

Het principe 'langer in dienst, meer rechten' leidt tot perverse prikkels



Steven Palm is advocaat bij Windt Le Grand Leeuwenburgh te Rotterdam. Hij deed promotieonderzoek naar het fenomeen 'opvolgend werkgeverschap' aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Hoe langer een werknemer in dienst is, hoe meer rechten hij of zij heeft. Dat is kort gezegd het uitgangspunt voor een groot deel van de regels voor werknemersbescherming.

Anciënniteit bepaalt binnen het huidige systeem in grote mate deze bescherming, en het aantal anciënniteitafhankelijke regels neemt tot op heden alleen maar toe. Je zou daarom verwachten dat je in de parlementaire geschiedenis een uitgebreid debat kunt teruglezen over de argumenten voor en tegen anciënniteit als maatstaf. Maar dat debat heeft nooit plaatsgevonden.

De toch al ingewikkelde regelgeving voor werknemersbescherming wordt in onze tijd steeds verder op de proef gesteld door ontwikkelingen zoals platformisering en mondialisering.

De roep om een fundamentele herziening van de arbeidswetgeving wordt daarom steeds luider. Op dit moment buigen de Commissie regulering van werk (commissie-Borstlap) en de Vereniging voor Arbeidsrecht zich over een toekomstbestendig systeem van bescherming voor alle werkenden. Het zou goed zijn als zij hierbij extra aandacht zouden schenken aan het uitgangspunt van anciënniteit.

Een van de manieren waarop anciënniteit leidt tot een betere bescherming is via de zogenoemde wachttijd. Een werkgever kan aan een werknemer twee jaar lang opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden. Pas na deze wachttijd van 24 maanden volgt ontslagbescherming. Vanaf 1 januari 2020 wordt dit zeer waarschijnlijk opgerekt tot 36 maanden. Uitzendkrachten moeten soms zelfs 5,5 jaar wachten op een volledige ontslagbescherming.

Ook na het doorlopen van deze wachttijd neemt de werknemersbescherming stapsgewijs toe. Dat geldt bijvoorbeeld voor de lengte van de herplaatsingstermijn bij boventallige werknemers, de lengte van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de hoogte van de ontslagvergoeding. Al deze regelingen zijn — vrijwel uitsluitend — afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Uitkeringsinstantie UWV gebruikt anciënniteit bovendien als een van de criteria voor de vaststelling van de ontslagvolgorde bij een reorganisatie, naast leeftijd en functie.

Anciënniteitafhankelijke regels leiden weliswaar vaak tot voorspelbare uitkomsten, en ze voorkomen wel degelijk in



FOTO: ISTOCK

enige mate willekeur door de werkgever. Maar de keuze voor bescherming op basis van anciënniteit is net zo goed willekeurig. De gedachte dat een werknemer met een korter dienstverband principieel minder bescherming behoort te genieten ten opzichte van zijn werkgever dan een oudgediende, overtuigt niet.

De kwetsbare positie van oudere werknemers rechtvaardigt evenmin een anciënniteitafhankelijke werknemersbescherming. Oudere werknemers zijn immers niet per definitie het langst in dienst.

De nadelen zijn daarentegen duidelijk. De wachttijd is een aanjager van doorgeplaatte flexibilisering. Kortdurende contracten die niet leiden tot een contract voor onbepaalde tijd komen vaak voor.

En ook na de wachttijd kent anciënniteit perverse prikkels. Het belemmert bijvoorbeeld de arbeidsmarktmobiliteit. De overstap vanuit een langdurig dienstverband naar een nieuwe werkgever is voor veel werknemers namelijk te risicovol, want als je ergens anders gaat werken 'staat de teller weer op nul'.

Werkgevers hechten uiteraard belang aan loyale medewerkers. Maar loyaliteit vormt op zich geen rechtvaardiging

voor anciënniteitafhankelijke werknemersbescherming. Dat zou je bijvoorbeeld kunnen stimuleren met een loyaliteitsbonus.

De kritiek op dit anciënniteitafhankelijke systeem zegt overigens weinig over de gewenste mate van werknemersbescherming. De bezwaren richten zich tegen de keuze voor anciënniteit als maatstaf.

Anciënniteitafhankelijke werknemersbescherming leidt niet tot een evenwicht tussen flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers, maar veeleer tot een ongelijke verdeling van de bescherming tussen werknemers.

Bij een fundamentele herziening van het arbeidsrecht zou daarom een anciënniteitvrije(re) vorm van werknemersbescherming in overweging moeten worden genomen.

De overstap vanuit een langdurig contract naar een nieuwe werkgever is voor velen te risicovol

Er heeft in de Tweede Kamer nooit een debat plaatsgevonden over anciënniteit als maatstaf