

Ontslagrechtversoepeling door de lens van de manager

Onderwerp: [Arbeidsmarkt](#)



5 apr 2013 | [Harry van Dalen](#), [Kène Henkens](#) | 650 keer bekeken

In het sociaal akkoord zal de ontslagbescherming van de werknemer een belangrijk onderdeel zijn. Over de te verwachten effecten lopen de meningen uiteen. Van Dalen en Henkens voeden het beleidsdebat door de inschatting van managers die verantwoordelijk zijn voor personeelsbeslissingen te presenteren. Managers zien in versoepeling van ontslagrecht vooral dat oudere werknemers sneller dan voorheen zullen worden ontslagen en de

binding van werknemers met de organisatie zal zwakker worden.

Onenigheid en onzekerheid

Versoepeling van het ontslagrecht wordt als het smeermiddel van de Nederlandse arbeidsmarkt gezien, maar deze visie kent de nodige weerstand en ook onderzoek is niet eenduidig over de mogelijke effecten. Bartelsman et al. (2012) komen tot de conclusie dat een versoepeling van het ontslagrecht de allocatie op de arbeidsmarkt aanmerkelijk verbetert en ook de innovatiekracht faciliteert. Het laatste effect zal door de meeste lezers niet direct op waarde te schatten zijn, maar het idee is dat een strikte ontslagbescherming ertoe leidt dat bedrijven terughoudend en risicomijdend zullen opereren in het aantrekken van personeel en die huiverige houding leidt uiteindelijk tot minder innovatiekracht. Pfann en Frenk (2013) stellen dat het Nederlandse ontslagrechtstelsel nog niet zo slecht functioneert, maar dat er nog veel valt te verbeteren. Zij onderbouwen met ontslagvergoedingsdata de stelling dat met de plannen van de huidige regering een stap in de goede richting worden gezet omdat de kosten van ontslag langs de twee bestaande routes – UWV en kantonrechter – aanzienlijk dichterbij elkaar komen te liggen. Het gevaar ligt echter op de loer dat werknemers UWV-beslissingen gaan aanvechten via de kantonrechter en dan neemt de kans op maatschappelijke ongelijkheid toe omdat volgens hen niet iedere werknemer dezelfde mogelijkheid heeft om een advocaat in te schakelen.

Aan de andere kant van het spectrum zijn er ook economen (Kleinknecht et al. 2012) die beweren dat juist het bieden van ontslagbescherming de werkgelegenheid en innovatie stimuleert. Morrelen aan het ontslagrecht is wel het laatste wat de Nederlandse regering zou moeten doen en zou zelfs de Nederlandse economie beschadigen. Het ontnemen van de ontslagbescherming zou productiviteitsgroei en innovatie negatief beïnvloeden, vooral omdat het kennismanagement bij kortere en onzekere dienstverbanden gebrekkig werkt. Daarnaast wordt ook vaak de bewering gehoord dat het wel meevalt met de rigiditeit van de ontslagbescherming, waarbij vaak naar de indicatoren van de OESO wordt gewezen, waarin Nederland vaak een middenpositie inneemt.

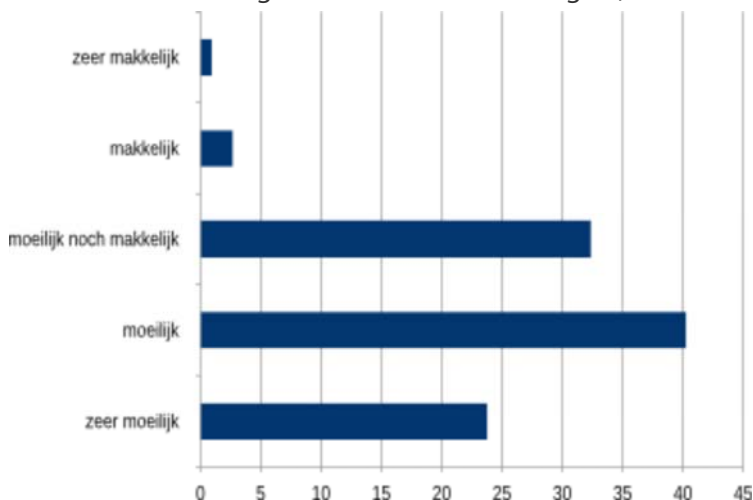
In bespiegelingen over de mogelijke effecten van een soepeler ontslagrecht blijft in veel gevallen de speler waar het om draait - de manager die personeelsbeslissingen neemt over aanname en ontslag - buiten beschouwing. Hoe elegant de algemeen evenwichtsmodellen ook mogen zijn, in de praktijk worden beslissingen toch altijd genomen door leidinggevenden en zij zullen beleidshervormingen vertalen naar hun eigen praktijk en daar moeten vormgeven.

In februari-maart 2013 hebben wij via het LISS panel van Centerdata een enquête uitgezet waarin onder andere de visie van managers/leidinggevenden (N = 862) werd gevraagd over kwesties van ontslagrecht. Het maakt deel uit van een langlopend onderzoek over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, maar voor de discussie over het ontslagrecht is het wel aardig om de mening van managers naar voren te brengen als een soort 'reality check' voor beleidsmakers.

Strikte ontslagbescherming

Om met de meest eenvoudige vraag te beginnen: hoe strikt is nu het stelsel van ontslagbescherming in de ogen van managers? Of om het wat concreter te maken: hoe moeilijk dan wel makkelijk is het om werknemers met een vast contract te ontslaan? Figuur 1 toont in heldere beeldtaal dat de overgrote meerderheid van de ondervraagde managers (64 procent) het ontslaan van werknemers met een vast contract als (zeer) moeilijk bestempelt. De bevinding spoort met eerder onder Nederlandse werkgevers uitgevoerd onderzoek. Dat Onderzoek toonde bovendien dat Nederlandse werkgevers het ontslagrecht als restrictiever ervaren dan werkgevers in ons omringende landen als Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, en Denemarken (Conen et al., 2012; Van Dalen et al., 2012).

Figuur 1: Hoe moeilijk dan wel makkelijk is het om een werknemer met een vast contract te ontslaan? De mening van Nederlandse managers, 2013



Bron data: LISS, februari/maart 2013

Consequenties versoepeling ontslagrecht

De belangrijkste vraag is echter hoe een versoepeling van het ontslagrecht uitpakt voor de arbeidsmarkt. Om een beeld te krijgen van de consequenties van een soepeler ontslagrecht zijn aan managers zeven stellingen (zie de bijlage voor de volledige formulering) voorgelegd waarin mogelijke effecten van zo'n versoepeling aan bod komen.

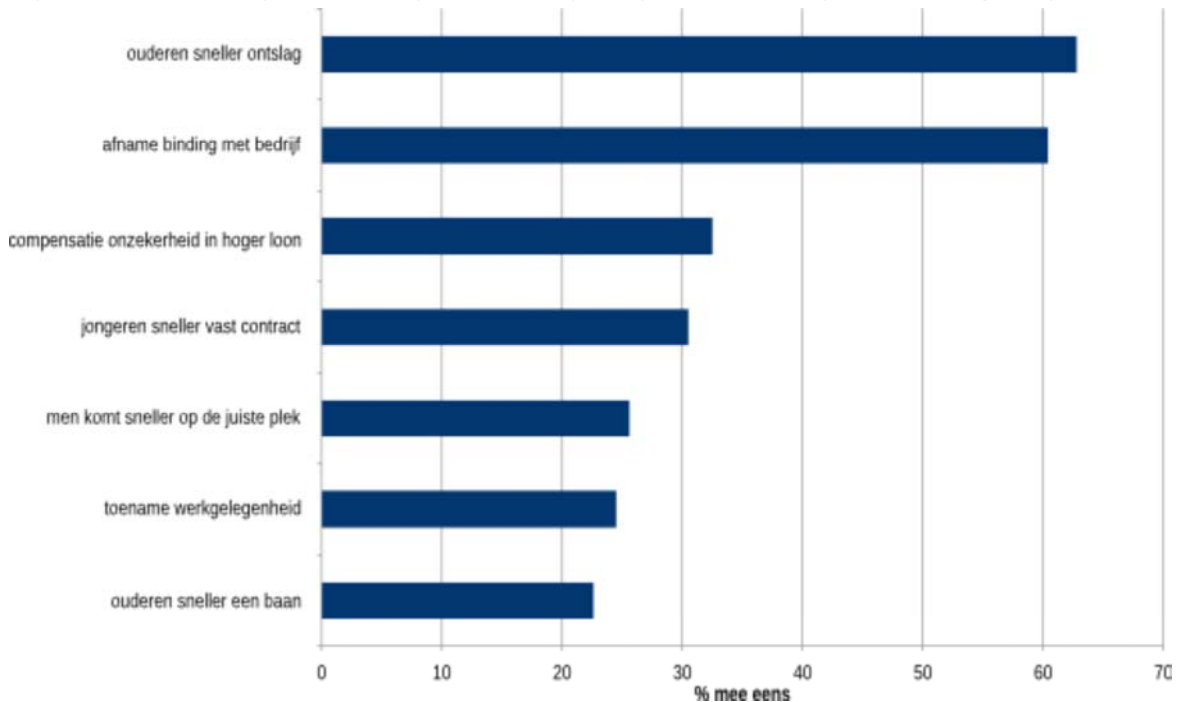
Het meest genoemde directe effect van de versoepeling dat zij zien ontstaan is een toename van ontslag van oudere werknemers (50 jaar en ouder) en maar een zeer beperkt percentage managers schat in dat oudere werknemers weer sneller aan de slag komen. Slechts een op de vijf managers denkt dat een versoepeling dit laatste effect zal hebben. Dat vooral oudere werknemers de gevolgen van een soepeler ontslagrecht zullen ondervinden past bij bevindingen van diverse studies die wijzen op een negatieve beeldvorming ten aanzien van de productiviteit van oudere werknemers en een toenemende spanning tussen arbeidskosten en productiviteit in een vergrijzend personeelsbestand (Van Dalen et al. 2010).

De cijfers bieden dus weinig steun voor de cruciale aanname in het ontslagrechtdebat, en het lokkertje waarmee de aantrekkelijkheid van de versoepeling wordt gepresenteerd, namelijk dat werkgevers ook sneller dan voorheen oudere werknemers zullen aantrekken. De kans dat een soepeler ontslagrecht voor de ouderen gunstig zal uitpakken lijkt derhalve niet bijzonder groot.

Een tweede opvallende conclusie is dat een meerderheid (van 60%) van de managers denkt dat de binding van de werknemers met het bedrijf zal afnemen. Een op de vijf managers ziet dat gevolg niet ontstaan, en ongeveer 15 procent weet niet wat de consequenties wat dit betreft zullen zijn.

Een derde opvallend punt dat uit de cijfers naar voren komt is de looncompensatie volgens de managers voortvloeit uit de ontslagrechtversoepeling: een derde van de managers stemt in met de stelling "werknemers zullen een hoger loon vragen om de grotere baanonzekerheid te compenseren." Het is een teken dat er aan een versoepeling van het ontslagrecht een prijskaartje hangt.

Figuur 2: instemming met stellingen over de gevolgen van ontslagrechtversoepeling



Bron data: LISS, februari/maart 2013

Op *Me Judice* is onlangs een peiling (Van Dalen en Koedijk, 2012) gehouden onder academische economen waarvan de resultaten ook wijzen op de negatieve effecten een soepeler ontslagrecht op de werkloosheid onder oudere werknemers (door 75 procent van de economen). De economen verwachten echter in meerderheid (66 procent) dat de allocatie van arbeid door een soepeler ontslag wordt bevorderd, dat wil zeggen: mensen komen vaker of sneller dan voorheen op de plek waar hun kwaliteiten het best tot hun recht komen. Hier scheiden de economen zich van de mensen uit de praktijk. Van de managers is slechts een kwart overtuigd dat de werknemers na de hervorming sneller op een plek terecht komen waar zij het best renderen. Het valt natuurlijk niet te zeggen wie gelijk heeft. Mensen uit de praktijk zijn veel sterker gefocust op de eerste orde effecten van veranderingen en hebben oog voor alle praktische bezwaren die men tegen kan komen, terwijl economen ook letten op de tweede orde-effecten, of algemeen evenwichtseffecten en minder oog hebben voor de fricties waar de gemiddelde leidinggevende mee te maken heeft.

Deze tweede-orde effecten zijn zaken die de ondervraagde managers moeilijker vinden om te beoordelen dan de directe effecten (het aantal respondenten dat 'weet niet' aangeeft bij tweede orde-effecten varieert van 26 tot 31 procent). Op zich is dat een te verwachten effect aangezien managers zich wel een goed oordeel kunnen vormen over micro-economie van hun organisatie maar dat macro-economische gevolgen voor velen toch meer de hogere hersengymnastiek vereist waar men zich liever niet aan waagt.

Conclusies

Wanneer we afgaan op het oordeel van managers zal een versoepeling van het ontslagrecht nadelig uitpakken voor de arbeidsdeelname van de oudere werknemer. Managers verwachten dat oudere werknemers sneller zullen worden ontslagen, echter zonder dat ze makkelijker weer aan de slag raken zodra zij ontslagen zijn^[1]. Een interessante uitkomst is dat veel managers bovendien verwachten dat de binding van het personeel met het bedrijf zal afnemen. Als deze verwachting bewaarheid wordt dan zou dat kunnen betekenen dat de bereidheid van werknemers om tijd te investeren in bedrijfsspecifieke kennis zal afnemen. Dit effect raakt aan de kritiek die bijvoorbeeld Kleinknecht et al. (2012) naar voren hebben gebracht.

Voor het debat over het ontslagrecht is de diversiteit van inschattingen over de positieve en negatieve effecten van een soepeler ontslagrecht wellicht symptomatisch. Het verklaart mogelijk ook het gebrek aan consensus over de wenselijkheid van ontslagrechtversoepeling. De stap tot versoepeling en vereenvoudiging van het ontslagrecht mag dan voor de een niet meer dan een verstandige en logische besluit zijn met positieve effecten op de lange termijn. Voor de ander is het vooral een gewaagde stap in het duister.

Bijlage: stellingen over ontslagrecht

Stel dat het ontslagrecht per direct sterk wordt versoepeld. Wat zijn volgens u de belangrijkste consequenties voor de Nederlandse arbeidsmarkt? [antwoordmogelijkheden: (1) ja; (2) nee; (3) weet niet]

1. Oudere werknemers (50 plus) zullen sneller ontslagen worden.
2. Jongeren met een tijdelijk contract zullen sneller een vast contract krijgen.
3. Oudere werklozen (50 plus) zullen sneller een baan vinden.
4. De werkgelegenheid zal per saldo toenemen.
5. De binding van werknemers met hun organisatie zal afnemen.
6. Werknemers zullen een hoger loon vragen om de grotere baanonzekerheid te compenseren.
7. Werknemers komen meer dan voorheen op een plek/baan waar ze thuishoren.

Voetnoten

1. Het is ook het argument dat Gielen en Van Ours (2007, p. 28) naar voren brachten: "Werkgevers hebben graag oudere, ervaren werknemers in dienst maar nemen ze niet graag in dienst als nieuwe werknemer. Zolang hierin geen verandering komt is het niet uit te sluiten dat een soepeler ontslag haaks gaat staan op het streven om de participatiegraad van oudere werknemers te verhogen."

Referenties

Bartelsman, E., P. Gautier, J. de Wind, 2012, *Minder rigide ontslagbescherming maakt Nederland innovatiever en productiever*, Me Judice, 18 juni 2012.

Conen, W., H.P. van Dalen, K. Henkens, 2012, Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers, *International Journal of Manpower*, 33 (6): 629-647.

Dalen, H.P. van, K. Henkens en J.J. Schippers, 2010, Productivity of the Older Worker: Perceptions of Employers and Employees, *Population and Development Review*, vol. 36(2): 309-330.

Dalen, H.P. van, K. Henkens, W. Conen en J. Schippers, 2012, *Dilemma's rond langer doorwerken – Europese werkgevers aan het woord*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Dalen, H.P. van, en K. Koedijk, 2012, *Me Judice Economenpanel: dynamiek in de polder*, Me Judice, 17 december 2012.

Euwals, R., S. Boeters, N. Bosch, A. Deelen, en B. ter Weel, 2013, *Arbeidsmarkt ouderen en duurzame inzetbaarheid*, CPB Achtergronddocument, Den Haag.

Gielen, A., en J. van Ours, 2007, [Een soepel ontslagrecht en de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers](#), *TPEdigitaal*, 1(1): 19-29.

Kleinknecht, A., R. Naastepad en S. Storm, 2012, [Het nut van ontslagbescherming](#), *Socialisme & Democratie*, 3 (2012): 22-30.

Pfann, G. en M. Frenk, 2013, [Ontslagrecht en regeringsbeleid in de echte wereld](#), *Me Judice*, 1 februari 2013.

Te citeren als

Harry van Dalen, Kène Henkens, "Ontslagrechtversoepeling door de lens van de manager", *Me Judice*, 5 april 2013.

Copyright

De titel en eerste zinnen van dit artikel mogen zonder toestemming worden overgenomen met de bronvermelding [Me Judice](#) en, indien online, een link naar het artikel. Volledige overname is slechts beperkt toegestaan. Voor meer informatie, zie onze [copyright richtlijnen](#).

In de media

5 apr 2013 [Sjieke manier om van oudere werknemer af te komen](#)
[Trouw](#)
