

# Flexibilisering van arbeidsrecht in Europa

Ingrid Wong, journalist en advocaat

**De Franse studenten en vakbonden protesteerden in april tegen de hervorming in het Franse arbeidsrecht, die tot flexibilisering van de arbeidsmarkt voor jongeren zou moeten leiden. Werknemers tot 26 jaar zouden in de eerste twee jaar zonder motivering kunnen worden ontslagen. Voor Holland van Gijzen waren de Franse protesten aanleiding om een bijeenkomst te organiseren over de flexibiliteit van het arbeidsrecht. Specialisten op het gebied van het arbeidsrecht uit de VS, UK, Frankrijk, Duitsland en Nederland gaven op 21 april jl. in Amsterdam uitleg over de werking en effectiviteit van de verschillende arbeidsrechtssystemen.**

‘**A**n een Amerikaan is niet uit te leggen waarom de Franse studenten nou zo massaal de straat op zijn gegaan’, zegt Donald Dowling, advocaat bij Proskauer Rose LLP in New York. ‘Wij kennen het fenomeen ontslagbescherming niet of nauwelijks. In Amerika geldt de ‘employment-at-will’-regel. Dat wil zeggen dat iemand ontslagen kan worden om iedere denkbare reden, of zelfs zonder reden. Het nadeel van deze regel is dat een werknemer van het ene moment op het andere moment zijn baan kwijt kan zijn. Collectieve ontslagen en reorganisaties waarbij veel ontslagen vallen zijn heel gewoon. Maar het voordeel van het flexibele ontslagrecht in de VS is dat maar 5,1% van de beroepsbevolking werkloos is,’ legt Dowling uit.

Axel Braun, advocaat bij Luther in Keulen, plaatst vraagtekens bij de invloed van het arbeidsrecht op werkloosheidscijfers. ‘In het zuiden van Duitsland hebben we 4% werkloosheid, in en rond München is dat 3% en in het oosten is dat gemiddeld 25%. Maar overal in Duitsland geldt hetzelfde arbeidsrecht.’

Een Duitse werknemer kan zijn ontslag aanvechten bij de rechter. Als de rechter oordeelt dat sprake is van een onrechtmatig ontslag, dan moet de werkgever de werknemer terugnemen. De rechter kan niet een beëindigingsvergoeding vaststellen. Partijen moeten daar zelf over onderhandelen. ‘In Nederland heb je dan tenminste nog de kantonrechttersformule maar wij hebben geen richtlijnen voor de hoogte van de vergoeding en het is dus gewoon een kwestie van handjevat; alsof je op de markt staat,’ zegt Braun.

Volgens Hans van Gijzen, advocaat bij Holland van Gijzen in Rotterdam, is ook in Nederland de uitkomst van een beëindigingsprocedure onvoorspelbaar en is de kantonrechttersformule daar juist deels debet aan. Als er zich bijzondere omstandigheden voordoen kan de vergoeding hoger of juist lager uitvallen. Hoe die bijzondere omstandigheden moeten worden gewogen is dus hier ook vaak een kwestie van onderhandelen. Verder geldt dat kantonrechtters alleen oordelen en uitspraken onderling grote verschillen laten zien. ‘Ook dit maakt de uitkomst van een beëindigingsprocedure onzeker,’ aldus Van Gijzen.

## VOORoorDELEN

In Frankrijk lijkt het dan toch beter geregeld, ondanks de vooroordelen die er volgens Roselyn Sands, advocaat bij Ernst & Young in Parijs, tegen het Franse arbeidsrecht bestaan. ‘Bij ons is een ontslag altijd mogelijk, als een werkgever maar bereid is een beëindigingsvergoeding te betalen. De hoogte van de vergoeding is redelijk voorspelbaar,’ vertelt Sands.

Een andere mythe over het Franse arbeidsrecht is dat de werkgever niet vrij is om beslissingen te nemen door de rol van de vakbonden en de ondernemingsraad. ‘Lang niet alle bedrijven hebben vertegenwoordigers van vakbonden binnen hun gelederen. De meeste beslissingen kan de werkgever nemen zonder dat hij daar-

Vrijdag 28 april maakte de Sociaal Economische Raad (SER) bekend dat het langverwachte advies over versoepeling van het ontslagrecht voorlopig wordt uitgesteld. Hoewel ze er al ruim een jaar over vergaderen komen werknemers, werkgevers en kroonleden maar niet tot overeenstemming. De vice-voorzitter van CNV noemde het dossier dit weekend ‘een etterend gezwel’.

voor toestemming moet hebben van de ondernemingsraad. Alleen binnen bepaalde private sectoren wordt gestaakt en de weerstand tegen veranderingen kan voor een groot deel worden weggenomen, mits goed aangestuurd,’ vindt Sands.

De Britse advocaat Tom Flanagan maakt zich wel zorgen over de macht van de vakbonden. Volgens hem is er in de UK een stille revolutie gaande. ‘De vakbonden werden nog nooit zo goed beschermd als op dit moment.’

Het gevolg is dat werkgevers minder bewegingsruimte hebben als het gaat om het aannemen en het ontslaan van mensen. Maar ook door recente veranderingen in het nationale arbeidsrecht en de implementatie van Europees recht is de flexibiliteit afgenomen. ‘Arbeidsrecht moet op pragmatische en niet op ideologische gronden worden gebaseerd, zoals nu in Brussel gebeurt. Er moet een balans zijn tussen de belangen van het bedrijfsleven en de belangen van de werknemers,’ aldus Flanagan. Ook de andere aanwezige Europese advocaten vinden dat meer flexibiliteit nodig is in het ontslagrecht. Dit vooral in het belang van de economie. Maar ze zijn het er ook over eens dat het Amerikaanse systeem veel te ver gaat. De sociale consequenties van het soepele ontslagrecht in de VS zijn volgens hen gewoon te groot.