

XI. Arbeidsmarkt

De werking van de arbeidsmarkt zal voor alle werknemers verder moeten verbeteren. Kansen van vooral oudere werknemers op nieuw werk zijn te laag en flexwerkers verdienen betere bescherming. Een snelle doorstroming van baan naar baan, met een zo kort mogelijke terugval op een uitkering, is voor iedereen wenselijk. Door het ontslagrecht te hervormen en de Werkloosheidswet (WW) te moderniseren kan de route van werk naar werk sterk worden verkort. We streven naar overeenstemming met de sociale partners over een sociale agenda waarvan deze plannen deel uitmaken.

- We handhaven de preventieve ontslagtoets in de vorm van een verplichte adviesaanvraag aan de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV). Criteria voor rechtmatig ontslag worden nauwkeurig omschreven. De parallelle route via de kantonrechter vervalt. Het UWV gaat het overgrote deel van de aanvragen binnen vier weken afhandelen (nu zes weken).
- Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen blijft het UWV dezelfde toetsingscriteria hanteren als tot nu toe. Werkgevers zullen een transitiebudget moeten betalen, tenzij het ontslag ingegeven is door de slechte financiële situatie van de werkgever en de werkgever failliet zal gaan als hij aan die verplichting moet voldoen.
- De preventieve UWV-toets vervalt als in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is voorzien in een qua inhoud en snelheid vergelijkbare procedure.
- Een werkgever kan zich tot de rechter wenden als hij iemand wil ontslaan in strijd met het opzegverbod, of een tijdelijk contract wil ontbinden terwijl de arbeidsovereenkomst die mogelijkheid niet biedt.
- Een ontslagen werknemer kan zich tot de rechter wenden. Die zal het UWV-advies zwaar laten wegen. De toetsingscriteria voor de rechter worden identiek aan de criteria die het UWV toepast voor een werkgever.
- Indien de rechter een ontslag onterecht vindt of in hoofdzaak aan de werkgever te wijten, kan hij een vergoeding toekennen. Indien de werkgever is afgeweken van een negatief ontslagadvies van het UWV, kan de rechter het ontslag ook ongedaan maken. De ontslagvergoeding bedraagt maximaal een half maandsalaris per dienstjaar, met een grens van 75.000 euro. Er is geen mogelijkheid tot hoger beroep.
- Werknemers hebben bij ontslag in de periode tussen twee banen recht op de volgende voorzieningen. Allereerst de bestaande wettelijke opzegtermijn van één tot vier maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Daarnaast is de werkgever bij onvrijwillig ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract van minstens een jaar een vergoeding voor scholing in de vorm van een transitiebudget verschuldigd. De omvang van dit budget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van vier maandsalarissen.
- De duur van de WW-uitkering wordt maximaal 24 maanden: 12 maanden gerelateerd aan het laatstverdiende loon en 12 maanden gerelateerd aan het wettelijk minimumloon. In de eerste tien jaar bouwen werknemers per gewerkt jaar één maand WW-recht op, daarna een halve maand per gewerkt jaar. Bestaande rechten voor wat betreft de opgebouwde jaren worden binnen het maximum van de nieuwe systematiek gerespecteerd.

- Voor 55-plussers die ontslagen worden gaat de inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) gelden, zonder partner- of vermogenstoets en met sollicitatieplicht. De IOAW vervalt.
- Het financiële voordeel dat werkgevers hebben door deze hervorming van het ontslagrecht wordt verrekend door verhoging van de WW-premie. We bezien de mogelijkheid om de WW-premie per werkgever te differentiëren op basis van criteria van goed werkgeverschap.
- Bij cao mag worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel, dat bepaalt dat ontslagen evenwichtig moeten worden gespreid over de verschillende leeftijdsgroepen.
- Flexibele arbeid is belangrijk voor een goed functionerende arbeidsmarkt en economie. Het is nodig om bedrijven in staat te stellen pieken en dalen op te vangen. Flexibele arbeid mag echter niet verworden tot een goedkoop alternatief voor werk dat beter door vaste werknemers gedaan kan worden. We nemen initiatieven om flexibele en vaste arbeid beter met elkaar in balans te brengen.
- Door openstelling van de laagste loonschalen kunnen flexwerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals schoonmakers en cateringmedewerkers, gewoon weer in dienst worden genomen. De rijksoverheid zal op dit punt het goede voorbeeld geven.
- Samen met sociale partners kijken wij naar verbetering van de wettelijke bescherming voor verschillende vormen van flexibel werken. Daarbij betrekken wij onder andere ketenregelingen en concurrentiebedingen.

Het wetsvoorstel Werken naar Vermogen wordt vervangen door een nieuwe Participatiewet, in te voeren op 1 januari 2014. Het kabinet ontwerpt een quotumregeling voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door grotere werkgevers. We zorgen ervoor dat niemand tussen wal en schip valt. Naarmate het aantal plaatsen in de sociale werkvoorziening afneemt, neemt het aantal reguliere plaatsen voor arbeidsgehandicapten toe. De quotumregeling wordt vanaf 1 januari 2015 (het jaar waarin de nieuwe wet ook voor bestaande gevallen in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) gaat gelden) in zes jaar stapsgewijs ingevoerd. Zo voorkomen we dat verdringing optreedt en krijgen de werkgevers tijd om aanpassingen door te voeren. Ten opzichte van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen bevat de Participatiewet de volgende wijzigingen.

- Wij schrappen de herbeoordeling voor jongeren die al een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong) hebben en de verlaging van de uitkering voor deze groep.
- Wij bouwen in zes jaar een quotum van vijf procent op voor bedrijven voor het aannemen van arbeidsgehandicapten. Wanneer een bedrijf niet aan het quotum voldoet volgt een boete van 5.000 per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte. Er komt een uitzondering op de quotumregeling voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.
- Wij spreiden van de efficiencykorting op de sociale werkvoorziening over zes jaar.
- De instroom in de sociale werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt met ingang van 1 januari 2014. Gemeenten krijgen binnen de wettelijke kaders ruimte om zelf beschut werk als een voorziening te organiseren. Er is geld om via deze voorziening structureel uiteindelijk dertigduizend werkplekken te realiseren afgestemd op honderd

procent van het wettelijk minimumloon. De verplichting voor gemeenten om één op de drie vrijgevallen plaatsen in de sociale werkvoorziening op te vullen vervalt.

- Voor zover werknemers voor een loon onder het wettelijk minimumloon werken, is dat altijd tijdelijk en groeit het totaal van loon en aanvullende uitkering toe naar het wettelijk minimumloon. Op basis van de evaluatie van de lopende experimenten met loondispensatie wordt een beslissing genomen over de maatvoering en invulling hiervan.
- Op de bij gemeenten en UWV beschikbare re-integratiemiddelen wordt een doelmatigheidskorting doorgevoerd, mede in het licht van grote decentralisaties zoals bij de Participatiewet.

In het licht van ons streven naar een gezamenlijke sociale agenda hecht het kabinet aan constructieve samenwerking met de sociale partners. We willen met hen in gesprek over de invulling en uitwerking van de maatregelen in dit regeerakkoord, in het bijzonder voor de maatregelen inzake ontslag en WW, binnen de financiële kaders. Doel is het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkt, waarbij iedereen - flexwerker of vaste werknemer – in staat wordt gesteld zo snel mogelijk nieuw werk te vinden.

Bijna 800.000 kinderen maken gebruik van kinderopvang. Het gaat om kinderen in een kwetsbare leeftijd. Daarom moeten de opvangvoorzieningen een gezonde en veilige omgeving bieden, die bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen. Kinderopvang biedt ouders de mogelijkheid om deel te nemen aan het arbeidsproces. Al met al voldoende redenen om betaalbaarheid en kwaliteit van kinderopvang te blijven borgen.

Onderwijs, kinderopvang, peuterspeelzalen en voor- en vroegschoolse educatie moeten op elkaar afgestemd zijn. In de voorschoolse periode is dat van belang om ontwikkelingsachterstanden te voorkomen, te signaleren en tijdig aan te pakken. Het leren van de Nederlandse taal door jonge kinderen verdient daarbij bijzondere aandacht. Dit stelt ook eisen aan de vaardigheden van de beroepskrachten in de sector. Bij buitenschoolse opvang is afstemming noodzakelijk om waar mogelijk een sluitend dagarrangement te realiseren, bijvoorbeeld in het kader van de brede school of integrale kindcentra. Ouders kiezen de voorziening die het beste bij hun kind past. Klachten moeten makkelijk kunnen worden ingediend, verdienen serieuze en snelle behandeling en worden betrokken bij het toezicht. Het risicogestuurde toezicht verbetert verder: streng waar nodig, zelf verantwoordelijk waar dat kan.

- Om de onderlinge afstemming van onderwijs, peuterspeelzaalwerk en kinderopvang te optimaliseren wordt de financiering van het peuterspeelzaalwerk onder de Wet Kinderopvang gebracht. Daarbij zal bestaande gemeentelijke financiering worden betrokken. Belemmeringen voor samenwerking zullen op basis van de ervaringen in de nu lopende pilots worden weggenomen. De bestaande minimeisen aan voor- en vroegschoolse educatie worden onderdeel van de afspraken. Financieringsstromen stemmen we op elkaar af.
- Door extra investeringen in voor- en vroegschoolse educatie verbeteren we de kwaliteit en de taalvaardigheid van het personeel.
- De veiligheid van kinderen in de kinderopvang heeft de hoogste prioriteit. Screening van het personeel zal voortdurend plaatsvinden.

- De positie van ouders wordt versterkt. De verschillende klachten- en geschillenregelingen worden gestroomlijnd, zodat ouders bij elke voorziening een beroep kunnen doen op een klachtenfunctionaris/vertrouwenspersoon en een laagdrempelige geschillenregeling.
- Het aanbod van voorzieningen dient aan te sluiten bij de wensen van ouders. Met de sector worden afspraken gemaakt over een grotere flexibiliteit in het aanbieden van contracten. Doel is een verbeterde aansluiting tussen gebruikte en betaalde uren. Indien nodig wordt dit wettelijk vastgelegd.