



# Maatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt

26 juni 2012

**De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert goed: wij hebben internationaal gezien een lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie. Maar qua arbeidsmobiliteit schiet onze arbeidsmarkt tekort, zeker voor oudere werknemers. Werkgevers zijn huiverig om werknemers in vaste dienst aan te nemen, of om een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dat wordt mede veroorzaakt door het ontslagrecht; dat biedt werknemers een hoge ontslagbescherming. Ons ontslagrecht is complex en kostbaar, met hoge ontslagvergoedingen, en met procedures bij het UWV én bij de kantonrechter. Het Lenteakkoord omvat een pakket aan maatregelen om onze arbeidsmarkt te hervormen.**

Het Lenteakkoord wil de arbeidsmarkt hervormen met de drie volgende maatregelen:

- Werkgevers gaan de WW-uitkering betalen van de werknemers die ze ontslaan. Een werkgever moet per dienstjaar één maand WW-uitkering betalen, met een minimum van drie maanden voor contracten voor onbepaalde tijd, en met een maximum van zes maanden aan WW-uitkering. Bij het vaststellen van de periode waarover de werkgever de WW-uitkering moet betalen wordt uitsluitend het dienstverband bij de desbetreffende werkgever in aanmerking genomen. De verplichting om ten hoogste zes maanden WW-uitkering te betalen geldt bij ontslag van werknemers met een vast arbeidscontract én met een tijdelijk contract.
- Er komt een eenduidig ontslagstelsel met lagere ontslagvergoedingen. De ontslagvergoeding wordt (vanaf 2014) per gewerkt dienstjaar een kwart maandsalaris, en ten hoogste een half jaarsalaris.
- De werknemer krijgt recht op scholing bij ontslag. Die scholing moet gefinancierd worden uit de ontslagvergoeding: de ontslagvergoeding wordt omgezet in een 'transitiebudget' voor scholing of begeleiding naar een andere baan.

Werkgevers moeten de eerste zes maanden WW-uitkering gaan betalen. Deze ingrijpende wijziging levert een belangrijke bijdrage aan het herstel van de overheidsfinanciën: 1 miljard euro per jaar. En werkgevers worden zo gemotiveerd om er voor te zorgen dat de ontslagen werknemer snel weer elders aan de slag komt. Hoe sneller de ontslagen werknemer weer een andere baan heeft, des te minder WW-uitkering moet de werkgever betalen.

Deze maatregel dreigt vooral voor kleine bedrijven kostbaar te worden, vooral ook omdat de doorbetalingsplicht gaat gelden voor zowel werknemers met een vast als met een tijdelijke contract. Minister Kamp van Sociale Zaken bekijkt nog of er voor kleinere bedrijven een uitzondering kan worden gemaakt, door ze deels of geheel te ontsien van de doorbetalingsplicht.



Tegenover de verplichting van werkgevers om de eerste zes maanden WW-uitkering te gaan betalen staat een besparing op de ontslagvergoedingen: die gaan over de hele linie fors omlaag. De kantonrechttersformule verdwijnt: de ontslagvergoeding wordt beperkt tot een kwart maandsalaris per gewerkt jaar, met een maximum vergoeding van een halfjaarsalaris.

Werkgever en werknemer houden de vrijheid om ook na 2014 nog een afwijkende, hogere ontslagvergoedingen

af te spreken. De ontslagvergoeding wordt omgezet in een aanspraak op scholing of op een 'van werk naar werk' traject. Dat biedt de ontslagen werknemer ondersteuning bij het vinden van nieuw werk.

Voorgesteld wordt om vanaf 2014 één eenduidige ontslagroute voor iedereen in te voeren. De opzegtermijn wordt voor iedereen 2 maanden, en er komt een verplichte hoorprocedure in het bedrijf. De werkgever hoeft niet meer vooraf toestemming voor ontslag te vragen bij het UWV of de kantonrechter. In plaats daarvan komt er een hoorcommissie binnen het bedrijf die het ontslag gaat toetsen. Is de werknemer het niet eens met de beslissing van de hoorcommissie, dan kan hij die beslissing bij de rechter aanvechten. Als de rechter oordeelt dat hij onterecht is ontslagen, kan de rechter een schadevergoeding toekennen, tot een maximum van een half maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van één jaarsalaris.

De voorgestelde hervormingen op de arbeidsmarkt worden pas in 2014 effectief, en gaan dan pas geld voor de schatkist opleveren. Voor 2013 wordt 500 miljoen aan extra inkomsten gerealiseerd door het werkgevers deel van de WW-premie tijdelijk te verhogen.

### **Commentaar**

*Deze ingrijpende maatregelen zijn volgens minister Kamp van Sociale Zaken goed voor een stijging van de arbeidsproductiviteit met 0,4%, ofwel € 2,5 miljard euro meer welvaart per jaar. Niet iedereen is zo enthousiast over deze voorstellen. Werkgevers – en zeker in het midden- en kleinbedrijf – zijn huiverig voor de verplichting om zes maanden WW-uitkering te moeten betalen. Ook voor werknemers met een tijdelijk contract! Anderzijds, bij langdurige zieke werknemers is zes maanden WW een stuk goedkoper dan twee jaar lang het loon bij ziekte te moeten doorbetalen. De lagere ontslaguitkering stemt werknemers niet tevreden, werkgevers wel. Zij kunnen met deze beperkte ontslagvergoeding relatief goedkoop 'afkomen' van oudere werknemers die al jarenlang in dienst zijn. Duurdere werknemers kunnen met hun werkgever contractueel een hogere ontslaguitkering overeenkomen. De ontslagprocedure met een hoorcommissie binnen het bedrijf trekt een forse wissel op de collegialiteit tussen werknemers.*