



Vakcentrale voor Professionals

## Vertrouwen begint met zekerheid en perspectief

**MHP-ambitie voor de sociale agenda**



Culemborg, 13 maart 2013



MHP-ambitie voor de sociale agenda:

Vakcentrale voor Professionals

## Vertrouwen begint met zekerheid en perspectief

In december 2012 hebben werkgevers, werknemers en kabinet voor een sociale agenda een aantal onderwerpen benoemd op het gebied van arbeidsmarkt, sociale zekerheid en pensioenen. Dat sociale partners met elkaar het gesprek aangaan, kan bijdragen aan het noodzakelijke herstel van vertrouwen in Nederland. Voor de MHP is het duidelijk dat de kabinetsvoorstellen op deze terreinen met name een verslechtering betekenen voor middengroepen en professionals. Naast inkomenszekerheid staat ook werkzekerheid onder druk door de kabinetsplannen op het gebied van ontslagrecht, werkloosheid en pensioenopbouw. Het noodzakelijke herstel van vertrouwen vraagt om zekerheid en perspectief. Werk en inkomen zijn daarvoor essentieel.

Voor de MHP is de ontwikkeling van de werkgelegenheid een belangrijke zorg. Natuurlijk moeten we Nederland voorbereiden voor de toekomst en toewerken naar een duurzame arbeidsmarkt. Daarvoor zijn scholing, dynamiek en professionaliteit nodig, echter zonder doorslaande flexibilisering. Investeren in participatie en inzetbaarheid is reeds ingezet met de Beleidsagenda 2020. De doorgeslagen flexibilisering krijgt steeds meer een ontwrichtende werking op de economie van de burger: van starters op de huizenmarkt tot 45-plussers met onzekere contracten. De MHP richt zich dus op een duurzame arbeidsmarkt, waarbij tijdens de recessie rust, samenhang en cohesie moeten worden gesmeed. Samen uit, samen thuis.

Tegen deze achtergrond mag de sociale agenda geen sluitpost zijn voor het begrotingsaldo. Voor de MHP zijn de financiële kaders van het kabinet niet bij voorbaat het uitgangspunt. Het is verstandig om langer de tijd te nemen, omdat harde bezuinigingen en hervormingen het vertrouwen en de economie schaden. We moeten vermijden dat we in een verdere negatieve spiraal komen. Eventuele hervormingen zouden moeten worden gefaseerd naar 2020, waarbij ook een zorgvuldige overgang en het behoud van rechtvaardigheid in het oog worden gehouden. Natuurlijk is er een perspectief te schetsen door over de crisis heen vooruit te kijken naar een arbeidsmarkt met veronderstelde tekorten, maar de huidige situatie mag daarbij zeker niet uit het oog worden verloren.

Wij willen sterker uit de crisis komen met behoud van fairness en fair-play. Sterker uit de crisis komen betekent voor ons behalve een gezonde economie, ook het behoud van gemeenschapszin, welzijn en welvaart. Op de arbeidsmarkt constateren wij een doorgesloten flexibilisering, waarbij het regulier dienstverband voor jong en oud uitgangspunt zou moeten zijn. Er past solidariteit met werkzoekenden, zeker bij afnemende arbeidsmarktperspectieven door de crisis. In een tijd dat pensioen minder zeker lijkt, moet juist de fiscale mogelijkheid blijven bestaan om voldoende geld apart te zetten voor de toekomstvoorziening van jong en oud.

De MHP heeft grote zorgen over de impact van de voorstellen op middeninkomens. De grote middengroep in de samenleving heeft al weinig profijt van de overheid. Deze groep doet niet snel een beroep op de overheid, terwijl lastenverzwaringen al snel bij deze groep neerslaan.

## MHP-ambities voor sociale agenda

In dit document wordt op de belangrijkste onderscheidende punten de ambitie van MHP aangegeven.

### Ontslagrecht:

- Ontslagbescherming handhaven, inclusief de bijzondere positie van ambtenaren;
- Behoud van de kantonrechtersformule;
- Ontslagaanvraag via de kantonrechter, met beroepsmogelijkheid;
- Bij bedrijfseconomisch ontslag bindend advies UWV;
- Tijdelijke contracten maximaal 2 jaar, waarna een duurzaam dienstverband ontstaat;
- Sectorale verhouding vast/flex met 80/20 in een onderneming als uitgangspunt;
- Einde aan oneigenlijke flex-constructies.

### Werkloosheidswet:

- WW-duur niet verder verkorten;
- Geen verlaging van uitkeringsniveau of passende arbeid;
- De WW moet daadwerkelijk een werknemersverzekering zijn met stabiele lastendeckende premie;
- Regie sociale partners op *van werk naar werk*.

### Pensioenopbouw:

- Geen beperking van de pensioenopbouw;
- Ruimte voor flexibel (deeltijd)pensioen/AOW;
- Eigen invulling 3<sup>e</sup> pijler en herstel van pensioengaten verder uitwerken.

### Participatiewet:

- Mensen met een beperking verdienen een geschikte werkplek;
- Voldoende begeleiding en re-integratie met onafhankelijke indicatiestelling;
- Regionale aanpak van beschutte arbeidsplekken.

## Ontslagrecht

Het kabinet stelt in het regeerakkoord onder de noemer van 'hervorming arbeidsmarkt' een vergaande verslechtering van het ontslagrecht voor. Dat raakt alle werknemers, zeker tijdens de huidige recessie, direct in hun werkzekerheid. In het bijzonder de beperking in maximumhoogte van de ontslagvergoeding in combinatie met het tweede jaar WW op minimumniveau raakt middengroepen aan het einde van hun carrière.

### Het kabinet stelt in het regeerakkoord voor:

- Eén ontslagroute via UWV of sectorcommissie, waarbij het advies van het UWV niet bindend is voor de werkgever. Herstel van de arbeidsrelatie is ook bij de rechter niet meer mogelijk.
- Iedere werknemer krijgt recht op een minimaal transitiebudget, waarover ook nog belasting moet worden betaald (¼ maand per dienstjaar, max. 4 maanden).

- Voor een ontslagvergoeding moet de werknemer als enige en laatste instantie naar de kantonrechter (½ maand per dienstjaar, max. € 75.000).
- Lastenverlichting ontslagvergoeding voor werkgevers van minimaal € 1,3 miljard.

#### **MHP: Vast is niet te vast, daarom zijn wij voor:**

- Altijd de mogelijkheid van een *onafhankelijke* rechterlijke toets bij ontslag, ook in hoger beroep. Bij een bedrijfseconomische ontslagaanvraag moet het UWV-advies voor de werkgever bindend zijn, waarbij de rechter een onafhankelijk oordeel moet kunnen geven.
- Bij ontslag een redelijke vergoeding voor te derven inkomsten zonder inkomensafhankelijke beperking. De kantonrechtersformule wordt door kantonrechters gehanteerd als eerlijke en rechtvaardige schadeloosstelling op basis van het norm- en rechtsbesef in Nederland, waarop iedereen een beroep kan doen.
- In een arbeidsmarkt waarbij inzetbaarheid belangrijker wordt, moet er ook (fiscaal) extra ruimte zijn voor zowel individuele, als collectieve (om)scholingsarrangementen en transitie voor jong en oud.

#### **MHP: Flex is te flex, daarom zijn wij voor:**

- Beperken van uitwassen van flexibiliteit; voor vertrouwen is het belangrijk dat er snel zekerheid ontstaat over duurzame dienstverbanden.
- In sectoren moeten afspraken worden gemaakt over het invullen van structurele werkgelegenheid met duurzame dienstverbanden.
- De kosten van flexibiliteit moeten in de prijs weerspiegelen. Werknemers die flexibel zijn en daarvoor risico lopen, moeten dat ook in hun loon terugzien.

## **Werkloosheidswet**

Het kabinet stelt in het regeerakkoord ook een 'aanpassing' van de Werkloosheidswet voor, die niet anders is te kwalificeren dan als een verslechtering van de inkomenszekerheid voor professionals. Eigen risicodragers – zoals de overheid – hebben een bijzondere positie.

#### **Het kabinet stelt in het regeerakkoord voor:**

- Een verdere duurverkorting van 38 naar slechts 24 maanden, waarbij de hoogte in het tweede jaar WW met slechts 70% van het minimumloon rond bijstandsniveau uitkomt.
- Aanscherping van passende arbeid naar een half jaar, waardoor een werkzoekende reeds na 6 maanden iedere gangbare arbeid moeten accepteren.
- Opbouw arbeidsverleden na 10 jaar naar ½ maand WW per dienstjaar, zodat een werknemer na 30 jaar werken geen 3 jaar, maar slechts 2 jaar arbeidsverleden opbouwt.
- Een beperkte 0,3 miljard lastenverzwaring voor werkgevers: extra WW-premie voor werkgevers van 1,3 miljard, terwijl de 1 miljard eigen risico voor werkgevers niet doorgaat.

#### **MHP: Zekerheid is nodig voor vertrouwen, daarom zijn wij voor:**

- De Werkloosheidswet is een werknemersverzekering en de inkomensbescherming van werkloze werknemers moet zeker in tijden van crisis intact blijven. Voorzorg komt voor nazorg, dus pas als voorzorg de risico's wegneemt, neemt het belang van nazorg af.

- Sociale partners moeten – binnen publieke waarborg – meer de regie voeren over de WW en daarmee *werk naar werk* stimuleren. (Inter-)sectorale initiatieven voor *werk naar werk*-begeleiding moeten worden gestimuleerd.
- De werkloosheidsfondsen moeten structureel lastendekkend worden over de conjunctuercyclus heen. De WW moet een werknemersverzekering zijn voor alle werknemers. Zeggenschap hoort daar bij. Belastingheffing hoort niet oneigenlijk via premies, maar transparant via inkomens- of vennootschapsbelasting te lopen.
- Werkgevers moeten worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid ten aanzien van scholing en *werk naar werk*; dat kan via premiedifferentiatie of een langere opzegtermijn.

## Pensioenopbouw

De voorgenomen beperking van de pensioenopbouw door het kabinet trekt een zware wissel op de toekomst. Zeker voor jongeren wordt de pensioenopbouw voor de toekomst fors beperkt. Deze inkomensgrens voor de toekomstvoorziening is het begin van een hellend vlak. Juist nu met de crisis toekomstige pensioenen onder druk staan, zou men moeten bevorderen om tijdens het arbeidzame leven pensioenreserve op te bouwen.

### Het kabinet stelt in het regeerakkoord voor om:

- De pensioenopbouw voor vrijwel iedereen te verlagen door beperking van de pensioenopbouw middelloon van 2,15% naar 1,75% en eindloon van 1,9% naar 1,55%;
- Aftopping pensioengevend loon reeds op € 100.000 (bruto) te stellen.

### MHP: Geen wissel op de toekomst, daarom zijn wij voor:

- Collectief, solidair en toekomstbestendig pensioen. Daarvoor moet de pensioenopbouw behouden blijven, zonder aftopping op € 100.000.
- Werknemers moeten de ruimte hebben om voor een goede toekomstvoorziening te zorgen, waardoor ze niet in welvaart terugvallen. Er moet voldoende (meer) ruimte zijn om individueel aanvullingen te treffen in 3<sup>e</sup> pijler en pensioengaten te kunnen herstellen.
- Ruimte voor flexibel (deeltijd) pensioen en flexibele AOW, zodat ouderen met de stijging van de AOW-leeftijd in een goede overgang tussen werk en pensioen kunnen voorzien.
- Mocht in de toekomst premieruimte vrijvallen, dan moet dit in de arbeidsvoorwaardenruimte van de publieke en private sector beschikbaar blijven. Hierbij moet per CAO worden vastgesteld of die ruimte wordt aangewend binnen pensioenen, dan wel voor andere arbeidsvoorwaarden.

## Participatiewet en quotum

De Participatiewet is een nieuw jasje voor de wet Werken naar vermogen van het vorige kabinet, waarbij op onderdelen meer tijd wordt genomen. Zeker op mensen met een beperking in sociale werkplaatsen of met een Wajong-uitkering zal deze wet een grote impact hebben. In combinatie met het quotum moet dat resulteren in het opnemen van arbeidsgehandicapten in de reguliere arbeid.

**Het kabinet stelt in het regeerakkoord voor:**

- WWB, WSW en een deel Wajong naar één Participatiewet met loondispensatie en een inkomensaanvulling tot minimumloon.
- Wajong te beperken tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
- Instroom in WSW stopt, waarbij gemeenten eventueel beschut werk blijven organiseren.
- Quotum voor werkgevers met meer dan 25 werknemers: 5% of € 5.000 boete.

**MHP: Participatie plaatst mensen in hun waarde, daarom zijn wij voor:**

- Mensen met een beperking moeten naar vermogen kunnen deelnemen aan het arbeidsproces voor een rechtvaardig arbeidsloon,
- wanneer mogelijk: in de reguliere arbeidsplek met meer of mindere mate van loonkostensubsidie.
- wanneer nodig: in een beschutte werkplek met voldoende begeleiding en onafhankelijke indicatiestelling.
- Quotumboete, die in verhouding staat tot de maatschappelijke meerwaarde van de reguliere werkplek voor een arbeidsgehandicapte.

Culemborg, 13 maart 2013