**Betoogvraag**

**Leidt soepel ontslag tot minder werklozen?**

Om de arbeidsparticipatie te vergroten en het aantal werklozen te verminderen heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een aantal maatregelen aangekondigd die deze ambities moeten bewerkstelligen. De minister lanceerde de volgende maatregelen:

- vereenvoudiging van de ontslagregels;

- verlaging van de ontslagvergoeding;

- richtlijn passende arbeid.

In de visie van de minister zullen bedrijven makkelijker mensen aannemen in de wetenschap dat zij die mensen ook makkelijker kunnen ontslaan. En zeker als zij daarbij flink kunnen besparen op de loonkosten indien zij bij een tegenvallende conjunctuur geen torenhoge ontslagvergoedingen hoeven uit te betalen.

**Ontslagregels**

In Nederland is het tot heden zo geregeld dat een werkgever die een werknemer wil ontslaan hiervoor eerst een ontslagvergunning moet aanvragen bij het CWI of de kantonrechter. Alleen indien de werknemer instemt met zijn ontslag of bij ontslag op staande voet is dat niet nodig. Instemmen met het ontslag heeft voor de werknemer als gevolg dat hij/zij het recht op een werkloosheidsuitkering verliest. Bij de kantonrechter of het CWI moet de werkgever aantonen dat het ontslag rechtmatig is. Wordt het ontslag aanhangig gemaakt bij de kantonrechter, dan spreekt deze zich ook uit over de hoogte van de ontslagvergoeding. Maar ook in het geval de werkgever het ontslag aanvraagt bij het CWI kan de werknemer toch een beroep doen op een ontslagvergoeding. Indien nodig kan de werknemer dit aanhangig maken bij de kantonrechter. De minister wil deze regels zo veranderen dat bij (individueel) ontslag de werkgever geen procedure hoeft aan te vragen bij de kantonrechter. Wel heeft de ontslagen werknemer recht op een ontslagvergoeding. De werknemer heeft wel het recht om de ontslagzaak voor te leggen aan de rechter als de werknemer het oneens is met het ontslag. Als de rechter oordeelt dat de werkgever het ontslag ernstig te verwijten valt heeft de werknemer recht op een dubbele vergoeding. Als de werknemer het ontslag ernstig te verwijten valt (diefstal, etc.) heeft de werknemer geen recht op een vergoeding. Bij collectief ontslag (vanaf 20 werknemers) moet ontslag plaatsvinden via het CWI en moeten werknemersorganisaties (vakbonden) worden geraadpleegd (idem huidige situatie).

**Ontslagvergoeding**

In juli 2007 heeft het kabinet advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid over een aantal voorgenomen wijzigingen in de arbeidsovereenkomst zoals een vereenvoudiging van de ontslagregels (zie boven) en de ontslagvergoeding. De minister wilde de ontslagvergoeding beperken tot één jaarsalaris met een maximum van € 75.000 voor werknemers tot 40 jaar en € 100.000 voor oudere werknemers. Op 29 augustus 2007 hebben werkgevers en werknemers uit de Stichting van de Arbeid een verdeeld advies uitgebracht aan het kabinet. De werkgevers waren fervente voorstanders voor het beperken van de ontslagvergoeding, de werknemers (vakbonden) waren faliekant tegen. Uiteindelijk is op 9 september 2008 een akkoord bereikt tussen de minister, de vakcentrale FNV en de ondernemingsorganisatie VNO-NCW over de ontslagvergoeding en de ontslagregels. De uitkomst is dat de ontslagregels niet veranderen maar dat er wel een beperking komt van de ontslagvergoeding voor werknemers met een inkomen boven de € 75.000,- per jaar. In overleg hebben de kantonrechters besloten de ontslagvergoeding volgens de zogenaamde A x B x C-formule enigszins aan te passen en dit moet ingaan medio 2009. Het betekent concreet dat de ontslagvergoeding die een werknemer ontvangt lager is dan voorheen. In de ABC-formule staat A voor het aantal gewogen dienstjaren. De dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor ½, van 35 tot 45 jaar voor 1, van 45 tot 55 jaar voor 1½ en vanaf 55 jaar voor 2. B staat voor de beloning: bij de berekening gaat men uit van het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en een dertiende maand. C staat voor een correctiefactor die ligt tussen 0 en 2 en deze wordt bepaald door de kantonrechter. Bij de afweging houdt de kantonrechter rekening met de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever. Zo zal een werknemer die werkzaam is in een branche met een groot gebrek aan personeel minder bescherming nodig hebben dan een werknemer in een sector waarin al veel werkloosheid voorkomt. De correctiefactor C zal dan lager zijn.

Voor de berekening van de ontslagvergoeding wordt een vermenigvuldiging gemaakt van A × B × C.

De ontslagvergoeding zal nooit hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers met een salaris van meer dan € 75.000 per maand ontvangen bij ontslag maximaal 1 jaarsalaris.

Hiernaast heeft de werknemer ook recht op een werkloosheidsuitkering indien hij niet op eigen initiatief ontslag heeft genomen of te snel heeft ingestemd met het ontslag. Deze uitkering bedraagt de eerste 2 maanden 75% van het laatst verdiende salaris en daarna 70% ervan. De maximale hoogte van de uitkering is € 32.000 per jaar en dat wordt bereikt bij een jaarsalaris van € 46.204. Werknemers die meer verdienen ontvangen de maximale uitkering van € 32.000 per jaar en zij krijgen dus minder dan 70% van het laatst verdiende loon. De duur van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Bij een arbeidsverleden van 5 jaar heeft men recht op uitkering gedurende 5 maanden. Bij een arbeidsverleden van 10 jaar heeft men recht op een uitkering gedurende 10 maanden en bij een arbeidsverleden van 40 jaar heeft men recht op een uitkering gedurende 38 maanden. Dit is tevens de maximale duur van de uitkering (was 7½ jaar enkele jaren geleden).

**Richtlijn passende arbeid**

Volgens de minister draagt de hoogte en de duur van de werkloosheidsuitkering er toe bij dat mensen die een uitkering hebben te weinig inspanning verrichten om een nieuwe baan te zoeken. Zij blijven onnodig lang werkloos. Pas op het einde van de uitkeringsperiode gaan zij naarstig op zoek naar een nieuwe baan. De voorstellen van de minister passen in de zienswijze dat deregulering van de arbeidsmarkt de economie alleen maar ten goede komt met als gevolg minder werklozen en meer arbeidsparticipatie en dat alles is goed om de kosten van de vergrijzing op te kunnen vangen. Om langdurig werklozen aan de slag te helpen heeft de minister van SZW per 1 juli 2007 ‘de richtlijn passende arbeid’ ingesteld. Dit betekent dat mensen die na 1 juli 2008 werkloos worden en een werkloosheidsuitkering krijgen na 1 jaar werkloosheid verplicht zijn op alle banen te solliciteren die beschikbaar zijn. Alle banen zijn dan passend voor een werkloze en deze kan een baan niet weigeren omdat die baan niet passend zou zijn bij zijn opleiding of beroep. Met deze maatregel wil de minister voorkomen dat werklozen onnodig lang langs de kant staan.

**Stel je de volgende situatie voor:**

Je bent vakbondsman en moet opkomen voor de belangen van de werknemers. Zoals je wellicht al gemerkt hebt is het standpunt van de minister nogal eenzijdig geformuleerd. Jij als vakbondsman wil de zienswijze van de minister aan de kaak stellen en met argumenten toelichten waarom de voorgestelde maatregelen van de minister niet juist zijn.

Het betoog begint als volgt:

In mijn betoog wil ik de vrij eenzijdige visie van de minister van SZW aan de kaak stellen en zal ik met argumenten toelichten waarom de maatregelen van de minister niet juist zijn.

Schrijf het vervolg van dit betoog.

In dit betoog moeten de volgende aspecten aan de orde komen.

a. Het feit dat de minister van SZW deregulering van de arbeidsmarkt ziet als het middel om de arbeidsparticipatie te vergroten en de werkloosheid te verkleinen.

b. Wat in het algemeen de gevolgen zijn van de deregulering van de arbeidsmarkt voor de werknemers.

Daarnaast moet in het betoog naar eigen keuze één van de onderstaande aspecten aan de orde komen. Kies daarbij het aspect dat het best in het betoog past.

1. Een argument van de minister van SZW om de ontslagregels te vereenvoudigen.

2. Een argument van de minister van SZW om de ontslagvergoeding te beperken.

3. Een argument van de minister van SZW om de richtlijn passende arbeid uit te vaardigen.

Vervolgens moet je een gefundeerd tegenargument formuleren waarbij je aandacht besteed aan de belangen van de werknemers.

Aanwijzingen

- De onderdelen van het betoog moeten logisch op elkaar aansluiten.

- Gebruik voor het vervolg van het betoog 300 woorden; een afwijking van 30 woorden is toegestaan.

**Uitwerking betoogvraag**

In mijn betoog wil ik de vrij eenzijdige visie van de minister van SZW aan de kaak stellen en zal ik met argumenten toelichten waarom de maatregelen van de minister niet juist zijn. De maatregelen die de minister voorstelt zijn allemaal maatregelen gericht op het dereguleren van de arbeidsmarkt. Door minder regels hoopt de minister dat het aantrekkelijker wordt voor de werkgevers om mensen in tijden dat het goed gaat aan te trekken. Volgens de minister gebeurt dit nu blijkbaar onvoldoende omdat de werkgevers bang zijn dat wanneer zij nu mensen aantrekken bij een neergang van de economie deze niet makkelijk of met hoge kosten kunnen ontslaan. Deregulering van de arbeidsmarkt betekent wel dat rechten die werknemers in de loop van de geschiedenis opgebouwd hebben afgebroken worden. Daarvan zullen met name de werknemers aan de onderkant van de samenleving − werknemers met weinig opleiding − de dupe zijn. Als het goed gaat met de economie zijn ze welkom, als het slecht gaat met de economie worden ze ontslagen en krijgen ze geen of nauwelijks een vergoeding hiervoor.

Keuze + tegenargument

1. Het vereenvoudigen van de ontslagregels

Het vereenvoudigen van de ontslagregels zal er toe leiden − aldus de minister − dat bedrijven makkelijker mensen zullen aannemen in de wetenschap dat zij zich ook makkelijk kunnen ontdoen van deze werknemers. Hiermee wordt de opgebouwde ontslagbescherming van de werknemer voor een niet onbelangrijk deel teniet gedaan. Werknemers die zich jarenlang ingezet hebben voor het bedrijf kunnen hierdoor als grof vuil aan deur worden gezet. Dat is zeker niet in het belang van de werknemer.

2. Het beperken van de ontslagvergoeding

Het beperken van de ontslagvergoeding leiden tot een flinke besparing op de loonkosten en zal daarmee de bedrijven stimuleren om in goede tijden makkelijker nieuwe werknemers aan te nemen. Het ontslag van deze werknemers in tijden dat het minder gaat is dan voor de bedrijven heel wat goedkoper. De ontslagvergoeding is juist een middel om te voorkomen dat de werknemer het slachtoffer wordt van de op- en neergang in de economie. Wanneer de ontslagvergoeding afgeschaft of goedkoper wordt, zullen bedrijven makkelijker mensen ontslaan in slechte tijden. De lasten worden dan steeds eenzijdiger op de werknemer afgewenteld.

3. De richtlijn passende arbeid

De richtlijn passende arbeid is volgens de minister nodig omdat mensen onnodig lang werkloos blijven. Dit is een vrij eenzijdige benadering van de minister die blijkbaar weinig waardering heeft voor de moeilijke situatie waarin werklozen zich vaak bevinden. De minister doet het voorkomen alsof alle mensen die langer dan één jaar werkloos zijn, te lui zijn om te werken. De minister vergeet dan voor het gemak dat het heel vaak ouderen, vrouwen en allochtonen zijn die werkloos zijn en moeilijk aan een baan komen. Met deze maatregel worden weer een aantal rechten van de werknemer ontnomen. Alle werk is nu ineens passend en dus moet een muzikant die door welke problemen ook geen baan vindt straks de hele dag asperges steken.