



# **Arbeidsmobiliteit: Wat juristen weten (en willen)**

Zestig Jaar SER

Evert Verhulp

UvA/Hsi



# Wat juristen zouden willen weten

Arbeidsmobiliteit = ontslagrecht?

Ongeveer 1 op 9 baanwisselingen is  
onvrijwillig.

Maar weinig onderzoek bekend naar  
'vrijwilligheid' en relatie tussen vrijwillig  
vertrek en niveau van ontslagrecht

## PASSENDE VERGOEDING:

Piet Dingemans (48):  
“Toen de investeringen (6 jaar geleden) werden teruggeschroefd, wist ik dat ik in de gevaarlijke hoek zat”. Weet sinds een half jaar zeker dat hij weg moet, na 22 jaar: “het was misschien ook wel tijd om iets anders te gaan doen, maar uit jezelf doe je dat niet snel. Je geeft toch je ontslagbescherming op.”

MIE

NRC HANDELSBLAD 17

# bij zachte landing personeel

agzijde als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt

hoogte dan andere intermediairs, en kan het goed inschatten welke werknemer waar het beste past.

Randstad heeft ook geadviseerd over hoe de werknemers moesten worden ingelicht. Met snelheid als sleutelwoord. Op woensdag alle individuele gesprekken, en de donderdag en vrijdag informatiebijeenkomsten in kleine groepen, met de Japanse bestuursvoorzitter bij iedere sessie.

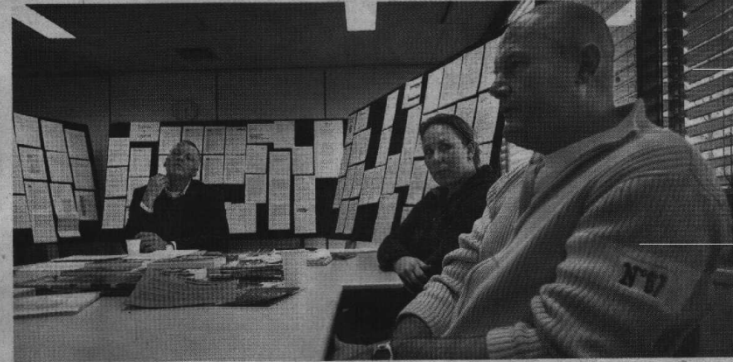
De weken daarna kan iedereen die dat wil een persoonlijk intakegesprek voeren bij Randstad. „Op twee mensen na heeft iedereen zich gemeld en is met een persoonlijk begeleider op zoek gegaan naar een baan”, zegt Francien van Mil niet zonder trots. Zij heeft voor Randstad de leiding over dit project.

De daadwerkelijke begeleiding begint met een opleiding van drie dagen. Naast praktische vaardigheden voor het solliciteren moeten werknemers ook stilstaan bij wat ze willen van een volgende baan. „Wie ben ik, wat kan ik, en wat wil ik”, vat Van den Bosch deze zelf-analyse samen. Het moet bewerkstelligd worden dat mensen zo snel mogelijk weer in mogelijkheden gaan denken. „Maar, binnen die zes maanden die ervoor staat moet het ook wel gebeuren”, vult Van Mil aan. „Er wordt van de werknemers ook een echte inspanning gevraagd.”

Werknemers kunnen na de training terecht in een van de twee mobiliteitscentra die Randstad heeft ingericht. Eén binnen Fuji, en één op de Randstad-vestiging in de stad. Als mensen eenmaal vrijgesteld zijn van werk, komen ze niet graag meer op de fabriek.

Medewerkers van Randstad helpen mensen daar bij het uitzoeken van passende vacatures. Ook benaderen ze geschikte bedrijven om vacatures boven water te krijgen. En iedere medewerker heeft een persoonlijk begeleider die hij kan bellen of mailen met vragen. „We maken van iedereen een individueel functieprofiel”, zegt Van Mil. „Al was het maar omdat tientallen mensen heel ander werk wilden gaan doen.”

Omdat Fuji er tot voor kort vanuit ging dat werknemers levenslang in dienst bleven, hecht het bedrijf grote waarde aan een hoog slagingspercentage. „Driekwart van alle werknemers uit de eerste reorganisatie heeft een baan”, zegt Van Mil. „En sommigen daarvan zijn nog niet eens boventallig!”



Piet Dingemans, Gabriëlle Maas en Emile van der Boom (v.l.n.r.) verliezen hun baan. (Foto's Merlin Daleman)

### Uiteindelijk toch wel opgelucht

Emile van der Boom (44) heeft net twee weken geleden gehoord dat hij 'boventallig' is bij Fuji, na zestien jaar. Hij is operator en ploegbaas in een deel van de fabriek waar grote rollen fotopapier en filmmateriaal worden gemaakt. Die productielijn gaat dicht, en eigenlijk zag hij dat ook wel aankomen. „Ik ben bij de vorige reorganisatie mijn halve team kwij geraakt. Anderen zijn daarna uit zichzelf weggegaan, omdat ze er geen vertrouwen meer in hadden. Ik had altijd nog wel iets positiefs.”

Nu het zo ver is, is hij is ook wel opgelucht. „Het is duidelijk, nu kan ik verder.” Van der Boom wist al dat hij goed lag op de arbeidsmarkt. „Ik dacht: ik heb Randstad niet nodig.” Toch heeft hij de intake gedaan. „Vanaf die dag heb ik iedere dag contact gehad met mijn persoonlijk begeleider, Chantal. En ik ervaar dat zeker als steun.” Want zo'n stap zet je wel aan het denken over wat je verder wil met je werk, zegt Van der Boom. Hij kon bijvoorbeeld leerlingen in leerwerk-trajecten gaan begeleiden, iets heel anders. „Maar ik wil met een ploeg bijwerken. Dat vind ik leuker.”

Wat de nieuwe baan ook wordt, het staat vast dat de reistijd toeneemt. Van der Boom is een van de 200 Fuji-medewerkers die in de wijk naast de fabriek woont. „Zeven minuten fietsen.”

### Ik dacht: kom maar op met die banen

Gabriëlle Maas werd meteen door Randstad gewaarschuwd dat er in haar beroep weinig banen waren. Hoewel de dertigjarige kwaliteitsmedewerker pas kort boventallig is, is ze al meteen begonnen met solliciteren. Ze heeft nu, na ruim een half jaar, net een baan gevonden, bij een vestiging van het farmaceutisch bedrijf Amgen in Breda. „Die zijn sterk aan het groeien, zodat ik niet straks weer op straat sta.” Maas was na negen jaar bij Fuji nog niet toe aan een andere baan. „Ik zat net in de lift.” Van het mobiliteitscentrum van Randstad had Maas meer verwacht. „Het heet toch 'van werk naar werk', dus ik dacht: kom maar op met die banen.” Maar je moet uiteindelijk veel zelf doen, zegt ze, Randstad bood meer de hulpmiddelen, zoals interesse-tests, vacatureoverzichten en advies. „Dat lijkt nu heel logisch, maar als je eraan begint, verwacht je toch veel meer.” Maas vond de wekelijkse bijeenkomsten met een groep lotgenoten heel nuttig. Onder begeleiding van een Randstad-medewerker bespraken ze verschillende onderwerpen, in een speciale ruimte bij Fuji. „Zoals die nietszeggende telefonische afwijzingen. We leerden ons voor te bereiden op zo'n gesprek, zodat je gericht kan doorvragen.” Maar, voegt Maas daaraan toe, we hadden ook heel veel lol.

### Twee aanbiedingen zijn al binnen

Piet Dingemans (48) is projectmanager bij grote verbouwingen op en in de fabriek. „Toen de investeringen werden teruggeschroefd, wist ik dat ik in de gevaarlijke hoek zat.” Hij weet al sinds een half jaar dat hij, na 22 jaar Fuji, weg moet, maar hij is nu pas echt gaan zoeken. „Ik had gemerkt dat er vraag was naar mijn opleiding en ervaring, en ik wilde ook rust.” Dingemans heeft het goed gezien, want hij heeft al twee aanbiedingen. Allebei meer commerciële banen, waarin hij juist voor verschillende klanten zou werken, in plaats van binnen één bedrijf. De nieuwe ervaring is nuttig om ook in de toekomst werk te kunnen vinden. „Baanzekerheid heb je tegenwoordig niet meer.” Dingemans heeft echt de tijd genomen om na te denken over wat hij wilde. Daar heeft zijn begeleider bij het mobiliteitscentrum van Randstad ook bij geholpen, maar hij had vooral baat bij adviezen over solliciteren. „Dat had ik toch al ruim twintig jaar niet gedaan, en er is veel veranderd.” Zijn begeleider ging ook actief op zoek naar banen die voor hem geschikt waren, zegt hij, daar komen ook de twee aanbiedingen vandaan. Het was misschien ook tijd om wat anders te gaan doen, zegt Dingemans. „Maar uit jezelf doe je dat niet snel. Je geeft toch je ontslagbescherming op.”



Brussels, 23 November 2009, COM(2009) 639, **Key messages: Employment in Europe 2009 Report**

A simple econometric cross-country analysis of the impact of various types of policies on the incidence of long-term unemployment as shown in the report suggests that **strict employment protection legislation tends to raise long-term unemployment, while spending on labour market policies tends to reduce it.**



## **UWV onderzoek: tijd werknemers = 28%**

Het aandeel werknemers met een tijdelijke baan is in Nederland groter dan in onze buurlanden en dat aandeel groeit gestaag. Maar ook in vergelijking met de Europese landen, behoort Nederland tot de landen met een groot aandeel werknemers met tijdelijk werk. Alleen in Spanje, Portugal en Polen is het aandeel tijdelijke arbeidskrachten nog hoger. Het aandeel tijdelijke werknemers groeit in Nederland vrijwel jaarlijks en is in 15 jaar (van 1990 t/m 2005) zelfs verdubbeld.

Een hoog (groeiend) aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband heeft een sterk verband met het hoge niveau van ontslagbescherming.



# Wat juristen weten.....

Van alles over rechtvaardigheid en de noodzaak tot ongelijkheidscompensatie

Een belangrijk uitgangspunt daarbij is gelijkheid: zie bijv HR 8 april 1994, NJ 1994, 704

Gelijke arbeid dient in gelijke omstandigheden gelijk te worden beloond.



# Gelijk?

Belangrijke en niet te rechtvaardigen verschillen tussen:

- ZZP-ers en werknemers
- Ambtenaren en werknemers
- werknemers in tijdelijke dienst en werknemers in vaste dienst
- Werknemers in vaste dienst onderling



# Gelijk? ZZP-er / werknemer

Is veelal rechtvaardiging voor: eigen keuze  
van werkende,

soms niet: schijnzelfstandigheid

Veel mobiliteit

Maatschappelijk soms onwenselijk:

onttrekken aan bescherming en collectieve  
verzekeringen. Art. 7:610 BW



# Gelijk? Ambtenaar / werknemer

In 2010 bijna 1 milj ambtenaren (waaronder 340.000 bijz onderwijs). De mobiliteit onder ambtenaren is erg laag (en de gemiddelde leeftijd erg hoog), de belangrijke verschillen in rechtspositie zijn m.i. niet te rechtvaardigen,  
Afschaffing ambtenarenstatus leidt tot grotere arbeidsmobiliteit



# Gelijk? Tijdelijke / vaste ‘dienst’

Ongelijkheidscompensatie-contradictie:  
juist de werknemer in vaste dienst verdient  
meer bescherming want zijn positie is  
minder zeker en minder comfortabel.....

Materiele rechtvaardiging voor verschillende  
positie is er niet. Dus hier zou de  
bescherming volop moeten werken



# Bescherming

Tegen: verminderde investering van de werkgever en groter risico van ontslag.

Hoe: ontslagvergoeding?

Vgl contrat premier embouche...?

Of overdraagbare rechten (scholing etc) toekennen?



## Gelijk? Einde van de arbeidsovereenkomst

Secretaresse, 53 jaar,  
26 dienstjaren:

Salaris: €3000 bruto  
(incl)

Ontbinding van de  
arbeidsovereenkomst

Vergoeding €78.000





## Gelijk? Einde van de arbeidsovereenkomst

Secretaresse, 53 jaar,  
26 dienstjaren:

Salaris: €3000 bruto  
(incl)

Opzegging van de  
arbeidsovereenkomst

Vergoeding €-----





## 2 x onrecht

Ongelijkheid: Keuze voor ontslagroute is aan werkgever, die dus kan bepalen wie wel en wie geen vergoeding ontvangt,

Noodzaak tot ongelijkheidscompensatie?

Maatschappelijke schade (werkloosheid etc) aan de werknemer vergoed.....



# Vergoeding zou primair moeten strekken

Tot voorkoming van werkloosheid en ter bestrijding van (de kosten van) werkloosheid als die toch intreedt, maar dan bij alle werknemers, tijdelijk of onbepaalde tijd, ambtenaar of zelfstandige.

Dit pleit voor een zoektermijnenmodel of een rugzakmodel



# Enige beweging?

HR 12 februari 2010 (Rutten / Breed):

In mijn woorden: Kennelijke onredelijke opzegging volgt uit het schenden van goed werkgeverschap bij het einde van de arbeidsovereenkomst, de vergoeding strekt tot wegnemen van die tekortkoming, dus invulling van de verplichting van de werkgever om bij ontslag je te bekommeren om de werknemer.....



# Buitenlandse voorbeelden?

## **Spanje werkt aan soepeler ontslag , NRC 12 juni 2010**

Madrid, 12 juni.

Corbacho zei dat een ander doel van het hervormingspakket is om het aantal mensen met tijdelijke contracten terug te dringen. Nu heeft eenderde van de Spaanse werkenden zo'n tijdelijk contract. Sinds de recessie uitbrak zijn het voornamelijk mensen met zo'n 'vuilnis-contract' die ontslagen zijn.

Doel van de hervormingen is de rigide arbeidsmarktregels te versoepelen, teneinde de werkloosheid, die zo'n 20 procent bedraagt, te kunnen verlagen.

De huidige wetgeving geeft rechters enorm veel speelruimte bij het beoordelen of een ontslag van een werknemer rechtvaardig was of niet. Als de rechter stelt dat het ontslag niet terecht was, hebben werknemers nu nog recht op een vertrekpremie van 45 dagen loon per gewerkt jaar, tot een maximum van 42 maanden salaris. Dat is een van de hoogste vertrekregelingen in Europa.



# Buitenlandse voorbeelden?





# Japan?

Flexibele schil =  
34%, tijdelijke  
werknemer geheel  
rechtenloos,  
flexibiliteit door  
overwerk, matig  
stelsel van WW,





## Oostenrijk?

Blijft gewoon lekker thuis, en daarvoor is ook veel te zeggen:

Een spaarsysteem in plaats van ontslagvergoeding, stimuleert vast het vrijwillig vertrek, maar vragen blijven over inzet van dat geld en de opbouw van het bedrag (is het geen achtergesteld loon?)





## **Wat juristen willen**

Geen ongerechtvaardigd  
onderscheid,

Ongelijkheidscompensatie op  
de juiste manier ingezet

En dat kan nu echt beter.....

