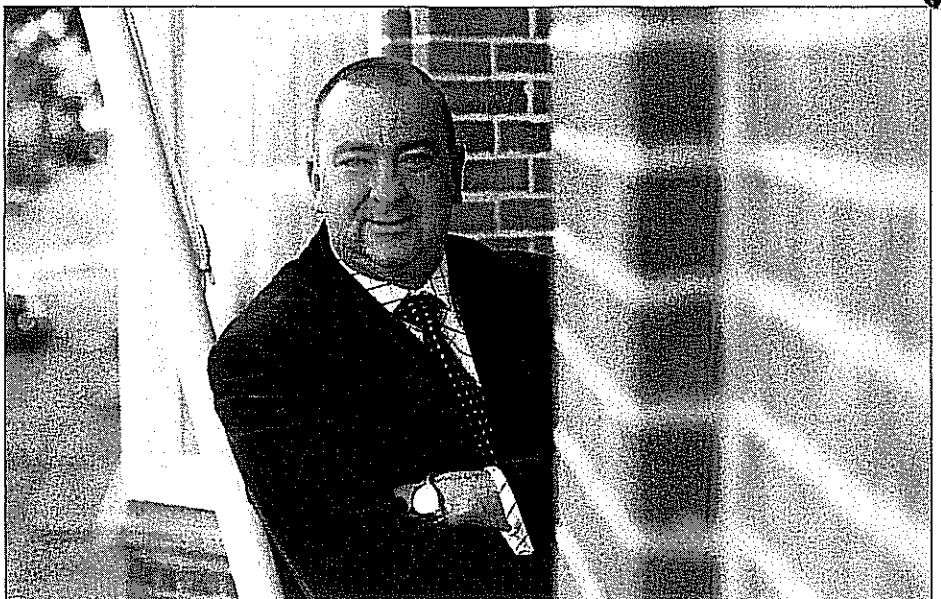


De WW, ontslagvergoeding en de psychologische

Over de regeringsmaatregelen ten aanzien van de WW en de ontslagvergoeding heeft u al een paar maanden niets meer gehoord. U herinnert zich wellicht dat de regering van plan was de kortlopende WW-uitkering af te schaffen en de loongerelateerde WW-uitkering aan te scherpen, zodat oproepkrachten en andere werknemers met een variabel dienstverband minder snel aanspraak op een WW-uitkering zouden hebben. U weet ook nog wel dat de regering van plan was ontslagvergoedingen te korten op de WW-uitkering.

Als u die discussie een beetje gevolgd heeft, zult u vast ook gelezen hebben dat alle arbeidsrechtelijke deskundigen de regering af hebben geraden ontslagvergoedingen te korten op WW-uitkeringen. Werknemers die nu nog genoeg nemen met ontslag en een ontslagvergoeding, gaan zich dan tot het uiterste tegen het voorgenomen ontslag verzetten. Kantonrechters zullen dan minder snel bereid zijn arbeidsovereenkomsten te ontbinden, in-

dien het gevolg daarvan zou zijn dat de werknemer zonder ontslagvergoeding alleen op een WW-uitkering aangewezen zou zijn. De regering wil de dynamiek op de arbeidsmarkt bevorderen, maar zou volgens deskundigen het tegendeel bereiken: werkgevers zouden nog angstiger worden personeel aan te nemen, in de wetenschap dat bij ontslag weliswaar geen ontslagvergoeding meer verschuldigd zou zijn, maar dat tegelijkertijd ontslag veel moeilijker



Door: mr. Joop van Zijl

lingen factor

zou zijn en ontslagprocedures bovendien veel langer zouden gaan duren.

Ingrepen in de hoogte van WW-uitkeringen bespreekbaar?

Bij het Sociaal Akkoord van 5 november 2004 heeft de regering met de sociale partners (vakbonden en werkgeversverenigingen) afgesproken dat zij tot 1 april 2005 in de gelegenheid worden gesteld om in de S.E.R. te komen tot een advies over de toekomst van de WW. De regering heeft daarbij toegezegd om een advies van de S.E.R. dat zou leiden tot dezelfde besparingen op de kosten van de WW als de regeringsplannen, zou beschouwen als een zwaarwichtig advies. De S.E.R. heeft zo tot 1 april 2005 de tijd om te komen met een WW-plan dat dezelfde besparingen, maar op minder bezwaren van (met name) de vakbonden stuit. Het lijkt er nu op dat de vakbonden bereid zijn om in ruil voor het behoud van de kortlopende WW-uitkering (vooral voor jongeren belangrijk) toe te staan dat de lengte van de loongelerateerde WW-uitkering wordt bekort. Er wordt zelfs gefluisterd dat ingrepen in de hoogte van de WW-uitkering niet geheel en al onbespreekbaar zijn. Gesproken wordt over een uitkering die in het begin gedurende een korte periode een stuk hoger is dan de huidige 70% van het laatstgenoten loon, maar die daartegenover bij langdurigere werkloosheid lager is.

Doel dynamische arbeidsmarkt

De regering heeft zich bij de plannen ten aanzien van de WW en de ontslagvergoedingen laten inspireren door de situatie in Denemarken. Daar heeft een werknemer zeer beperkte rechten op een ontslagvergoeding. Gesproken wordt over een ontslagvergoeding van één maand na twaalf jaar dienstverband. Bij ons is dat één maandsalaris per dienstjaar! Wat

Denemarken kent, is echter een hoge WW-uitkering, maar dat wordt er niet bij verteld. De bedoeling van de regering is goed: hoe minder ontslagkosten er voor de werkgever zijn, hoe eerder de werkgever bereid zal zijn werknemers in dienst te nemen. Dat bevordert de concurrentiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven en maakt het voor werknemers mogelijk om na ontslag snel een andere baan te vinden. Bij de door de Nederlandse regering beoogde situatie past het om werknemers niet te veel belemmeringen in de weg te leggen als zij een WW-uitkering willen aanvragen. Daartegenover zou streng gecontroleerd moeten worden of werknemers wel in voldoende mate proberen om weer aan de slag te gaan. Een WW-uitkering die in het begin hoog is en daalt naarmate hij langer duurt, past bij de beoogde dynamische arbeidsmarkt. Werknemers worden dan niet onnodig bang gemaakt om in de WW terecht te komen, aangezien de uitkering in het begin relatief hoog is. Zeker als er reële perspectieven zijn om op de arbeidsmarkt weer snel aan de slag te gaan.

Psychologische factor

Werknemers zijn gewend dat ontslag een ernstige bedreiging van de bestaanszekerheid vormt. Ontslag is in de regel slechts aanvaardbaar als daar een hoge ontslagvergoeding tegenover staat. Niet alleen werknemers zijn in

die traditie opgevoed, ook hun rechtshelpers en de kantonrechters. De regering bereikt de beoogde dynamische arbeidsmarkt niet door enkel wat maatregelen te treffen rondom ontslagvergoedingen en WW-uitkeringen, indien werknemers, hun rechtshelpers en kantonrechters op grond van hetgeen zij jarenlang gewend waren te doen, zich blijven verzetten tegen een ontslagvoornemen van de werkgever. Ook zal er altijd enige ontslagbescherming nodig blijven voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, en het valt te vrezen dat veel werknemers juist op die ontslagbescherming een beroep zullen doen, als zij geen vertrouwen hebben in de (in aanvang hoge, maar later juist lagere) WW-uitkering en het perspectief snel weer aan de slag te kunnen. Toch weer lange ontslagprocedures is dan het minste gevolg. En als werkgevers de angst houden dat zij erg moeilijk van hun personeel af kunnen, zullen zij niet zo snel bereid zijn om nieuw personeel in dienst te nemen, als de regering voor ogen staat.

De psychologische factor is daarom erg belangrijk, en de beoogde maatregelen kunnen daarom het beste gefaseerd worden ingevoerd. Het is dan ook gewenst het systeem in te voeren in een situatie waarin op de arbeidsmarkt in elk geval voldoende banen beschikbaar zijn. Misschien is het zelfs beter om de maatregelen te treffen als de economie weer enigszins op stoom gekomen is.

Mr. J.P.M. (Jong) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken: arbeidsrecht, premieheffing werknemersverzekeringen en loonheffing.



Adviesgroep

Partners in kwaliteit

Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs

Korvelseweg 142
5025 JL Tilburg
Tel: 013-463 55 99
E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Uw vragen over arbeidsrecht
Kijk verder op www.noab.nl