

Vergaderjaar 2011–2012

33 000 XV

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2012

Nr. 3

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 september 2011

Inleiding

Op 1 augustus 2009 is de wijziging van het Ontslagbesluit betreffende de verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 71) in werking getreden. Met de wijziging is het zogenoemde «onmisbaarheidscriterium» tijdelijk verruimd. In de toelichting op de wijziging van het Ontslagbesluit is opgenomen dat de maatregel geëvalueerd zal worden. In dit verband wordt in deze brief ingegaan op het gebruik van het verruimde onmisbaarheidscriterium en wordt de conclusie getrokken over het al dan niet voortzetten van deze maatregel.

Het onmisbaarheidscriterium is verruimd in het kader van de economische crisis om werkgevers in staat te stellen werknemers te behouden waarvan zij menen dat zij voor het functioneren van de onderneming zowel tijdens of na de crisis, als de bedrijvigheid weer toeneemt, van zodanig belang zijn dat ontslag van deze werknemers moet worden voorkomen. De maatregel sloot aan bij het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten (hierna: deeltijd WW). Beide crisismaatregelen hebben een tijdelijk karakter. Met de maatregel is tegelijkertijd uitvoering gegeven aan de motie van het lid Van Hijum c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 60), waarin de regering is verzocht het mogelijk te maken om bij ontslag rekening te houden met de kennis en competenties van werknemers door het onmisbaarheidscriterium en/of de toepassing daarvan te verruimen.

Criteria voor gebruik van het verruimde onmisbaarheidscriterium

In het Ontslagbesluit is geregeld, dat voor het bepalen van de ontslagkeuze bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie

uitwisselbare functies het afspiegelingsbeginsel van toepassing is. Afspiegeling houdt in dat aan de hand van een indeling in leeftijdsgroepen (15–25, 25–35, 35–45, 45–55 en 55 jaar en ouder) bepaald wordt in welke (getalsmatige) volgorde werknemers voor ontslag in aanmerking komen. De verruiming van het onmisbaarheids criterium stelt de werkgever in staat af te wijken van het afspiegelingsbeginsel en werknemers te behouden die over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken, dat hun ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn. Hiervan kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever een duidelijk en bestendig beleid voert. Hieruit moet blijken dat er eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden voor het verrichten van werkzaamheden in de categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de arbeidsplaats komt te vervallen. Een duidelijk en bestendig beleid houdt onder meer in dat een dergelijk beleid bekend is bij de werknemers en gedurende een redelijke termijn heeft bestaan alvorens een beroep op onmisbaarheid wordt gedaan. Om een duidelijk en bestendig beleid aannemelijk te maken, hoeft een werkgever bijvoorbeeld niet een specifiek scholingsbeleid te voeren of een scholingsplan te hebben. Een werkgever kan volstaan met het overleggen van functiebeschrijvingen als daarin is aangegeven welke eisen worden gesteld voor het verrichten van de betreffende functies. In dat verband wijs ik u op het antwoord op Kamervragen van het lid Van Hijum (Kamerstukken II 2009/10, Aanhangsel Handelingen, 845).

De werkgever moet daarnaast (om te kunnen afwijken) aannemelijk maken dat de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft, daadwerkelijk over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn. Om dit aannemelijk te maken dient de werkgever de betreffende kennis en bekwaamheden te schetsen en het belang daarvan voor het functioneren van de onderneming toe te lichten. Bij «kennis en bekwaamheden» gaat het ook over vaardigheden, ervaring en competenties (gedragskenmerken) van de werknemer.

Om te voorkomen dat de verruiming van het onmisbaarheids criterium er toe leidt dat een werkgever bovenmatig meer jongere of oudere werknemers voor ontslag voordraagt, is aan de afwijking een maximum gesteld. Er is dan ook voorzien in een regeling op grond waarvan toepassing van de afwijkingsmogelijkheid er niet toe mag leiden dat door de werkgever meer werknemers in de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar en ouder voor ontslag worden voorgedragen dan zonder toepassing van de afwijkingsmogelijkheid het geval zou zijn, waarbij een afwijking is toegestaan van maximaal 10%.

Gebruik van het verruimde onmisbaarheids criterium

Over de periode 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011 is het gebruik van het verruimde onmisbaarheids criterium gemeten. Hiervan is steeds tussentijds verslag gedaan aan uw Kamer in het hoofdstuk over de arbeidsmarktmaatregelen van de Monitor Arbeidsmarkt. Hierna wordt ingegaan op het gebruik van de maatregel en hoe met de maatregel is omgegaan in de periode 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011. Op grond daarvan wordt een conclusie getrokken over de mate waarin behoefte bestaat aan de maatregel.

In tabel 1 is het gebruik van de maatregel weergegeven. In de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011 is in totaal 84 keer een beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium gedaan, waarvan 27 gevallen wel zijn gehonoreerd en 52 gevallen niet zijn gehonoreerd. In 5 gevallen is het ontslagverzoek ingetrokken of niet in behandeling genomen.

Tabel 1 Beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium t/m 31 juli 2011

	01-08-2009 t/m 31-12-2009	01-01-2010 t/m 31-12-2010	01-01-2011 t/m 31-07-2011	01-08-2009 t/m 31-07-2011
Gehonoreerd	4	21	2	27
Niet gehonoreerd	11	38	3	52
Ingetrokken	3	1	–	4
Niet in behandeling genomen	–	1	–	1
Totaal	18	61	5	84

In tabel 2 zijn de redenen voor het niet honoreren van het beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium weergegeven.

In de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011 is in totaal 37 keer een beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium niet gehonoreerd, omdat er geen sprake was van een duidelijk en bestendig beleid. Het bestaan van een duidelijk en bestendig beleid is in deze gevallen niet aannemelijk geworden omdat er bijvoorbeeld geen of onvoldoende informatie is overgelegd of omdat het beleid recent was ingevoerd. De werkgever moet in dit verband aannemelijk maken dat het al gedurende langere tijd gebruikelijk is dat er eisen worden gesteld. Hij kan daar niet plotseling mee aankomen om een beroep te kunnen doen op het verruimde onmisbaarheids criterium.

In dezelfde periode is in totaal 8 keer een beroep niet gehonoreerd, omdat de werknemer niet over zodanige kennis en bekwaamheden beschikte dat diens ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn. Dit is niet aannemelijk geworden omdat er geen of onvoldoende informatie is overgelegd of omdat onmisbaar geachte kwaliteiten niet vielen onder de definitie van «kennis en bekwaamheden». Een werkgever voerde bijvoorbeeld als bekwaamheid aan dat een voor ontslag voorgedragen werknemer fulltime werkt.

De overige 7 gevallen, waarin het beroep niet is gehonoreerd, hadden betrekking op een onjuiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel (werknemer uit verkeerde leeftijdscategorie voor ontslag voorgedragen, verkeerde datum indienstreding gehanteerd of categorie uitwisselbare functies verkeerd vastgesteld).

Tabel 2 Redenen voor de niet gehonoreerde gevallen t/m 31 juli 2011

	01-08-2009 t/m 31-12-2009	01-01-2010 t/m 31-12-2010	01-01-2011 t/m 31-07-2011	01-08-2009 t/m 31-07-2011
Geen duidelijk en bestendig beleid	11	25	1	37
Geen sprake van zodanige kennis en bekwaamheden	–	6	2	8
Overige	–	7	–	7
Totaal	11	38	3	52

Mate van behoefte aan de maatregel

Het verruimde onmisbaarheids criterium en de deeltijd WW zijn beide crisismaatregelen met een tijdelijk karakter. De deeltijd WW is inmiddels gesloten. In de toelichting op de wijziging van het Ontslagbesluit is opgenomen dat het Ontslagbesluit in beginsel met ingang van 1 september 2011 zodanig zal worden gewijzigd, dat het voorheen bestaande onmisbaarheids criterium weer zal gaan gelden.

Zoals uit de bovengenoemde cijfers blijkt, is er in geringe mate gebruik gemaakt van het verruimde onmisbaarheids criterium. In de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011 is hier slechts in totaal 84 keer een beroep op gedaan, waarvan 27 gevallen zijn gehonoreerd. Dit is in verhouding tot het totaal aantal ontslagaanvragen beperkt. In 2010 zijn

bijvoorbeeld 26 105 ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV afgehandeld, terwijl op het verruimde onmisbaarheids criterium in dat jaar maar 61 keer een beroep is gedaan, waarvan 21 gevallen zijn gehonoreerd. Gelet op het geringe gebruik van het verruimde onmisbaarheids criterium kan worden geconcludeerd dat er weinig behoefte bestaat aan deze maatregel.

Sociale partners

De bovengenoemde conclusie, dat er gelet op het geringe gebruik weinig behoefte bestaat aan de maatregel, is voorgelegd aan sociale partners. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben uiteenlopende opvattingen over het verruimde onmisbaarheids criterium. Werkgeversorganisaties benadrukken dat het gewijzigde criterium feitelijk niet als verruiming valt aan te merken. Zij menen dat de gestelde voorwaarden gecompliceerd zijn en derhalve van invloed zijn op het gebruik maken daarvan. Werkgeversorganisaties menen dat dit in het bijzonder geldt voor de voorwaarde ten aanzien van «het voeren van een bestendig beleid», wat door hen als een onwerkbaar construct wordt aangemerkt. Ten slotte benadrukken zij dat individuele werkgevers wel degelijk behoefte hebben aan een als daadwerkelijk ervaren «verruimd» criterium. Werknemersorganisaties, met uitzondering van de MHP, zijn daarentegen nooit voorstander geweest van het verruimde onmisbaarheids criterium en zij zien dan ook geen reden om niet terug te gaan naar het voorheen geldende onmisbaarheids criterium.

Gelet op het bovenstaande – en gehoord de opvatting van sociale partners – zal ik per 1 oktober 2011 het Ontslagbesluit zodanig wijzigen, dat met ingang van die datum het voorheen geldende onmisbaarheids criterium weer van toepassing wordt. De datum van 1 oktober 2011 is ingegeven door de systematiek van Vaste Verandermomenten, dat met ingang van 1 januari 2010 is ingevoerd voor alle wet- en regelgeving. Op 1 oktober 2011 is het eerstvolgende verandermoment voor ministeriële regelingen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp