

ONTSLAGRECHT Sleutelen aan het ontslagrecht is het grote twistpunt tussen werkgevers en vakbeweging. Een Europese vergelijking leert dat vaste werknemers hier veel bescherming hebben, maar flexwerkers juist erg weinig » Hilda Bouma en Cor de Horde

Ontslag in Nederland is vooral veel gedoe

AMSTERDAM — De Nederlandse werkgevers willen af van het huidige ontslagstelsel. Het moet makkelijker worden om personeel te ontslaan, en vooral goedkoper.

Is het Nederlandse ontslagstelsel in vergelijking met andere landen wel zo star? In de staatjes die de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (Oeso) over ontslagbescherming publiceert, zit Nederland in de middenmoot.

Het probleem is dat er in die studies alleen gekeken wordt naar nationale wetgeving, zegt Trudie Schils, onderzoeker aan het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies Aias van de Universiteit van Amsterdam. 'In Nederland kun je in cao's afwijken van de landelijke regels, ook ten nadele van de werknemer. De maximale duur waarin je in delen van het onderwijs op tijdelijke contracten mag werken is bijvoorbeeld 72 maanden. Zoiets ben ik in andere landen nog niet tegengekomen.'

Het is peren vergelijken met kersen. Ontslagbescherming gaat namelijk niet alleen over het al of niet krijgen van een gouden handdruk, ook over de opzegtermijn, de hoogte van de uitkering, de duur van de uitkering en wie daar wel of niet voor in aanmerking komt. Al die parameters verschillen per land.

Het is waar dat Nederland relatief genereuze ontslagvergoedingen kent, maar dat geldt alleen voor degenen die via de kantonrechter ontslagen worden. Wie via de CWI-route zijn congé krijgt, krijgt niets mee. De ontslagbescherming van oudere werknemers steekt vergeleken met het buitenland gunstig af, maar daar staat weer tegenover dat Nederland veel

meer flexwerkers kent dan omringende landen. 'Wat betreft bescherming van mensen met tijdelijke contracten zit Nederland onder het gemiddelde', zegt Schils.

Denemarken wordt steevast genoemd als land met een zeer soepele ontslagbescherming. Het Deense model zou ertoe leiden dat werkgevers gemakkelijk mensen in dienst nemen. Schils: 'Maar uit de statistieken blijkt niet dat in Denemarken een groot verschil bestaat tussen de rechten van hogere functionarissen en arbeiders. Witte

Ondernemers hebben het liefste zekerheid

boordenwerkers zijn in Denemarken wel goed beschermd. Bovendien is de WW-uitkering er hoog. Dan is het ook minder erg als je ontslagen wordt.'

Wat Schils betreft is vooral de ondoorzichtigheid het probleem van het Nederlandse stelsel. 'Het CWI eist een goed dossier en de procedure duurt een paar maanden. Daarom gaat de helft van de werkgevers toch liever naar de rechter', zegt ze. 'Dat is duurder, dus werkgevers hebben gelijk als ze zeggen dat het duur is om van vaste werknemers af te komen, maar daar staat tegenover dat ze veel meer mogelijkheden hebben om flexwerkers in dienst te nemen.'

Daarom pleitte Ferdinand Grapperhaus, hoogleraar Europees Arbeidsrecht in Maastricht en

kroonlid van de Sociaal-Economische Raad, vorig jaar voor het afschaffen van de preventieve toets door het CWI. Volgens hem worden werknemers nauwelijks iets wijzer van het feit dat de rechter toestemming moet geven voor ontslag. Grapperhaus ziet liever dat een ontslagvergoeding, nu nog een afspraak tussen kantonrechters, in de wet wordt verankerd.

Daar is arbeidsrechtadvocaat Job van der Pijl het niet mee eens. 'Als je een buitenlandse werkgever uitlegt hoe het stelsel hier werkt, is hij verbaasd dat je een ontslag moet laten toetsen. Het grote verschil tussen Nederland en de andere landen is de preventieve toets. Maar het feit dat je het aan de rechter moet voorleggen is niet onredelijk. Het is ongelijkheidscompensatie: de sterke werkgever tegen de zwakkere werknemer.'

Tegelijkertijd is dat precies het pijnpunt van werkgevers. 'Werkgevers vinden dat ze zonder toestemming van een werknemer af moeten kunnen als die niet functioneert', zegt arbeidsrechtadvocaat Ilja van Kempen, die zowel werknemers als (kleine) werkgevers bijstaat. Ondernemers hebben graag zekerheid. Daarom nemen ze de kantonrechtersvergoeding graag op de koop toe, in de wetenschap dat de rechter in 98% van de gevallen het contract zal ontbinden.

'Ik vind het stelsel eigenlijk wel soepel genoeg', zegt Van Kempen. 'Ik heb zaken gehad van werknemers die eind 50 zijn waar werkgevers om wat voor reden dan ook vanaf willen. Gezien de moeite die het zo iemand kost om een nieuwe baan te vinden, kreeg hij eigenlijk maar weinig mee. Helemaal geen bescherming zou voor bepaalde groepen heel slecht uitpakken.'



Waar bent u beter af?

Over ontslag en ontslagrecht in Europa

	Recht uitkering	Hoogte uitkering	Lengte uitkering
Denemarken	5	5	4
België	3	2	5
Duitsland	4	3	2
Nederland	2	4	3
VK	1	1	1

5 betekent: hoog hoog langst

◀ Duitsland VK ▶



Ontslagbescherming

Duitsland	Middel/hoog Aanzegtermijn ontslag tot 30 weken, vergoeding 10 maandsalarissen voor wie 20 jaar in dienst is
België	Middel Aanzegtermijn tussen 4 en 16 weken voor blauwe, tot 60 weken voor witte boorden. Vergoeding 6 maandsalarissen
VK	Laag Aanzegtermijn 1 week per jaar dienstverband, ontslagvergoeding een week per gewerkt jaar (1,5 week voor 42+ers)
Denemarken	Laag Aanzegtermijn verschilt per cao, soms 3 dagen, voor witte boorden tot een half jaar. Vergoeding max. 3 maanden
Nederland	Middel/hoog Alleen aanzegtermijn voor CWI-route. Via kantonrecht is vergoeding 1 maand per gewerkt jaar of meer

Uitkering

Middel Tot 67% laatste loon, hooguit 18 maanden. Referte-eis: 12 uit 24 maanden. Bijstand: € 673
Middel Eerst 60% laatste loon, loopt af, onbepaalde duur. Referte-eis: 312 dagen uit 18 maanden
Laag € 57 per week. Loopt samen met andere steun op tot € 700 per maand. Referte-eis: 100 weken in 2 jaar. Bijstand: even hoog
Hoog Tot 90% laatste loon, duurt tot vier jaar. Referte-eis: 52 weken uit 3 jaar. Bijstand € 1173
Middel/hoog Rond de 70% laatste loon, tot 38 maanden. Referte-eis: 26 uit 36 weken. Bijstand € 746 (alleenstaande)

Beperkingen op tijdelijk werk

Middel Maximaal 24 maanden
Middel Tussen de 24 en 30 maanden
Laag Tot 48 maanden mogelijk
Middel Tot 30 maanden
Laag Tot 36 maanden, in cao's soms langer

Duitse politieke fusie leidt tot linkse partij

BERLIJN — De fusie van twee Duitse politieke partijen tot een nieuwe linkse partij is rond. De Oost-Duitse Linkspartei PDS, opvolger van de communistische DDR-staatspartij SED, en de WASG, een West-Duitse linkse afsplitsing van de sociaal-democratische SPD, hebben hun samensmelting officieel bevestigd. Ongeveer achthonderd afgevaardigden van de beide partijen stemden zaterdag in Berlijn vrijwel unaniem voor de samensmelting van de Linkspartei en de WASG tot de nieuwe partij Die Linke. (anp)

Meerderheid bevolking wil EU-referendum

HILVERSUM — Ook als premier Jan Peter Balkenende komende week veel Nederlandse wensen binnenhaalt voor een nieuw Europees verdrag, wil een meerderheid (67%) van de Nederlanders daar een referendum over. Bijna een op de vijf (18%) ziet geen nut in een referendum. Dat blijkt uit een zondag gepubliceerde enquête van TNS NIPO in opdracht van RTL Nieuws. Ruim een derde zal dan voorstemmen, vier op de tien weet het nog niet, 11% stemt tegen, 8% stemt niet en 6% zou blanco stemmen. Van de mensen die in 2005 tegenstemden, weten vier van de tien nog niet wat zij doen. (anp)

Groot aantal illegalen in Amsterdam gepakt

AMSTERDAM — De politie heeft in de nacht van vrijdag op zaterdag in een uitgaansgelegenheid in Amsterdam-Zuidoost 111 illegale West-Afrikanen opgepakt. Acht van hen hadden valse reisdocumenten bij zich. De inval gebeurde in het kader van een onderzoek naar internetfraude. Daarbij proberen criminelen mensen geld af te persen door e-mails te versturen. Hoeveel zich hieraan schuldig hebben gemaakt, kon een woordvoerder niet zeggen. (anp)

EU verbiedt handel in katten- en hondenbont

BRUSSEL — Een Europees verbod op de handel in katten- en hondenbont gaat 31 december 2008 in. Dat blijkt uit een compromis tussen de EU-landen en het Europees Parlement. Het parlement stemt deze week vrijwel zeker in met het compromis. Het parlement riep al in 2003 op tot een verbod. Het omstreven komt veelal uit China, als vervalsing van duurdere bontsoorten. Het honden- of kattenbont is soms ook verwerkt in

ENGELAND

'Ik bied snel contract aan'

JAN MAARTEN SLAGTER

'Het Britse systeem brengt met zich mee dat ik medewerkers relatief snel een vast contract aanbied', zegt Alex Keizer, een van de twee managing directors van MJR Tom UK. Dit is een Londens bedrijf in mobiele catering' dat Keizer vijf jaar geleden met rugbyvriend Sander Huisman opzette. Na de recente overname van het

structureel niet houdt aan de huisregels van MJR Tom (zoals op tijd komen, veiligheidsvoorschriften opvolgen) kan worden ontslagen volgens een 'drie slag, uit'-regel: na een mondelinge, een schriftelijke en een laatste waarschuwing is het voorbij. Waarschuwingen vervallen na zes maanden (twaalf voor wat betreft de 'laatste waarschuwing').

BELGIË

'Ik kies altijd de jongere'

REMCO DE JONG

Het bedrijf Chassis Hanin, in het Waalse Marche-en-Famenne, maakt pvc-ramen en -deuren en zoekt klanten die wat meer willen betalen voor een kwalitatief hoogwaardige deur of raam, zegt directeur Denis Rutot. De chef van de werkplaats kreeg zelfs een Belgische 'innovatiepremie' voor een techniek om pvc-deuren

'In België geldt tegenwoordig de regel dat als je een oudere werknemer ontslaat, het bedrijf de outplacementprocedure moet betalen. Dat kost tussen de €2000 en €3000. Dat risico neem ik niet.' Hij noemt de Belgische regel, die oudere werknemers aan het werk moet houden, dan ook ridicul. 'Het is contraproductief. Als ik de keuze heb tussen een kandidaat

DUITSLAND

'Eerder iemand aannemen'

ESTHER DE WOLF

Twee jaar geleden is het ontslagstelsel in Duitsland versoepeld en Hans Suintjens is daar zeer tevreden mee. Hij is directeur van Suintjens Süßwaren in Brüggem, een bedrijf met 14 werknemers dat zoetwaren importeert en exporteert. 'Voor ondernemingen tot 35 werknemers is het

'Over het loon betaal ik als ondernemer 30% loonbelasting en premies. Dat is meer dan de 20% die ik aan een vaste kracht kwijt ben, maar de mini-job heeft grote voordelen', legt Suintjens uit. 'Als ondernemer kan ik deze persoon flexibel inzetten, afhankelijk van de hoeveelheid werk, zolang ik de grens van €400 niet