voor de maatschappij! Dat voorkom je niet met het stellen van een minimum aantal uren, daarvoor zal naar aanleiding van degelijke **analyses effectieve strategie en beleid** vastgesteld moeten worden – niet voor een paar maanden maar voor lange tijd. Dit laatste haakt ook in op een ander facet – **zekerheid voor lange tijd** en niet elk jaar weer nieuwe wetgeving – zoals de wind is, waait mijn jasje?!

Dit gezegd hebbende wordt het **eigenlijk lastig om zinvol inhoudelijk in te gaan op de voorgestelde wet** - enerzijds door de gemiste perspectieven en anderzijds door de omvang van de documenten (wie heeft er eigenlijk tijd voor om zo veel te lezen?). Voeg daarbij een gevallen kabinet en het gegeven dat deze wet slechts een schakeltje in de keten is...

Mijn advies in deze is de feedback uit deze consultatie zorgvuldig door te nemen en met name **open te staan voor gemiste perspectieven**. Niet doorgaan "omdat we haast hebben", maar **zorgvuldig afwegen of de wetgeving niet "wat minder kan"**, of de wetgeving niet tot nog meer druk - en daarmee nog meer risico en vermindering van risico (en werk) bij organisaties leidt. Wordt het te complex en te omvangrijk gemaakt dan vertrekken organisaties en werkgelegenheid naar andere landen - ook daar word ik regelmatig mee geconfronteerd. Een vermeend "tekort" aan werkkrachten slaat dan zeer snel om in een overschot - een overschot dat er eigenlijk nu al is, maar dat zorgvuldig **verstoep** werd in allerlei verschillende potjes zoals WW, bijstand, NUGgers, ZZPers (zonder werk), vroeg gepensioneerd en cetera. En raad eens wat... deze potjes zijn onder meer ontstaan als gevolg van eerdere wetgeving waarbij ouderen bijvoorbeeld gestimuleerd werden om vroegtijdig voor pensioen te kiezen zodat jongeren niet werkloos zouden zijn. Kijk ook naar de **langere termijn**, niet een kabinetsperiode of korter. Belangrijkste tip is dan ook wellicht: **bezie de consequenties van wetgeving integraal en in de volledige context – zowel in bereik als in de tijd!**