

Vergaderjaar 2003–2004

29 200 XV

Vaststelling van de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2004

Nr. 87

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 mei 2004

Inleiding

In artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen '45 (BBA) is bepaald dat de Centrale organisatie Werk & Inkomen (CWI) de bestuurlijke preventieve ontslagtoets uitvoert en aan mij verslag uitbrengt over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding is uitgeoefend. Hierover treft u bijgaand ter informatie de jaarrapportage Ontslagstatistiek 2003¹ aan.

Met betrekking tot deze ontslagtoets via de CWI heeft de Tweede Kamer bij de begrotingsbehandeling SZW op 18 december 2003 een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard (Kamerstukken II, 2004–2004, 29 200 XV, nr. 48), waarin de regering wordt verzocht het last-in/first-out beginsel (hierna: lifo-beginsel) bij bedrijfs-economisch ontslag te heroverwegen. In de eveneens bijgevoegde notitie hierover is een voorstel ontwikkeld waarover inmiddels advies is gevraagd aan de Stichting van de Arbeid.

Onderstaand wordt kort ingegaan op de belangrijkste bevindingen van de jaarrapportage Ontslagstatistiek 2003 en op het voorstel te komen tot andere selectiecriteria voor de beoordeling welke werknemer bij het vervallen van arbeidsplaatsen voor ontslag in aanmerking dient te komen.

Jaarrapportage Ontslagstatistiek 2003

Uit de jaarrapportage Ontslagstatistiek 2003, met door de CWI verstrekte gegevens over de bij hen ingediende, afgehandelde en verleende ontslag-aanvragen, blijkt, dat in 2003 bij de CWI voor ruim 85 000 werknemers een ontslagaanvraag is ingediend. Ten opzichte van 2002 is dat een stijging met 21%. Deze ontslagaanvragen hadden voor 69% betrekking op bedrijfseconomische redenen, voor 25 % op arbeidsongeschiktheid en voor 6% op niet-bedrijfseconomische redenen. Het aantal ontslagaanvragen

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

wegens bedrijfseconomische redenen is in vergelijking met 2002 met 35 % gestegen. Wat betreft het aandeel ontslagaanvragen wegens arbeidsongeschiktheid valt op dat het aantal bij oudere werknemers hoger ligt dan bij jongere werknemers en bij vrouwen hoger dan bij mannen.

Van de 77 000 afgehandelde ontslagaanvragen werd in 2003 84% verleend, 6% geweigerd en 10% ingetrokken. Het aantal verleende ontslagvergunningen betrof ruim 64 000 personen, een stijging van 26% ten opzichte van 2002. Uit cijfers betreffende het aantal door de CWI verleende ontslagvergunningen wegens bedrijfseconomische redenen blijkt, dat in de verschillende leeftijdscategorieën jonger dan 55 jaar (m.u.v. de leeftijdscategorie van 15–24 jaar) meer ontslagvergunningen zijn verleend, dan voor personen van 55 jaar en ouder. Dit kan het gevolg zijn van de toepassing van het lifo-beginsel. De beschikbare gegevens zijn echter niet toereikend om in dat opzicht hieraan conclusies aan te verbinden, omdat zij betrekking hebben op het landelijk totaal (macro-niveau). Zoals bekend vindt de toepassing van het lifo-beginsel plaats op het niveau van de onderneming of vestigingen daarvan.

Notitie heroverweging van het last in/first out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag

In deze notitie wordt geconcludeerd, dat het lifo-beginsel voordelen heeft maar ook nadelen kent, zoals een ongelijkmatige ontslagbescherming van de diverse beschermingswaardige groepen van werknemers (jongeren, herintreders, ouderen). Verder kan het beginsel leiden tot een disinciente om te investeren in eigen kunnen vanwege de aan het aantal dienstjaren te ontlenen ontslagbescherming en belemmeringen opwerpen om te komen tot meer flexibiliteit en mobiliteit van werknemers binnen en buiten de eigen arbeidsorganisatie vanwege het verlies van anciënniteit die daarmee gepaard gaat.

Er is mijns inziens dan ook reden om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om te komen tot andere selectiecriteria bij bedrijfseconomisch ontslag, waarmee meer recht wordt gedaan aan de belangen van de diverse groepen van werknemers en aan die van werkgevers. In de bijgevoegde notitie is daartoe een voorstel ontwikkeld. Hierin wordt meer nadruk gelegd op de toepassing van (het te verbeteren) afspiegelingsbeginsel en tevens voorzien in de mogelijkheid voor werkgevers- en werknemersorganisaties om via een CAO eigen ontslagcriteria te ontwikkelen waarbij rekening gehouden kan worden met de specifieke omstandigheden in een onderneming of bedrijfstak en kennis, vaardigheden en functioneren van werknemers bij de ontslagkeuze mede kunnen worden betrokken. Ik wil hiervoor ruimte scheppen in het vertrouwen dat hiermee op een verantwoorde wijze zal worden omgegaan.

Met dit voorstel wordt mijns inziens op een adequate wijze tegemoet gekomen aan de in de hiervoor genoemde motie geuite wens om te komen tot meer flexibiliteit en diversiteit. Ik acht het echter van belang dat hiervoor draagvlak bestaat bij werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) en heb daarom de Stichting van de Arbeid gevraagd mij hierover te adviseren. Tevens heb ik de CWI de vraag voorgelegd om het voorstel te toetsen op uitvoeringstechnische aspecten. Na ontvangst van de adviezen zal ik een definitief besluit nemen en u hierover nader informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus