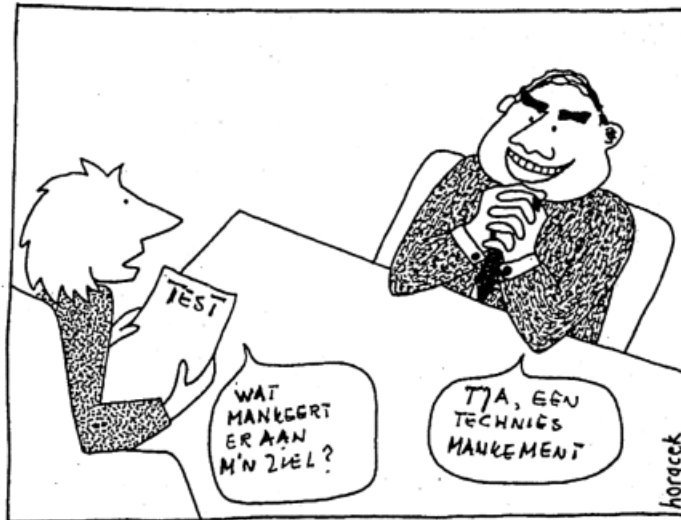


Serie Recht en Arbeid - aanwijsprocedures

Psychologische test levert ontslagkriterium

Direkteur Carel van Bemmelen vertelde het personeel op 4 december 1996 dat een afslanking noodzakelijk was. "Verkade gebruikt slechts 46% van de geïnstalleerde capaciteit en behoort daarmee tot de minst efficiënte helft van United Biscuits. In de beste fabrieken van United Biscuits zijn de kosten \$300 per ton, bij Verkade zijn de kosten \$771 per ton product." Voor de nieuwe organisatie waren 383 medewerkers nodig, zodat er 79 uit moesten. Voor dit aantal is op 17 januari 1997 een melding 'kollektief ontslag' gedaan.



NOG NIET ZO lang geleden was verlies lijden een argument om werknemers te ontslaan. Nu is de verbetering van de 'kostenperformance' een voldoende argument. De bedrijfseconomische redenen om werknemers te ontslaan, zijn echter nooit met juridische wapens te bestrijden geweest. Binnen de kapitalistische logika moeten ook goed draaiende en winstgevendende bedrijven afgeslankt of gesloten kunnen worden. Dit is de harde strijd tussen kapitaal en arbeid waar juristen buiten staan.

Last in, first out

Wat wel juridies genormeerd is, is de wijze waarop werkne(em)st)ers ontslagen mogen worden. Werkgevers mogen een reorganisatie niet oneigenlijk gebruiken. Als er te veel personeel is, dient er volgens wettelijk vastgelegde regels aangewezen te worden. De aanwijsregels zijn betrekkelijk eenvoudig. Degene met het kortste dienstverband vliegt er als eerste uit. Op die wijze wordt er net zo lang aangewezen tot het van tevoren vastgestelde aantal is bereikt. Als variant op deze regel mag de werkgever ook leeftijdsgroepen aanhouden. Dan moeten steeds degenen met het kortste dienstverband binnen bepaalde leeftijdsgroepen aangewezen worden. Op deze wijze wordt voorkomen dat - onder het mom van een reorganisatie - grote schoonmaak onder het personeel wordt gehouden. Op deze hoofdregel zijn wel nog een aantal verfijningen aangebracht.

Wanneer als resultaat van het principe 'last in, first out' verhoudingsgewijs te veel buitenlanders of vrouwen worden aangewezen, mag dat niet. Dat is een vorm van indirecte diskriminatie die niet wordt toegestaan. De redenering is dat er dan maar anders moet worden aangewezen. Ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden door de wet beschermd; invaliden lozen mag niet.

Nieuwe trend

Voor werkgevers zijn deze strenge regels niet prettig. Zij willen natuurlijk juist na een afslanking weer een topprestatie leveren en dat kan het beste met een goed opgeleid en gezond personeelsbestand. Tot voor kort moesten werkgevers heel veel moeite doen binnen het strakke juridische kader toch precies 'de juiste werknemers' te ontslaan. Verkade zet nu echter een heel nieuwe trend in met een heel nieuwe benadering bij het aanwijzen. Een psychologisch adviesbureau is ingeschakeld om te toetsen of mensen voldoen aan functieprofielen die binnen de functiegroepen zijn opgesteld. Dit wordt gedaan om te bepalen of zij in de gewijzigde werkomgeving naar behoren kunnen functioneren. Van ieder wordt daarover een advies gegeven, eventueel met een te volgen opleidingstraject. Op deze wijze personeel aanwijzen is in strijd met de wet. Het staat echter kontrapartijen vrij om anders overeen te komen, het is werknemers niet verboden van hun wettelijke bescherming af te

zien. In het arbeidsrecht doet zich het toch wel wat merkwaardige fenomeen voor dat organisaties van werknemers dat namens de individuele werknemers kunnen en mogen doen. Dat is bij Verkade gebeurd.

Geen onafhankelijke toets

Bij Verkade zijn door bonden en ondernemingsraad nadere afspraken gemaakt. De ondernemingsraad heeft de vastgestelde functieprofielen ter toetsing voorgelegd gekregen en goedgekeurd. De selectiecommissie heeft vervolgens de 79 mensen die het slechtst scoorden in de test van het adviesbureau Hoogduin Schaap en Kladler aangewezen. Als procesbewaker van de selectiecommissie trad de voorzitter van de ondernemingsraad op. De totaalrapportage van de commissie is gepresenteerd aan ondernemingsraad en vakbonden. De bonden zijn op 9 januari 1997 met Verkade een sociaal plan overeengekomen. Daarin is opgenomen dat er een begeleidingscommissie wordt gevormd bestaande uit één lid aangewezen door Verkade, één lid door de ondernemingsraad en één lid door de vakbonden. Daarbovenop is een interne beroepsinstantie ingesteld. De begeleidingscommissie treedt eveneens op als beroepsinstantie. Dat is prakties, maar van een onafhankelijke toets is uiteraard geen sprake. Dat laatste was echter waarschijnlijk helemaal niet de bedoeling.

Kantonrechter

Voor werknemers die het niet eens zijn met hun ontslag zal het onder deze omstandigheden niet eenvoudig worden zich te verweren. Indien de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening niet akkoord is, zal de Kantonrechter er aan te pas moeten komen. De Kantonrechter zal er dan van moeten worden overtuigd dat de sociale partners er een zootje van hebben gemaakt en dat het oordeel van de rechter daarvoor in de plaats moet treden.

Ook de betrokken distriktsbestuurder Dick de Graaf erkent: "We zullen als bonden goed moeten praten over dat soort testen. Aksepteren we dat of niet...? Er werken nu tachtig uitzendkrachten bij Verkade. Dat is onbegrijpelijk voor de ontslagen mensen. Omdat ze getest zijn, hebben ze het gevoel niet geschikt te zijn voor het werk, maar de eerste de beste uitzendkracht wel. Leg dat maar eens uit."

Pim Fischer