



Versoepeling van het ontslagrecht: vinken of vonken?

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 23 augustus 2012 om 9:17am
- [Bekijk bericht](#)

“Versoepeling van het ontslagrecht : nu even niet!” Dat is volgens het Financieel Dagblad van vandaag de mening van economen die positief staan tegenover hervormingen op de arbeidsmarkt; zij vinden “dat die hervorming wel even kan wachten nu de werkoosheid toeneemt en de economie stagneert. De arbeidsmarkt verkraapt voorlopig nog niet echt door de vergrijzing, dus dat is ook geen argument om te haasten. Vooral ouderen dreigen geraakt te worden door de voorstellen van de Kunduzcoalitie”.

Ik ben benieuwd naar de mening van HR Base-leden over dit onderwerp; welke elementen uit de (contouren van) de hervormingsplannen spreken je aan en welke niet –en waarom?

En, in lijn met de teneur onder hervormingsgezinde economen:-als je al voorstander van de voorgestelde hervorming bent is dit wat jou betreft het goede moment voor een verregaande versoepeling van het ontslagrecht en ingrijpende versoering van de beëindigingsvergoeding? Laat het weten!

Een van de elementen in de hervormingsplannen betreft -kortgezegd- het idee de –in omvang tot een kwart teruggebrachte- beëindigingsvergoeding verplicht te laten aanwenden voor scholing en outplacementbegeleiding, in plaats van de werknemer vrij te laten beschikken over dat bedrag, in de vorm van een soort PGB-rugzakje – een vrij beperkte toepassing van een al langer levende gedachte om werkgevers arbeidsrechtelijk meer te gaan afrekenen op hun employability-inspanningen.

Sinds ik een jaar of tien geleden arbeidsrecht hoogleraar Evert Verhulst het eerst hoorde spreken over het idee de hoogte van de beëindigingsvergoeding als een soort van communicerende vaten te laten samenhangen met de employability-inspanningen van de werkgever, sprak me dit meteen aan –het leek me niet meer dan billijk dat op zijn minst de investeringen en kosten die een werkgever op zich genomen heeft om de kans op werkloosheid en beroep op WW te verkleinen in mindering komt op de beëindigingsvergoeding, om zo `n werkgever een streepje voor te geven op een werkgever die niet aantoonbaar werk maakt van employability-verhoging van zijn werknemers.

Zodra je gaat nadenken over de uitvoerbaarheid van zo `n idee, doemen de contouren van een bureaucratisch doolhof op; wie bepaalt welke maatregelen hoeveel `aftrekkpunten` opleveren? Wie gaat dat controleren? Wil je naast de hoogte van het aangewende budget ook het effect van de maatregelen een rol van betekenis wil laten spelen –en hoe ga je dat meten en wie gaat dat doen?

Het grootste bezwaar dat ik zie tegen implementatie van dit idee, is dat bevordering van de ontwikkeling van medewerkers al snel omwille van het meetbaar maken van employability-beleid beperkt zal gaan worden tot scholing en outplacementbudgetten, terwijl het bieden van een uitdagende functie en

projectmogelijkheden en een betrokken open leiderschapsstijl met inzet van medewerkers op basis van hun talenten en wensen minstens zoveel, zo niet meer bijdraagt aan hun ontwikkeling dan het deelnemen aan scholingsactiviteiten, waarvoor de werkgever dan wel kan laten `afvinken`.

Het komt volgens mij neer op de vraag, wat je wil als werkgever: `Vinken` of `Vonken`?

Misschien is de score op een Goed Werkgeverschaplijst of een indexscore op een combinatie van dat soort lijsten een betere toetssteen? Wat vind je van dat idee? Laat het weten!

Mr Drs Arthur Hol is advocaat bij Stam Advocaten in Naarden (www.stam-advocaten.nl), directeur van HRM College (www.hrmcollege.nl)