



## COLUMN

### JAAP JONGEJAN

Directeur van SBI Formaat,  
voormalig voorzitter  
van vakbond CNV Vakmensen.  
[jaap.jongejan@sbiformaat.nl](mailto:jaap.jongejan@sbiformaat.nl)

## Wanneer is het goed genoeg?

Zoeken de sociale partners nog hun oplossingen in het poldermodel? Afgelopen periode barstte de discussie weer los, toen de directeur van de AWWN pleitte voor een ander ontslagrecht, met de bedoeling in ieder geval de discussie te starten over flex, ontslagrecht en arbeidsmarkt.

Is er nog een acceptabele oplossing voor het ontslagrecht dat door veel werkgevers te star genoemd wordt? Voor de loondoorbetaling bij ziekte van twee jaar, wat met name door kleine werkgevers als een groot risico wordt beschouwd en de hobbel flex?

Werkgevers willen makkelijker mensen ontslaan, met minder kosten. Daarmee verander je de huidige balans. Dat is een verslechtering voor werknemers. Maar buiten kijf staat dat de werkgever en de werknemer beiden vinden dat de werknemer (ergens) moet kunnen blijven werken en inkomen verdienen. Een prima vertrekpunt. Loon doorbetalen bij ziekte is duur. Kosten zonder productie, en vaak ook nog met extra kosten om vervanging te regelen. Niet doorbetalen is een verslechtering voor de werknemer, de uitkering is minder dan het inkomen en hij of zij kan geen actie ondernemen om de inkomenspositie te verbeteren. Een typische aanleiding om opnieuw te kijken naar collectief verzekeren, met risico van misbruik zeker, maar los liever het echte risico op.

Flex is een fenomeen waarbij economische flexibiliteit noodzakelijk kan zijn voor een organisatie, terwijl de juridische flexibiliteit in (slechte) contracten zorgt voor onzekerheid bij werknemers. Dus op zoek naar de optimale flexibiliteit per organisatie en naar andere vormen van (collectieve) flexibiliteit bij desbetreffende werknemers. Een nieuwe definitie van echte banen?

Schrijf ik nu een oplossing? Nee, met de poging die ik waag probeer ik drie dingen te zeggen. Ten eerste: een oplossing is pas goed als er voor beide partijen een verbetering in zit. En ja, dat kost tijd en vraagt wijsheid en daadkracht. Ten tweede: de oplossingen zijn niet voor iedereen gelijk, maar zoek wel naar gelijkwaardigheid. Ten derde, de oplossing zit ook in de organisatie waar we werken. Wat is optimale flexibiliteit? Wat is een verantwoorde loondoorbetaling bij ziekte die jouw bedrijf kan dragen? En wanneer leidt ontslag naar ander werk en is ontslag in balans voor jouw organisatie en je collega?

Daar zal je als OR-lid best een mening over hebben. Laat je mening horen. De oplossing wordt daar beter van. <