

**Bibliografische gegevens**

<b>Titel:</b>	Terug de polder in.
<b>Ondertitel:</b>	Pleidooi voor een werkende arbeidsmarkt
<b>Redactie:</b>	Ferdinand Grapperhaus
<b>Uitgever:</b>	Bert Bakker, Amsterdam, 2013
<b>ISBN:</b>	978 90 35139 90 9

## Creatieve voorstellen voor vernieuwing Nederlandse arbeidsverhoudingen

Jan Kees Looise

**Hoewel de titel van het boek niet echt sexy oogt, is dit een verfrissende en creatieve bijdrage waarvan ieder die in de toekomst van onze arbeidsverhoudingen is geïnteresseerd zeker kennis zou moeten nemen.**

Auteur, Ferdinand Grapperhaus, slaagt erin in heldere stijl en op smeuijge wijze een groot aantal 'hete hangijzers' te behandelen en op veel punten met interessante nieuwe inzichten en voorstellen te komen. Wellicht niet allemaal even haalbaar en volledig doordacht, maar wel uitermate belangrijk voor de discussie over de toekomst van het Nederlandse poldermodel. Grapperhaus heeft een achtergrond als arbeidsrechtadvocaat en hoogle- raar arbeidsrecht in Maastricht en is al weer een aantal jaren kroonlid van de SER. In dit opzicht kan hij zowel als outsider, maar ook in toenemende mate als insider van de Nederlandse polder worden beschouwd. Deze duale positie komt in de opzet en stijl van het boek duidelijk tot uiting.

Het boek begint met het plaatsen van het Nederlandse poldermodel in een realistisch perspectief. Weliswaar zit die polder in onze genen (zoals ook uit steeds meer historische publicaties op dit gebied blijkt), maar anderzijds wordt er in andere landen minstens zo hard gepolderd en vaak ook met meer succes. Polderen heeft twee grote voordelen: partijen praten met elkaar en ze maken samen de oplossing. In deze vorm is polderen onmisbaar in de huidige geglobaliseerde economische verhoudingen en het is dan ook zaak dat Nederland daar opnieuw werk van maakt. In ieder geval meer dan in de afgelopen jaren toen de Nederlandse polder er nauwelijks in slaagde grote onderwerpen als het ontslagrecht, het ondernemingsbestuur, pensioen en aow, et cetera succesvol aan te pakken.

### **Steviger in de steigers**

Belangrijke conditie daarvoor is dat het model zelf weer steviger in de steigers komt, met name wat betreft de positie en legitimering

van de vakbeweging. Zoals bekend staan die de laatste jaren sterk onder druk. In dat verband citeert Grapperhaus de bekende fabel van 'de blinde mannen en de olifant': elke blinde man schept zijn eigen beeld van de olifant en zo lijkt het inmiddels ook te zijn met het beeld van de Nederlandse vakbeweging. En over het algemeen is dat beeld niet positief: sterke vergrijzing, geen aandacht voor jongeren en outsiders op de arbeidsmarkt, sterk intern gericht, conservatief. Voor een goed functionerend poldermodel is een sterke en goed functionerende vakbeweging onmisbaar. Denk alleen maar aan het belang van een betrouwbaar cao-stelsel voor de Nederlandse economie. Daarom moet de positie en met name de legitimering van de vakbeweging worden versterkt. Grapperhaus komt daarvoor met een aantal creatieve en concrete voorstellen, zoals het opsplitsen van de vakbonden in twee delen: enerzijds de bestaande ledenorganisatie voor individuele hulp, advies en rechtsbijstand en anderzijds een commercieel speelveld van deskundige vakbondsonderhandelaars, die elke twee jaar in een sector of bedrijf kunnen meedoen aan cao-verkiezingen om te kunnen worden afgevaardigd als cao-onderhandelaar c.q. cao-partij. Die verkiezingen kunnen via internet worden gehouden en alle werknemers uit een bepaalde sector of bedrijf kunnen daaraan tegen een bepaalde vergoeding deelnemen. Een dergelijk systeem zou een veel directer draagvlak geven voor de cao, voor de vakbond en daarmee ook voor de werkgeversorganisatie.

### **Ontslagrecht**

Zoals de subtitel al aangeeft is een belangrijk deel van het boek gericht op de Nederlandse arbeidsmarkt en – zoals voor de hand ligt bij een arbeidsrechtdeskundige – op de toekomst van het Nederlandse ontslagrecht. Terecht wordt daarbij een sterk accent op de positie van jongeren gelegd. De jeugdwerkloosheid loopt de laatste jaren weer sterk op en als jongeren een baan krijgen, is dat vrijwel altijd

een flexibele baan. Dat is geen goed uitgangspunt voor de duurzame inzetbaarheid die nodig is om jongeren gedurende langere tijd aan het werk te houden. Daarom is een verdere hervorming van de arbeidsmarkt nodig en een herziening van het ontslagstelsel kan daarbij een belangrijke rol spelen. Belangrijk daarbij is om zoveel mogelijk duidelijkheid en zekerheid te creëren voor zowel werkgever als werknemer. Grapperhaus komt met een concreet voorstel voor een nieuw ontslagstelsel, bestaande uit twaalf regels, waarvan de kern gevormd wordt door de huidige kantonrechtformule: bij 'normale' beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft een werknemer jonger dan 45 jaar recht op een halve maand arbeidsinkomen per dienstjaar en een werknemer boven de 45 jaar op een hele maand arbeidsinkomen per dienstjaar. Opmerkelijk in het voorstel is dat contracten voor bepaalde tijd slechts voor een jaar kunnen worden afgesloten; een arbeidsovereenkomst die langer dan een jaar heeft geduurd wordt vanaf dat moment een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

### **Realistisch**

Zoals gezegd, niet alle voorstellen van Grapperhaus zijn wellicht even haalbaar. De voorstellen van het huidige kabinet inzake de hervorming van het ontslagrecht gaan in ieder geval in een heel andere richting. Dat neemt niet weg dat het de moeite waard is om er serieus over na te denken. Ze zijn gebaseerd op een realistische kijk op de Nederlandse werkelijkheid en een goed oog voor zowel de belangen van werkgevers als werknemers. Vooral ten aanzien van de positie van die laatsten is de achtergrond van de arbeidsrechtdeskundige goed merkbaar: het tegengaan van overdreven flexibilisering, oog voor het belang van zekerheid en gezondheid in het werk, aandacht voor goed ondernemingsbestuur en toezicht en een pleidooi voor 'betrokken werkgeverschap'. Op het oog allemaal bekende thema's, waarbij het van belang is om ze weer eens

goed en kritisch in het daglicht te stellen en voor HRM'ers van belang om er opnieuw kennis van te nemen.

---

Prof. dr. J.C. Looise is hoogleraar aan de Universiteit Twente en redactielid van het Tijdschrift voor HRM.