

8

Wet arbeidsmarkt in balans

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans) (35074)**.

De voorzitter:

We gaan verder met de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans, Kamerstuk 35074.

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De voorzitter:

We waren gestopt bij de heer Smeulders, die spreekt namens de fractie van GroenLinks. Hij heeft het woord.



De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. De arbeidsmarkt verandert. De bezorger die het boek komt bezorgen dat je gisterenavond om vijf voor twaalf hebt besteld, is bezig met een race tegen de klok, omdat hij niet langer per uur betaald wordt, maar per pakket. Als je in het ziekenhuis ligt, is de kans steeds groter dat de verpleegster aan je bed een zelfstandig ondernemer is. En steeds vaker zie je buiten op bankjes bij restaurants maaltijdbezorgers zitten, die op hun telefoon turen in afwachting van hun volgende opdracht. De tijd dat je twintig jaar met hetzelfde contract bij dezelfde opdrachtgever werkte, is voor velen voorbij. Dat hoeft helemaal geen probleem te zijn. Er zijn heel veel mensen die juist blij zijn met wat meer flexibiliteit. Maar het wordt wel een probleem als mensen niet meer kunnen rekenen op een fatsoenlijk inkomen.

Voorzitter. Het aantal mensen dat werkt maar toch in armoede leeft, is sinds 1990 verdubbeld. We hadden het er vorige week hier in de plenaire zaal nog over, tijdens het debat over De sociale staat van Nederland. Het is steeds minder vanzelfsprekend dat het hebben van werk ook betekent dat je kunt beschikken over een goed inkomen, dat je niet arm bent. Een op de zeven Nederlanders behoort inmiddels tot de onzekere werkenden, mensen die het soms net wel, maar ook te vaak net niet redden, mensen die van flexbaan naar flexbaan moeten om rond te komen of banen stapelen, die twee banen tegelijkertijd hebben, vaak op oproepbasis en dan maar hopen dat ze niet tegelijkertijd worden opgeroepen. Of mensen die noodgedwongen als zzp'er werken. Het is goedkoper voor de werkgever, je kunt zo aan de kant gezet worden. Ondertussen bouw je geen pensioen op en ben je niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.

Voorzitter. Als het zo doorgaat, gaat het echt de spuigaten uitlopen. Dat zeg niet alleen ik namens de Kamerfractie van GroenLinks, dat zegt ook het economisch bureau van ING. Dat zijn toch niet onze natuurlijke bondgenoten. Zij waarschuwden onlangs al voor het toenemende aantal zzp'ers

op de arbeidsmarkt. Dat zou zomaar eens kunnen gaan verdubbelen, zo zeiden zij. Dus wie weet zijn alle buschauffeurs of alle obers over een aantal jaren ook ondernemers, of ze nu willen of niet.

Voorzitter. Er moet dus echt iets gebeuren. Nederland is inmiddels Europees kampioen flexwerk, en dat vinden we dus eigenlijk een twijfelachtige titel. Laat ik positief zijn, want het kabinet erkent gelukkig ook dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt is doorgeslagen, en dat is echt hartstikke positief, een heel erg goed begin. Maar de vraag is natuurlijk of het genoeg is om het tij te keren. Begrijp me niet verkeerd. Ik zeg ook helemaal niet dat het makkelijk is om de arbeidsmarkt te veranderen op een manier dat die inclusiever wordt. Niet voor niets noemde columniste Sheila Sitalsing minister Koolmees heel treffend de minister van onmogelijke zaken, een paar weken geleden in een mooie column. En niet voor niets heeft die minister van onmogelijke zaken een commissie van wijzen ingesteld die hierover na moet gaan denken. GroenLinks is daar heel erg blij mee. We kijken echt uit naar de adviezen van die commissie dit najaar. We zijn ervan overtuigd dat een aantal dingen fundamenteel moeten veranderen. Het is niet meer van deze tijd dat sociale zekerheid zo sterk gekoppeld is aan het type contract dat je hebt. Inkomen, bestaanszekerheid en scholing zouden voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Uit de hoorzitting die plaats heeft gevonden over deze Wet arbeidsmarkt in balans kwam de suggestie om het eens om te draaien. Laten we eerst eens bekijken wat een Nederlands aanvaardbaar peil zou zijn. Of je nu flexwerker, payroller, uitzendkracht of zzp'er bent, waar heeft iedereen recht op? Ik vind dat heel interessante vragen, waar we erg graag met de minister over in debat gaan, of eigenlijk liever in gesprek, nadat het advies van de commissie over de toekomst van de arbeidsmarkt in november bekend wordt. Ik snap ook dat de minister daar vandaag weinig over kan zeggen.

Voorzitter. Waar de minister natuurlijk wel wat over kan zeggen vandaag, is het wetsvoorstel dat voorligt: de Wet arbeidsmarkt in balans. Na de Wieg is dat het tweede kindje van minister Koolmees. Laat ik ook positief beginnen, want daar heeft deze minister recht op. Er zitten namelijk echt goede voorstellen in deze wet, voorstellen die bij wijze van spreken zo uit het verkiezingsprogramma van GroenLinks hadden kunnen komen. Ik noem er een paar: de premiedifferentiatie, waardoor flexwerk echt duurder wordt gemaakt, de transitievergoeding vanaf de eerste dag en natuurlijk de maatregelen rondom payroll. De linkse partijen vinden dat die nog net niet ver genoeg gaan; er is een amendement voor ingediend. Maar ik vind het ook heel positief om te horen dat D66 die, volgens mij met steun van het CDA, toch wel wat verder wil gaan invullen, zodat de concurrentie niet op het slechte pensioen gaat plaatsvinden. Ik ben heel benieuwd naar de reactie van de minister op dat onderdeel.

Voorzitter. Ondanks de positieve punten die echt in dit wetsvoorstel zitten, maken wij ons zorgen over de gevolgen van deze wet. Want zolang er geen maatregelen genomen worden om het toenemende aantal zzp'ers tegen te gaan, zal deze wet waarschijnlijk de ontwikkeling van steeds meer zzp'ers versterken. Want het blijft voor werkgevers makkelijk om onder een arbeidscontract uit te komen. Het duurder maken van flexwerk zou die prikkel misschien juist alleen maar doen toenemen. Het risico is dus groot dat juist de groep die nu al kwetsbaar is, nog kwetsbaarder gaat worden. Daarmee brengt deze wet de arbeidsmarkt helaas niet

in balans, maar zorgt deze er juist voor dat de tweedeling tussen kansrijk en kwetsbaar wordt vergroot.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik denk dat de heer Smeulders vanuit zijn positie probeert om een goede positie te kiezen door kritisch te zijn en tegelijkertijd ook te erkennen waar de verbeteringen in zitten. Dus daar heb ik sowieso waardering voor. Maar door zijn toonzetting, dat iets veranderen ook tot verkeerde gevolgen kan leiden, heb ik de indruk dat hij meer aan de kant van het betoog van sommige werkgeversorganisaties zit, in de zin van: doe die wet maar niet. De FNV — we waren samen op een bijeenkomst — zegt echter: je moet niet wachten tot je alles hebt; dit moet in ieder geval gebeuren. Klopt mijn analyse dat GroenLinks meer neigt naar het werkgeversstandpunt "dit liever niet" of neigt hij meer naar wat de FNV zegt: nee, dit moet wel doorgaan, want het geeft wel degelijk verbeteringen?

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Dit zijn zeer terechte vragen die gesteld worden. Voor ons is dat ook een dilemma. Begrijp me niet verkeerd, ik zou het jammer vinden als de maatregelen die juist flexwerk duurder maken, niet door zouden gaan. Maar ik doe wel een soort oproep aan de minister: zorg dat die zzp-maatregelen zo snel mogelijk komen, want anders is het risico op een waterbedeffect levensgroot — volgens mij delen we die analyse — waardoor er nog meer mensen ongedwongen zzp'er gaan worden.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Dan had ik u inderdaad verkeerd begrepen. Ik wil kijken of ik het nu wel goed begrijp. U zegt: het is terecht dat we maatregelen nemen om flex minder flex te maken, maar er zijn risico's op een waterbedeffect en daarom moet minister Koolmees tempo maken met de maatregelen, bijvoorbeeld rondom zzp, om te voorkomen dat dat de ontwijkroute wordt?

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Correct.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

En aansluitend daarop: het is ook echt noodzakelijk om ervoor te zorgen dat die zzp-route minder aantrekkelijk wordt. De minister heeft zelf al aangegeven dat hij daar zo hard mogelijk aan werkt, maar ik zou daar graag vandaag bij de behandeling van dit wetsvoorstel wat meer informatie over willen hebben, juist omdat dit zo'n weerbarstig dossier is. Dat blijkt elke keer opnieuw.

Voorzitter. Wat ons opviel in de memorie van toelichting, is dat we heel erg weinig weten over de gevolgen van deze wet. Dat ligt ook in het verlengde van de vraag die de heer Heerma zojuist stelde. Het motto is "flex minder flex en vast minder vast", maar of dat ook daadwerkelijk gaat gebeuren, vinden wij als GroenLinks wat mager onderbouwd. Ook tijdens de hoorzitting gaven verschillende deskundigen aan

dat zij denken dat een versoepeling van het ontslagrecht niet per se gaat leiden tot meer vaste contracten. Ook bij de verlenging van de ketenbepaling is dat effect niet duidelijk op basis van de informatie die wij nu hebben. In de schriftelijke inbreng en ronde die we hebben gehad ter voorbereiding op dit debat hebben wij als GroenLinks gepleit voor het maken van een arbeidsmarktanalyse van deze wet. De minister antwoordde daarop dat de gevolgen in het regeerakkoord al zijn doorgerekend. Wij hebben daar nog eens goed naar gekeken, maar dat is wel erg globaal gebeurd. Wij willen heel graag weten wat de gevolgen zijn van deze wet voor het aantal flexcontracten en het aantal vaste contracten, maar vooral ook voor het aantal zzp'ers. Wat is het gevolg voor het aantal werkende armen? En wat is het gevolg voor de verdeling tussen kansrijk en kwetsbaar? Want daar gaat het toch vooral om. Gaat deze wet juist tot meer of tot minder zekerheid leiden, vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt?

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Wat de heer Smeulders voorstelt, klinkt intrigerend, maar ik twijfel toch welke kant hij opgaat. Met een arbeidsmarktanalyse kom je meer uit in de hoek waar de heer Smeulders mee begon, namelijk het SCP. Maar het SCP heeft ook geen cijfermatige onderbouwing tot achter de komma. Zij maken een analyse van de stand van de samenleving. Als je echt helemaal wilt gaan uitrekenen wat de gevolgen van iets zijn, dan kom je op een CPB-achtig model uit. We weten allemaal dat als je in een CPB-model de uitkeringen omlaag brengt, je werkgelegenheid krijgt. Zo werkt het model. Maar is dat dan meer de waarheid? Of zoekt u juist meer echt een analyse, zoals het SCP dat zou doen? En op welk moment zou GroenLinks zo iets dan willen? Ik ben op zoek naar wat het voorstel is.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Ik zou het heel interessant vinden om het SCP juist de diepere laag te laten bekijken en om juist niet te werken met al die modellen waarvan we allemaal weten dat daar ongewenste effecten in zitten en waarin heel erg "de economie voorop" besloten ligt. We hadden heel graag gewild dat dat voor de behandeling van dit wetsvoorstel was, zodat we ook als Kamer beter onderbouwd kunnen zeggen: wij verwachten — want ik snap dat er altijd een verwachting in zit — dat dit bijvoorbeeld gaat leiden tot meer vaste contracten. Op basis van de informatie die we nu hebben, is dat gewoon heel moeilijk te beoordelen.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Deels hebben we ook hoorzittingen en dat soort dingen om die analyse te maken. Zegt de heer Smeulders nu eigenlijk dat hij het jammer vindt dat het niet gebeurd is? Maar zegt hij ook: ik zou voor de komende jaren langs die lijn ook de vinger aan de pols willen houden? Of is het alleen een constatering over het verleden?

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Het is dubbel. Ik vind het heel jammer dat dit niet gebeurd is. Ik vraag het nu nog een keer aan de minister. Ik heb niet het idee dat dat voor volgende week dinsdag gaat gebeuren. We weten ook allemaal dat deze wet nog in de Eerste Kamer behandeld gaat worden. Het zou zomaar kunnen dat de

Eerste Kamer hetzelfde verzoek gaat doen. Wie weet is dat toch mogelijk voordat de wet behandeld wordt in de Eerste Kamer. Dat zou ons een lief ding waard zijn. Om op het tweede aspect van uw vraag in te gaan: ik vind het heel interessant om te monitoren wat onze verwachting op dit moment is, maar met name vind ik het interessant om te weten wat er de komende jaren gaat gebeuren dankzij deze wet. Wellicht kunnen we daar in tweede termijn samen iets op bedenken.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik snap de zoektocht van de heer Smeulders heel goed. Daar zijn we met z'n allen mee bezig. Als wij wisten dat het allemaal perfect werkte, hadden we hier niet met z'n allen een debat gevoerd. Dan hadden we dit debat ook niet gehad. Er zit iets paradoxaals in de boodschap die ik hoor. Aan de andere kant is namelijk de vraag: wat is het effect van nietsdoen? Dat effect hebben we namelijk wel in beeld; dat is wat we nu hebben. Ik zou de heer Smeulders willen vragen of hij liever daarvoor kiest, met wat hij weet dat er gaat komen, of dat hij kiest voor een heleboel maatregelen die, zoals hijzelf zegt, best wel goed zijn en die we nu gewoon kunnen invoeren? Ik vind het ...

De **voorzitter**:

De heer Smeulders.

De heer **Wiersma** (VVD):

... te paradoxaal om het nu uit te stellen voor onderzoek. Nietsdoen hebben we al veel te lang gedaan.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Nietsdoen hebben we al veel te lang gedaan? Een paar jaar geleden tijdens het vorige kabinet is met een zeer ruime meerderheid van deze Kamer een wet aangenomen. Een aantal onderdelen van deze wet moet nog geëvalueerd worden. Het is volgens mij goed gebruik om daarop eerst te wachten. Ik zal daar dadelijk wat specifiek op ingaan als ik dat punt behandel. Dat is natuurlijk ook een optie. Maar we moeten er nu zeker niet op wachten om die onderkant van de arbeidsmarkt en flexwerk duurder te maken. Maar u begrijpt mij vast — meneer Wiersma, ik ken u als een verstandig man — als ik zeg dat we met name de onderdelen in deze wet waar ik dadelijk ook verder op in zal gaan, met name de cumulatiegrond, waardoor het makkelijk wordt om mensen te ontslaan, beter onderbouwd zouden willen hebben, voordat we met zo'n ingrijpende maatregel meegaan.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik ben heel vatbaar voor complimenten, maar dit laat ik me niet aanpraten. De keuze was heel helder: als we nietsdoen weten we wat we krijgen. Dan krijgen we meer van de problemen die u schetst. Ja, ik kan me voorstellen dat we nog beter willen weten of het gaat werken en welke specifieke maatregel we nog kunnen aanpassen, maar van heel veel dingen bij elkaar kunnen we echt wel zien dat die iets substantieels gaan opleveren. De keuze die u hier gewoon kunt maken is zeggen: daar ga ik voor of ik kies voor stilstand. Die keuze maakt u wel als u zegt: eerst nog maar eens even zien. Daar heeft niemand wat aan.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Ik vind wel dat de woordvoerder van de VVD het een beetje zwart-wit neerzet. Volgens mij ben ik best genuanceerd begonnen. Ik heb ook gezegd dat er maatregelen in deze wet zitten waar wij heel blij mee zijn, die zo uit ons eigen verkiezingsprogramma zouden kunnen komen. Maar er zitten ook een aantal maatregelen in waar wij wat minder over te spreken zijn. Als Kamerfractie in de oppositie — u heeft al lang niet meer in de oppositie gezeten, dus voor u is dat anders — moet je dan een afweging maken: gaan we die wet wel of niet steunen? En: is dit het ons waard? Dan is het wel lastig dat juist onder de maatregelen waar wij minder blij mee zijn, geen heel harde analyse ligt waaruit blijkt dat die maatregelen echt ertoe gaan leiden dat de arbeidsmarkt eerlijker wordt. Ik vraag nu dus om die informatie, omdat ons dat helpt om die keuze beter te kunnen maken.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik zit een beetje te zoeken. Ik snap heel goed dat de heer Smeulders zegt: er zit heel veel in wat ik mooi vind. Ik vind het netjes dat hij dat ook benadrukt. Er zitten ook dingen in die niet uit het meest actuele programma van GroenLinks komen, want GroenLinks heeft op andere momenten ook wel een iets ander standpunt op het ontslagrecht gehad. Maar ik ben even op zoek naar waar hij naar op zoek is. Volgens mij wordt wel vrij breed erkend dat er minder vlucht naar flex is als je de verschillen tussen flex en vast kleiner maakt. Ik snap dat hij zegt dat het voor zzp nog niet helemaal uitgekristalliseerd is, maar puur naar werknemers kijkend is er volgens mij best veel kennis over dat als je het ontslagrecht beperkt versoepelt — want het is beperkt, zoals ook in de hoorzitting werd gezegd — je waarschijnlijk vooral ook iets doet aan de langdurige werkloosheid. Die kun je dan wat terugdringen. Ik zit dus nog even te zoeken naar waar de heer Smeulders nou precies naar op zoek is. Want je kunt wachten tot alles is doorgerekend, maar dan zet je ook nooit een stap.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Ik denk dat dit een heel terechte interruptie is. Uw vraag maakt ook wel duidelijk waar voor ons het dilemma zit. Aan de ene kant zijn we heel blij met de maatregelen die aan de onderkant worden genomen. We willen die ook heel graag steunen, maar we zien toch het gevaar dat er met betrekking tot zzp nog heel veel open eindjes zijn en dat het heel makkelijk is om daar je toevlucht toe te nemen. We willen het heel graag steunen, maar we hebben nog heel veel vragen. Zo'n analyse zou daar heel erg bij kunnen helpen, want dan weten we of dat gaat gebeuren of niet. We weten dat nu niet. We verwachten het wel, maar we weten het niet.

Aan de andere kant spreken we natuurlijk over de versoepeling van het ontslagrecht. Dat is voor mijn fractie ook een lastig punt, want we zijn daar nooit principieel tegen geweest, maar we hebben altijd wel gezegd dat je dat eigenlijk pas moet doen als je flex echt duurder hebt gemaakt en als je er echt voor zorgt dat het veel minder aantrekkelijk is om mensen telkens maar in tijdelijke flexbanen te houden. Dat is precies het dilemma waar wij nu voor staan: gaan we nu mee in heel deze wet, en daarmee ook de versoepeling van het ontslagrecht, zonder dat we weten of de maatregelen met betrekking tot flex echt gaan werken?

Als dat niet zo is, dan zie ik namelijk toch vooral — dat is eigenlijk ook een wedervraag die ik zou willen stellen — dat het voor werknemers minder aantrekkelijk wordt in plaats van aantrekkelijker. Is de heer Van Weyenberg dat met mij eens?

De heer Van Weyenberg (D66):

Misschien moeten wij nu even van plek wisselen. Die zoektocht begrijp ik. Dat is ook het goed recht van de heer Smeulders. Ik zou geneigd zijn om daartegenover te zetten dat we op één punt, op het ontslagrecht, eigenlijk een stap terug zetten ten opzichte van de WW. Er komt een beperkte verruiming, met ook een hogere vergoeding erbij; een punt dat misschien dan ook helpt voor de heer Smeulders. Aan de andere kant zegt hij: dan moet er ook heel veel tegen flex gebeuren. Op dat punt zie ik heel veel in deze wet staan: er wordt voorgesteld om de prijs te verhogen, om de rechten van payrollers te versterken, om de transitievergoeding vanaf dag één te doen. Sterker nog, ik heb vandaag bewegingen gehoord, ook vanuit de coalitie, die onder meer uw kant op gaan, bijvoorbeeld als het gaat om de proeftijd en misschien ook nog wel om payroll. Dus je had toch kunnen zeggen dat die balans een heel stuk uw kant op komt, waardoor u tot de weging had kunnen komen dat het zo met het ontslagrecht in balans is.

De heer Smeulders (GroenLinks):

We hebben inhoudelijk twee grote bezwaren bij deze wet. Het ene heeft te maken met de proeftijd. Daar zal ik zo op ingaan. Het andere heeft te maken met de ontslagbescherming, eigenlijk de versoepeling van het ontslagrecht. Ik stel voor dat ik onze positie daarop eerst uitleg. Daarna mag u daar natuurlijk allemaal vragen over stellen en ga ik daar graag over in debat. Wij zien dat er met de versoepeling van het ontslagrecht en eigenlijk het toevoegen van de cumulatiegrond, een nieuwe, meer open grond wordt ingevoerd, waardoor we gedeeltelijk teruggaan naar de situatie van voor de Wet werk en zekerheid. Met wel het verschil dat toen tenminste nog hogere vergoedingen mogelijk waren en dat het in het wetsvoorstel dat nu voorligt maximaal 150% is. U heeft daar vanochtend een debat over gehad met de heer Van Dijk van de PvdA.

Voorzitter. Ik heb hier ook in de schriftelijke inbreng al naar gevraagd en ik vind de argumentatie nog steeds niet helemaal helder. Ik zou daarom de minister willen vragen om dat nader te onderbouwen. Waarom wordt er gekozen voor een hogere transitievergoeding als de cumulatiegrond niet een minder deugdelijke ontslaggrond is? Want als je zegt "we vinden dat je meer moet gaan betalen", dan geef je als overheid toe dat het eigenlijk wel iets minder deugdelijk is. In het verlengde daarvan is de tweede vraag: waar is dat percentage van 150% eigenlijk op gebaseerd? Als je dat dan per se wil, is het dan niet logischer om geen maximum in te voeren? Ik heb vanochtend gehoord dat daar zowel iets voor als iets tegen te zeggen is. Ik ben heel benieuwd naar de reactie van de minister daarop. Dit is wel heel belangrijk, want de introductie van de cumulatiegrond gaat waarschijnlijk echt serieuze gevolgen hebben. De onderhandelingspositie van werknemers bij een beëindiging met wederzijds goedvinden wordt waarschijnlijk minder sterk, want 150% wordt waarschijnlijk het maximum. En werkgevers zullen waarschijnlijk massaal gebruik gaan maken van deze cumulatiegrond, zo verwachtten een aantal deskundi-

gen tijdens de hoorzitting, namelijk Saskia Peters en Gerrard Boot, beiden hoogleraar arbeidsrecht.

Wij denken dat de combinatie van deze twee dingen ervoor zorgt dat werknemers die worden ontslagen, slechter af zijn dan in de afgelopen jaren. Want vóór de WWZ hadden we minder bescherming maar hogere vergoedingen. De WWZ draaide dat om: meer bescherming maar lagere vergoedingen. De WAB biedt minder bescherming maar ook minder hoge vergoedingen. Dat klinkt als het slechtste van beide werelden. Daar zijn we als GroenLinks niet enthousiast over; dat is eigenlijk het antwoord op de vraag van de heer Van Weyenberg.

De voorzitter:

Was u klaar met dit punt?

De heer Smeulders (GroenLinks):

Nee, maar volgens mij ...

De voorzitter:

Ja, ik zag het, maar was u klaar met dit punt?

De heer Smeulders (GroenLinks):

Niet helemaal.

De voorzitter:

Misschien is het goed als u dat eerst even afmaakt.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Goed, dat doe ik graag, voorzitter. Daarnaast vraagt GroenLinks zich af of de voorgestelde maatregelen wel echt gaan leiden tot meer vaste contracten; daar hebben we het net eigenlijk al over gehad. Daar werden tijdens onze hoorzitting ook vraagtekens bij gezet door deskundigen. Het grootste pijnpunt voor werkgevers zit, zoals zojuist is aangegeven, in onze ogen eerder bij de twee jaren loondoorbetaling bij ziekte en de re-integratieverplichtingen die daarbij horen. Maar daar heeft deze minister een oplossing voor gevonden; complimenten daarvoor. We gaan het daar als Tweede Kamer hopelijk binnenkort over hebben. Waarom zouden we dan het ontslagrecht versoepelen als dat waarschijnlijk niet gaat leiden tot meer vaste banen? Daarmee komen we echt bij de belangrijkste vraag die ik aan de minister zou willen stellen: wat is dan de winst voor de werknemers? Kan de minister daar uitgebreid op ingaan?

Als we al iets zouden willen wijzigen, dan acht GroenLinks het verstandiger om op z'n minst de evaluatie van de WWZ af te wachten. Ook in de hoorzitting kwam naar voren dat rechters, omdat die wet pas zo kort geleden in werking is getreden, relatief weinig tijd hebben gehad om daar ervaring mee op te doen. Wij vinden het dus niet opportuun om nu alweer te zeggen dat we de deur openzetten.

Dat was mijn bijdrage op dit punt.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik kom later terug op waar we net waren gebleven, want dat ging een beetje over het eindoordeel. Ik heb nu een specifieke interruptie over het ontslagrecht. De vraag wat werknemers hiermee opschieten, is natuurlijk een terechte vraag. Mijn antwoord zou zijn: meer kans op een vast contract. En omdat het een beperkte aanpassing is, ontbindt de rechter het dienstverband niet als je geen hogere vergoeding krijgt en als de rechter dat nog steeds niet in balans vindt. Volgens mij hebben alle juridische mensen die wij in dat blok uit de rechtspraak hebben gehoord, gezegd dat ze die aanpassing van die cumulatiegrond beperkt en verstandig vonden. Sommigen wilden verdergaan, maar er was toch vrij brede steun.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Het klopt dat tijdens die hoorzitting best breed werd gezegd dat we dit zouden kunnen doen. Het beeld dat wij daar wel een beetje bij hadden en dat vorige week ook werd bevestigd tijdens de bijeenkomst die een aantal vakbonden hadden georganiseerd voor Kamerleden ter voorbereiding op deze bijeenkomst, is dat door de WWZ steeds minder zaken de rechter hebben bereikt. De WWZ is dus misschien wel juist een succes omdat de rechter er veel minder vaak aan te pas komt. Als rechters zeggen "geef ons iets meer verantwoordelijkheid" kan ik dat vanuit de optiek van de rechters dus helemaal begrijpen, maar wij denken een beetje dat dat komt doordat zij veel minder casussen krijgen voorgelegd en doordat zij in de casussen die zij krijgen voorgelegd, zeggen: geef ons iets meer ruimte om een goede afweging te maken en maak het niet zo star. Maar ik zou ook graag naar de visie van de minister daarop willen vragen. Maar het bijeffect van die wet — en dat is misschien nog wel belangrijker — is dat er veel minder zaken voor de rechter komen en dat zaken van tevoren in onderling overleg worden opgelost. En dat laatste is in onze ogen voor iedereen het beste.

De **voorzitter**:

Tot slot, de heer Van Weyenberg.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik hoop dat de heer Smeulders het zo niet heeft bedoeld, maar het klonk nu bijna alsof rechters nu tegen waren omdat ze daardoor minder werk hebben. Dat was wat bij mij was blijven hangen. Ik mag hopen dat het dat niet was. De rechters en de advocaten zeiden dat een groter deel niet wordt toegekend. Dat maakt veel mkb-ondernemers — ik spreek veel mkb-ondernemers — nu echt kopschuw. Als ze daardoor dat vaste contract niet durven te geven, dan moet dat de heer Smeulders toch ook zorgen baren. Ik hoop dat de heer Smeulders wil erkennen dat wat er nu voorligt, een beperkte aanpassing is. Daar mag hij uiteindelijk niet voor zijn, maar het is natuurlijk niet zo dat de sluizen opengaan. Verre van.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Eerst ga ik graag in op het eerste punt van de heer Van Weyenberg. Dat was absoluut niet zo bedoeld. Volgens mij heb ik het zo ook niet gezegd, maar als het zo overkwam, dan zeg ik dat het absoluut niet zo was bedoeld. D66 en GroenLinks zijn volgens mij allebei partijen die de recht-

spraak heel hoog hebben. Wat ik wel aangaf, en wat ik in ieder geval bedoel, is dat rechters minder zaken zien. Op basis van die zaken kunnen zij zeggen "geef ons iets meer ruimte, want dan kunnen we er beter uit komen". En dat begrijp ik best wel. Bezien vanuit de optiek van de rechters snap ik dat volledig. De vakbonden en hun deskundigen die in veel ontslagzaken mensen bijstaan, gaven aan wat het positieve is van deze wet: heel veel zaken komen niet meer bij de rechter, maar worden eigenlijk van tevoren in onderling overleg opgelost. Wij zouden het heel jammer vinden als dat positieve effect van de wet gaat verdwijnen door deze maatregelen.

Voorzitter. Dan een ander punt.

De **voorzitter**:

Ik zie de heer Stoffer naar voren komen. Hij wil ingaan op het vorige punt.

De heer **Stoffer** (SGP):

Ja. Ik moet natuurlijk altijd een beetje van ver komen.

De **voorzitter**:

Nou, dat valt wel mee. En u bent zo jong.

De heer **Stoffer** (SGP):

Ja. Dat is relatief, maar goed. Ik zit maar zo een beetje in die buurt van het ontslag en dat je dan oud wordt, maar ...

Een vraag. Wij hebben een amendement ingediend om de ontslagvergoeding niet alleen voor de i-grond maar ook voor die andere gronden zodanig te verhogen dat ook daar een stukje maatwerk nodig is. Daar zit een hele redenering onder. Ik hoor u zojuist ook een redenering houden. Die lijkt daar best wel op. Hoe kijkt u tegen dat amendement aan dat wij hebben ingediend?

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Dat mensen die waarschijnlijk ontslagen worden of ontslagen gaan worden een hogere vergoeding zouden krijgen, vinden wij sympathiek. Ik moet uw amendement nog goed bestuderen. U gaat daarop straks vast een toelichting geven, maar het beginsel van uw amendement — als ik goed begrijp wat u nu zegt — kunnen wij steunen.

De heer **Stoffer** (SGP):

Dat klinkt mij als muziek in de oren, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dat dacht ik ook. Dank je wel. Gaat u verder.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Dan ga ik graag door met het tweede punt waar wij naast die cumulatiegrond grote zorgen over hadden, en dat was de proeftijd van vijf maanden. Daar is het tijdens de hoorzitting ook regelmatig over gegaan. Er zijn namelijk zo veel argumenten om dat niet te doen. Volgens mij zijn ze daar allemaal de revue gepasseerd, maar in onze ogen is de

belangrijkste toch wel dat je op je klompen kunt aanvoelen dat het wel heel erg makkelijk wordt om daar misbruik van te maken. Wij zijn er echt bang voor dat het een soort strandtentconstructie wordt: de zomer begint, mensen worden in dienst genomen en na vijf maanden of net iets minder, na de zomer, worden ze er zonder pardon weer uit gekieperd. Werknemers hebben dan vijf maanden lang nauwelijks bescherming, en vijf maanden onzekerheid is veel. We zijn dan ook ontzettend blij dat we in de krant hebben kunnen lezen dat ook de coalitiepartijen inzien dat dit niet zo'n heel goed plan is. De heer Van Weyenberg heeft het in ieder geval namens D66 aangegeven. Ik hoop dan ook van harte dat het amendement dat wij daarover samen met de SP en de PvdA hebben ingediend, in deze Kamer op brede steun kan rekenen.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Wij zullen dat amendement zeker steunen. U begon dit onderwerp met te zeggen: je kon op je klompen aanvoelen. Ik zal er in mijn betoog op terugkomen, maar denkt u niet dat dit een goedkope truc is? Je zet iets heel vervelends in de etalage en dat geef je straks grandioos weg om alle andere punten binnen te halen. Ik ben onderhandelaar geweest, dus ik weet de trucjes.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Een inkijkje in de onderhandelingen van de FNV, een goede les. Dat moet ik onthouden. Misschien moeten we dat de volgende keer voor het regeerakkoord ook eens bedenken.

De voorzitter:

Ook voor de minister schijnt het interessant te zijn.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Om op de vraag van mevrouw Van Brenk in te gaan: ik weet het eerlijk gezegd niet. Zij vraagt mij eigenlijk om een recensie van wat de coalitie gedaan heeft. Ik ben in ieder geval heel blij dat over een voorstel waarvan eigenlijk iedereen en dus ook alle deskundigen zeggen dat je dit gewoon niet moet doen, ook de coalitie zegt: dat doen we gewoon niet.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Wij zijn in ieder geval heel blij dat dit van tafel kan gaan. Maar is meneer Smeulders dan niet bang dat daarmee dan ook de rek meteen bij de coalitie eruit is om nog wat meer dingen weg te geven?

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dat is een vraag die u aan mij stelt maar die u eigenlijk aan de coalitiefracties moet stellen. Ik hoop van harte dat ook het andere amendement dat wij hebben ingediend, namelijk dat over de cumulatiegrond, op steun van de coalitie kan rekenen, maar ik vraag mij eerlijk gezegd wel af of dat zo is. Maar goed, we hebben nog niet alle coalitiefracties aan het woord gehad.

Voorzitter, ik rond af. Zowel afgelopen najaar tijdens de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als vorige week tijdens het debat over De

sociale staat van Nederland, heb ik een hartstochtelijk pleidooi gehouden voor meer zeggenschap maar vooral voor meer zekerheid. Het versoepelen van het ontslagrecht draagt niet bij aan meer zekerheid. Dat is dan ook precies de reden dat ik een amendement heb ingediend om dat uit deze wet te halen. Aangezien mijn andere amendement waarschijnlijk kan rekenen op brede steun, hoop ik echt — misschien is dat wel een beetje tegen beter weten in — dat de coalitie ook op dit punt voortschrijdend inzicht heeft. Daarbij kijk ik ook naar de minister, want deze minister is dan misschien wel de minister van onmogelijke zaken maar hij is ook de minister van het constructieve gesprek. Ik hoop dan ook van harte dat hij dit wil aangaan en zie uit naar zijn reactie op mijn inbreng maar met name naar zijn reactie op de twee amendementen die ik heb ingediend.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Smeulders. Dan geef ik nu het woord aan de heer Wiersma namens de VVD.



De heer Wiersma (VVD):

Voorzitter, dank. De afgelopen jaren heeft iedereen hard gewerkt om de economie op te bouwen. Volgens mij kunnen we niet anders dan zeggen dat dat weer gelukt is. Je kunt de krant niet openslaan of nieuwe cijfers laten zien dat er minder werkloosheid is en dat er ook weer meer banen gevuld zijn. Dan moeten we misschien niet altijd alleen maar naar de cijfertjes kijken — dat hebben we vorige week ook met elkaar geconstateerd — maar deze cijfers betekenen wel dat een recordaantal mensen aan het werk is, dat een recordaantal mensen voor hun gezin kan zorgen en dat een recordaantal mensen met een gerust hart bijvoorbeeld weer een avondje naar de bios kan. Maar alleen dat recordaantal komt nog niet uit op 100% en dus moeten we ook met elkaar samenwerken om de arbeidsmarkt zo vorm te geven, dat we steeds dichterbij die 100% komen.

Dat lukt echter niet als we alleen maar tegenover elkaar gaan staan. Dat lukt ook niet als we alleen het een of alleen het ander doen, maar alleen als we voor en-en kiezen. Om dat te bereiken moeten we ook erkennen dat niet alle regels die we nu hebben, goed werken. Zo hebben we het voor ondernemers soms best vaak ingewikkeld gemaakt. Om iemand aan te kunnen nemen of te kunnen ontslaan, moet je soms een halve arbeidsjurist zijn en daardoor worden ondernemers terughoudend met het aannemen van mensen of het aanbieden van dat vaste contract, terwijl we dat wel willen. Het staat haaks op wat we hier willen en ook op wat die ondernemers willen. Want hun mensen, hun belangrijkste assets vaste grond onder de voeten bieden, is iets wat heel veel ondernemers maar wat graag willen. En dan leiden grote risico's, starre regels en mogelijk hoge kosten je behoorlijk af. Daarnaast zet het ook de deur open voor cowboys die slimme constructies bedenken om de lonen te drukken, constructies waar de werknemer de dupe van is. Daar hebben we het in deze Kamer al vaak over gehad en daar zijn we het van links tot rechts over eens.

Kijk naar iemand die hard werkt voor zijn centen en precies hetzelfde werk doet als een collega, maar toch minder betaald krijgt. Ik heb het over oneerlijke concurrentie op de werkvloer. En dan zitten werknemers en flexwerkers en zzp'ers elkaar in de weg. Zij zitten in elkaars vaarwater, met

als gevolg een slechte basis om op terug te vallen als het tegenzit. Dat is wat we zien, want steeds vaker knelt de arbeidsmarkt voor zowel werkgever als werknemer. Daarom moeten we de arbeidsmarkt durven aanpassen aan de wensen en de snelle veranderingen van deze tijd, omdat de wereld niet stilstaat en het beter kan en omdat we het al die mensen die dag in, dag uit hard aan het werk zijn, verplicht zijn om wat voor hen te doen en te verbeteren, in plaats van te blijven hangen in alleen politiek gereutel. Dan kunnen we er weer trots op zijn dat we het voor iedereen goed regelen en ervoor kunnen zorgen dat iedereen in de toekomst kansen krijgt en dat er genoeg en zeker werk is.

Gek genoeg is volgens mij niemand het daarmee oneens. En dat zou weleens heel goed nieuws kunnen zijn. Misschien gaat dit wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans vandaag wel juichend door de Kamer. Gaan we het meemaken? Je hoeft immers maar een krant open te slaan, een willekeurige expert te raadplegen of een slimme actie op Google te doen, en je ziet overal dezelfde conclusie: werk verandert door nieuwe technologie, het wordt internationaler, er zijn andere wensen en voorkeuren om het werk te doen en iedereen zegt dat er een update nodig is van de manier waarop we dat werk organiseren. Ondanks de eensgezindheid over de urgentie, lukt het niet.

Op dit moment bewijst het poldermodel ook niet veel eer aan zijn roemruchte verleden; dat moet ik toch even kwijt. Want "balans op de arbeidsmarkt" had ook de titel van een prachtig huzarenstukje uit de polder kunnen zijn, met taboes die doorbroken zijn en tegenstellingen die geslecht zijn. Maar mijn polderhart bloedt, want zo gaat de wet niet de geschiedenis in. Niet weinigen kiezen de weg van hun eigen gelijk: werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, politieke partijen. En dus staan de polder en de arbeidsmarkt stil, terwijl we allemaal weten dat de echte arbeidsmarkt meer dan ooit in beweging is.

Dat vind ik jammer, want dit is wel het moment. Resultaat bereik je door dingen te doen en door samen door te pakken, niet door dingen vooruit te schuiven. Resultaat behaal je doordat je naast al die goedwillende ondernemers en werkenden die tegen problemen aanlopen staat, in plaats van tegenover hen. Voor hen staan we hier met z'n allen.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):
En zo is het! De partij van de doeners; we gaan het land veranderen. Iedereen is gek. We mogen verschillende meningen hebben, maar gelukkig is de VVD er in dit land om de boel op orde te houden. Dat is een beetje de samenvatting van dit verhaal.

De heer Wiersma (VVD):
Ik beleef het anders.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):
Ik weet niet of de heer Wiersma en ik dezelfde kranten lezen, maar ik lees ook andere dingen in krantenartikelen. Het is terecht dat er een aantal maatregelen wordt genomen om flex duurder te maken, maar ik zie heel veel zorgwekkende artikelen over schijnconstructies, over zelfstandigen die niet verzekerd zijn, over het mislopen van een deel van de inkomstenbelasting, omdat 40% van de zzp'ers die niet eens betaalt. Ik zie dus niet alleen dat de technologie en de

wereld veranderen, maar ook dat wij een hele grote groep links laten liggen. Is de heer Wiersma het daarmee eens?

De heer Wiersma (VVD):

Ja, daar moeten we dingen voor doen. Daar doet dit wetsvoorstel een aantal dingen voor. Ik zal zo ook zeggen dat het een belangrijke stap is, maar dat we meer moeten doen. Als het over de kranten gaat: ik wees op het recordaantal vacatures en het recordaantal mensen dat weer werk vindt. We zien dat we er na hele moeilijke jaren weer bovenop komen, en we hebben er heel hard aan gewerkt om dat voor elkaar te krijgen, samen met al die mensen in Nederland. Heel veel mensen merken ook dat het beter gaat. Maar we zien op de arbeidsmarkt ook dat er mensen zijn die maar wat graag een vaste baan zouden willen, maar de dupe worden van ofwel een werkgever die dat niet durft, ofwel cowboys die dat misschien onmogelijk maken. Allebei vind ik ze relevant. Ik vind ook dat we daar samen oplossingen voor moeten bieden en dat we niet tegenover elkaar moeten staan. We moeten dat samen doen en daar is dit een belangrijke stap voor. Ik zal zo nog wat voorstellen doen waarvan ik hoop dat we die ook samen kunnen doen.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

En ik zou graag — en volgens mij willen heel veel partijen dat hier — de volgende stap willen zetten. Met deze wet laat je dus een deel van die tweedeling op de arbeidsmarkt bestaan. De volgende stap die we met elkaar zouden moeten zetten, is het beschermen van de zzp'ers. Ik noem het realiseren van een en ander rond de arbeidsongeschiktheid, het mogelijk maken van een pensioenopbouw en het aanpakken van de schijnconstructies. Kunnen wij dan ook op de VVD rekenen?

De heer Wiersma (VVD):

Juist wij zeggen: als je ondernemer bent, dan ben je ondernemer. Dan gaan we er ook van uit dat je echt ondernemer bent. Als we zien — en dat zien we — dat er soms ook mensen zijn die geen ondernemer zijn, dan wil ik dat we die mensen dat arbeidscontract kunnen bieden, dat we dat ook binnen handbereik hebben. Maar dat vergt wel dat we dat ook serieus aanpakken. Daar moet je dingen voor doen. Er is geen één rode knop voor, er zijn een aantal maatregelen nodig. De eerste maatregelen die daarvoor nodig zijn, zitten in dit wetsvoorstel. Zijn we er dan? Nee. Daar moeten we mee door. Ik zal daar zo meteen nog een aantal dingen over zeggen, ook specifiek over zzp'ers.

De voorzitter:

Gaat u verder.

De heer Wiersma (VVD):

Voorzitter. Ik kom op het wetsvoorstel. De VVD ziet een paar belangrijke punten waar wij blij mee zijn. Zij ziet ook punten die nog beter kunnen en uitdagingen breder dan dit wetsvoorstel. Ik verwees er net al naar. Deze loop ik even langs. Voor balans op de arbeidsmarkt kun je niet het ene willen zonder het andere daarvoor ook te doen. Als we de vaste baan binnen handbereik willen brengen voor hen die hem graag willen, dan bestaat daar niet die rode knop voor. Ik zei dat al. Dan moet je durven die vaste baan aantrekkelijk

te maken, zodat die ondernemer — of dat nu de bakker op de hoek is met vier man of een grote onderneming — gewoon vaste grond onder de voeten durft te bieden. Daarvoor zet dit wetsvoorstel gewoon belangrijke stappen. Dat samen met de economische groei, die nu ook een aanjager is van vaste banen, zorgt er hopelijk voor dat we die versnelling ook gaan zien.

Maar ik vraag wel: wat is de verwachting van de minister op dit punt? Daar zijn al een aantal vragen over gesteld. Wat is nou realistisch, wil ik hem ook eerlijk vragen. Bij de WWZ, de Wet werk en zekerheid, waren de verwachtingen misschien wel heel groots en meeslepend. Om teleurstellingen te voorkomen, moeten we, denk ik, ook eerlijk zijn. We moeten er ook eerlijk over zijn dat we niet ontkomen aan de constatering dat door snellere baanwisselingen en door een grotere omloopsnelheid van bedrijven, de arbeidsmarkt van vandaag en morgen ook gewoon een hogere mate van flexibiliteit kent en dat zelf invulling geven aan je werk, juist ook flexibel of zelfstandig, gewoon vaker zal voorkomen. Maar dat biedt ook nieuwe kansen. En geloof het of niet: mensen kiezen daar ook gewoon zelf voor en willen daar ook voor blijven kunnen kiezen. Ik zeg eerlijk dat die erkenning nog wel een beetje ontbreekt in het voorstel. Dus graag ook een reactie van de minister daarop, omdat het ook een erkenning is van heel veel mensen die wel met heel veel plezier dan wel flexibel werk dan wel zelfstandig werk doen.

Voorzitter. De VVD is blij met de stappen die we zetten ten aanzien van het ontslagrecht. Dat vereenvoudigen we. De wereld is niet zwart-wit en de soms ook mentale belemmering die ondernemers ervaren, verdient gewoon serieuze aandacht. Dat moet gebeuren op een manier die niet alleen werkt voor de ondernemer maar ook voor de werknemer. Daarom is het goed dat we met een nieuwe grond beter recht kunnen doen aan die complexe situaties dat je afscheid van elkaar wilt nemen. Daarom is het goed dat wanneer een werkgever in zo'n situatie de boel niet op orde heeft, een extra compensatie mogelijk is. Wel wil ik de minister vragen om te benadrukken dat het om een bandbreedte gaat. Uit de rondetafel haal ik de angst dat deze nieuwe grond ook de standaardgrond kan worden en dat bij gebrek aan indicaties de 50% ook altijd de standaard gaat worden. Dat zou het doel van deze wet ook weer kunnen ondergraven. Is de minister dat met ons eens en hoe gaan we dat voorkomen? Kan hij een nadere uitleg geven over de manier waarop de rechters zo meteen die afwegingen zullen gaan maken? Ondanks dat zij daar natuurlijk de vrijheid in hebben, waar ze ook vaak om gevraagd hebben. Die bieden we hun ook.

Voorzitter. Als je flexibel werkt en dat langer wilt blijven doen, wordt dit weer mogelijk. Ik ben net begonnen met een nieuw blokje.

De voorzitter:

Ik zie dat de heer Gijs van Dijk naar de microfoon rende, dus de heer Gijs van Dijk.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik raakte even in verwarring. Ik hoor de heer Wiersma aan de ene kant zeggen: ho, ho, we hebben een transitievergoeding met elkaar afgesproken, maximaal die 50% erop, maar

wordt dat dan de standaard en kan de minister daar alvast veiligheidsknoppen voor geven? Maar aan de andere kant is het uiteraard wel aan de rechters. Het kan niet allebei bestaan. Is het nou aan de rechter — de vergoeding wordt in ieder geval maximaal bepaald — of gaan wij hier politiek de standaard neerzetten?

De heer Wiersma (VVD):

Goeie vraag. Dit ontleen ik aan de rondetafel, de hoorzitting die wij hebben gehad. Daar zeiden rechters, specifiek twee kantonrechters: ik weet niet zo goed hoe dat zo meteen zal gaan lopen; ik denk eigenlijk dat ik altijd wel op die 50% uit kan komen. Dan slaan we het doel volgens mij mis, want het doel is juist om die rechter de ruimte te geven om er zelf achter te komen wat werkt en wat niet werkt, en ook recht doen aan een specifieke situatie. Ik wil juist een pleidooi houden om recht te doen aan die specifieke situatie, maar daar is die 0% tot 50% een bandbreedte. Ik wil graag benadrukken dat dat inderdaad het geval is en dat het niet zo is dat die rechter denkt: o, ik moet dan ook maar 50% doen. Want dan gaan vaststellingsovereenkomsten ook altijd gelinkt worden aan die 50% en dan doen we die hoge drempel, waar we ook van zeggen dat we die eigenlijk niet altijd willen — daarmee willen we die vaste baan aantrekkelijker maken — weer teniet. Dat is mijn angst en dat wil ik voorkomen.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik wil toch even verwijzen naar het verslag van die hoorzitting. Mevrouw Ulrici was een van die kantonrechters, die zegt: die 50% is echt een puur politieke keuze. Ik zou graag meer willen doen dan die 50%, want dat percentage is puur at random gekozen. Dus daar zeggen rechters ook: geef ons nou meer ruimte en wij zullen echt niet onredelijk kijken. Maar mocht het de spuigaten uitlopen, geef die rechter dan die vrijheid. Dus ik zou de VVD ook willen oproepen om die vrijheid te geven, want dan is het toch uiteindelijk een politiek standpunt. De heer Wiersma zegt het zelf: hij acht de rechter de kennis en knowhow te hebben om zelf zo'n besluit te kunnen nemen.

De heer Wiersma (VVD):

Ik vraag de minister om te benadrukken dat die rechter dat ook heeft in die 50%, maar wel het gevoel te geven, dat mijn angst — die ik ook had in die hoorzitting — wegneemt dat die rechter standaard altijd voor die 50% zal kiezen, want dat ondergraaft volgens mij het doel van deze wet.

De voorzitter:

Mevrouw Van den Brink. Van Brenk, sorry.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Dank, voorzitter; dat geeft niks. Ik hoorde de heer Wiersma positief zijn over het ontslagrecht. We hebben nu de i-grond erbij en daardoor is het makkelijk voor werkgevers om mensen te ontslaan. Maar ik probeer nog steeds te zoeken naar die balans. Ik begrijp dan ook niet waarom er gekozen is in deze wet om dan die termijnen van drie jaar te nemen, dus het op te rekken. Je zou toch eerder zeggen: hire and fire is wat de VVD wil, wat is dan de belemmering om

mensen na een jaar in vaste dienst te nemen, want je kan ze toch heel makkelijk ontslaan?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik zit even te zoeken wat de precieze vraag is. Waar komen we vandaan? De Wet werk en zekerheid had een aantal doelen. Een van die belangrijke doelen was ontslag ook eenvoudiger, eerlijker te maken, maar daarmee vooral te zorgen voor vaste banen, omdat heel veel mensen — steeds meer — daar toch behoefte aan hebben maar dat niet kunnen krijgen. Werkgevers zeggen: ik wil wel die vaste grond bieden, maar ik ben bang als ik dat doe, waar loop ik allemaal tegenaan? Als je bijvoorbeeld een kleine ondernemer bent, dan heb je niet altijd alle kennis. Dat maakt je angstig. En je hebt misschien ook niet meteen het geld om als iemand ontslagen de oude kantonrechttersformule als je die loslaat daarvoor neer te tellen. Dat veroorzaakt bij heel werkgevers angst. Nou, die angst snap ik.

Wat deze wet doet, is werkgevers helpen om hen te verleiden die vaste baan aan te bieden. Maar ook tegen hen te zeggen: je moet wél de boel op orde hebben; als je dat niet hebt, dan krijg je de rechter een extra mogelijkheid — die hebben ze nu niet — om gewoon een hogere vergoeding toe te kennen. Ik heb net ook gezegd: dat vind ik eerlijk. En ik heb ook gezegd: ik hoop wel dat het werkt, wat dat weet ik ook niet. Ik hoop wel dat het echt werkt en dat die werkgevers inderdaad zeggen: ik durf het wel weer aan. Maar we moeten dat afwachten. Ik ben voorzichtig op dit punt om die grens verder op te rekken, want dan denk ik dat we teruggaan naar de tijd van de kantonrechttersformule. En we zitten nu in een tijd waarin die flexibilisering is opgelopen, waarvan u ook zegt dat u die wilt indammen.

De voorzitter:

Mevrouw Brenk, pardon, mevrouw Van Brenk. Ik weet niet wat ik vandaag heb, maar alle variaties heb ik intussen gehad.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Het zal allemaal familie ergens vandaan zijn, voorzitter. Ik heb twijfels over de uitleg van meneer Wiersma. Hij zegt: we zijn bezig om dingen te versterken, om de balans beter te maken, maar we zien het aan twee kanten de verkeerde kant opgaan, althans wat 50PLUS betreft. U geeft meer onzekerheid, want in plaats van twee keer een jaarcontract kan je nu drie keer een jaarcontract krijgen. Daarmee heb je langere onzekerheid. Plus: u maakt ontslag makkelijker én goedkoper. Het wordt voor werkgevers namelijk ook goedkoper. Waar zit nou de balans voor werknemers?

De heer **Wiersma** (VVD):

Hier zitten een heleboel veronderstellingen in die ik niet volg. Het wordt niet automatisch goedkoper. Ik heb net gezegd: er kan een extra vergoeding toegekend worden als een werkgever het niet op orde heeft. Dat kunt u ontkennen, maar het staat gewoon heel hard in de wet. Bovendien wordt vanaf dag één dat je werkt, je ontslagvergoeding, je transitievergoeding opgebouwd. Dat is nu niet zo. Dat vind ik heel eerlijk. Als een werkgever iemand in vaste dienst neemt, gaat hij daar minder WWV-premie voor betalen. Dat vind ik heel verstandig. En hij gaat meer betalen als hij een

flexkracht in dienst neemt. Dat zijn allerlei maatregelen die hem helpen, maar die ook werknemers helpen om er weer tussen te komen en sneller naar die vaste baan te gaan. Die balans zit in dit wetsvoorstel. Daarmee zijn we er nog niet, maar daar kom ik zo op.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Een laatste poging om toch een eerlijker antwoord van de VVD te krijgen. De heer Van Kent heeft het voorgerekend en ik kom er straks ook nog op terug. We hebben het verschil laten zien tussen de kantonrechttersformule, die rond een ton zat, het bedrag volgens de WWZ dat ongeveer de helft bedroeg, en het voorstel om tot een derde te komen. Dus twee derde van de ontslagvergoeding hebben werknemers moeten inleveren. Ze worden makkelijker ontslagen en ze hebben langer onzekerheid. Wat is de balans, nogmaals?

De heer **Wiersma** (VVD):

Wat is de oproep, nogmaals? U wilt meer vaste banen, maar u gaat het werkgevers tegelijkertijd zo moeilijk maken dat ze dat nog minder gaan doen dan nu. Ik volg die oproep niet. Dat vind ik een oproep die niet past in wat we met elkaar willen. Daarvoor moet je meer dan één maatregel nemen. Ik heb gezegd welke maatregelen we allemaal nemen. Ik volg die oproep dus niet.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik heb de heer Wiersma zo eens beluisterd. Hij vertelt prachtige verhalen, maar als puntje bij paaltje komt wordt gewoon weer duidelijk dat de VVD hier de belangen van de multinationals aan het verdedigen is. Als u gelijk zou hebben, zouden er in de tijd dat de ontslagvergoeding €108.000 was — ik rekende dat net voor — geen vaste contracten worden gegeven. Door die flexwet van Asscher zijn de vergoedingen gekelderd. Daardoor zouden er dus heel veel extra vaste aanstellingen moeten zijn gekomen. Als we de gemiddelde ontslagvergoeding nog verder zouden laten dalen, zoals dit kabinet wil, zouden er nog meer vaste aanstellingen moeten komen. Maar de werkelijkheid laat het tegenovergestelde zien. Wat u doet, is uw achterban, de multinationals, extra geld in de zak steken door ze minder hoge vergoedingen te laten betalen aan werknemers. U kunt allerlei mooie verhalen vertellen, maar als puntje bij paaltje komt, is dat wat u hier aan het doen bent. Erkent u dat?

De heer **Wiersma** (VVD):

Nee, en ik denk ook niet dat ik de heer Van Kent, als ik hem zo hoor, daarvan kan overtuigen. Laten we eerlijk zijn. We zien sinds 2009 het aantal vaste banen wel degelijk toenemen, maar we zien ook — daar moet je niet aan voorbijgaan — dat ondernemers ... Ik heb de SP heel vaak horen zeggen: het mkb is zo belangrijk; daar moeten we goed naar kijken. Inmiddels vliegt het ene na het andere amendement voorbij waarmee je het juist zo moeilijk maakt voor die ondernemer om weer iemand aan te nemen. Je ontnemt de ondernemer als het ware de mogelijkheid om weer vast personeel in dienst te kunnen nemen. Daar moet je naar kijken. Je moet er eerlijk over zijn dat dat aan twee kanten iets vergt. Je moet aan twee kanten maatregelen nemen. Ja, dat zorgt ervoor dat je als flexkracht meer zekerheid krijgt, maar dat

zorgt er ook voor dat je als werkgever weer makkelijker iemand in dienst gaat nemen. Dat is het doel dat we delen. Maar daar moet je wel maatregelen voor durven nemen. Je kan wel zeggen "het werkt allemaal niet", maar dan gaat er niks gebeuren. Dus nee, ik erken dat niet.

De heer Van Kent (SP):

Weer zo'n verhaal, voorzitter! Als wij het rekenvoorbeeld van het CNV vandaag bekijken, dan kelder iemand van een ontslagvergoeding van €63.000 vóór de Wet werk en zekerheid naar een ontslagvergoeding van €13.000. Wie profiteert daarvan volgens de heer Wiersma? Wie profiteert daarvan? Is dat uw achterban? Zijn dat de grote werkgevers die slecht met hun werknemers omgaan, die vervolgens moeten betalen van de rechter, maar die nu voor een appel en een ei van hun werknemers af kunnen? Of zijn het de werknemers die meer vaste contracten krijgen? Wie profiteert van deze maatregel, meneer Wiersma?

De heer Wiersma (VVD):

Al die hardwerkende ondernemers en werknemers die het gewoon met elkaar willen rooien, die elkaar helemaal niet voor rotte vis uitmaken elke dag, die zien dat de arbeidsmarkt verandert, die daaraan tegemoet willen komen, maar die ook zekerheid zoeken. En die maar wat blij zijn als ze die vaste baan zo meteen weer binnen handbereik krijgen. Voor die achterban, daar sta ik voor.

De voorzitter:

Echt tot slot op dit punt.

De heer Van Kent (SP):

De heer Wiersma kan proberen het mij wijs te maken, maar u kunt het mij niet wijsmaken en ik denk ook iedereen die dit debat volgt niet. U kunt mij niet wijsmaken dat, als een werknemer van het recht op €63.000 ontslagvergoeding teruggaat naar €13.000, dat in het voordeel van werknemers is. Nee, meneer Wiersma, dat is in het voordeel van uw achterban! U staat hier te pleiten voor de belangen van de multinationals in plaats van dat u opkomt voor het werknemersbelang van een fatsoenlijke vergoeding die de schade dekt bij ontslag. Daarom heeft de SP ook een voorstel ingediend om rechters mogelijkheid daartoe te geven.

De heer Wiersma (VVD):

De SP gaf niet thuis bij de Wet werk en zekerheid. De SP geeft hier niet thuis. De SP zegt van alles, maar ik heb geen idee of ze daarmee echt iets gaan betekenen. Ik zei het al in het begin: ik denk niet dat ik u kan overtuigen. Ik trek opnieuw die conclusie. Ik wil gewoon dingen voor elkaar krijgen. Deze wet is daar een kans voor. Als u daar niet aan meedoet, vind ik dat heel jammer. Vooral heel jammer voor al die mensen die met elkaar, werkgevers en werknemers, gewoon iets moois proberen te maken, die oog hebben voor de zorgen aan beide kanten en die dat ook willen oplossen. U wilt het niet oplossen, u wilt het erger maken.

De heer Van Kent (SP):

Ik doe zeker niet met u mee als het gaat om het uithollen van werknemersrechten ten koste van werknemers en ten dienste van uw achterban, namelijk VNO-NCW.

De heer Smeulders (GroenLinks):

De heer Wiersma geeft een aantal keren aan dat hij verwacht dat het versoepelen van het ontslagrecht leidt tot meer vaste contracten. Ik ben heel benieuwd waar de heer Wiersma dat op baseert.

De heer Wiersma (VVD):

Dat is eigenlijk ook waar we het net al over hadden in de bijdrage van de heer Smeulders. Ik zoek ook naar of dat daadwerkelijk gaat gebeuren, zeg ik u. Ik heb ook een dilemma, want ik zie ook dat de minister heel erg zijn best doet om naar allerlei rapporten te verwijzen en te zeggen dat dit gaat werken. Tegelijkertijd zien we ook dat de OESO zegt: die verschillen zijn misschien op de arbeidsmarkt in Nederland wel institutioneel een probleem. Technisch zeggen ze eigenlijk: aan de ene kant die vaste baan, aan de andere kant dat flexcontract, dat ligt zo ver uit elkaar dat dáár eigenlijk het grote probleem ligt van die flexibilisering. Wat we op dit moment met deze wet doen, is dat dichterbij elkaar brengen. Wij hebben de overtuiging dat we daarmee die vaste baan dichterbij gaan brengen, maar ook die tijdelijke baan zekerder maken voor mensen, door ook aan de onderkant een bodem te leggen die cowboys de wind uit de zeilen moet halen.

Of dit dan de heilige graal is, zullen we moeten bezien. Ik ben daar niet van overtuigd, want ik zie ook de kritieken van werkgevers die zeggen: ik hoop dat het gaat helpen, ook bij die mentale blokkade die ik noemde. Maar we hebben ze wel heel hard nodig, want het zijn wel die ondernemers die die banen creëren en die moeten we dan ook vertrouwen dat ze die mensen weer aan een vaste baan willen helpen. Ik hoop dat het werkt, maar we zullen moeten zien hoe dat in de praktijk gaat lopen.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Ik zou de heer Wiersma willen danken voor zijn eerlijke antwoord. Ik zou daar enorm op kunnen doorvragen: moeten we dan niet meer onderbouwing hebben? Maar het gaat toch aangenomen worden. Wat ik dan wel graag van de heer Wiersma zou willen weten, is wat hij gaat doen voor mensen die mogelijk makkelijker ontslagen gaan worden op basis hiervan. Ik wil mijn vraag wel verduidelijken. Ik zie de heer Wiersma een beetje moeilijk kijken. Het ontslagrecht wordt versoepeld. Hij geeft zelf aan: ik weet niet helemaal of dat tot vaste contracten gaat leiden; we hopen van wel, maar we kunnen dat gewoon niet zeker zeggen. Dat begrijp ik. Daar kunnen we een enorme discussie over voeren, maar dat hoeft van mij niet. Daar komen we toch niet uit, omdat u daar zo eerlijk over bent. Ik zou het wel goed vinden als u zou aangeven: ja, het wordt makkelijker om mensen te ontslaan; voor die mensen die dan waarschijnlijker makkelijker ontslagen gaan worden, willen wij als VVD dit of dit doen. Ik geef u een hint: bijvoorbeeld scholing. U bent daar altijd een enorm pleitbezorger voor geweest in de Kamer. Bent u dan ook bereid om extra maatregelen op dat vlak te nemen voor mensen die nu al wat langer voor een bepaalde organisatie werken, die nu

door versoepeling van het ontslagrecht toch kwetsbaarder worden en die er misschien net iets makkelijker of flink wat makkelijker uit kunnen, zodat we als overheid ook iets doen om te zorgen dat die mensen dadelijk niet tot hun pensioen in de kaartenbak bij het UWV zitten?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik begrijp de vraag nu. Hoe zorgen we ervoor dat we mensen echt op weg helpen naar perspectief en een mooie nieuwe kans op werk, als je bij je oude baan ophoudt bijvoorbeeld? Laat ik even rechtzetten wat u mij probeert op te plakken over dat ontslagrecht. Het gaat mij erom dat we het makkelijker maken, sneller maken, beter maken om die vaste baan aan te bieden. Dat is het doel. Ik geloof erin dat dat er zelfs toe kan leiden dat werknemers langer bij die werkgever gaan blijven. Die werkgever wil ook niet anders dan personeel dat loyaal is, graag bij die werkgever wil werken, de kennis heeft et cetera. Ik wil dat even rechtzetten. Ik geloof echt dat dit principieel goed werkt om de verbinding met die werkgever beter te maken. Maar natuurlijk, als je geboren wordt, zijn er nu al iets van veertien baanwisselingen in je leven. Je zal steeds vaker van baan gaan wisselen. Dat hoeft niet eens door ontslag te zijn. Het kan ook dat je zelf een andere keuze maakt of een mooie droom hebt die je wilt verwezenlijken. Ik vind dat we daarbij veel meer aan scholing moeten doen.

Dat geeft mij een mooi haakje naar een voorstel dat we vandaag met de coalitie doen om juist de scholing veel groter op de agenda te zetten, met name bij die ondernemer die het misschien best lastig vindt om dat te organiseren omdat hij een mkb-ondernemer is. Ik zal daar zo meteen iets over zeggen.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

De heer **Wiersma** (VVD):

Het is al een beetje gezegd dat, als je flexibel werkt en dat langer wilt blijven doen, dat met deze wet weer mogelijk wordt. We kiezen op die manier voor zekerheid van werk. Dat is belangrijk voor de VVD. Te vaak hoorden we dat iemand het werk verloor, niet omdat er geen werk was, maar omdat een vaste baan nog even niet tot de mogelijkheden behoorde. Dat is zonde, dus waar kies je dan voor? Met dit wetsvoorstel kiezen we voor beide: sneller die vaste baan, maar ook ruimte voor tijdelijk werk.

Een belangrijk winstpunt van dit voorstel is ook ruimte voor maatwerk. Soms kan dat nog beter, bijvoorbeeld als het gaat om seizoenswerk. Daar kom ik zo op.

Dit wetsvoorstel introduceert ook een compensatieregeling voor ondernemers die hun bedrijf beëindigen wegens ziekte, pensionering of overlijden, maar wel altijd netjes de opgebouwde transitievergoeding willen betalen aan hun werknemers. Het geeft aan dat dit kabinet oog heeft voor de terechte zorgen die daar zitten. Het kabinet komt met zo'n compensatieregeling en daar ben ik blij mee. Ik las wel in de internetconsultatie dat de regeling mogelijk minder gaat kosten dan we in het regeerakkoord voor ogen hadden. Ik hoop dat de minister dat kan toelichten, want dan heb ik nog wel een idee.

Voorzitter. Ik kom op de punten die wij graag zouden willen verbeteren. Mijn eerste punt is scholing. De heer Smeulders gaf mij al een mooie haak. Afgelopen vrijdag was ik bij GKB in Barendrecht, een familiebedrijf met 140 mensen. Het bestaat al sinds de oorlog. Ze houden zich bezig met een heel breed palet: van bomen, planten, speeltuinen bouwen tot aan de groenvoorziening van gemeenten onderhouden. Omdat zij zo'n breed palet hebben, wilden ze heel graag een opleiding die zowel nieuwe mensen binnen hun bedrijf kan brengen alsook hun huidige personeel beter kan maken. Die opleiding konden ze niet vinden. Die opleiding hebben ze vervolgens maar zelf bedacht, zelf gemaakt volgens alle vereisten, inspectienormen, ingewikkelde nummers en allemaal aanvragen, en het is ze gelukt. Het heeft ze een vermogen gekost, maar ze wilden het en het is ze gelukt. Dat is niet iedereen gegund in het mkb, maar we willen het eigenlijk wel. We willen eigenlijk wel dat die mkb'er kan investeren in scholing en misschien zelfs wel die hele cultuur, die leercultuur, op zijn werkvloer goed georganiseerd heeft, zodat het aantrekkelijk is om je daar te ontwikkelen en je niet die grote stap naar die school moet zetten, want dat houdt mensen soms van het leren af.

Dit kabinet geeft een leven lang ontwikkelen een hele belangrijke plek. Daar zijn we heel blij mee, want dat is een belangrijk scharnierpunt voor meer toekomst op de arbeidsmarkt. Met steeds meer baanwisselingen en steeds snellere veranderingen is het belangrijk om voorbereid te zijn op de volgende stap. We zijn blij dat er nu ook meer ruimte komt om de transitievergoeding voor scholing naar een andere functie in te zetten en om dat op de werkvloer bespreekbaar te maken, maar we zijn er nog niet. Daarom doe ik een concreet voorstel. Is de minister bereid de middelen die we nu over hebben vanuit de compensatieregeling die we voor werkgevers hebben bedacht, echt te besteden aan scholing, specifiek gericht op het mkb, gericht op het maken en versterken van een leercultuur? Als ik het goed heb gezien op de internetconsultatie, hebben we het over ongeveer 60 miljoen. Ik zou het mooi vinden als wij een kleine 50 miljoen in zouden zetten voor zo'n regeling voor het mkb.

Voorzitter. Dan kom ik op een ander punt dat beter zou moeten: het seizoenswerk. De afgelopen tijd hebben we van veel werkgevers gehoord dat een vaste baan niet in alle gevallen een optie is, bijvoorbeeld als je werkt bij een strandtent, aardbeienkwekerij of attractiepark. Ik complimenteerde de minister net met zijn ruimte voor maatwerk. Ik zou dat hier ook graag doen, maar daarvoor moet er nog wel wat gebeuren. De vraag is of de minister daartoe bereid is.

Allereerst is in de ketenbepaling nu maatwerk mogelijk als het werk door klimatologische redenen maar ten hoogste negen maanden gedaan kan worden. Sociale partners hebben eerder in goed overleg afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over de tussenpoos bij tijdelijke contracten. Ziet de minister ook mogelijkheden om dat hier te doen? En is de minister het eens dat er ook goede redenen zijn om werkgevers hierin tegemoet te komen? Omdat we misschien niet alles sectoraal kunnen sturen, zoek ik ook naar een manier om tegemoet te komen aan die zoektocht van werkgevers. Zouden we een uitzondering kunnen maken om voor een beperkte groep, bijvoorbeeld mensen onder de 21 met een beperkt aantal uren, de lage premie te kunnen betalen? Zouden we daarnaast een inspanning kunnen doen om met cao-partijen te zoeken naar mogelijkheden om aan

te haken bij de tussenpoos in de ketenbepaling, bijvoorbeeld om dan ook de lage premie voor de WW te kunnen betalen? Dus mijn oproep is: kunnen wij zoeken naar mogelijkheden om werkgevers met hun terechte zorgen daarin tegemoet te komen? Ik overweeg op dat punt ook amendementen.

Voorzitter. Er zijn onder diezelfde werkgevers ook twijfels over de jaarurennorm. Het is een mooi idee maar werkgevers vragen: hoe werkt dat zo meteen in de praktijk uit en hoe ga ik dat zo inzetten dat ik toch de mensen kan aanemen die ik wil omdat ik ze een fatsoenlijk loon wil bieden, maar dat ik ook kan zeggen dat ik niet het hele jaar werk kan garanderen? Is dat een vierkante cirkel of gaan we dat echt goed doen met die jaarurennorm? Hoe zorgt de minister dat het niet alleen een mooi idee is maar dat het ook gaat werken?

Tot slot. Ik vraag net als mijn collega Van Weyenberg aandacht voor de sport. Er zijn verschillende signalen dat de maatregelen die wij nu nemen, daar mogelijk consequenties hebben. Overziet de minister die en is hij bereid om daar aandacht voor te vragen? Wil hij bijvoorbeeld in gesprek gaan met de KNVB over de kritiek die zij hebben? Wil hij in kaart brengen hoe groot het probleem is en ook zoeken naar mogelijke oplossingen voor hen?

De voorzitter:
U was klaar volgens mij.

De heer Wiersma (VVD):
Dit stukje is klaar.

De voorzitter:
Welk stukje heeft u nog?

De heer Wiersma (VVD):
Ik heb nog heel veel stukjes.

De voorzitter:
Oké.

De heer Wiersma (VVD):
Maar wel hele goede stukjes, vind ik zelf.

De voorzitter:
Nee, omdat u zei: laatste opmerking. Goed, de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):
Voor degene die net dacht dat ik overdreef toen ik zei dat de heer Wiersma gevoelig is voor de lobby van VNO: dit was precies de lobby van VNO bij dit wetsvoorstel. Die zeiden namelijk: ga groepen uitzonderen van die hogere WW-premie voor flex. Mijn vraag aan de heer Wiersma is: welke groepen wilt u precies gaan bedienen? Hoe gaat u dat afbakenen? Waar ligt de grens wat de VVD betreft?

De heer Wiersma (VVD):
Ik keek toevallig net even op de website van de SP. Daarop staan fantastische verhalen over het mkb: die bedrijven zijn zo belangrijk, daar moet je maatwerk voor bieden en je moet er voor ze zijn als ze tegen problemen aanlopen. Maar we zien juist dat die mkb'er met die strandtent, of die aardbeienkweker tegen problemen oploopt. Wat u doet, is met een amendement zeggen: die hoeft niet vier dagen van tevoren met zijn oproepcontracten na te denken of het toevallig morgen toch hagelt; dat kan hij niet voorspellen. Dan zegt u: dan moet je misschien twee weken van tevoren al gaan voorspellen, anders heb je lekker pech. Dat is geen maatwerk voor het mkb; dat is het mkb de nek omdraaien. Ik volg totaal niet waarom de heer Van Kent hier niet zegt: daar hebben zij een punt en daar moeten we samen wat voor doen. Ik daag hem graag uit om hier samen wat voor te doen.

De heer Van Kent (SP):
Het is heel verleidelijk om in deze val te trappen en te gaan beargumenteren waarom de heer Wiersma het fout heeft, maar weet de heer Wiersma nog wat mijn vraag was?

De heer Wiersma (VVD):
Ik probeerde de vraag van de heer Van Kent te beantwoorden met mijn oproep ...

De heer Van Kent (SP):
Met een jij-bak.

De heer Wiersma (VVD):
... om te zeggen: we moeten serieus nemen wat die ondernemers zeggen. En u zegt alleen maar: ik ga dat helemaal niet serieus nemen, ik ga lekker zeggen dat het allemaal multinationals zijn en dat het allemaal grootkapitaal is. Maar het feit is dat deze ondernemer een probleem heeft. Hij heeft seizoenswerk. Hij heeft negen maanden per jaar werk, maar niet altijd in dezelfde periode. Mijn verzoek is: kunnen we daar in de cao meer rekening mee houden en kunnen we die werkgever niet op een andere manier tegemoetkomen?

De heer Van Kent (SP):
Weet u mijn vraag nog?

De heer Wiersma (VVD):
Ja, de vraag was: wat gaat u voor deze groep betekenen? Ik heb het antwoord net gegeven.

De heer Van Kent (SP):
Nee, dat was de vraag niet.

De voorzitter:
Herhaal de vraag nog even.

De heer **Van Kent** (SP):

Mijn vraag was welke groepen de heer Wiersma precies wil gaan bedienen, waar die afbakening in zit. Ik had een hele serieuze vraag gesteld. Het enige wat ik krijg, is blabla en een jij-bak, maar ik had gewoon een simpele vraag gesteld.

De heer **Wiersma** (VVD):

Blabla was niet mijn taxatie. Maar ik heb die vraag beantwoord door te zeggen: die groepen ondernemers hebben, gewoon omdat ze afhankelijk zijn van bijvoorbeeld klimatologische omstandigheden, niet het hele jaar werk en zij hebben niet het hele jaar die vaste baanoptie. Daarover vraag ik: kunnen we niet samen zoeken naar een oplossing? Daar heb ik een aantal vragen over gesteld in de beantwoording op de vraag van de heer Van Kent. Die groep vind ik heel relevant, ja. Dus daar wil ik iets voor betekenen.

De heer **Van Kent** (SP):

Dat is op geen enkele manier een afbakening. Sterker nog, u maakt de groep steeds groter.

De heer **Wiersma** (VVD):

Nee, dat is de groep die te maken heeft met seizoenswerk.

De heer **Van Kent** (SP):

Valt een horecaondernemer met een terras dat het hele jaar open is hier ook onder? Als het klimaat tegenzit, is het terras leeg. Waar bakent u het af, waar zit voor u de grens? Gaat u dit nu voor alle werkgevers toestaan die kunnen zeggen: het weer zit tegen, dus het zit even tegen; geef mij dat lage WW-tarief? Waar zit de grens voor u?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik roep juist op om sectoraal daaraan tegemoet te komen, en hen ook die grenzen met elkaar te kunnen laten bespreken. In 2015 hebben de sociale partners met elkaar afspraken gemaakt over de ketenbepalingen, dus met tussenpozen zou je hier ook bij aan kunnen sluiten.

De heer **Van Kent** (SP):

Dan kan ik tot slot niet anders concluderen dan dat u hier namens VNO-NCW een gat schiet in deze wet. Want als u de grens zo stelt, zoals u deze nu formuleert, dan gaat het betekenen dat u een gat schiet in het duurder maken van flex en het aantrekkelijker maken van vast en dat stelt me zeer teleur.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik trek die conclusie niet. Ik kan die ook niet volgen.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Het wordt hier steeds gezelliger, voorzitter. Misschien is het tijd om even te schorsen en Hans de Boer erbij te roepen. Nee, dat zal ik maar niet doen.

De **voorzitter**:

Die is niet gekozen.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Nee, die is niet gekozen. En gelukkig maar, voorzitter, maar dat is een persoonlijke observatie.

De **voorzitter**:

Ik zeg niks.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Even terug naar de vraag, want dit is wel essentieel. Hoe meer uitzonderingen je gaat maken voor categorieën, hoe meer lobby er straks bij het ministerie komt, waarbij ze zeggen: ja, maar ik heb ook een hele bijzondere omstandigheid. Ik ga even terug naar het punt dat de heer Wiersma vroeg aan de minister om een uitzondering te maken voor mensen onder de 21 jaar. Daar zou ik graag meer verduidelijking over hebben. Ik heb dezelfde zorg als meneer Van Kent: waar begint en eindigt de bijzondere omstandigheid voor een sector of een bedrijf?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik vroeg niet voor niets als eerste naar de mogelijkheid om aan te sluiten bij de ketenbepaling. Maar ik zie ook in de nota naar aanleiding van het verslag dat de minister zegt: dat is niet uitvoerbaar voor de Belastingdienst. Dus dat gaan we op die manier niet oplossen. Dan kan je zeggen "dan doen we niks", of we zoeken naar mogelijkheden om wel iets te doen. Ik heb de minister twee opties voorgesteld. De eerste is om in cao's meer mogelijkheden te geven om af te wijken, bijvoorbeeld van de maatregelen bij de oproepcontracten. In goed overleg tussen de sociale partners, net als bij de ketenbepaling is gebeurd, kunnen we die ruimte creëren. Dat is één. Twee: kunnen we ook nog op een andere manier tegemoetkomen, bijvoorbeeld bij de groep van 21-jarigen? Kunnen we de mensen die de schadelast in de WW niet verhogen en hun werk meestal maar even doen, als bijbaan, niet tegemoetkomen, bijvoorbeeld als ze een heel beperkt aantal uren werken? Dan weet je zeker dat het om een bijbaan gaat. Wat mij betreft eis je ook dat ze ingeschreven zijn bij een onderwijsinstelling, zodat je zo gespecificeerd mogelijk tegemoet kunt komen aan de zorgen die ondernemers in het seizoenswerk hebben.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Onderdeel één kan ik me goed voorstellen: dat je het op sectoraal niveau regelt. Dat heb ik ook in mijn eigen inbreng gezegd. Werkgevers en werknemers kunnen zeggen: wij hebben hier echt een bijzondere omstandigheid. Zij kennen de praktijk. Dat kan ik me dus prima voorstellen. Zo is het ook bij de WWZ gegaan met LTO. Maar als je dat tweede gaat doen, dan is er de kans dat we hier vanuit de Kamer de mogelijkheid geven om juist met jonge mensen te gaan werken. We hebben het jeugdloon weer voor een gedeelte afgeschaft. Maar hierdoor zou je juist een enorme druk krijgen op jonge werknemers. Als je een bepaalde leeftijd bereikt, bijvoorbeeld 21 jaar, dan kan je werkgever zeggen: bedankt en tot ziens. Ik wil de VVD echt waarschuwen om dat niet te doen en ik wil haar vragen om het aan de sectoren zelf te laten.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik ben echt niet blind voor die zorg van de heer Van Dijk. Maar ik zie dezelfde zorg aan de andere kant, als het gaat om de eigenaar van een strandtent of een kitesurfschool, of om een aardbeienkweker die negen maanden per jaar, of misschien minder, werk te bieden heeft en wiens werknemers misschien niet eens in de WW gaan instromen. Als het niet lukt om in de wet aan te sluiten bij de ketenbepaling, kunnen we dan niet op een andere manier zoeken naar mogelijkheden om er toch aan tegemoet te komen? Ik maak wél die keuze. Ik hoor de heer Van Dijk zeggen: ik maak die keuze niet; ik maak die alleen per cao. Dat is ons verschil.

De **voorzitter**:
Gaat u verder.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik kom op het derde belangrijke punt dat wij hier willen maken, namelijk dat het niet zwart-wit is. We hebben met deze wet de premiedifferentiatie, een technisch woord, geïntroduceerd in de WW. We gaan het vaste contract aantrekkelijker maken omdat je er een lage WW-premie voor betaalt. Voor een flexcontract betaal je een hoge WW-premie. Maar het ene flex is het andere niet. Dat zien ook steeds meer cao-partijen. Die maken soms afspraken over langjarige tijdelijke contracten in cao's. Maar wat is zo meteen nog het voordeel om voor een langjarig tijdelijk contract te kiezen of voor een heel kortdurend oproepcontract? Willen we niet te veel dingen in één hokje proppen die eigenlijk niet in één hokje horen? Zouden we niet ook aandacht moeten hebben voor andere categorieën, waarin flex juist langjarig is en meer zekerheid biedt? Zouden we dat in de toekomst niet op een bepaalde manier aantrekkelijker moeten maken? Moeten we dat niet durven onderscheiden? We moeten niet alles alleen maar in dat hoge tarief gooien. Als een tijdelijk contract wel degelijk meer zekerheid en opleiding kan bieden, dan ontstaat daarmee ook een prikkel om dat eerder aan te bieden. Is de minister dat met ons eens en zou hij daar ook onderzoek naar willen doen?

Voorzitter. Tot slot kom ik op een aantal punten, die we wat korter bespreken. Het eerste punt is payroll. Op dat punt voert dit wetsvoorstel, misschien wel eindelijk, een heleboel aanpassingen door. Die heeft de Kamer, eerder ook bij motie-Hamer, al heel vaak onderstreept; het is mooi dat dat nu gebeurt. Daar zitten wel onze zorgen. Want we hebben een definitie waar de meningen over verdeeld zijn en waarvan partijen ook zeggen: dit maakt het zo meteen misschien complexer voor met name de kleine ondernemer die graag diezelfde arbeidsvoorwaarden betaalt, maar die daar helemaal niet mee bezig is; het betreft de bakker op de hoek, die gewoon geen verstand heeft van al die administratieve dingen die hij daarvoor moet doen. Hoe gaan we die ondernemer nou goed meenemen in de complexiteit van deze nieuwe wet en helpen om het meteen goed te doen en te snappen? We moeten voorkomen dat hij het tegengestelde gaat doen, namelijk iemand dan maar niet meer aan het werk zetten. Daarmee zouden we het paard achter de wagen spannen. Is de minister dat met ons eens?

Over pensioenen heeft mijn collega Van Weyenberg iets gezegd. Laat ik daarvan zeggen: als we met arbeidsvoorwaarden een gelijke situatie willen creëren, dan hoort pen-

sioen daar gewoon bij. Ik heb bij de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel van de linkse partijen al een poging gedaan om te zoeken naar een oplossing. Die oplossing kunnen we volgens mij in deze wet met elkaar overeenkomen.

Voorzitter. Op dit punt van de payroll maak ik me net als de heer Gijs van Dijk en een aantal andere collega's zorgen over de Cedris-problematiek: de mensen die vanuit banenafspraken aan het werk komen, soms gedetacheerd worden en misschien met deze wet wel tegen problemen gaan aanlopen. Dat wil je niet; je wilt deze mensen aan het werk hebben, ook werk kunnen bieden en blijven bieden. Ik ben blij dat de minister in de nota van wijziging daar nu ook een oplossing voor wil vinden. Hij zegt dat hij daar tijd voor nodig heeft. Dat snap ik. Die tijd wil ik de minister ook geven. Ik wil hem alleen wel vragen ervoor te zorgen dat we dat punt van de payroll oplossen voordat het wetsvoorstel ingaat, zodat het tegelijkertijd ingaat. Anders creëren we volgens mij meer onduidelijkheid, en dat willen we niet.

Voorzitter. Over de proeftijd hebben we in dit debat al gesproken. Er zijn zo veel twijfels over het verlengen van de proeftijd tot vijf maanden dat wij vinden dat je dat goed moet doorddenken als je dat goed wilt doen. Dat betekent niet dat we niet moeten nadenken — dat hoor ik hier namelijk wel een beetje — over manieren die er toch voor kunnen zorgen dat we die werkgever helpen. Je zou bijvoorbeeld kunnen zeggen: als je na een jaar een tijdelijk contract krijgt en iemand je na dat jaar meteen een vast contract aanbiedt, dan gaan we kijken of we een soort mogelijkheid kunnen bieden om de lage WW-premie te betalen. Dit zijn overigens ideeën uit de sectoren zelf. Kunnen we zoeken naar andere mooie vormen waarmee we werkgevers kunnen helpen om dat vaste contract aan te bieden? Want dit is een gedachte-experiment en het zou zonde zijn als we het denken daarover helemaal zouden stoppen.

Voorzitter. Ik kom bij het eind van mijn verhaal. Voor de arbeidsmarkt is deze wet een belangrijke stap. Die stap levert aan beide kanten wat op, voor werkgevers en voor werknemers, qua zekerheden maar ook qua risico's. Daar moeten we de balans in vinden. Daarmee zijn we er nog niet. Er zijn in deze Kamer al heel veel thema's genoemd die ook van belang zijn: loondoorbetaling bij ziekte staat bij ons heel hoog op het lijstje. We zijn blij dat we daar voor de kerst een mooie insteek voor hebben bereikt. Maar het moet nog wel ingaan. We moeten nog wel zien of het gaat werken; dat moeten we afwachten. Dat geldt niet alleen daarvoor. Dat geldt ook voor zzp'ers. Daar zitten we op de goeie weg met onze ideeën, maar dat moeten we wel uitwerken, en dat heeft haast. En dan denk ik weleens: hadden we die commissie-Borstlap maar nú. Hadden we maar nu al grote keuzes durven maken. We hebben geen tijd te verliezen. Daarom moeten we deze stap zetten voor deze wet, maar die andere stappen ook niet schuwen. We moeten met elkaar onderzoeken welke stappen we fundamenteeler moeten zetten op het terrein van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Ik vond het mooi hoe de heer Smeulders dat zei: we moeten in de toekomst kijken welke basis je wilt bieden voor mensen die werken. Want in de toekomst kiezen steeds meer mensen er zelf voor of ze vast, flexibel of zelfstandig werken, en dan is het aan ons om ervoor te zorgen dat mensen dat op de goede manier kunnen doen, dat dat goed geregeld is. Met deze wet zetten we de eerste stap, maar we moeten door. Ik moedig de minister aan om daar veel tempo mee te maken.

De voorzitter:

De heer Smeulders. U was klaar hè, meneer Wiersma?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ja. "Dank u wel", moest er nog achteraan.

De voorzitter:

Oké. Geeft niet. De heer Smeulders.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Ik heb een vraag over het laatste punt dat de heer Wiersma maakte. Dat ging over de commissie over de toekomst van de arbeidsmarkt. Ik vind het heel positief dat de VVD ook zegt: laat dat zo snel mogelijk komen. Wat ik ook positief vind, is de reactie van de heer Wiersma op mijn betoog of we niet kunnen kijken of het mogelijk is om één basis te hebben voor alle werkenden, ongeacht het contract. Ik ben wel heel benieuwd naar hoe de VVD die basis dan zou zien.

De heer **Wiersma** (VVD):

Daarom zei ik: hadden we de commissie-Borstlap nu maar, want dan hadden we ook het debat hierover kunnen hebben. We zoeken daar met z'n allen naar. Er zijn interessante rapporten over verschenen, bijvoorbeeld van de AWWN, die ook zoekt naar nieuwe manieren om werk te organiseren, maar ook om zekerheden goed te borgen. Ik denk dat daar heel wat afwegingen in zitten. Ik ben er alleen bang voor dat we geen echte keuzes maken als we alleen maar pleisters plakken. Ik zou iedereen dus wel willen aanmoedigen om echte keuzes te maken en om daarmee stappen verder te gaan. We zien elke dag dat het knelt op de arbeidsmarkt. We constateren ook dat deze wet daar wat dingen aan gaat doen, maar niet alles echt oplost. Dat moeten we wel doen. We moeten dus echte keuzes maken. En hoe die eruit gaan zien — dat is eigenlijk de vraag van de heer Smeulders — daar kan ik nu ook niet op vooruitlopen, maar ik zeg wel dat ik het snel zou willen doen.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Het is heel aantrekkelijk om dat debat nu te gaan voeren, maar laten we dat niet doen. Ik heb één vervolgvraag over de proeftijd van vijf maanden. Ik ben heel blij dat de VVD daar ook kritisch over is. Betekent dat ook dat u mijn amendement daarop gaat steunen?

De heer **Wiersma** (VVD):

Dat zou zomaar kunnen.

De voorzitter:

Goed. Dank u wel, meneer Wiersma.

Dan geef ik nu het woord aan de heer Edgar Mulder namens de PVV.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Voorzitter. Drie jaar geleden voorspelde de PVV dat de invoering van de Wet werk en zekerheid een slecht plan

was. We hebben gewaarschuwd dat het wegnemen van de ontslagbescherming en de flexibilisering van de arbeidsmarkt slecht zouden zijn voor de Nederlandse werknemer. Heel veel mensen hebben de afgelopen jaren hun baan verloren. Ze zijn afgedankt. Veel van die mensen kunnen nog maar met moeite het eind van de maand halen. De Partij voor de Vrijheid is consequent en duidelijk: werknemers zijn geen wegwerpservetjes; blijf af van onze verzorgingsstaat.

Voorzitter. De PVV had liever geen gelijk gekregen. Er is namelijk vreselijk huisgehouden. De onzekerheid bij grote delen van de middenklasse blijft maar groeien. De WWZ is een vreselijke wet. Dat blijkt uit alles. En nu moet er dus al gerepareerd worden, al na drie jaar, want ook alle beloften over het verkleinen van de kloof tussen vast en flex zijn niet uitgekomen. Die kloof wordt alleen maar groter en werd alleen maar groter. De markt laat nu zien dat werkgevers hun keuze voor vast of flexibel personeel niet baseren op de aard van het werk, maar eerder op de kosten en de risico's. Echt waar, werkgevers die naar kosten kijken? En dat verbaast iemand in deze zaal?

Voorzitter. We moeten nu dus over een nieuwe wet praten, de Wet arbeidsmarkt in balans, maar deze nieuwe wet repareert niets. Alles gaat alleen maar verder stuk. En weer is al vooraf goed duidelijk waar het fout zal gaan. Neem de proeftijd. Waarom moet er een verlenging komen van de proeftijd van twee naar vijf maanden? Wat is dat voor onzin? Wat is er mis met een proeftijd van twee maanden? Iedereen in dit huis die ooit een echte baan heeft gehad, weet dat er altijd gewerkt wordt met een proeftijd van één of twee maanden. Dat is ruim voldoende; na twee maanden weet je heus wel wat je aan elkaar hebt.

En dan de voorstellen rondom de jaarcontracten. Wat een bewijs van onbekwaamheid! Eerst waren het er maximaal drie, toen gingen we terug naar twee en nu moet het weer naar drie jaar. Als we de werkgevers de mogelijkheid geven om in feite een proeftijd van drie jaar te hanteren, gelooft toch helemaal niemand in deze zaal dat we daarmee meer mensen aan een vaste baan helpen?

En dan het ontslagrecht. Mensen met een vast contract krijgen minder bescherming. Het wordt makkelijker en goedkoper om vast personeel te ontslaan. De PVV is en blijft tegen versoepeling van het ontslagrecht. En waarom moeten we versoepelen? Hier in dit huis lopen de VVD en D66 altijd te roeptoeteren dat bedrijven niet voldoende mensen kunnen vinden en dat er veel te weinig werknemers zijn. Waarom dan nog verder versoepelen en ontslag goedkoper maken? Het is niet te geloven: deze minister komt in een tijd van hoogconjunctuur met een soort crisiswet. In deze wet staan namelijk voornamelijk maatregelen die het makkelijker moeten maken om werknemers te ontslaan en werknemers vaker achter elkaar een tijdelijk contract te geven. Deze coalitie, deze minister, zegt dan dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om iemand een vaste baan te geven, want — dat is de redenatie — het risico dat je moeilijk van een personeelslid af komt, wordt dan kleiner. Uiteindelijk wordt iedere baan dus een flexbaan. Je bent in dit land nooit meer zeker van je baan. Indien je baas je kwijt wil, kan dat gewoon. Nou, lekker dan! Bedoelt de minister dat met "het verkleinen van de kloof tussen vast en flex"?

Het houdt niet op, voorzitter, zeker onder Rutte III. We moeten al langer werken. De koopkracht van de gewone

Nederlander is kapot. Pensioenen worden gekort, ongekozen bureaucraten uit Brussel nemen de macht over en straks worden vlees eten en een warm huis vrijwel onbetaalbaar. De zekerheid die mensen nog hebben, wordt nu verder afgebroken. Niet alleen de arbeidsmarkt is uit balans. De hele samenleving is langzamerhand uit balans: door de migratie, door islam, door de afnemende koopkracht, door langer moeten werken, door straatteer en door weggijkende politici.

Het kan anders. De Partij voor de Vrijheid kiest voor vrijheid, voor koopkracht en voor zekerheid. De PVV wil verdere verslechtering een halt toeroepen. Stop de race naar de bodem! De voorliggende wet is geen oplossing van de huidige problemen. Veel organisaties zijn dit trouwens ook van mening. De Raad van State is zelfs fel tegen. Ik quote: "Het voorstel zit zo slecht in elkaar dat Koolmees" — excusez; dat zegt de Raad van State — "het beter had kunnen inslikken." De PVV begrijpt wel dat minister Koolmees wanhopig op zoek is naar een succesje. Tot nu toe mislukt namelijk alles, van pensioenwet tot een betere zzp-wetgeving, maar de toekomst en de zekerheid van en voor de Nederlandse werknemer zijn belangrijker dan de vraag of dit ministerschap gaat mislukken. Wij vragen dus aan de minister om deze wet niet door te drukken omdat hij er dan iets beter op staat. Kijk naar de Nederlandse samenleving. Die wordt van deze wet niet beter. De Partij voor de Vrijheid kiest voor Nederland. Dat zouden deze minister en deze coalitie ook moeten doen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Edgar Mulder. Er is — niet om bij te komen van uw speech, denk ik — behoefte aan een korte schorsing voordat we verdergaan.

De vergadering wordt van 15.33 uur tot 15.40 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik geef de heer Kuzu, die al klaarstaat, namens DENK het woord.



De heer Kuzu (DENK):

Dank u wel, voorzitter. Het was een dik pakketje en het heeft lang geduurd, maar eindelijk ligt het hier dan: het kroonjuweeltje van D66-minister Koolmees, de Wet arbeidsmarkt in balans.

Om te beginnen met de titel: wat een totaal van de realiteit losgezongen titel. De spindokters van deze D66-minister hebben waarschijnlijk maanden op deze titel lopen broeden om de aandacht af te leiden van de desastreuze gevolgen. Dit wetsvoorstel creëert namelijk helemaal geen balans. Dit wetsvoorstel stort werknemers in de nachtmerrie van onzekerheid en is een fantasie van de kaviaar vretende en wijn sippende lobby van het grootkapitaal. VNO-NCW zit tevreden op de roze wolk en slaat vanuit de Malietoren gade wat hier in de Kamer gebeurt.

Voorzitter. Terwijl in de afgelopen decennia de winsten van grote bedrijven stijgen en stijgen en verder stijgen en terwijl grote bedrijven door dit kabinet worden beloofd met

belastingkortingen, waardoor multinationals een graaikapitalisten steeds minder belasting hoeven te betalen, terwijl dit allemaal gebeurt, kijkt de gewone, normale Nederlander voor wie dit kabinet zei het te doen, aan tegen een ordinaire verhoging van de btw, een schandalige verhoging van het eigen risico in de zorg en een buitensporige verhoging van de energierekening. Daardoor lopen de mensen in het land jaar na jaar achter in koopkracht. En alsof dat nog niet genoeg is, sloopt D66-minister Koolmees nu samen met zijn rechtse vrienden van de VVD en het CDA de lang bevochten zekerheden van werknemers.

Voorzitter. Wat ons betreft mag dit wetsvoorstel de naam Wet arbeidsmarkt in balans dus helemaal niet dragen. Dit kabinet kiest voor het grootkapitaal en deelt belastingkortingen uit aan multinationals, terwijl deze regering aan de andere kant de gewone mensen pakt en werknemers hun rechten afpakt. Vandaar dat DENK een amendement heeft ingediend om de citeertitel van de wet te wijzigen van Wet arbeidsmarkt in balans in Wet arbeidsmarkt uit balans.

Voorzitter. Hierbij hebben wij gelijk een vraag aan de minister. Waarom kiest u voor het grootkapitaal? Waarom kiest u voor het grote geld? Waarom kiest u voor de bakfietselite en niet voor de gewone, normale Nederlander? Want met de botte bijl hakt D66-sloper Koolmees in op werknemers in ons land. Niet voor niets zijn alle vakbonden faliekant, faliekant, tegen zijn wet. Ik noem een aantal reacties. Ik citeer de FNV: Wij zien niet hoe deze wet meer vaste banen zou moeten opleveren; mensen zitten straks langer in de flexmolen; deze wet brengt de arbeidsmarkt juist verder uit balans. Ik neem aan dat dit stukje niet wordt gezegd door deze minister. Het CNV zegt: ontoereikend en teleurstellend; nieuwe ontslagwet is vogelvrijverklaring van werknemers; de nieuwe wet versnelt de flexibilisering en biedt werknemers nog minder zekerheid dan nu het geval is; achteruitgang dus. De VCP, de Vakcentrale voor Professionals, is heel kritisch op het wetsvoorstel. Na een zorgvuldige beoordeling van de maatregelen komt de VCP tot de conclusie dat deze wet niet zal leiden tot een betere balans op de arbeidsmarkt. En daarom luiden mijn vragen aan de minister als volgt. Wat doen deze niet mis te verstane reacties met hem? Wat vindt hij ervan dat hij alle vakbonden tegen zich in het harnas heeft gejaagd? Hoe durft hij zijn wet in deze vorm nog door te zetten terwijl de halve polder zijn voorstel uitspuugt? Is hij bereid om opnieuw aan tafel te gaan zitten om te komen tot een wet waar vakbonden wél mee kunnen leven?

Voorzitter. Een pakket aan maatregelen waar DENK mee kan leven, heeft in ieder geval de volgende kenmerken. Eén. De uitholling van de ontslagbescherming door deze D66-minister moet eruit. In de vorige kabinetsperiode was er naast de vele rampen van Rutte en Asscher toch een enkele goede ontwikkeling. De allerbelangrijkste ontwikkeling was natuurlijk het ontstaan van DENK. Een andere goede ontwikkeling was dat de ontslagbescherming werd versterkt. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de redenen waarom ontslag kan plaatsvinden in de wet opgenomen. Het gevolg hiervan was een zogenoemd gesloten ontslagstelsel waarin is vastgelegd welke ontslagroute bij welke ontslaggrond gevolgd moest worden en er zijn eenduidige regels gesteld waaraan ontslag getoetst wordt. Een werkgever kan alleen overgaan tot ontslag als een van de redenen die zijn opgesomd in de wet aantoonbaar aan de orde is. Als dat niet het geval is, dan geldt heel duidelijk: geen ontslag. Duidelijker kan niet.

Hierdoor werd meer zekerheid geboden aan de werknemer. Het ontslag van een werknemer mocht niet meer op basis van kleine feitjes op een kladpapiertje passen.

Maar wat gebeurt er nu? De klok wordt bij wijze van spreken teruggedraaid. De ontslagbescherming wordt in de prullenbak gegooid. De enkelefeitconstructie wordt afgeschaft en de cumulatiewaardereguleering wordt weer ingevoerd. De cumulatie van omstandigheden gaat een redelijke grond vormen voor ontslag en voegt daarvoor een nieuwe grond toe aan de redelijke gronden voor ontslag, de zogenaamde i-grond. Deze grond houdt in dat er sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden.

En wat is hiervan dan het gevolg? De tijden van stasi-achtige praktijken waarbij kwaadwillende werkgevers naarstig op zoek gaan naar kleine puntjes om een ontslagdossier op te bouwen, komen weer terug. De gewiekste en gehaide hr-medewerkers gaan heersen over de werkvloer. Door middel van het plakken van etikettes op het handelen van werknemers zullen zij op geniepige wijze dossiers bijhouden om van mensen af te komen. Dat is het einde van de zekerheid van de werknemer.

Deelt de minister deze zorgen? Is hij het met DENK eens dat door de cumulatiewaardereguleering ook ontslag kan plaatsvinden als een grond niet volledig kan worden onderbouwd en dat werknemers zo in toenemende onzekerheid terechtkomen? Deelt de minister de mening dat door het combineren van gronden mogelijk te maken, het ontslagrecht juist weer ingewikkelder en onoverzichtelijker gemaakt wordt? Waarom al deze administratieve rompslomp? Waarom wil deze minister aan het huidige systeem tornen terwijl uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat rechters de gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst toereikend vinden voor de verscheidenheid aan gevallen die in de praktijk voorkomen? Waarom denkt deze minister het beter te weten dan rechters die de alledaagse praktijk meemaken? Waarom tornt deze minister aan het huidige systeem terwijl het huidige systeem ook tijd nodig heeft om goed ingevoerd te raken? Zijn we niet veel te vroeg? Graag een reactie van de minister op bovengenoemde vragen.

Voorzitter. Voor DENK is het duidelijk dat deze minister niet moet tornen aan het huidige systeem, want Nederland zit op slechts één versoepeling van het ontslagrecht te wachten en die gaat over het ontslag van Mark Rutte. Na acht jaar heeft Nederland wel de buik vol van hem. In maart kunnen de kiezers Mark Rutte gelukkig weer een stukje dichterbij de uitgang brengen. Voor de gewone, normale Nederlanders wil DENK wel dat de ontslagbescherming gehandhaafd blijft.

Voorzitter. Dan de voorstellen waarmee de regering werknemers nog verder in onzekerheid stort. De periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar drie jaar. De zogenoemde ketenbepaling die onder Rutte/Asscher werd verkort van drie naar twee jaar, wordt dus gewoon weer verlengd. Ook hierbij wordt een van de karige goede punten van het vorige kabinet overboord gegooid. Werknemers moeten dus langer wachten op een vast contract als het aan D66, CDA, VVD en ChristenUnie ligt. Werknemers weten nu pas na drie jaar waar ze aan toe zijn en of ze een vast contract zullen krijgen. Als dat niet

het geval is, zal de keten bij een andere werkgever gewoon helemaal opnieuw gaan lopen. Eindeloos wachten op een beetje zekerheid op de arbeidsmarkt met alle gevolgen van dien. Ik vraag mij echt af waarom de minister dit doet. Waarom gaat de minister op dit onderdeel in tegen de Raad van State? Want volgens de Raad van State ontbreekt voor de verruiming van de ketenregeling een overtuigende analyse dat die zal leiden tot meer vaste banen. Waarom zet de minister dit dan eigenlijk door?

Voorzitter. Dan het derde punt, de transitievergoeding. Ook hierbij wordt de werknemer onevenredig hard geraakt. De opbouw van de transitievergoeding wordt beperkt voor werknemers met arbeidscontracten die langer dan tien jaar hebben geduurd. Na het tiende arbeidsjaar wordt niet de helft maar een derde maandsalaris opgebouwd. Doordat de opbouw wordt verlaagd, zal de uiteindelijke transitievergoeding voor werknemers die lang in dienst zijn, lager zijn. Is deze groep omdat ze soms minder kansrijk is op de arbeidsmarkt, niet juist extra afhankelijk van deze vergoeding? Heeft deze groep niet vaker omscholing nodig? Heeft deze groep geen extra inkomenszekerheid nodig? Bemoeilijkt de minister dit niet met deze maatregel? Pakt hij deze mensen niet gewoon ordinair in hun portemonnee en hun ontwikkelkansen? Graag een reactie van de minister.

Voorzitter. Op grond van bovenstaande overwegingen is DENK uiterst kritisch op het voorliggende wetsvoorstel. De enorme nadelen voor de werknemers in het land wegen niet op tegen de voordelen uit het voorstel, want, eerlijk is eerlijk, voordelen zijn er ook echt wel. DENK is tevreden met het systeem waarin voor flexcontracten een hogere WW-premie zal moeten worden betaald dan voor vaste contracten. Door flex duurzamer te maken ten opzichte van vast wordt er een stimulans gegeven voor het aanbieden van vaste contracten. Dat is zekerheid waar werknemers wél op zitten te wachten. DENK is ook tevreden met de bescherming van oproepkrachten: de werknemer moet minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen en hoeft niet op de oproep in te gaan als deze termijn niet wordt gehaald. De nodeloze beschikbaarheid van de oproepteur is hiermee van de baan. DENK is ook gelukkig dat op payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden worden toegepast als op werknemers die rechtstreeks in dienst zijn. Payrolling mag niet leiden tot minder goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers, noch tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden voor werkgevers.

Maar elk wetsvoorstel dat poogt om te komen tot meer vaste contracten is gedoemd te mislukken als er geen daadkrachtige maatregelen genomen worden op het onderwerp van de loondoorbetaling bij ziekte. Voor kleine en middelgrote ondernemers is het systeem van loondoorbetaling bij ziekte een grote belemmering om personeel aan te nemen. De helft van de kleine mkb'ers geeft aan dat zij geen personeel aannemen vanwege regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte. Dat is een keiharde conclusie uit onderzoek. Verzekeringen om deze problematiek op te lossen zijn voor veel ondernemers te duur. DENK heeft daarom al in 2016 voorgesteld om de Ziektewet op het punt van het tweede jaar zo te veranderen dat mkb-bedrijven tot 25 werknemers vrijgesteld worden van het tweede jaar van loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en dat de overheid zorg gaat dragen voor de kosten. Dit is door de coalitie gedeeltelijk overgenomen in het regeerakkoord. Daarin kunnen we lezen dat de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers, tot 25 werknemers, wordt verkort

van twee naar een jaar. De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme, lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers. DENK was hier nog niet helemaal tevreden over, maar het was wel een stap in de goede richting, waar op 20 december van het vorige jaar echter van werd afgeweken. Want wat nu voorligt, is een premiekorting van 450 miljoen en een soort praatgroepje om de transparantie van het systeem en de werking van verzekeringen te verbeteren. DENK is er onvoldoende van overtuigd dat dit tot noemenswaardige verbeteringen gaat leiden. Hoeveel van die 450 miljoen, zo vraag ik de minister, slaat daadwerkelijk neer bij kleine en middelgrote ondernemers in de vorm van lagere lasten? Met hoeveel zullen de lasten dalen? Wegen die wel op tegen de kosten en risico's van de loondoorbetaling bij ziekte? Kan de minister ons ervan overtuigen dat zijn oplossing, in vergelijking met het voorstel uit het regeerakkoord, tot meer vaste banen gaat leiden?

Voorzitter, resumerend. De Wet arbeidsmarkt in balans brengt de arbeidsmarkt, helaas, uit balans. De positieve ontwikkelingen wegen niet op tegen de versoepeling van het ontslagrecht, de eindeloze tijdelijke contracten en de beperking van de transitievergoeding, die werknemers op de arbeidsmarkt keihard raken. Dit wetsvoorstel is wat dat betreft een stap terug in de tijd, en DENK wil vooruit. Deze minister mag wat ons betreft terug naar de tekentafel.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Kuzu. Dan geef ik nu het woord aan de heer Stoffer namens de SGP.

□

De heer Stoffer (SGP):

Voorzitter. Het voelt nooit prettig om boosdoeners te moeten aanwijzen, maar toch wil ik dat vanmiddag doen met een drietal boosdoeners op de arbeidsmarkt. En nee, het zijn niet de werknemers. Het zijn ook niet de werkgevers. En, voorzitter, de minister hoeft niet angstig te kijken, want ook hij is het niet. Het zijn namelijk geen personen maar het zijn de wettelijke regels: de regels over loondoorbetaling, de regels over zzp'ers en de regels met betrekking tot ontslag. Deze boosdoeners houden de arbeidsmarkt ernstig uit balans. Vriend en vijand zijn het daar eigenlijk wel over eens. De regering vindt kennelijk ook dat het evenwicht tussen vast en flexibel werk flink zoek is. Anders stuur je geen Wet arbeidsmarkt in balans naar dit parlement.

Bij de SGP beantwoordt een wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans zeer aan de behoefte, want zodra je de straat op loopt, loop je letterlijk tegen de problemen aan. Denk aan die maaltijdbezorger die uit zijn vaste contract is gedrongen. Denk ook aan klussende zzp'ers die noodgedwongen afzien van een sociaal vangnet om de concurrentieslag niet te verliezen. Maar we zien ook een kleine ondernemer die kreunt onder de buitensporige loondoorbetaling waarvoor hij bij ziekte van een van zijn werknemers volledig moet opdraaien. En ik denk aan de mails die gestaag blijven binnenstromen van oudere werklozen, die moedeloos, radeloos en boos worden van dat eindeloze solliciteren. Ze willen zich nuttig maken op de arbeidsmarkt, maar ze krijgen nauwelijks een kans. Dit moet echt anders.

Het kan ook anders. De problemen ontstaan namelijk door regels die de wetgever zelf heeft gemaakt en die de wetgever dus ook eenvoudig zelf kan wijzigen. Het doet de SGP deugd dat de regering de problemen ziet en dat zij die ook aan wil pakken. De SGP onderschrijft ook de noodkreet van de Raad van State dat de nood hoog is en dat we met uitstel en half werk niet weg gaan komen. En daar begint de schoen bij deze regering toch een beetje te wringen. Het wetsvoorstel suggereert dat de arbeidsmarkt helemaal in balans wordt gebracht, maar het regeerakkoord laat helaas een ander beeld zien.

Met het wetsvoorstel grijpt de regering slechts één van die drie boosdoeners in de kraag: het ontslagrecht. Er zijn wel plannen om de loondoorbetaling aan te pakken, maar daarvan moeten we de uitwerking nog afwachten. En de fiscale behandeling van zzp'ers laat de regering eigenlijk helemaal lopen, zo constateert ook de Raad van State. Er wordt wel gesleuteld aan die schijven, maar de fiscale stimulering verandert nauwelijks. Zou het niet verstandig zijn het regeerakkoord ook op dit punt open te breken als de coalitie op dit moment toch bezig is om daar van alles in te veranderen?

Voorzitter. Het is natuurlijk mogelijk om als verdediging aan te voeren dat het wetsvoorstel weliswaar nog niet genoeg is, maar in ieder geval een eerste stap in de goede richting. En laat helder zijn: de SGP steunt graag elk stapje in de goede richting. Maar we zijn daar niet op voorhand gerust op. De maatregelen kunnen namelijk niet los van elkaar gezien worden. De regering wil bijvoorbeeld flexibel werk ontmoedigen door een hoge premie in te voeren. De bedoeling is dat werkgevers daardoor meer voor vaste contracten kiezen. Maar waarom stimuleert dit niet juist om meer zzp'ers in te schakelen? Kan de regering uitleggen waarom dit risico onvoldoende reëel zou zijn? De creativiteit op de arbeidsmarkt is namelijk grenzeloos als financiën in het geding zijn.

Voor de SGP zijn aanpassingen nodig om het wetsvoorstel als goede eerste stap te kunnen zien. Ik richt me in het verdere verloop van mijn speech op de volgende drie thema's: evenwichtige regeling voor ontslag, eerlijke lasten voor werkgevers en meer kansen voor oudere werklozen. Eerst die evenwichtige regeling voor ontslag. Uit onderzoek naar het nieuwe ontslagrecht blijkt dat het systeem van de wet niet voor alle situaties een bevredigende oplossing heeft. De SGP steunde de koerswijziging van de Wet werk en zekerheid om kritischer te toetsen of ontslag redelijk is. Het was te verwachten dat die koers tot meer afwijzingen zou leiden, bijvoorbeeld omdat werkgevers hun dossiers onvoldoende op orde hebben. Maar tegelijk geven rechters aan dat zij soms te weinig ruimte hebben om recht te kunnen doen aan de concrete situatie die zij voor zich zien. Het komt nu eenmaal voor dat er allerlei factoren bij elkaar komen, die in samenhang tot de conclusie leiden dat ontslag eigenlijk onvermijdelijk is. De SGP vindt het daarom ook begrijpelijk dat de regering daarvoor een nieuwe grond wil creëren. Mijn vraag daarbij is wel of het bekend is in hoeveel gevallen de huidige wet tot slepende problemen blijft leiden. En, wat voor ons heel belangrijk is: wij zouden graag meer inkleuring krijgen van die nieuwe grond. Mijn vraag aan de minister is dan ook of hij aan de hand van een paar praktische voorbeelden inzichtelijk wil maken wanneer een toewijzing of afwijzing aan de orde kan zijn en welke rol de hoogte van de vergoeding daarin speelt. Want iets van de verkeerde kleur sokken en ga zo maar door, dat moet het

bepaald niet zijn. Het moet wat ons betreft echt een stevige grond zijn.

De SGP vindt dat de rechter bij de nieuwe grond een onverminderd kritische houding moet hebben, want het is niet de bedoeling dat we een loopje nemen met die nieuwe grond en dat we dan ongeveer terug zijn in de oude situatie en het oude systeem. Onze vraag is of de minister die opvatting ook deelt. Vindt hij bijvoorbeeld dat een verzoek bij voorbaat afgewezen zou moeten worden indien blijkt dat de werkgever onvoldoende gedaan heeft om tot ontslag op een voldragen grond te komen? En als de minister stelt dat de rechter bij de nieuwe grond toch anders toetst, waarin zit dan precies dat verschil?

Ook die extra vergoeding roept bij ons wel de nodige vragen op. Het plafond schept weliswaar een kader, maar onderkent de minister dat de rechter met een extra vergoeding toch weer een nieuw soort formule zal moeten ontwikkelen? Waarom wordt die ontwikkeling bij extra vergoeding volledig aan de rechter gelaten? De SGP ziet als probleem dat het eenzijdig mogelijk maken van een extra vergoeding bij de cumulatiefgrond de gedachte versterkt dat deze grond minder volwaardig en serieus is. Ik heb daar collega's ook eerder al iets over horen zeggen. Het lijkt er voor ons op dat de regering daarmee haar eigen verhaal ook ondergraaft, maar ik ga ervan uit dat dat niet zo is en dat daar een hele goede motivatie op komt.

Bovendien kan het ook bij andere gronden wenselijk zijn om een werkgever meer toe te kennen dan de transitievergoeding, vinden wij. Ik heb daarom ook een amendement ingediend om de rechter over de volle breedte maatwerk te geven. Graag ontvang ik daarop een reactie.

En daarbij, kan de minister als hij daar toch mee bezig is ook toelichten wat de fiscale status van de extra vergoeding is?

Voorzitter. Dan kom ik bij de eerlijke lasten voor werkgevers. Nederland is uniek als het gaat om de manier waarop we met werkgevers omgaan. In dit geval is dat helaas geen compliment, want Nederlandse werkgevers hebben het zwaar. Terwijl de loondoorbetaling bij ziekte in andere Europese landen gemiddeld twee weken is, is dat in Nederland twee jaar. De SGP vindt het belangrijk dat werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen voor werknemers, maar de overheid heeft wat ons betreft wel de verantwoordelijkheid om ook billijke regels te stellen.

Kan de minister uitleggen waarom het zo veel moeite kost om afscheid te nemen van een in onze ogen buitensporige regeling die men nergens elders in Europa kent? Regeert hier vooral de angst of zijn er inmiddels onderzoeken die aantonen dat dit de grote succesfactor van het Nederlandse model is? De SGP vindt het eerlijker dat we als samenleving dat tweede jaar van loondoorbetaling dragen, mits we een extra kritische toets hebben na een jaar of daar ook echt grond voor is. Denkt de minister dat zijn nieuwe voorstellen werkelijk de beleving van loondoorbetaling als molensteen kunnen wegnemen?

Het wetsvoorstel creëert ook nieuwe lasten en verplichtingen voor werkgevers. Sommige daarvan vindt de SGP echt te gek voor woorden. Neem bijvoorbeeld de regel dat loon moet worden doorbetaald wanneer de werktijden binnen

vier dagen voor de afgesproken tijd wijzigen. Ik zal het toelichten.

Stel nu eens dat student Wouter op vrijdagmorgen de hele vrijdag vrij heeft en van plan is om op die morgen te gaan werken. Maar op woensdag daarvoor belt zijn baas met de vraag of hij niet op vrijdagmorgen, maar op vrijdagmiddag kan werken. "Dat is prima," zegt Wouter, "want dan heb ik recht op een hele dag loon." En hij draait zich nog eens een keer lekker om in zijn bed.

Voorzitter. Dat is de situatie waar we in ieder geval niet in terecht willen komen. Dat zien we er eigenlijk, zoals het er nu in dit wetsvoorstel staat, wel van komen.

Zulke regelingen moeten we wat ons betreft dus ook niet willen in deze wet. De SGP constateert dat het wetsvoorstel te weinig rekening houdt met bijbaantjes van studenten en scholieren. Daarom heb ik ook een amendement ingediend om de werkgever in deze situatie te vrijwaren van extra verplichtingen.

De SGP vraagt ook nog specifiek aandacht voor werkgevers die met seizoensgebonden werk te maken hebben. Denk aan de land- en tuinbouw, maar ook aan sectoren als recreatie.

De voorzitter:

Ik zie dat u bijna klaar bent.

De heer Stoffer (SGP):

Ik ben op driekwart, zeg maar.

De voorzitter:

Dan ga ik naar de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Ik ben heel erg benieuwd wanneer Wouter wat de SGP betreft wél te horen moet krijgen wanneer hij wordt verwacht op de werkvloer.

De heer Stoffer (SGP):

In ieder geval voordat hij er moet zijn, maar laat ik zeggen dat de vorige dag mij heel redelijk lijkt. Zo'n periode van vier dagen in een situatie van een vakantiebaan of een bijbaan moet je niet zo met regels gaan opleggen. Dan krijg je de situatie dat je een hele dag betaald krijgt voor een paar uur werk. Ik zou een dag redelijk vinden.

De heer Van Kent (SP):

Als Wouter op donderdag plannen wil maken voor vrijdag, kan Wouter dus pas op donderdag besluiten of hij vrijdag al dat niet op familiebezoek kan of een andere activiteit kan ondernemen, omdat hij nog niet weet of hij die vrijdag al dan niet moet werken?

De heer Stoffer (SGP):

Kijk, in de meeste situaties zal dit niet zo'n punt zijn, maar het gaat mij erom dat iemand niet kan eisen, dat iemand er niet vanuit kan gaan dat hij, als er even iets verandert,

een hele dag betaald krijgt in plaats van een halve dag. Dan ga je dit soort werk ... Misschien heeft u andere voorbeelden waarin dit heel schrijnend is, maar in een bijbaan is het vaak een kwestie van "je hebt er wat bij". Ik weet niet wat u vroeger voor bijbanen gehad heeft, maar ik heb er een heel aantal gehad, bijvoorbeeld als fietsenmaker. En dan gebeurde het geregeld dat het 's ochtends net even niet nodig was en 's middags wel. In dat soort situaties moet je niet willen dat het altijd doorbetaald wordt. Om op uw vraag terug te komen: ik vind een dag van tevoren heel redelijk.

De voorzitter:

De heer Van Kent, tot slot.

De heer Van Kent (SP):

Ik werkte op zaterdag in de bediening in een hotel. Dat was iedere zaterdag. Het prettige daarvan was dat ik plannen kon maken voor de vrijdag en de zondag. Uw plannen op zondag zouden waarschijnlijk anders zijn dan de mijne, maar het was wel prettig om te weten wat mij te doen stond. Het lijkt me niet meer dan redelijk dat een werkgever aan een werknemer laat weten wanneer hij of zij moet komen opdaven. Mijn partij vindt dat het zelfs twee weken van tevoren moet kunnen, omdat een werkgever roosters kan maken. De SGP zegt hier: een dag van tevoren zou je moeten kunnen horen dat je moet komen opdaven. Ik ben daar verbaasd over en ik ben het daar zeker niet mee eens.

De heer Stoffer (SGP):

Kijk, er zitten twee verschillen in. Allereerst dat "komen opdaven". Het zal echt niet altijd zo zijn dat het iedere week verandert. Maar dat je betaald wordt voor een bijbaan terwijl je niet gewerkt hebt en dat je dat ook nog eens kunt eisen, vinden wij te ver gaan.

De voorzitter:

Ik hoorde een lief babystemmetje op de publieke tribune.

De heer Stoffer (SGP):

Ja, dat klonk wel schattig.

Voorzitter, ik ga verder met de rest van mijn bijdrage, want hierover worden de SP en de SGP het denk ik niet eens. Ik had het over de sectoren land- en tuinbouw en recreatie. Die krijgen het in onze optiek door dit wetsvoorstel extra lastig, terwijl ze daar zelf weinig aan kunnen veranderen. De minister noemt als alternatief jaarurencontracten, maar ook die bieden voor werknemers en werkgevers vaak geen soelaas en leiden tot allerlei praktische moeilijkheden. Daarom heb ik ook daarvoor een amendement ingediend om de wettelijke uitzondering voor dit werk in de ketenbepaling uit te breiden naar de nieuwe verplichtingen. Graag krijg ik een reactie op dat amendement.

Ik vraag ook aandacht voor kritiek vanuit de zorg. Daar vindt men het vreemd dat de bijzondere bereikbaarheidsdiensten enerzijds buiten de Arbeidstijdenwet vallen, terwijl ze anderzijds tot een hogere premie leiden, omdat ze de grens van 30% doorgaans overschrijden. Mijn vraag is of de minister daarop zou willen reageren.

Voorzitter. Ik kom op mijn laatste punt: meer kansen voor oudere werklozen. Het is jammer genoeg geen nieuws dat de kansen van oudere werklozen op een nieuwe baan erg slecht zijn. Ook hier geldt dat de loondoorbetaling voor werkgevers het grootste schrikbeeld lijkt te zijn. Ik vraag de minister of hij bij de uitwerking van zijn plannen ruimte ziet om iets te doen voor ouderen. Wat vindt hij van de suggestie om in ieder geval voor deze groep, bijvoorbeeld vanaf 55 jaar, de loondoorbetaling over te nemen of aanzienlijk te verkorten? Om deze groep te helpen is echt een flinke beweging nodig. Wil de minister nog eens bij werkgevers aandringen op de noodzaak om bij oudere werknemers serieuzer te kijken naar alternatieve functies in plaats van naar de uitgang?

De SGP maakt zich ook zorgen over het aflopen van de overgangsregeling voor 50-plussers in de transitievergoeding. Ik schat in dat mevrouw Van Brenk daar straks ook wel iets over zal zeggen, maar ook bij ons is dat een aangelegen punt. Uit de aangeleverde tabel blijkt dat deze groep vanaf volgend jaar een flinke knauw krijgt. De SGP zou graag zien dat de rechter als alternatief voor deze regeling de mogelijkheid krijgt om maatwerk te leveren. Met die extra vergoeding kan onder meer rekening gehouden worden met de leeftijd en ook de kansen van mensen op de arbeidsmarkt. Dat maatwerk is niet alleen nodig bij de nieuwe cumulatiegrond, maar kan ook wenselijk zijn bij de bestaande wettelijke gronden. Waarom zou een extra vergoeding niet mogelijk zijn wanneer een werknemer bijvoorbeeld ongeschikt is voor zijn functie, terwijl het ontslag niet ernstig verwijtbaar is? Mijn amendement over het stelsel van vergoedingen biedt ook hiervoor een oplossing. Graag hoor ik daar de visie van de minister op.

Tot slot, voorzitter. Voor de SGP staan nog de nodige vragen open om een eindoordeel over dit wetsvoorstel te kunnen vellen. De SGP helpt graag om bestaande problemen alvast op te lossen, maar dan moet het wel echt duidelijk zijn dat dit per saldo een stap, een echte stap, in de goede richting is. Ik hoop dat we daar aan het eind van dit debat duidelijkheid over hebben.

Ik dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Stoffer. Dan geeft ik nu het woord aan de heer Pieter Heerma namens het CDA.

□

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Dit wetsvoorstel is een belangrijke stap in het meer in balans brengen van onze arbeidsmarkt en daarin ligt een belangrijke opdracht voor de politiek, omdat de scheidslijnen in onze samenleving steeds scherper worden. De heer Smeulders begon zijn inbreng er ook al mee door te verwijzen naar het debat over het SCP van vorige week. Ik denk dan aan de scheidslijn tussen winnaars en verliezers, tussen hoog- en laagopgeleiden, tussen mensen die insider op de arbeidsmarkt zijn en de mensen die er niet meer tussen komen, en de mensen die mee kunnen komen en de mensen die verstrikt raken. Als het gaat om het bestrijden van horizontale verzuiling in onze samenleving, is de arbeidsmarkt niet de enige uitdaging

die we hebben, maar het is wel een van de meest belangrijke.

De status quo op de arbeidsmarkt kent op dit moment winnaars en verliezers en daarom is het doorbreken van die status quo ook iets wat weerstand oproept. Dat is iets wat we de afgelopen maanden hebben kunnen zien gebeuren in de polder: werkgevers en werknemers staan vaak lijnrecht tegenover elkaar bij de beoordeling van dit wetsvoorstel. Jarenlang was het adagium, ook van veel partijen in dit huis, "vast is te vast en flex is te flex". En nu lijken werkgevers en werknemers vaak om het hardst te roepen dat dan wel alleen "vast is te vast" een probleem is, dan wel alleen "flex is te flex". Daarmee vertellen beide alleen nog maar het halve verhaal en dat is wel jammer.

Ik ben ervan overtuigd dat je die kloof op de arbeidsmarkt, en ook die tweedeling in de samenleving, alleen maar echt kunt bestrijden als je gelijktijdig een beweging maakt. En het is gewoon van belang dat mensen meer perspectief krijgen op die vaste baan, ook de mensen die dat nu, in dit economische tij, niet hebben, en dat doorgeslagen flex, puur op basis van financiële motieven, wordt bestreden. De centrale vraag daarbij is vervolgens: hoe krijg je dit voor elkaar? Hoe krijg je voor elkaar dat werkgevers die dat willen, weer meer ruimte voelen om dat vaste contract te geven en dat de weg naar een construct wat minder snel wordt genomen in sectoren waar constructen in opmars zijn? Naar mijn mening heb je daar wortels en stokken voor nodig en dat is waar dit wetsvoorstel naar zoekt. Er wordt gezocht naar prikkels aan twee kanten om die arbeidsmarkt meer in balans te brengen.

Het risico van alleen stokken gebruiken is dat stokken wel weggagen, maar je niet weet waarnaartoe. Dat risico is in dit debat ook benoemd; de heer Smeulders had het over het waterbedeffect. Dat risico is er. Mijn stelling is dan ook dat die wortels ook dat helpen voorkomen. Een wortel lokt namelijk ergens naartoe. Maar ik deel met verschillende sprekers in dit debat dat het daarbij ook van groot belang is dat de maatregelen die we nemen om iets te doen aan doorgeslagen zzp-constructies, met spoed worden doorgevoerd. Ik wil er daarom vanuit deze positie bij de minister op aandringen dat hij de vaart houdt in dat proces en dat hij zo spoedig mogelijk met goede uitgewerkte voorstellen komt om op dat vlak het risico van een waterbed zo veel mogelijk tegen te gaan.

Ik zal in mijn inbreng ingaan op veel maatregelen van het kabinet waar ik het mee eens ben, maar ik wil graag beginnen met een maatregel, waarvan ik overtuigd ben geraakt dat we die niet moeten doen. Dat zal u niet verrassen, aangezien de heer Van Weyenberg in zijn termijn de spanning er al een beetje afhaalde door naar mij te verwijzen. De verlengde proeftijd vond ik een interessante gedachte, maar we kunnen er niet omheen dat, ook in de hoorzitting die georganiseerd is, eigenlijk geen van de deskundigen het een goed idee vond. Ze wezen voorname-lijk op de risico's van misbruik waarmee het gepaard gaat. Dan dringt de conclusie zich op dat een interessante gedachte nog niet een verstandig idee is. Daarom — ik zal de heer Smeulders het loopje naar de interruptiemicrofoon besparen — ben ik ook genegen om het amendement dat is ingediend om dit uit de wet te halen, te gaan steunen. Dat scheelt ook weer een interruptie, voorzitter. Ik ben toch ook benieuwd — de minister kan tellen — of hij wil ingaan

op de vraag of hij denkt dat de risico's die het biedt groter zijn dan de kansen die het oplevert.

Mijn partij staat wel positief tegenover de aanpassing van het ontslagrecht. Al bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid heb ik, zoals ik net ook tegen de heer Van Dijk zei, debatten gevoerd met toenmalig minister Asscher over of de gronden in de nieuwe wet niet te knellend zijn, de mogelijkheden tot slepende procedures, en het kopschuw worden van kleine en middelgrote — want het gaat niet alleen om kleine ondernemers — om mensen überhaupt een kans te geven op de arbeidsmarkt. Het risico is dus dat selectie aan de poort een antwoord wordt, eigenlijk analoog het risico dat verschillende partijen hier ook rondom loon- doorbetaling bij ziekte zien. De heer Smeulders zei straks terecht: daar doen we ook wat aan. Ik vind dat dat hier ook moet gebeuren.

De aanpassing van het ontslagrecht in de vervolgperiode was een heel belangrijke stap om die arbeidsmarkt meer in balans proberen te brengen. Daarmee is dit wetsvoorstel dus niet een totale breuk met het verleden, maar ligt het in lijn met de gedachtegang die er toen ook lag. De aanpassing die we nu doen, vind ik verstandig — dat vond ik toen ook — omdat die weer iets meer ruimte geeft aan de rechter om te ontbinden, iets wat ik toen ook heb bepleit. Daarmee maakt het de barrière voor werkgevers om mensen een vast contract aan te bieden, hopelijk wat kleiner.

Ook vind ik het verstandig dat het kabinet ervoor kiest om de hoogte van de WW-premie te gaan differentiëren naar contractvorm en dat de transitievergoeding vanaf één wordt ingevoerd. Dit zijn verstandige maatregelen waar destijds geloof ik GroenLinks ook al voor pleitte. Dit heeft zijn weg ook gevonden in het regeerakkoord en is terecht onderdeel van dit wetsvoorstel geworden in de zoektocht om aan twee kanten meer balans in de arbeidsmarkt te brengen, meer mensen de kans te bieden op een vast contract, op een vaste baan, en werkgevers die aangeven dat te willen, ook het gevoel te geven dat ze dat aandurven.

Tegelijkertijd heb je hier ook risico's op waterbedeffecten. Ik ben benieuwd of de minister daarop wil reageren, ook gegeven de zoektocht die verschillende woordvoerders in hun termijn al hebben aangestipt. De heer Van Dijk gaf het al aan, de heer Van Weyenberg sloot zich aan, maar ook de heer Stoffer is bezig met de zoektocht naar amendementen, hoe je sectoraal meer maatwerk kunt verkrijgen, bijvoorbeeld in de seizoensarbeid. Ik denk dat dat verstandig is. Echte seizoensarbeid, daar wil ik ook een oplossing voor vinden. Dat sluit ook aan bij de pleidooien van tal van werkgeversorganisaties om hieraan iets te doen.

Ik wil mij aansluiten bij eerdere sprekers, die ook naar de sport hebben verwezen, dat daar ook zorgen zijn. Mijn vraag aan de minister is in de eerste plaats: welke ruimte ziet hij voor meer sectoraal maatwerk en wil hij serieus reageren op voorstellen die hier al zijn gedaan?

Vanuit de bouw zijn ...

De heer **Van Kent** (SP):

Ik ben heel erg benieuwd waar voor het CDA de afbakening zit in dit voorstel. Want hier zitten heel veel risico's in, plus het feit dat er ook bij seizoensarbeid sprake is van een verhoogde instroom in de WW. Als mensen ieder jaar weer

opnieuw ontslagen worden en al dan niet recht hebben op WW, is het ook niet gek dat die werkgevers dan ook extra bijdragen aan die WW-pot. Graag een reflectie daarop.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Elke uitzondering die je maakt, brengt het risico van misbruik mee. Dat is altijd het ingewikkelde hieraan. De zoektocht van de heer Van Dijk en de heer Van Weyenberg naar hoe je sectoraal meer ruimte kunt geven, vind ik wel een interessante. In de WWZ, ook met aanpassingen en dergelijke, zat al meer ruimte. Ik heb de heer Stoffer zien zoeken naar mogelijkheden om die te verruimen. Ik ben daar wel gecharmeerd van en ik ben ook benieuwd naar de reactie van de minister daarop. Ook de zoektocht om bijvoorbeeld bij studenten, bij kleine baantjes te gaan kijken, vind ik geen gekke gedachtegang. Ik ben ook benieuwd naar de reactie van de minister daarop.

De heer Van Kent (SP):

Een van de redenen waarom de Sociale Verzekeringsbank wat de AOW betreft goed functioneert, is omdat het voor iedereen hetzelfde is. Op het moment dat we uitzonderingen gaan maken, krijg je allerlei afbakeningsproblemen en ook uitvoeringsproblemen, denk ik zomaar, bij de Belastingdienst. We weten allemaal hoe de Belastingdienst eraan toe is. Je loopt ook het risico dat werkgevers onterecht gaan claimen dat er sprake is van seizoensarbeid. Ziet de heer Van Weyenberg, sorry, de heer Heerma niet dat in deze wet ...

De voorzitter:

Ze lijken zo erg op elkaar.

De heer Van Kent (SP):

Nou, de heer Heerma is wel knapper toch, voorzitter?

De voorzitter:

Nou, niet zo onaardig.

De heer Van Kent (SP):

Ziet hij dat in deze wet juist die eenvoud ervoor kan zorgen dat het goed gaat werken en dat als we het complex gaan maken, er allerlei problemen kunnen ontstaan?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik ben sowieso heel blij dat u aangeeft dat de wet goed gaat werken.

De heer Van Kent (SP):

Op dit onderdeel.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik ga ook nog serieus op uw vraag in. Dit is altijd een ingewikkelde afweging, maar die is niet nieuw. In de vorige periode heb ik regelmatig met uw voorganger, de heer Ulenbelt, juist zij aan zij gestaan wanneer er vanwege uitvoeringskosten regelingen afgeschaft werden die juist

sectoraal zeer gewaardeerd werden. Dat kwam deels nog bij de voorganger van de vorige staatssecretaris vandaan. Toen was het ook vaak: uitzonderingen zijn lastig, gedoe. Dus ja, die afweging is er. Maar zoals uw voorganger en ik weleens zij aan zij hebben gestaan om uitzonderingen juist overeind te houden — dat ging om kunstenaarsregelingen en dat speelde rondom vorstverlet — zoek ik hier net zo goed naar uitzonderingen, omdat de arbeidsmarkt niet uniform is. Ik zie het risico. Vandaar dat ik benieuwd ben naar de reactie van de minister hoe je maatwerk kunt geven en tegelijkertijd de risico's waar de heer Van Kent op wijst zo klein mogelijk houdt.

De heer Van Kent (SP):

Ik zie hier en daar ook wel redenen om uitzonderingen te maken. Daar zijn we het, denk ik, snel over eens. Maar ik wil er echt voor waken dat dit gaat leiden tot misbruik en tot het niet functioneren van dit onderdeel van een wet waar de SP juist wel voorstander van is. In mijn eerste vraag had ik ook de vraag gesteld om in te gaan op het feit dat die tijdelijke arbeid mede oorzaak is van instroom in de WW en dat deze maatregel voor een deel natuurlijk ook bedoeld is om degene die zorgt voor veel instroom in de WW extra te laten bijdragen aan de WW-potten waaruit de uitkeringen worden betaald. Dat is natuurlijk ook wel heel redelijk.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Laat ik beginnen met het feit dat ik achter het voorstel voor de WW-premiedifferentiatie sta. Het is afgesproken in het regeerakkoord, omdat het ook conceptueel een goed idee is om het gat tussen vast en flex kleiner te maken. Het is, geloof ik, ook een van de maatregelen die hier het meest gesteund worden door alle partijen. Tegelijkertijd zie ik, ook niet anders dan in de vorige periode, hoe het tot problemen leidt als je geen aandacht hebt voor het feit dat seizoensarbeid — daar zag je bij de WWZ geen enkele ruimte voor maatwerk — echt iets anders is en dat je dus ook moet kijken hoe je daar maatwerk in kan geven. Na de WWZ heb ik er in de oppositie op verschillende momenten voor gestreden dat daar meer ruimte voor komt. Dat vind ik ook nu heel belangrijk, want ik vind het wel degelijk een punt dat dat naar de aard van het werk en niet alleen klimatologisch anders is.

De voorzitter:

Tot slot.

De heer Van Kent (SP):

Ik had al drie keer geïnterrupteerd. Mijn vraag was of, als gevolg van het feit dat mensen instromen in de WW en van die hogere WW-premie, het niet redelijk is dat ook die werkgevers extra bijdragen. Daar ging mijn vraag meer over. Het is een ander onderwerp dan al dan niet een uitzondering maken. Het gaat meer om de principiële gedachte achter de premiedifferentiatie.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De principiële gedachte achter de premiedifferentiatie is een van de redenen waarom we überhaupt het voorstel hebben gedaan om dat vaste contract verhoudingsgewijs goedkoper te maken en flex meer te betalen. Je kunt ook

zien dat de gevolgen daarvan sectoraal sowieso heel verschillend uitpakken. Sommige sectoren zijn daar blijer mee dan andere. Ik snap dat de bouw een pleidooi doet om meer aan scholing te kunnen doen. Die zeggen: wij hebben juist overschotten als het gaat om die premies. Aan de andere kant is dat juist weer een sector die veel voordeel lijkt te hebben van de nieuwe systematiek. De hoofdgedachte is: er is hier breed in de Kamer steun voor. Tegelijkertijd zie ik sectoren waar de effecten anders kunnen zijn en ik heb specifiek oog voor en zorg over de seizoensarbeid. Daarom mijn vragen aan de minister.

De voorzitter:
Gaat u verder.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Via het bruggetje van de bouw wil ik naar scholing gaan. De heer Van Kent heeft mij wat spreektijd bespaard. Dank daarvoor; dat is zeer hoffelijk van u. De heer Wiersma had het al over de 48 miljoen die wij zien om meer ruimte voor scholing in het mkb te geven. Juist omdat er in het mkb knelpunten zijn en gegeven alle debatten daarover, denk ik dat we breed in de Kamer het belang zien van een leven lang leren en dat daar steun voor is. Ik wil graag een reactie van de minister en de bevestiging dat het geld er ook is dat wij daarvoor denken te kunnen vinden in die regeling.

Maar ik heb daar nog een extra wens bij. Als ik goed kijk, zit er nog iets meer geld. Dan zou ik vanuit mijn zorg over de seizoensarbeid ook eens willen kijken of we nog iets kunnen doen aan scholing in sectoren met seizoensarbeid, omdat er door veel van de, nogmaals, principieel juiste keuzes in deze wet, veel risico's en knelpunten lijken te ontstaan. Daar wil ik ook graag een reactie van de minister op. Dan denk ik aan de land- en tuinbouw, maar dat speelt bijvoorbeeld ook in de horeca.

Een laatste punt op dit vlak gaat weer over een uitzondering; ik kijk met een schuin oog naar de heer Van Kent. In de sessie die wij onlangs hadden met MKB-Nederland werden verschillende zorgen naar voren gebracht. Een daarvan ging over de calamiteitenregeling en het vorstverlet. Door de nieuwe systematiek die we kiezen, ontstaan er mogelijk ook weer problemen, terwijl er vaak sectorale solidariteitsafspraken waren gemaakt. Het gaat om uitzonderingen die vaak solidariteit tussen grote en kleine bedrijven betekenden, omdat die grote bedrijven onwerkbaar weer vaak beter konden opvangen dan kleine bedrijven. Ik snap dat dit komt te vervallen binnen de systematiek zoals die er nu komt en binnen de beweging naar premiedifferentiatie, die wij ook steunen, maar ik voel wel mee voor het pleidooi uit die sectoren dat die solidariteit wel van waarde is. Daarom vraag ik de minister: als je kijkt naar die calamiteitenregeling en het vorstverlet, wat voor mogelijkheden zijn er dan binnen het systeem om die sectoren tegemoet te komen?

Over payrollrolling hebben wij deze periode al verschillende debatten gehad, ook omdat de drie linkse partijen vrijwel gelijktijdig met het uitkomen van het regeerakkoord ... Ik zie de heer Van Kent denken: wij waren iets eerder. Misschien was dat bij het andere voorstel weer niet zo, maar goede ideeën hebben soms vele vaders en moeders. Daar gaan we wat meer aan doen. Ik vind dat verstandig. Ook in de vorige periode was het volgens mij al een vraagstuk

binnen de coalitie: gaan we nou meer doen tegen de kwalijke en ongewenste gevolgen van payrollrolling, waarbij financiële motieven een motief lijken te zijn? Wij hebben in het debat over het initiatiefwetsvoorstel met elkaar best wel veel vragen gesteld in de zin van: hoe zit het nou met die pensioenen; is dat nou uitvoerbaar? Maar net zoals bij de proeftijd geldt hier: het denken staat niet stil. Hoe kun je dat nou op een goede manier vormgeven zodat die pensioenen ook goed geregeld zijn? Ook hier heeft de heer Van Weyenberg al de spanning over mijn bijdrage een beetje weggenomen. De drie voorwaarden die hij stelde — geen wachttijd, iets goed regelen voor nabestaanden en die gemiddelde premie — vind ik goede voorwaarden. Ik wil graag van de minister horen of hij met die drie voorwaarden de AMvB wil gaan vormgeven. Want dan, en dat is volgens mij in ieder geval in zijn idee en in zijn richting erg in lijn met wat de oppositie hier allang wilde, gaan we echt iets doen om de verkeerde motieven voor payrollrolling tegen te gaan. Dus daar wil ik graag een serieuze reactie op.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dit slaat ook op ons initiatiefwetsvoorstel, waarbij we met de nota van wijziging hebben aangegeven dat de hoogte van de pensioenpremies van de payrolller gelijk zou moeten worden getrokken met die van degene die in dat bedrijf een contract heeft. Is bij de heer Heerma ook de ruimte om te kijken of je een soort keuzemodel kunt hebben? Ik heb eerder gevraagd of de minister duidelijkheid kan geven of die gemiddelde premie een beetje voldoet. Stel dat dat zo is, dan kan ik me goed voorstellen dat een bedrijf kan kiezen: ofwel ik doe gewoon de inlenersregeling, ofwel ik kies voor een gemiddelde premie.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik wil op uw vraag vooral even de reactie van de minister afwachten, want de zoektocht om iets goed te regelen is best ingewikkeld. Tegelijkertijd hebben we de afgelopen maanden ook nagedacht over de vraag: hoe kun je het echt goed doen? Dan kom ik tot deze randvoorwaarden, waarbij die gemiddelde premie volgens mij substantieel hoger is dan waar eerder aan gedacht werd en echt een oplossing kan zijn. Volgens mij komen we heel erg in de buurt, maar misschien niet helemaal in de techniek, misschien ook niet helemaal in de precieze aantallen, van waar naar mijn mening de wens aan uw kant ook lag.

Ook verschillende sprekers voor mij hebben al gewezen op de bezwaren die er enerzijds vanuit de ABU en de NBBU tegen de payrollmaatregelen zijn geweest, en anderzijds vanuit Cedris. Ik wil daar ook een onderscheid tussen maken. Als er namelijk zoals gisteren pleidooien worden gehouden dat, door iets te doen aan de verkeerde motieven voor payrollrolling, mensen überhaupt niet meer aan de slag kunnen komen, dan ben ik daar niet heel gevoelig voor. Dan kan je altijd wel zeggen: nee, alleen vast is een probleem. Als je hier iets aan gaat doen, gaan mensen alleen maar nog meer in rare constructies terecht komen, dan krijgen ze helemaal geen baan meer. Dus ik ben daar niet gevoelig voor. Aan die payrollconstructies om verkeerde motieven moeten we echt wat gaan doen. Dat doen we. We proberen dat nu met de pensioenen nog beter te doen. Maar voor het pleidooi van Cedris, waar ik ook verschillende sprekers over heb gehoord, ben ik wel gevoelig. Cedris heeft zorgen dat juist sociaal detacheren hier op achterstand

gezet wordt. Hoe kun je dat voorkomen? De heer Van Weyenberg en de heer Van Dijk hebben ook al in een interruptiedebatje met elkaar gewisseld dat het technisch gezien nog best moeilijk is om dat onderscheid te maken. Maar ik wil ook aan de minister vragen: kunnen we daar niet toch beperkt en gericht aan tegemoetkomen? En is dat iets dat nog op dit moment kan of is het anders mogelijk om desnoods iets in te bouwen, zodat we erop terug kunnen komen als er op een later moment iets gevonden wordt? Graag een reactie daarop.

In navolging van de heer Van Weyenberg moet me ook wel van het hart, in het verlengde van de discussie over payroll, dat ik de afgelopen periode wel erg veel berichten heb gezien die tot zorg leiden over constructies die in de uitzendsector of daaromheen door bedrijven worden toegepast. Dat was recent nog, toen RTL Nieuws kwam met een wat andere blik op fraude met de WW. Daar zouden bewust constructies op zijn gezet. De heer Van Weyenberg had het ook al over de vleesverwerkende industrie. Maar ook over contracting zijn door de FNV verschillende voorbeelden aangedragen, waarom dat ook met de verkeerde motieven zou gebeuren. Ik geloof dat de heer Van Weyenberg dat ook weleens in een debat gezegd heeft. Iemand uit de uitzendsector zei toen: als je payroll gaat uitpakken, dan komt er wel meer contracting. De heer Van Weyenberg zei toen: dat is dan voor mij niet een reden om te denken "dan doen we maar niks aan payroll"; dan moeten we misschien ook naar contracting gaan kijken. Vanuit die gedachte, en we hebben hier eerder ook een debat over gevoerd, zou ik toch ook van de minister willen weten of hij bereid is om nadrukkelijker te gaan kijken in welke sectoren het voorkomt, wat de constructies zijn en in welke aantallen ze voorkomen. Want als we een waterbedeef effect willen tegengaan, dan is alleen naar payroll kijken misschien niet genoeg.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):
Het is goed dat de heer Heerma dit naar voren brengt. Dit is een van mijn zorgen. Ik ken niet alle constructies die uitzendbureaus gebruiken, maar er zijn constructies waarbij het loon lager is. Dat gaat recht in tegen het volgens mij breed in de Kamer gedeelde principe: gelijk loon voor gelijk werk. Ik heb daar grote zorgen over. Ik zou daar ook meer zicht op willen hebben, maar ik zou het ook prettig vinden als we vandaag in deze Kamer met elkaar zeggen: dit soort praktijken, zeker als het loon wordt ontdoken, zijn echt ongewenst. Ik vind het positief dat de heer Heerma dit naar voren brengt, maar we zijn ook nog heel voorzichtig, terwijl we weten dat het best groeiende is. Die signalen krijg ik in ieder geval.

De heer Pieter Heerma (CDA):
Als er dingen gebeuren die het daglicht niet kunnen velen, dan moet er gehandhaafd worden. De vraag van de heer Van Dijk lijkt een beetje over dat grensgebied te gaan. In individuele casussen hebben ook wij, soms met D66 samen, diverse vragen gesteld, bijvoorbeeld: moet hier niet gehandhaafd worden? Dat geldt overigens ook voor zzp-constructies. Ik ben heel benieuwd naar de antwoorden van de minister. Als daar rechterlijke uitspraken over volgen, wat betekent dat dan voor de handhavingspraktijk van nu?

Als het gaat over contracting heb ik misschien net een iets andere insteek dan de heer Van Dijk. Die vorm is misschien wel groeiende, maar de zorg is vooral dat die exponentieel zou kunnen gaan groeien als andere vormen wel aangepakt worden. Dat is ook iets waar de FNV voor waarschuwt. Dit heeft overigens ook te maken met de vraag wat voor constructen er rond de WW worden gemaakt. Ik noem ook draaideuren om te voorkomen dat mensen meer pensioenpremie gaan vragen en dat soort zaken. Waar gebeurt het? Op welke schaal gebeurt het? Wanneer gaat het echt buiten de wet en zullen we moeten gaan handhaven? En welke maatregelen moeten we nemen om datgene wat wel mag maar toch ongewenst is, tegen te gaan?

De heer Van Kent (SP):

We hebben dit inderdaad al eerder aan de orde gehad. Op 8 november hebben we een brief gekregen van de heer Koolmees met een analyse van de gesprekken die met werkgevers en werknemers hebben plaatsgevonden. Er is een verkenning aangekondigd. Ik moet eerlijk bekennen dat ik deze interruptie misschien een beetje misbruik. Zouden we niet samen aan de minister kunnen vragen of we voor het algemeen overleg, dat geloof ik over een week of twee gaat plaatsvinden, een tussenstand of de uitkomst van die verkenning kunnen krijgen, zodat we vervolgstappen kunnen zetten? Want volgens mij is er na de behandeling van deze wet weer wat ruimte in onze agenda's om er snel, samen met de minister, voor te zorgen dat we met wetten dit probleem oplossen.

De voorzitter:

Die vraag wordt via de heer Heerma doorgeleid naar de minister.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik hoef geen antwoord meer te geven. Ik vind dit op zich best een prettige manier van werken.

De heer Van Kent (SP):

Dit is een prettige samenwerking zo!

De voorzitter:

U mag reageren.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik gun het de heer Van Kent om deze interruptie te misbruiken. Het is een mogelijkheid. Tegelijk wil ik misschien al een stap verder gaan dan een verkenning en wil ik dat dit echt onderzocht moet worden, want sindsdien zijn er ook weer nieuwe constructies aan het licht gekomen. Ik denk dus dat we elkaar qua intentie best vinden. En wat betreft de manier waarop: laten we ook het antwoord van de minister afwachten hoe dat vormgegeven wordt. Anders hebben we eventueel nog een tweede termijn om moties in te dienen.

De voorzitter:

Goed. Gaat u verder.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik vind het goed dat er meer bescherming wordt gegeven aan de oproepkrachten en dat daarvoor maatregelen zijn genomen. Dat is een van de elementen hoe je met een palet aan maatregelen meer balans weet te creëren.

Dan de tijdelijke contracten. Over de ketenregeling is hier veel discussie, maar die was er in de vorige periode ook. Toen heb ik juist gewezen op het risico dat je met het teruggaan naar twee jaar, overigens gecombineerd met de transitievergoeding die daarna ingaat, een nieuwe draaideur op de arbeidsmarkt creëert. Daarom kijk ik misschien net anders naar deze wet dan sommige leden uit de oppositie. Het gaat niet alleen — daar is de heer Smeulders vaak naar op zoek — om de absolute aantallen die het méér oplevert. Het SCP zegt ook dat er scheidslijnen scheef getrokken zijn. Die ketenregeling na twee jaar leidt in de praktijk ertoe dat mensen die vaak na drie jaar dat vaste contract toch kregen, het nu wat sneller krijgen. Maar het leidt er ook toe dat mensen die daar minder perspectief op hadden, na twee jaar en dus sneller op straat stonden. Voor hen is de draaideur dus sneller gaan draaien. Gelet op het geheel van maatregelen vind ik het zelf dus verstandig dat we weer naar drie jaar gaan.

Ik geef de heer Van Kent nog één kans, want ik ben klaar met mijn spreektekst.

De **voorzitter**:

Een korte vraag, meneer Van Kent. Lukt het?

De heer **Van Kent** (SP):

Ik vraag aan de heer Heerma hoeveel vertrouwen hij heeft in de maatregelen in deze wet die voorkomen dat mensen na twee jaar ontslagen gaan worden.

De **voorzitter**:

Kort antwoord.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Dat is een heel algemene vraag. Ik heb veel vertrouwen in het feit dat we aan twee kanten maatregelen nemen die werkgevers stimuleren om weer vaste contracten aan te bieden, in combinatie met maatregelen die verkeerde vormen van flex, flex om verkeerde redenen, tegengaan.

De heer **Van Kent** (SP):

Zullen we dan eerst de uitwerking van die maatregelen afwachten, voordat we dat derde jaar gaan toepassen?

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Het ingewikkelde daarvan is dat we bijvoorbeeld ook de transitievergoeding vanaf dag één gaan doen. Er zijn maatregelen waar u voor bent en er zijn maatregelen waar u sceptischer over bent. Ik vind het geheel een verstandige balans hebben. Daarbij hebben we goed geluisterd naar bijvoorbeeld de kritiek op de verlengde proeftijd, en doen we sommige dingen niet. Deze maatregel heb ik al in de vorige periode bepleit, dus ik vind het een verstandige maatregel.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Van Kent** (SP):

Als we flex echt gaan beprijsen — en dat gaan we nu doen — dan is het toch niet nodig om bij voorbaat al te denken dat dat onvoldoende gaat werken en dat het daarom nodig is om werkgevers de mogelijkheid te geven om werknemers een jaar langer in onzekerheid te laten verkeren?

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik heb destijds al aangegeven dat ik het risico van de teruggang van drie naar twee jaar vond dat mensen sneller een vaste baan krijgen, terwijl anderen sneller op straat komen te staan en voor hen de draaideur sneller gaat draaien. In het geheel van maatregelen vind ik deze maatregel na drie jaar dus ook een verstandige maatregel.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

De heer Heerma deed een oproep aan de minister: schiet nu op met die zzp-wetgeving. Dat vinden wij ook. Onze zorg, waarvan ik geloof dat u die deelt, is dat we nu misschien de kans lopen dat er steeds meer mensen richting zzp-schap geduwd worden, de schijnzelfstandigheid in. Zouden we met deze wetgeving dan niet moeten wachten totdat we het totale palet hebben, zodat we dan een goede afweging kunnen maken? Want nu doen we iets, en voordat je het weet — u noemde het waterbedeffect al — gaat dat helemaal de verkeerde kant op.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

U stelt mij eigenlijk dezelfde vraag als de vraag die ik de heer Smeulders — die nu ook recht tegenover mij staat — in zijn termijn stelde, omdat hij dat leek te suggereren. Hij gaf daar eigenlijk geen bevestigend antwoord op. Ik vind dat zelf dus ook niet. Van werkgeverskant wordt door sommigen wel gesuggereerd: wacht hier nou maar mee, doe het maar niet. Maar voor mij betekent het feit dat er ook andere risico's zijn niet dat we deze maatregelen om meer balans aan te brengen, niet moeten doorvoeren. Dat was overigens ook het antwoord dat op de bijeenkomst van de FNV werd gegeven. Daar werd ook de vraag gesteld: zou je niet op al die andere dingen moeten wachten? Ook daar was het antwoord: nee, deze wet moeten we gewoon invoeren omdat hij wel degelijk een bijdrage levert aan meer balans op de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Wat vindt het CDA dan een acceptabele termijn? We beginnen namelijk bijna te geloven dat er nooit fatsoenlijke zzp-wetgeving komt, omdat het steeds maar wordt uitgesteld, onder het mom van "het is zo moeilijk".

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik geloof wel dat het inderdaad complex en ingewikkeld is, maar het feit dat ik bij de minister heb aangegeven dat er tempo gemaakt moet worden en dat ik aan hem vraag om daar hard aan te trekken, geeft aan dat ik niet de hoop heb opgegeven, en b dat ik het belangrijk vind dat het gaat gebeuren en dat het zo snel mogelijk gaat gebeuren, juist

om waterbedeffecten tegen te gaan. Ik zie namelijk wel degelijk de grote risico's die er zijn met zzp-constructies. En dan heb je ook nog de discussies over de uitspraak over Deliveroo en de vraag of die in de staande praktijk nu al extra handvatten biedt.

De voorzitter:
Tot slot.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):
Tot slot, voorzitter. Heb ik het CDA aan mijn kant als ik zeg dat wij er beiden naar uitkijken dat die wetgeving dan nog dit jaar naar de Kamer komt?

De heer Pieter Heerma (CDA):
Het zou een zeer goede zaak zijn als die wetgeving dit jaar nog naar de Kamer komt.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Ik heb expres gewacht tot het eind van het betoog van de heer Heerma.

De heer Pieter Heerma (CDA):
U bouwt de spanning op.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Dat valt wel mee, hoor. Ik heb dat met name gedaan omdat ik het CDA ken als een partij die hecht aan breed maatschappelijk draagvlak. Ik heb de heer Heerma natuurlijk heel erg horen zeggen dat hij vindt dat de wet in balans is, met de stokken en met de wortels. Maar als we eerlijk zijn, dan zien we dat zowel de werkgevers als de werknemers er eigenlijk niet blij mee zijn. De minister heeft als reactie op de wet gezegd: nou, dan zal het wel goed zijn. Ik ben wel heel erg benieuwd hoe het CDA daarnaar kijkt, juist omdat dat maatschappelijke draagvlak zo in het DNA van die partij zit.

De voorzitter:
Leuk. Allemaal mooie complimenten.

De heer Pieter Heerma (CDA):
Dan moet je in de politiek altijd gaan opletten, hè?

De voorzitter:
Ja, dat dacht ik ook.

De heer Pieter Heerma (CDA):
Dank voor deze waarschuwing, voorzitter. Anders was ik er misschien ingetuimd. Het klopt dat mijn partij erg gelooft in de kracht van de polder. Ik heb er ook in de voorgaande debatten geen geheim van gemaakt dat ik het heel jammer vind dat de sfeer in de polder op dit moment niet zo is dat werkgevers en werknemers tot elkaar kunnen komen in het maken van afspraken. Daarbij geldt overigens dat wat er op het punt van loondoorbetaling bij ziekte en de WIA eind vorig jaar is gebeurd, wel een hoopvolle stap

is. Ook ik had liever gehad dat werkgevers en werknemers er onderling uitkwamen, bijvoorbeeld tijdens de formatie. Ik heb in de afgelopen maanden gezien — dat is misschien deels wel een reactie op de constatering van minister Koolmees — dat er bij werkgevers en werknemers een neiging is om steeds harder te roepen welke onderdelen van de wet zij niet goed vinden. Gelukkig benoemen beide vervolgens ook wat zij er wel goed aan vinden, maar dat zijn dan alleen vaak weer net diametraal verschillende onderdelen, want ze staan echt lijnrecht tegenover elkaar.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Ik herken dit standpunt van het CDA. Ik heb in mijn termijn ook aangegeven dat één onderdeel voor GroenLinks echt ingewikkeld is, en dat is de cumulatiegrond. We hebben daar ook een debatje over gehad. Ik zou de heer Heerma daar wel een vraag over willen stellen. We horen ook van experts dat de cumulatiegrond misschien wel de nieuwe standaardontslaggrond wordt. Is het CDA daar ook niet bang voor?

De heer Pieter Heerma (CDA):
Soms — dat was bij u misschien wat minder — heb ik de indruk dat ik bij een andere hoorzitting ben geweest. Heel veel mensen zeggen wat het beeld van die hoorzitting was, maar ik heb de deskundigen daar voornamelijk horen zeggen dat die maatregel eigenlijk best wel een goede maatregel was. Ik durf wel de gok aan dat als we zouden turven welke maatregel de deskundigen de allerslechtste maatregel hebben genoemd, de proeftijd daar als nummer 1 uit zou komen. De proeftijd zou dan de nummer 1 zijn, en daar hebben we ook naar geluisterd. Maar ik denk dat de cumulatiegrond weleens de nummer 1 zou kunnen zijn waarvan in de schriftelijke bijdragen en ook daar ter plekke werd gezegd: dat is eigenlijk wel gewoon verstandig om te doen. Wij hebben in de vorige periode bij de behandeling van de wet ook gewaarschuwd voor het risico dat er met de Wet werk en zekerheid een probleem werd gecreëerd, hoewel wij de beweging die daarmee werd ingezet ook steunden. Dat probleem proberen wij op te lossen. Ik heb daar in de hoorzitting van de deskundigen heel veel steun voor gehoord.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Dat antwoord had ik ook een beetje verwacht, ook op basis van de hoorzitting. Ik zou nog wel één vervolgvraag willen stellen. Alle coalitiewoordvoerders aan wie ik vandaag heb gevraagd op basis waarvan zij denken dat er meer vaste contracten komen, zeggen: eigenlijk kunnen we dat niet hard onderbouwen. Ik ben benieuwd naar uw reactie daarop, maar vooral naar uw reactie op de vervolgvraag die ik ga stellen. Stel nou dat blijkt dat dit niet gaat leiden tot meer vaste contracten, bent u dan ook bereid om bij wijze van spreken binnen een jaar of twee te zeggen: het was eigenlijk niet zo slim om dat ontslagrecht te versoepelen; dat moeten we terugdraaien?

De heer Pieter Heerma (CDA):
Ik vind uw eerste vraag echt heel ingewikkeld. Weet u waarom ik die ingewikkeld vind? Omdat u dat als woordvoerder zelf ook niet doet bij maatregelen waar u zelf voor bent. De aanname dat de aanpassingen bij de loondoorbe-

taling een positief effect gaan hebben, is ook een aanname van GroenLinks en die delen wij. Die aanname komt ook uit een praktijk van met werkgevers aan tafel zitten. Ik heb daar in eerdere debatten ook naar verwezen. Ik ben een keer bij een mkb-bijeenkomst in Amsterdam geweest; daar was ik met de heer Van Weyenberg. Daar zaten allerlei ondernemers met elkaar aan tafel. Daar kwam tussen de ondernemers een open gesprek, waar wij bijna getuigen van waren, over welke dilemma's ze hebben. Daarin zag je dat familiebedrijven en kleine mkb'ers met hart voor hun personeel vaak worstelen met loondoorbetaling bij ziekte, met het ontslagrecht en met de vraag of ze nog wel personeel aan durven aan te nemen. Er waren ook — vaak wat jongere en gesjeesdere — ondernemers die zeiden dat ze daar helemaal geen last van hebben en dat ze dat op andere manieren oplossen.

Kan ik het bewijzen op het punt van de loondoorbetaling? Nee, maar dat kan u ook niet. Kunnen we het bewijzen op het punt van het ontslagrecht? Nee, maar die signalen, die gesprekken met die echte mkb'ers en die echte ondernemers over de vraag voor wie we willen zorgen dat de wet beter werkt en wat we willen voorkomen, liggen hieraan ten grondslag. Ik denk daarbij dat de aanpassing die we nu doen, een verbetering is. Dat is voor mij geen nieuw inzicht, want dat bepleitte ik in de vorige periode ook al. Kan ik het bewijzen? Nee, maar dat kan bij de loondoorbetaling bij ziekte ook niet en toch vraagt u op dat punt ook niet om dat meer te analyseren. Dat komt omdat u dat steunt.

De voorzitter:
Dank u wel, meneer Heerma.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Er was nog een tweede vraag.

De heer Pieter Heerma (CDA):
Ik geloof dat ik de heer Smeulders onrecht doe doordat ik iets niet beantwoord heb, maar dat is niet bewust.

De voorzitter:
Dat is het nadeel van te veel vragen en lange interrupties. Dan vergeet je de helft.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Ja. De tweede vraag was: mocht uit gesprekken met ondernemers over twee jaar toch blijken dat dit niet heeft uitgepakt zoals u had gehoopt, bent u dan bereid om dit terug te draaien?

De voorzitter:
Een kort antwoord, meneer Heerma.

De heer Pieter Heerma (CDA):
Ik ben er niet van overtuigd dat dat gaat blijken. Ik ben ervan overtuigd dat het wél gaat helpen. Ik vind dat het de taak van ons allen is dat, als in de loop van de jaren blijkt dat bepaalde onderdelen van welke wetgeving dan ook ver-

keerde effecten hebben, dat een debat blijft dat wij met elkaar moeten blijven voeren. Dat is vanzelfsprekend.

De voorzitter:
Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Bruins namens de ChristenUnie.



De heer Bruins (ChristenUnie):
Voorzitter. Een kleine hightechondernemer in Drenthe zei mij laatst: "Bij ziekte van een van mijn mensen is het niet uitbetalen van mijn eigen salaris de enige buffer die ik heb." Een intercedent in de thuiszorg vertelde me hoe bizar ze het vindt dat ze van haar directie mensen telkens zes maanden thuis "moet" laten zitten, terwijl ze handen tekortkomt. "Moet" in "moet laten zitten" staat natuurlijk tussen aanhalingstekens. Laatst nog vertelde iemand met een lichte handicap me: "Ik word vaak tijdelijk geplaatst bij prachtige bedrijven, maar zodra het erop aankomt of ik in dienst kan komen, durven ze het toch niet met me aan."

Dat zijn zomaar drie voorbeelden uit de praktijk die aangeven hoezeer wetgeving over de arbeidsmarkt raakt aan de levens van mensen. Het zijn drie voorbeelden die allemaal schetsen hoe teer de balans is tussen belangen, tussen enerzijds het bieden van kansen en anderzijds het bieden van bescherming. Het is dus hard nodig dat we maatregelen treffen voor meer balans op de arbeidsmarkt, want we zien dat de afgelopen jaren de totale arbeidsverhoudingen in rap tempo veranderd zijn. Een leven lang bij dezelfde baas is inmiddels een zeldzaamheid geworden. Laten we de positieve kant daarvan ook niet uit het oog verliezen. Veel mensen kiezen er bewust voor om te switchen van baan of sector of om als zelfstandige aan de slag te gaan. Zij floreren daar ook bij. De mobiliteit is enorm toegenomen en dat heeft zeker ook positieve kanten, maar we zien tegelijk dat ons stelsel van sociale zekerheid in het geding komt door die veranderende arbeidsverhoudingen. En door de enorme toename van zzp'ers komen we voor forse uitdagingen te staan ten aanzien van onze collectieve regelingen en pensioenen.

We spreken vandaag dan ook eigenlijk over een half wetsvoorstel, want de zzp-maatregelen uit het regeerakkoord horen hier integraal bij. We zien immers dat bij veel zzp'ers maar ook bij mensen met flexibele contracten hun zekerheden onder druk staan: heb ik nu en later nog wel inkomen, bouw ik wel pensioen op en wat gebeurt er als ik arbeidsongeschikt word? Dat zijn tal van vraagstukken die om stevige maatregelen vragen.

Voorzitter. Ik vind het van groot belang dat daarbij nadrukkelijk het vraagstuk van zelfstandigen op de arbeidsmarkt wordt meegenomen. Ik wil de minister dan ook vragen om toe te lichten hoe hij staat tegenover de voorgenomen maatregelen ten aanzien van zelfstandigen. Deze vraag is vandaag vaker gesteld. Voor mijn fractie is het van belang dat deze trajecten dicht bij elkaar blijven en dat er dus ook vaart wordt gemaakt met de maatregel om zelfstandigen aan de basis van de arbeidsmarkt te beschermen en schijnzelfstandigheid te voorkomen. Kan de minister hier nader op ingaan? Hoe wil het kabinet voorkomen dat de maatregelen uit dit wetsvoorstel ertoe leiden dat werkgevers dan maar goedkope zzp'ers gaan inhuren en dat er op die

manier een nog grotere kloof ontstaat tussen werknemers in dienstverband en zzp'ers?

Voorzitter. Dan wil ik nu ingaan op een aantal concrete punten uit het wetsvoorstel. Ten aanzien van flexibele arbeid het volgende. De ChristenUnie ziet de waarde en de noodzaak van flexibele arbeid, zowel voor werkgevers als werknemers. In diverse sectoren zijn er werkgevers die vanwege de aard van hun bedrijf per definitie werken met tijdelijke en flexibele contracten. Ook zijn er veel werknemers die bewust kiezen voor flexibele arbeid, zoals jongeren met een bijbaan en mensen die meerdere banen combineren. Denk ook aan verenigingen en clubs, die vaak met wederzijdse tevredenheid met flexibele arbeidsovereenkomsten werken. Kan de minister toelichten hoe flexibele arbeid haalbaar en betaalbaar blijft als die gewenst of zelfs noodzakelijk is? Zijn uitzonderingsmaatregelen of compensatiemaatregelen nodig voor werkgevers voor wie de voorgestelde maatregelen onbedoeld negatieve gevolgen hebben?

Dan de ketenbepaling. De ChristenUnie vraagt de regering om nader toe te lichten hoe een verlenging van de ketenregeling zal bijdragen aan het adagium "vast minder vast, flex minder flex". Het verwachte gevolg is immers dat werknemers langer dan nu het geval is werkzaam zullen blijven op basis van een tijdelijk contract en dus langer op een vast contract moeten wachten. We hebben net de discussies gehoord. Ik hoor graag toch die toelichting van de minister. Wel vind ik het een positief punt dat de ketenbepaling niet geldt bij invalkrachten die invallen voor zieke leraren in het primair onderwijs. Dit geeft wat ademruimte aan scholen die regelmatig invallers moeten gebruiken, bijvoorbeeld in de griepmaanden. Het doet ook recht aan het feit dat in artikel 23 van de Grondwet staat dat het onderwijs een voorwerp van aanhoudende zorg der regering is.

Voorzitter. Ik heb vragen over de voorgestelde maatregel ten aanzien van de verlenging van de proeftijd. Hoe kijkt de minister hier nu tegen aan, nu hij straks alle bijdragen heeft gehoord? Heeft dit niet inderdaad het risico in zich dat de werkgever vlak voor het verstrijken van de vijf maanden proeftijd het contract beëindigt en overgaat tot het aanbieden van een tijdelijk contract? Ik ben hier net als mijn collega's zeer kritisch over. Ik vraag mij ook sterk af of deze maatregel wel moet worden doorgezet.

Dan over payroll. Ik wil de minister vragen om nog eens nader in te gaan op de vraag of de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst voldoende scherp en duidelijk afgebakend is. Ontstaat zo geen verwarring tussen uitzend en payroll? Gaan de goeden niet onder de kwaden lijden omdat de kwaadwillenden de mazen in de voorgestelde definitie zullen opzoeken en werkgevers alternatieven zullen zoeken zoals contracting of zzp-constructies?

Als het gaat om payroll wil ik ook aandacht vragen voor het pleidooi van Cedris om mogelijkheden te behouden tot het verlonen, uitzenden en duurzaam detacheren van mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. Ik dank de minister voor de nota van wijziging die vanmiddag tot ons kwam. Daarmee wordt de mogelijkheid geschapen tot maatregelen voor deze mensen. Want de voorgestelde maatregelen lijken forse consequenties te hebben voor de mogelijkheden van bijvoorbeeld sociaal ontwikkelbedrijven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verlonen, uit te zenden of te detacheren, omdat dit door deze

wet als payrolling beschouwd zou kunnen worden. Dat is wat de ChristenUnie betreft onwenselijk omdat wij er juist op willen inzetten dat deze mensen aan het werk komen en blijven. Hoe ziet de minister dit en hoe wil hij dit verder uitwerken?

Voorzitter. Ik vind het van belang dat de minister nader toelicht hoe wij daadwerkelijk zorgen dat er bij payrolling sprake zal zijn van zowel een adequaat ouderdoms- als nabestaanden pensioen, bijvoorbeeld door de gemiddelde werkgeverspremie te hanteren — we hoorden ook al over maximering — of door aan te sluiten bij de regeling van de inlener. Ik hoor graag een reactie van de minister.

Verder zien we dat in het wetsvoorstel veel wordt doorgeschoven naar lagere regelgeving. Hoewel ik deze keuze begrijp, kan ik mij voorstellen dat de Kamer zich hierover wil uitspreken, bijvoorbeeld via een voorhangbepaling. Hoe zou de minister dit zien?

Voorzitter. De ChristenUnie kan zich vinden in de voorstellen om een cumulatiegrond in te voeren in het ontslagrecht. Daar is al veel over gepraat vandaag. Het onderliggende principe voor rechters blijft dat een ontslag redelijk moet zijn. Dit is een essentieel principe in de ogen van mijn fractie. Ik wil de minister vragen om hier nader op in te gaan: hoe gaat die cumulatiegrond precies werken? Bij die cumulatiegrond is het volgens dit wetsvoorstel mogelijk een extra vergoeding tot 50% toe te kennen. Ik zou hier graag nog wat meer toelichting van de minister over willen ontvangen. Hebben de rechters hiermee afdoende ruimte en hebben zij op dit punt ook voldoende houvast in de wet om de hoogte van de extra transitievergoeding te berekenen? Overigens hoor ik ook dat bij de i-grond de eis van redelijkheid geldt. Dan is de vraag dus waarom de vergoeding bij die grond hoger zou moeten zijn. Is de redelijkheid van de i-grond dan inferieur aan die van andere ontslaggronden? Kortom, graag ook hier een toelichting van de minister.

Voorzitter. De wet stelt ook voor om de verhoging van de opbouw van de transitievergoeding af te schaffen bij arbeidsovereenkomsten die langer dan tien jaar duren. Hoewel dit een begrijpelijke maatregel is om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een vast contract te bieden, zal hij toch een flinke impact hebben op met name oudere werknemers die ontslagen worden na een lang dienstverband, terwijl het voor ouderen juist lastig is om een nieuwe baan te vinden, zoals we helaas nog steeds moeten constateren. Dit onderstreept dus des te meer het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen. Daarom sluit ik mij graag aan bij het initiatief van mijn collega's in de coalitie om meer in te zetten op scholing, met name in het mkb. Die 48 miljoen, die al vaker is genoemd, zou bijvoorbeeld ingezet kunnen worden op innovatieve manieren om personeel te scholen of voor publiek-private samenwerkingen waarbij mkb'ers niet makkelijk zelf cash geld zouden meenemen.

Voorzitter. Er is de afgelopen jaren veel gesproken over het invoeren van een generieke calamiteitenregeling voor slecht weer. In sommige sectoren is zo'n regeling van groot belang om een uitkering voor werknemers te kunnen garanderen als er sprake is van onwerkbaar weer. Ik denk bijvoorbeeld aan glazenwassers, dakdekkers, de bouw, de agrarische sector. In het huidige wetsvoorstel is echter niet voorzien in een dergelijke regeling, terwijl de sectorale collectieve

financiering door dit wetsvoorstel wel onder druk komt te staan. De ChristenUnie vindt het van belang dat er nu snel een calamiteitenregeling komt en dat de financiering goed geregeld wordt. Ik heb op dit punt een motie in voorbereiding.

Voorzitter, ik sluit af. Ik heb het nog niet gehad over de oproepkrachten, de transitievergoeding vanaf dag één en de premiedifferentiatie. De maatregelen die de wet op deze punten voorstelt, kunnen op de instemming van mijn fractie rekenen. Het zijn stuk voor stuk maatregelen die naar mijn overtuiging bijdragen aan een betere balans op de arbeidsmarkt. Al met al passeert hier een lading maatregelen de revue. Ik zie uit naar de antwoorden van de minister op mijn vragen, juist ook mijn vraag over het totale plaatje van de arbeidsmarkt en het vraagstuk van zelfstandigen, want dat kunnen we echt niet los zien van het voorliggende wetsvoorstel. Ik heb er vertrouwen in dat het kabinet ook op dat punt spoedig met maatregelen zal komen en dat dit, samen met het voorliggende wetsvoorstel, zal zorgen voor een meer toekomstbestendige en uitgebalanceerde arbeidsmarkt.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Bruins. Dan geef ik tot slot het woord aan mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.



Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Dank, voorzitter. Dank aan en respect voor de minister en zijn ambtenaren voor de uitvoerige en zorgvuldige beantwoording van heel veel vragen en kanttekeningen van de 50PLUS-fractie betreffende dit wetsvoorstel. 50PLUS onderschrijft voluit de intentie van het kabinet om voor de arbeidsmarkt te komen tot een betere balans tussen flex en vast en tussen zekerheid voor werknemers en de flexibiliteit en kansen die nodig zijn om te kunnen werken en ondernemen. Maar over de gekozen aanpak zijn wij veel minder tevreden. Om te beginnen: waarom deze timing voor dit wetsvoorstel? Waarom dit wetsvoorstel nu, terwijl de Wet werk en zekerheid nog niet eens volledig geëvalueerd is? 50PLUS heeft ernstige twijfels over de positieve effecten van de maatregelen in dit wetsvoorstel zolang er op andere belangrijke arbeidsdossiers nog helemaal geen oplossing is geboden. Denk maar aan de Wet DBA, de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties — we hadden het er net al over — die de positie van zzp'ers regelt. En ik noem een Leven Lang Ontwikkelen. We vinden het zeer onbevredigend dat mogelijke effecten en arbeidsmarkteffecten van de wet zich nauwelijks tot helemaal niet laten inschatten. Effecten blijken niet te kwantificeren in termen van meer vaste contracten. Hoe bestaat het dan dat je iets naar de Kamer stuurt zonder dat er een degelijke arbeidsmarktanalyse vooraf door het Centraal Planbureau heeft plaatsgevonden? Als je met deze wet gaten in het lekkende dak van de arbeidsmarkt repareert maar niet het grootst gapende gat dicht, de vluchtroute naar goedkope zzp-arbeid, dan houd je het niet droog en dan blijft de disbalans bestaan.

Het is lastig om te praten over dé zzp'er. Er zijn mensen die zich royaal laten belonen omdat zij voorzien in schaarse arbeid, maar onze zorgen zitten vooral bij de zzp'ers als vorm van fiscaal royaal gesponsorde, goedkope en relatief

onbeschermd arbeid. Zij hoeven immers tot €25.000 geen belasting en AOW-premie te betalen. Hier heeft de overheid zelf een zeer grote verantwoordelijkheid. Zonder verplicht pensioen, zonder een collectieve verzekering voor arbeidsongeschiktheid als eerste stap, zal het zzp-schap de uitnodigende vluchtroute naar goedkope arbeid bij uitstek blijven. Ziet de minister dit ook en wat gaat hij daaraan doen?

Het wetsvoorstel overziend, komt 50PLUS tot de conclusie dat de disbalans flex-vast niet wezenlijk verkleind wordt. Doorgeschoten flex wordt niet grondig aangepakt en flexwerkers worden niet effectief beter beschermd. De kostenconcurrentie tussen vast en flex wordt niet fundamenteel aangepakt. Het vaste contract wordt in wezen onzekerder gemaakt. De werkgever lijkt op punten de winnaar van deze wet en de werknemer verliest.

Voorzitter. Deze wet bevat geen enkele gerichte maatregel voor ouderen op de arbeidsmarkt, terwijl hun positie juist het meest kwetsbaar is. Integendeel, hun positie wordt per saldo door deze wet eerder verslechterd. Onbegrijpelijk! Weer wordt bewezen dat ouderen niets, maar dan ook niets, te verwachten hebben van dit kabinet. Was er voorheen nog ten minste een financiële barrière om je te gemakkelijk van oudere werknemers te ontdoen, nu wordt het weer een stuk goedkoper en ook gemakkelijker om ouderen weg te werken. 50PLUS ziet het echt als miskenning van de positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt. De vergoeding via de kantonrechtersformule of de transitievergoeding kon gebruikt worden om het pensioengat dat de werknemer oploopt bij ontslag tot AOW-gerechtigde leeftijd, enigszins te compenseren, maar duidelijk is dat deze minister hier geen oog voor heeft.

50PLUS deelt het zeer kritische samenvattende oordeel van de Raad van State dat ook bij invoering van dit wetsvoorstel, alles opgeteld, te grote verschillen blijven bestaan tussen de verschillende categorieën werkenden. De probleemaanpak is vooral arbeidsrechtelijk en onvoldoende breed om balans op de arbeidsmarkt terug te brengen. De Raad van State wijst terecht op de noodzaak van een meer fundamentele benadering van de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en de fiscaliteit in onderlinge samenhang. 50PLUS is ervan overtuigd dat uiteindelijk maar één oplossing voor de disbalans op de arbeidsmarkt zal werken. Er moet een uniforme regeling komen voor alle werkenden waarvoor de wetgever een harde ondergrens aan bescherming definieert.

Professor Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt, noemt die basis van beschermingsniveau treffend het "Nederlands Aanvaardbaar Peil". Houd op met het afbreken van sociale zekerheid, maar ga hiervoor. Ik zou daar graag een beschouwing van de minister over horen. Gaat hij ook voor een Nederlands Aanvaardbaar Peil? Zolang die ondergrens, die zekerheidsbodem, ontbreekt — de Raad van State wijst daarop — zal het risico bestaan dat werknemers met een zwakke positie gedwongen worden in de arbeidsvorm die voor de werkgever het goedkoopst is. Dat risico zal volgens 50PLUS ook na de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans nog levensgroot blijven.

Voorzitter. Een keten van twee jaar tijdelijke contracten vindt 50PLUS lang genoeg. Voorgesteld wordt nu om daar drie jaar van te maken, om vaste banen te bevorderen. Dat betekent nog langere baanonzekerheid en nog minder bestaanszekerheid. De onderbouwing van deze maatregel vinden wij zwak. De maatregel lijkt vooral gebaseerd te zijn

op signalen en aannames. De logica van deze maatregel ontgaat ons volkomen.

De Wet werk en zekerheid, die nog niet eens geëvalueerd is, wilde zekere contracten juist bevorderen door het verkorten van de keten tijdelijke contracten, en nu wil het kabinet die keten verlengen. De 50PLUS-fractie kent het amendement van collega Van Kent op stuk nr. 12, waarmee wordt beoogd de ketenbepaling ongewijzigd te laten. Wij zullen dat zeker ondersteunen. Maar wij vragen ons af of deze minister niet een stap richting meer zekerheid voor flexwerkers had willen realiseren. Waarom wordt er niet bij een vacature vastgesteld of het daarbij om structureel werk gaat? Dat kan toch vooraf vastgesteld worden? Dat kan eventueel ook in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Dan zou je na een jaarcontract toch voldoende informatie hebben om te bepalen of iemand geschikt is voor het werk. Dan kan het na dat jaar toch overgaan in een vast contract? Kan de minister aangeven of hij hier positief tegenover staat en of hij dit ook zou willen nastreven?

Voorzitter. De positie van oproepkrachten is zwak. Slechts 35% van hen is financieel zelfstandig. Het armoederisico, het risico dat zij structureel gaan behoren tot de groep werkende armen, is groot. Wij vinden dat de voorgestelde maatregelen van het kabinet een te hoog gehalte aan symboolwetgeving hebben. Hoeveel extra zekerheid biedt bijvoorbeeld het ten minste vier dagen van tevoren oproepen? Het is een verbetering, maar die vier dagen zouden zomaar eens de nieuwe norm kunnen worden. Dat betekent dat er weinig extra bescherming is. Collega Van Kent heeft het amendement op stuk nr. 13 ingediend om de termijn op te rekken naar veertien dagen. Dat lijkt ons op zich heel goed, maar in hoeverre is dat dan nog flexibel? Ons voorstel is om zeven dagen aan te houden.

De minister zegt dat hij zich richt op het bevorderen van vast werk. 50PLUS vindt dat je bij werkzaamheden van structurele aard na twaalf maanden het oproepwerk van rechtswege in een contract zou moeten omzetten. Het gewijzigde amendement van collega van Kent op stuk nr. 40 wil dat na drie maanden doen. Op zich vinden wij dat een sympathiek amendement. Toch kiezen wij voor de termijn van twaalf maanden, omdat het dan evident is dat het werkzaamheden zijn met een structureel karakter in plaats van zeer tijdelijke werkzaamheden. Na twaalf maanden moet naar onze mening niet een aanbod worden gedaan, zoals in het voorliggende wetsvoorstel, maar zou van rechtswege de overgang moeten plaatsvinden naar een contract met een omvang van het gemiddelde aantal uren dat is gewerkt in de twaalf maanden daarvoor. Waarom heeft de minister dit niet in de wet gezet? Want daarmee versterk je toch de positie van de oproepkrachten? Het gewijzigde amendement op stuk nr. 39 is nodig omdat de oproepkracht per definitie een kwetsbare en weinig beschermde positie heeft en zeer afhankelijk is. Gaan zij daadwerkelijk hun rechten invoeren of afdwingen? Het risico bestaat immers altijd dat de werknemer dan niet meer opgeroepen wordt.

Voorzitter. Over payrollen is door de collega's al het nodige gezegd. 50PLUS vindt het goed dat het kabinet de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer die direct in dienst is bij de opdrachtgever, ook wil laten gelden voor de payrollmedewerker. Maar waarom komt er een heel apart arbeidsrechtelijk construct in de wet? Het kabinet neemt toch risico's met het wettelijk vastleggen van het

payrollregime, wat voor werkgevers — hoe je het ook bekijkt — een relatief ongunstige constructie is. Maakt de wet waar het kabinet voor kiest, het niet onnodig ingewikkeld en daarmee kwetsbaarder? Uit de schriftelijke behandeling blijkt hoe onvoorstelbaar lastig het is om een heldere scheiding aan te brengen tussen payroll en uitzendwerk. 50PLUS meent dat payrollen beter buiten deze wet gehouden kan worden en dat de wet uitsluitend moet toestaan werkgevers te ontzorgen via een loonadministratiekantoor. 50PLUS zal zeker steun verlenen aan het amendement van collega Van Kent, waardoor de pensioenpremie in ieder geval gelijkgetrokken is. Maar wij zien niet de meerwaarde van payrollconstructies en stellen dus voor om deze niet wettelijk te legitimeren. Vandaar ons amendement.

Voorzitter. Ik kom bij het voor 50PLUS misschien wel belangrijkste knelpunt in deze wet, te weten de voorstellen rond het ontslagrecht. Deze zijn ronduit slecht, zeker voor oudere werknemers. Dat is voor ons onverteerbaar. Enige overtuigende onderbouwing dat door deze versoepeling van het ontslagrecht eerder een vast contract aangeboden wordt, ontbreekt. Wij geloven dat dan ook niet. Met collega Smeulders zouden wij het ontslagrecht dan ook het liefst ongewijzigd zien. Wij zullen zijn amendement dan ook steunen.

De invoering van de cumulatiegrond betekent dat werknemers makkelijker ontslagen kunnen worden dan onder het huidige recht. 50PLUS wijst dit af, niet in de laatste plaats met het oog op de bescherming van oudere werknemers. Daarom zullen wij het amendement van collega Van Kent om de cumulatiegrond niet in te voeren, steunen.

De mogelijkheid om de transitievergoeding bij ontslaggrond krap gemaximeerd te verhogen is in onze ogen slechts een doekje voor het bloeden. Juridisering ligt op de loer en er zullen naar onze verwachting minder ontslagzaken met een vaststellingsovereenkomst geregeld worden. De kans is daarbij groot dat de cumulatiegrond de nieuwe standaard voor ontslag gaat worden, dan wel altijd subsidiair wordt aangevoerd. Dat alles terwijl het doel van de Wet werk en zekerheid juist was het ontslagrecht duidelijker en voorspelbaarder te maken. Deze wet — ik herhaal het nog maar eens een keer — is nog niet eens geëvalueerd.

Voorzitter. Waarom zou ontbinding op basis van de ene volwaardige ontslaggrond duurder moeten zijn dan op basis van de andere volwaardige ontslaggrond? Collega's vroegen het ook al. Het lijkt niet logisch. Volwaardig is toch volwaardig? Wij proeven in de voorgestelde mogelijke vergoeding boven op de transitievergoeding bij ontslag op grond van de cumulatiegrond impliciete erkenning dat deze grond minder overtuigend is, of in ieder geval minder waardige grond van ontslag is. Er lijkt sprake te zijn van het invoeren een ontslaggrond van minder kaliber. Wij vinden dit, samenvattend, een juridisch moeizame en zeker tegenover oudere werknemers slecht te verdedigen versoepeling van het ontslagrecht. De maximering van de mogelijke toeslag bovenop de transitievergoeding bij ontslag, de i-grond, vindt 50PLUS te beperkt. Collega Van Kent stelt in zijn amendement op stuk nr. 17 voor, de bovengrens geheel te laten vervallen. Wij vinden dat op zich heel goed, maar met het oog op rechtszekerheid stellen wij voor, de extra ontslagvergoeding op 100% te stellen, omdat wij vrezen dat, als je geen bovengrens stelt, hoe sympathiek ook, dit niet op draagvlak zal kunnen rekenen. Wij zetten daarom de verdubbelaar in.

Bij de rondetafel over dit wetsvoorstel hebben juridisch deskundigen gevraagd juist meer ruimte te krijgen om onredelijkheid te kunnen laten meewegen in de hoogte van de transitievergoeding. Zij gaven voorbeelden van mensen die op hogere leeftijd werden ontslagen, wat heel pijnlijk was. Wij begrijpen heel goed dat zij daar behoefte aan hebben en wij hebben daar ook het volste vertrouwen in. Maar ik heb een vraag aan de minister en ik zou dat heel graag in de eerste termijn duidelijk van hem toegezegd willen krijgen. Begrijpen wij nou goed dat artikel 671b, onderdeel c, over de billijkheidsvergoeding, waarbij de verwijtbaarheid van de werkgever meegenomen wordt, nog steeds kan worden toegepast? En dat er daarmee ook ruimte is voor een hogere vergoeding, naast de transitievergoeding? Maar is dit niet het moment om het woordje "ernstige" in "ernstige verwijtbaarheid" te schrappen? In mijn beleving zeiden de mensen die bij ons aan de rondetafel zaten, de juristen en de rechters, dat ze geen ruimte hadden. Hoe kan het zijn dat zij geen ruimte zien en er toch wordt gezegd: ja, maar met artikel 671b in de hand is die ruimte er wel? Ik zou heel graag van de minister de toezegging krijgen dat wij na drie jaar een evaluatie kunnen hebben. Werkt het wel en is er voldoende ruimte voor onze rechterlijke macht om ook daarin ruimte te geven, zodat mensen die echt gedupeerd worden, een hogere vergoeding krijgen?

Voorzitter. Ik zei het al: de transitievergoeding sec gaat ouderen keihard raken en is dus onverteerbaar. Op zich vinden wij het een fantastisch goede zaak dat werknemers vanaf dag één recht krijgen op transitievergoeding, maar wij vinden het volstrekt onaanvaardbaar en niet in verhouding met de veel grotere versobering van de ontslagvergoeding voor werknemers met een dienstverband langer dan tien jaar. Collega Van Kent gaf dit voorbeeld ook al. Een werknemer met een brutomaandsalaris van €2750, 58 jaar oud en ontslagen na een dienstverband van 40 jaar zou volgens de oude kantonrechtersformule meer dan een ton krijgen, €108.000. Sinds de WWZ is dat verlaagd tot €50.000 en na de invoering van deze wet wordt dit €36.000. Dat is een verlaging met twee derde. Dat is een regelrechte uitnodiging om sneller afscheid te nemen van oudere werknemers en wat ons betreft is dat onverteerbaar.

Wij noemden het al eerder: deze vergoeding is nodig om het pensioengat dat door het ontslag ontstaat, te repareren of om de terugval in inkomen te overbruggen. De simpele gedachte van deze minister dat men weer snel aan het werk is, blijkt voor 50-plussers te vaak een illusie. Nu kunnen werkgevers makkelijk lasten overhevelen op de maatschappij. Wij steunen dan ook het amendement van collega Van Kent om de verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor dienstverbanden langer dan tien jaar onverkort te handhaven.

De voorzitter:

U was volgens mij bezig met een afronding of vergis ik me?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Nee, bijna.

De voorzitter:

U heeft nog drie minuten. De heer Gijs van Dijk.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik was even in de veronderstelling dat de coalitie naar huis was, maar de heer Wiersma komt net terug. Als ze dat wel was, hadden we namelijk samen zaken kunnen doen. Maar wellicht kan het alsnog, want mevrouw Van Brenk maakt er terecht een punt van dat rechters hebben gezegd: geef ons nou meer ruimte. Mevrouw Van Brenk zet daar de verdubelaar voor in, maar wij hebben een amendement om dat gewoon los te laten en te kijken of de rechter daar misschien zelf over kan oordelen. Hoe kijkt mevrouw Van Brenk naar het loslaten van die maximering?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik zei al dat wij dat sympathiek vinden. We zullen dat zeker steunen, maar wij rekenen er helaas op dat het niet tot een meerderheid in deze Kamer zal optellen. Vandaar dat wij geprobeerd hebben om het 50% naar boven te doen. Je hebt dan toch een maximum en ik hoop dat er daardoor iets meer begrip voor zal zijn.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

We zijn inderdaad op zoek naar ruimte bij de coalitie. Een ander interessant punt dat mevrouw Van Brenk maakte, is, zeg maar, dat muizengatje van de vorige wet. Wellicht kunnen we dat wat vergroten. Ik zou mij graag bij haar vraag aan de minister aansluiten of dat perspectief biedt, juist voor die oudere werknemers die wellicht op straat komen te staan met te weinig geld om het vol te houden.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik ben blij dat meerdere collega's meezoeken en ik ben ook blij dat er ingezien wordt dat ouderen echt gedupeerd worden door deze wetgeving. Dus ik hoop ook dat de minister daar straks in eerste instantie een goed en adequaat antwoord op geeft.

De voorzitter:

Gaat u verder.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Voorzitter. De mogelijkheid om extra scholingskosten in mindering te mogen brengen op de transitievergoeding, vindt 50PLUS geen goede maatregel. Hierdoor ontstaat onvermijdelijk spanning tussen aan de ene kant scholing die vooral in het belang van het bedrijf is, scholing die in het belang is van de werknemers en de scholing die gericht is op duurzame inzet, en aan de andere kant de arbeidsmobiliteit. Wij wijzen er bovendien op dat er in de cao's al afspraken staan over persoonlijkeontwikkelingsbudgetten en andere scholingsbudgetten. En vaak is daarvoor al loonruimte ingeleverd. Kan de minister de voorgestelde verruiming uitleggen?

Voorzitter. Over de onderbouwing van de verruiming van de proeftijd naar vijf maanden is al het nodige gezegd. Wij zien dat ook absoluut niet zitten en ik ben blij dat meerdere collega's dat ook zeiden. Ik hoor graag wat de minister daarop te zeggen heeft, maar wij blijven toch in de veronderstelling dat de minister dit artikel uitsluitend opgevoerd heeft om het later als wisselgeld genereus weer weg te geven. Het dient immers geen enkel doel.

Voorzitter. Als laatste onderwerp de nieuwe premiesysteem, waarbij een hoge WWV-premie wordt geheven op flexibele contracten en een lagere WWV-premie op vaste contracten. Deze maatregel past in het streven, flexibele arbeid duurder te maken en vaste arbeid goedkoper. 50PLUS ziet deze systematiek als een eerste, beperkte, maar toch belangrijke stap. Wel vinden wij dat reguliere zorgdiensten zoals bereikbaarheids- en slaapdiensten niet geraakt mogen worden. Wij hebben ook het commentaar van Cedris gelezen. Meerdere collega's hebben daar al naar verwezen. En wij zouden graag van de minister willen horen hoe hij denkt dit probleem op te lossen.

Wat ons betreft is er nog meer nodig. Er bestaat een groter en veel breder prijsverschil tussen flexibele krachten en vaste krachten dan alleen de kosten van de WWV. Het verschil bedraagt volgens het CBS 35%; het voorgestelde verschil van 5% in de premie heft daarvan dus maar een klein stukje op. Wij hebben daarom twijfel of deze prikkel daadwerkelijk effectief zal zijn. We begrijpen dat er een algemene maatregel van bestuur komt om te verduidelijken wanneer er sprake moet zijn van een hoge of een lage WWV-premie. Graag een grondige toelichting. Hoe komt deze tot stand? Wie is of wordt daarbij betrokken en heeft de Kamer hier nog invloed op?

Voorzitter. Samenvattend en tot besluit: door de Wet arbeidsmarkt in balans wordt de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt op sommige punten verkleind, maar op andere punten weer vergroot. Per saldo pakken maatregelen niet goed uit voor werknemers, en zeker niet voor oudere werknemers. Oud zit fout bij dit kabinet. Ik heb het al eerder gezegd: dit kabinet geeft ouderen een financiële trap na.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Brenk. Daarmee zijn wij aan het einde gekomen van de eerste termijn van de kant van de Kamer. Ik wil eigenlijk voor een uur schorsen voor de dinerpauze. Daarna gaat de minister antwoorden.

Ik heb het aantal interrupties niet aan een maximum gebonden, maar er zijn ongeveer honderd vragen aan elkaar gesteld, boven op de vragen aan de minister. Zo veel vragen ... Dat gaan we straks echt op een andere manier doen. Ik geef alle ruimte voor een debat, maar honderd vragen aan elkaar stellen, dat geeft de bewindspersoon ook alle kans — dat weet u zelf ook — om er heel makkelijk mee weg te komen. Dus ik zou straks maar beperkt en gericht vragen stellen.

De vergadering wordt van 17.24 uur tot 18.25 uur geschorst.

De voorzitter:

We gaan verder met de Wet arbeidsmarkt in balans. We waren toegekomen aan de eerste termijn van de kant van de minister. Het woord is aan de minister.



Minister Koolmees:

Dank u, voorzitter. Dank voor alle gestelde vragen. Ik ga een paar blokken behandelen. Voordat begin, wil ik alvast de blokken met u doornemen. Ik begin met een algemene inleiding. Daarna komt het blok flex, met daarin onder

andere de ketenbepaling, de oproep en de payroll. Het derde blok gaat over ontslag, inclusief de cumulatie, proeftijd en transitievergoeding. Het vierde blok gaat over de premiedifferentiatie. Daarin zal ik ook het amendement van de heer Stoffer meenemen. Alle andere amendementen zitten gewoon door de tekst heen verweven in alle blokken waar ze relevant zijn.

Ik begin dus met mijn algemene inleiding, voorzitter.

De voorzitter:

Voordat u begint, wil ik toch even de Kamerleden toespreken.

Minister Koolmees:

Ja, inderdaad, voorzitter.

De voorzitter:

Want de eerste termijn is helemaal uit de hand gelopen met de interrupties. We hebben vandaag Dick Dolman herdacht. Ik heb in mijn toespraak ook iets gezegd over dat hij om 23.00 uur de vergadering afhamerde. In zijn geest wil ik vandaag handelen.

Dan geef ik nu het woord aan de minister.

Minister Koolmees:

Dank, voorzitter. Eerst wil ik de Kamer bedanken voor de snelle agendering van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, voor mij een cruciale stap op weg naar een sterke, goed functionerende arbeidsmarkt. In mijn inleiding wil ik graag stilstaan bij de vraag waarom deze stap zo belangrijk is, maar ook waarom de vervolg- en de parallelle stappen evengoed van belang zijn. Veel van de woordvoerders hebben daarnaar gevraagd. Aangezien het vandaag Nationale Gedichtendag is, wil ik ook beginnen met een gedicht:

Hand in hand, kameraden,
Geen woorden maar daden.

Ja, ja. Vooral voor de heer Gijs van Dijk en de heer Van Weyenberg wil ik erop wijzen dat op 6 februari, op 6-2 dus, de kaartverkoop start voor Feyenoord-Ajax voor de beker. Ik weet niet of er nog meer Ajacieden hier zijn. Maar ik heb een uitstekend weekend gehad!

Voorzitter. De arbeidsmarkt vraagt om ingewikkelde aanpassingen. U raadt het: geen woorden maar daden. De arbeidsmarkt staat er goed voor, de werkloosheid is laag, maar onderliggend knelt de huidige vormgeving van de arbeidsmarkt voor werkgevers én voor werknemers. Werkgevers zijn nu te vaak terughoudend om werknemers in vaste dienst te nemen door de kosten en de risico's die daaraan verbonden zijn. Ze kunnen er niet altijd op vertrouwen dat ze een werknemer kunnen ontslaan als dat nodig is, en betalen daarbij een forse vergoeding bij ontslag van een vaste werknemer. Voor werknemers zijn de kansen op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld: insiders-outsiders, zoals de heer Heerma het verwoordde. Er is een groep vaste werknemers met relatief veel bescherming en een groeiende groep flexwerknemers met onzekerheid over werk en inkomen. Denk aan de tijdelijke werknemers die bij de beëindiging van hun contract geen transitievergoeding

krijgen, of aan oproepkrachten die zich onnodig beschikbaar moeten houden voor werk.

Ik zet me in voor een arbeidsmarkt die zekerheid en kansen biedt aan iedereen. Toen het de werkgevers en de werknemers tijdens de formatie van 2017, de zomer van 2017, niet lukte om samen tot een akkoord te komen over een goed werkende arbeidsmarkt, heeft de coalitie ambitieuze afspraken gemaakt om die arbeidsmarkt te hervormen. Dat is ook mijn antwoord op de vragen van de heer Kuzu en de heer Bart van Kent als het gaat om het met de vakbonden en werkgevers om tafel gaan. Dat is natuurlijk veertien maanden lang geprobeerd in de periode voor die zomer van 2017, en de werkgevers en werknemers zijn hier gewoon niet uitgekomen en hebben eigenlijk een kans laten schieten. Dus is het aan de politiek om het op te lossen. De heer Van Kent zei: iedereen is ontevreden; zou het wel een goeie wet zijn? Die quote werd aan mij toegeschreven. Ik heb het iets poëtischer gebracht, namelijk: werkgevers zijn ontevreden omdat ze vinden dat we flex te vast maken en er te weinig gebeurt aan de vaste kant, terwijl het voor vakbonden precies andersom is. Die vinden dat er op flex te weinig gebeurt en op vast te veel. Dat is de quote die ik heb gebracht: ik vind dat het dan toch enige balans bevat, omdat zowel de werkgevers als de werknemers, aan beide kanten, ontevreden zijn over het compromis.

In december vorig jaar heb ik u een aanpak gepresenteerd langs vijf routes of sporen — ik weet niet meer wat het was — met verschillende versnellingen, oplossingen en samenwerkingsverbanden. Het kabinet heeft met urgentie gewerkt aan het uitwerken van de maatregelen om de arbeidsmarkt verder te brengen, want stilstand was en is geen optie. Er zijn daarvoor te veel urgente uitdagingen.

Vandaag spreken we over de eerste grote wetgevende stap: de Wet arbeidsmarkt in balans. Met dit wetsvoorstel worden urgente knelpunten in het arbeidsrecht met voorrang aangepakt en dat is de eerste stap naar meer balans op de arbeidsmarkt. De tweede stap is dat ik parallel werk aan maatregelen rond de verplichtingen bijvoorbeeld voor de werkgevers voor loondoorbetaling bij ziekte en bij arbeidsongeschiktheid. Voor de kerst heb ik daarover een akkoord met werkgevers en met werknemers gepresenteerd, om een einde te maken aan die langlopende discussie. We zijn nu bezig met de uitwerking daarvan. Daarmee kom ik graag terug naar uw Kamer.

De heer Kuzu vroeg in dit kader hoeveel van de 450 miljoen premiekorting bij de kleine werkgevers terecht komt als het gaat over de loondoorbetaling bij ziekte, en of de afspraken die ik heb gemaakt, goed zijn. Wat ik heel positief vind, is dat werkgevers eigenlijk in de loop van vorig jaar hebben aangegeven dat ze met de plannen uit het regeerakkoord niet uit de voeten konden en eigenlijk hebben gevraagd om een alternatief plan. Toen is mijn departement samen met het Verbond van Verzekeraars, met MKB-Nederland en met VNO-NCW in gesprek gegaan over de vraag hoe we dit probleem nou kunnen oplossen. Daar is het akkoord van voor de kerst uit voortgekomen. Het is echt een praktische aanpak voor het probleem van die doorbetaling bij ziekte, dat vooral voor kleine werkgevers echt van groot belang is. Ik ben er heel trots op dat dat gelukt is samen met die partijen. Die 450 miljoen komt neer bij meer 90% van de werkgevers die 25 mensen of minder in dienst hebben. Het

overgrote deel van de premiekorting komt inderdaad neer bij die kleinere werkgevers.

De heer Stoffer van de SGP heeft me in dit kader gevraagd waarom het zo moeilijk is om afscheid te nemen van die buitensporige — dat was zijn woord — regeling voor loonbetaling bij ziekte. De loondoorbetalingverplichting en de re-integratieverplichting die voortkomen uit de Wet verbetering poortwachter hebben geleid tot een aanzienlijk lagere instroom in de langdurige arbeidsongeschiktheidsregelingen. We hadden natuurlijk in Nederland echt een probleem met de WAO. Sinds die wet er is, zien we dat de instroom fors naar beneden is gegaan en dat heel veel bedrijven meer investeren in re-integratie en het weer naar werk helpen van zieke werknemers. Dat werkt heel erg goed. Dat betekent ook dat als die prikkels minder worden, ook de instroom in de WAO fors hoger wordt. Dat is eigenlijk ook onderdeel van de afspraken in het regeerakkoord, waar we een ongewenste wegke zagen naar een hogere instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daarom ben ik zo blij dat we een alternatief hebben kunnen vinden voor dit pakket dat recht doet aan de zorgen van de werkgevers, maar wel minder werknemers in de ziektewet of in de WIA-uitkering laat belanden.

De SGP vroeg in dit kader ook of ik iets kan doen aan de loondoorbetalingsplicht voor oudere werklozen, om daar meer kansen te creëren. Dat kan en, sterker nog, dat is al gebeurd. Werkgevers die mensen uit de WW aannemen die 56 jaar of ouder zijn, kunnen terugvallen op de zogenoemde "no-riskpolis". Daarmee lopen zij geen risico ten aanzien van de loondoorbetaling wanneer die mensen uitvallen, omdat UWV die werkgevers hiervoor compenseert. Dus juist voor dit probleem is er een werkende oplossing.

Veel van uw leden hebben gevraagd naar de zzp-kant. Dat vind ik een terechte vraag. Ook de Raad van State waarschuwt daarvoor in het nader rapport en in zijn advies. Het kabinet is hard bezig om die duidelijkheid over de aard van de arbeidsrelatie, dus de zzp-kant, te vergroten en schijnzelfstandigheid te voorkomen. Onder anderen de heer Bruins, de heer Heerma, de heer Stoffer, de heer Van Dijk en de heer Smeulders vroegen daarnaar, uit vrees dat er een waterbedeffect op zou kunnen treden. Voor de uitwerking van die maatregel over de zzp hebben we meer tijd nodig. Ik heb op 26 november een brief gestuurd naar uw Kamer over de voortgang op dat terrein. Waar we vooral tegen aanlopen, is ingewikkelde wet- en regelgeving als het gaat over betere bescherming van de onderkant van de zzp-markt.

Zoals u wellicht weet, staan in het regeerakkoord drie samenhangende pakketten aan maatregelen: betere bescherming aan de onderkant van de zzp-markt, het tegengaan van schijnzelfstandigheid en meer vrijheid voor de echte ondernemers, de echte zzp'ers, meer aan de bovenkant. Er worden nu wel al stappen gezet om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Daar zijn we al mee begonnen. Staatssecretaris Snel is begonnen met de handhaving ten aanzien van de evident kwaadwillenden. Er zijn 100 bedrijven bezocht. Daarbij komt zowel de preventieve kant als ook de coachende kant van de Belastingdienst naar voren. Ook hebben we het gezagscriterium verduidelijkt per 1 januari. Het handboek is verspreid en daarin is geprobeerd om meer guidance aan werkgevers, opdrachtgevers, te geven als het gaat over het gezagscriterium, waar

heel veel onduidelijkheid over was. We zijn ook bezig met het uitwerken van de webmodule over de vraag wie een echte zzp'er is en wie schijnzelfstandige is. De verwachting is dat die webmodule eind 2019 gereed is.

Al met al werken we hard aan de wetgeving. Mevrouw Van Brenk vroeg hiernaar. In de loop van dit jaar moet de wetgeving over de zzp inderdaad in uw Kamer liggen. Het hele pakket van zowel de Wet arbeidsmarkt in balans, als de wet over loondoorbetaling bij ziekte, als ook de zzp-maatregelen wordt in zijn geheel ingevoerd in deze kabinetsperiode. Alle genoemde maatregelen worden ingevoerd in de jaren 2020 en 2021. Dat is heel bewust gedaan, juist om te voorkomen dat er een waterbedeffect ontstaat. Het punt van de Raad van State daarover vind ik een terecht punt. Als je namelijk met één wet voorop zou lopen en pas daarna de zzp-maatregelen zou doorvoeren, zouden er inderdaad verschuivingen kunnen ontstaan. Dat vind ook ik onwenselijk en dat vindt het kabinet onwenselijk. Daarom zien we dit als een samenhangend geheel aan maatregelen om die arbeidsmarkt in balans te brengen. Deze wet heet "Wet arbeidsmarkt in balans", maar hoort wel samen gezien te worden met de zzp-maatregelen en met de maatregelen in verband met de loondoorbetaling bij ziekte. We zijn hier hard mee bezig. Ik verwacht dat het hele pakket op 1 januari 2020, 1 juli 2020 en 1 januari 2021 in gang is gezet, zodat inderdaad nog in deze kabinetsperiode het waterbedeffect beheersbaar is geworden.

De heer Van Weyenberg vroeg in dit kader naar de voortgang van de onderzoeken naar de mogelijkheden voor minimumtarieven. Hij vroeg dit naar aanleiding van een stuk in de Trouw van dit weekend, van twee economen van de ACM. Het was niet de ACM zelf die daarin een mening gaf, maar het waren twee adviseurs/economen van de ACM. Ze gaven hun mening over de ruimte voor afspraken over bodemtarieven voor zzp'ers. Ik heb het artikel met belangstelling gelezen. Er is daarna wel wat tumult ontstaan. Ik heb dat ook op Twitter gezien, met de heer Canoy, een van de auteurs. Op de website van Trouw staat een gecorrigeerd, genuanceerder verhaal naar aanleiding van dit artikel. Voor mij is het van belang hoe de ACM omgaat met minimumtarieven in cao's. Ik zal daarover in overleg treden met de ACM. Het gaat dus niet zozeer over de bredere discussie over zzp, maar het gaat met name over de vraag of je minimumtarieven kunt vaststellen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De voorzitter:

Ik zie dat u een vraag wilt stellen, meneer Van Weyenberg, maar ik wil toch dat de minister eerst zijn inleiding afrondt.

Minister Koolmees:

Ja, dat is goed, voorzitter; dat is altijd een hele stap.

Er is nog geen duidelijkheid over de ruimte die er is voor de maatregelen van het kabinet om van overheidswege minimumtarieven op te leggen voor zzp'ers. Daarover zijn we hard aan het werk, ook in overleg met juristen. En we zijn ook aan het kijken hoe dat past in Europese wet- en regelgeving. Daar zit geen politieke blokkade. Ik dacht dat de heer Gijs van Dijk dat vroeg, als een van de eerste sprekers; dat was alweer vanmorgen. Ik voel hier in de Kamer breed draagvlak voor betere bescherming van de onderkant

van de zzp-markt. Daar is steun voor bij de coalitie, maar ook bij de oppositie. Er is dus geen politieke blokkade, maar het is alleen ontzettend ingewikkeld: juridisch, uitvoeringstechnisch, qua handhaving. We zijn daar hard mee bezig. Er zit een heel team op van SZW, Financiën en EZK. Daarin werkt men samen om dit probleem op te lossen. Het is natuurlijk geen nieuw probleem; ook in de vorige periode, na de introductie van de Wet DBA, is het natuurlijk ontspoord en zijn we steeds op zoek geweest naar een oplossing voor dit ingewikkelde probleem.

Mevrouw Van Brenk heeft een vraag gesteld over de Deliveroo-uitspraak. Ik ben bezig met een brief voor de Kamer waarin ik daarop in zal gaan, en waarin ik specifiek de vragen zal beantwoorden. Korthedshalve verwijst ik hier naar die brief.

Naast de Wet arbeidsmarkt in balans, de zzp en de loondoorbetaling bij ziekte is er nog een derde stap. Vooral de heer Smeulders heeft daarnaar gewezen, maar ook de heer Heerma en mevrouw Van Brenk. We constateren allemaal dat in de komende jaren de arbeidsmarkt fundamenteel gaat veranderen, of misschien is dat al bezig. Denk aan platformisering, digitalisering en andere vormen van werk. Het kan inderdaad betekenen — daar ben ik van overtuigd — dat we op langere termijn grotere, maar ook fundamentele aanpassingen van ons stelsel van fiscaliteit, sociale zekerheid en arbeidsrecht zullen moeten doorvoeren, in aanvulling op de stappen die we nu zetten. Die aanpassingen kunnen nodig zijn om die nieuwe uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Daarvoor hebben we de commissie-Borstlap, de Commissie Regulering van werk aangesteld. Die moet in november met een advies komen juist over de samenhang tussen regulering van werk, sociale zekerheid en de fiscaliteit. In antwoord op de vraag van mevrouw Van Brenk kan ik aangeven dat de commissie ook is gevraagd om te kijken naar de werkingssfeer van de sociale zekerheid. Kan die geheel of op onderdelen contractonafhankelijk worden?

Dat sluit ook een beetje aan bij de vraag van de heer Smeulders vorige week, in een ander debat, over de universele sociale zekerheid, of het nieuw acceptabel peil van de heer Wilthagen. Dat zijn inderdaad gedachten die vaker opkomen in deze analyse. Ik wil er wel voor waarschuwen dat het hele grote consequenties voor de uitvoering heeft als je een hele fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt, sociale zekerheid en fiscaliteit doet. We hebben nu ons hele stelsel zo ingericht dat de werkgever als het ware de belasting, de loonheffing collecteert en de premies afdraagt via de loonaangifteketen. Als je dat breder wil doen naar alle werkenden, dus ook zzp'ers, dan vergt dat nogal wat van de Belastingdienst en van het UWV. Daar zitten dus echt wel ingewikkelde uitdagingen voor de komende jaren. Toch ga ik niet wachten op dat advies, omdat ik vind dat de problemen die er nu liggen — loondoorbetaling, zzp en ook het grote verschil tussen vast en flex — echt urgent zijn. Die moeten we nu aanpakken. Daarom ben ik ook zo hard aan het werk om dit uit te werken en via wetgeving aan uw Kamer voor te leggen.

Dan over deze wet. Even in vogelvlucht langs het doel van de wet. De maatregelen in de WAB hebben samen als doel om de balans tussen vaste en flexibele contracten te verbeteren. Ik vind daarom de titel gepast. Ik ontraad daarmee het amendement op stuk nr. 41 van de heer Kuzu. De

arbeidsmarkt is uit balans op dit moment en we moeten hem in balans brengen met een samenhangend pakket aan maatregelen. Ik vond uw amendement wel creatief, maar toch moet ik het helaas ontraden.

Het gebruik van flexibele contracten blijft mogelijk als het werk daarom vraagt en als het aansluit bij de behoeften van de werkgevers en de werknemers, want arbeidsmarktflexibiliteit is van belang. Dat zeg ik ook richting de heer Wiersma. Hij heeft daar expliciet naar gevraagd. Dat ben ik met hem eens: er is behoefte aan flexibele arbeid, ook op de Nederlandse arbeidsmarkt. Om ruimte te bieden waar het noodzakelijk is, om knelpunten op te lossen, wordt in dit wetsvoorstel bijvoorbeeld de ketenbepaling verruimd. Daar ga ik zo meteen uitgebreider op in. Maar de keuze voor een flexibel contract moet niet hoofdzakelijk worden gedreven door kostenvoordelen. Daar doen we natuurlijk wel iets aan met dit wetsvoorstel, door de verschillen in kosten tussen contractvormen te verkleinen en ook het vaste contract aantrekkelijker te maken. Daarom zitten er voorstellen in de wet zoals de introductie van de cumulatiegroond. Het aangaan van een vast contract wordt aantrekkelijker door een lagere WW-premie. En de opbouw van de transitievergoeding wordt meer in balans door vanaf dag één op te bouwen, maar wel gelijkmatig over de hele periode te blijven opbouwen. Ik kom daar straks uitgebreider op terug bij concrete vragen, maar dit even in vogelvlucht.

Om negatieve effecten van flexibele contracten voor werkenden te beperken, neem ik maatregelen om kwetsbare groepen flexwerkers beter te beschermen. Oproepkrachten worden beter beschermd en payrollkrachten krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de reguliere werknemers. Door dit geheel aan maatregelen, aan de vaste kant én aan de flexibele kant, wordt de balans beter en zal de keuze voor een contractvorm minder afhangen van een verschil in kosten en risico's, en meer aansluiten bij de aard van de werkzaamheden. Dat is een antwoord op de vraag van de heer Van Kent waarom dit wetsvoorstel niet alleen over de flexibele kant gaat. Het gaat juist om een gelijktijdige beweging van vast en flex.

Dat zeg ik niet alleen. Dat zeggen ook grote denktankinstaties als het CPB, het Internationaal Monetair Fonds, de OESO en de Europese Commissie. Die wijzen allemaal op het grote verschil tussen vaste en flexibele contracten in Nederland en wijzen erop dat het in Nederland echt een aandachtspunt is om die verschillen te verkleinen en de contractvormen dichter bij elkaar te brengen. Het ligt dus in een gelijktijdige beweging. Ten eerste moeten negatieve effecten van specifieke vormen van flexibele arbeid worden beperkt of beprijsd. Ten tweede moet het voor werkgevers aantrekkelijker en minder risicovol worden om hun personeel een vast contract aan te bieden. Het is ook noodzakelijk om beide bewegingen tegelijk te zetten. Met alleen aan één kant sleutelen gaan we die balans niet herstellen.

De heer Smeulders en mevrouw Van Brenk vragen mij om een arbeidsmarktanalyse van de effecten van het wetsvoorstel en of de voorstellen wel daadwerkelijk tot meer vaste contracten gaan leiden. Ook de VVD en de PVV vroegen naar de verwachte effecten van de WAB. Grof gezegd, de maatregelen in de WAB verkleinen dus gezamenlijk de verschillen in kosten en risico's tussen de vaste en flexibele contracten, waardoor het relatief aantrekkelijker wordt om een vast contract aan te gaan ten opzichte van de huidige

situatie. Het regeerakkoord is door het CPB doorgerekend. Daarbij is ook gekeken naar de arbeidsmarkteffecten van de maatregelen — globaal. Het CPB geeft aan dat verschillen tussen vast en flex kleiner worden door die maatregelen in het regeerakkoord, bijvoorbeeld de transitievergoedingsmaatregel maar ook de premiedifferentiatie in de WW. Dan hebben we het over grofweg 7,5% kostenverschillen die kleiner worden ten opzichte van de huidige situatie: 5% door de premiedifferentiatie en 2,5% door de transitievergoeding. Daarmee worden de verschillen gewoon verkleind.

Even denken ... Het CPB biedt voor zijn arbeidsmarktanalyses van het effect op vast versus flex alleen een kwalitatieve duiding; je kan er geen cijfer aan hangen. Het is een kwalitatieve duiding, die ook naar voren komt in de publicatie Kansrijk arbeidsmarktbeleid. Er zijn verschillende maatregelen gescoord op dit soort effecten. Het is niet mogelijk om een kwantitatief effect te geven, omdat het niet alleen te maken heeft met kosten maar ook met normen, met hoe de arbeidsmarkt werkt. Die kwantitatieve analyse is niet beschikbaar, maar met de publicatie Kansrijk arbeidsmarktbeleid heb je wel een kwalitatieve inschatting dat de verschillen inderdaad kleiner worden en dat daarmee de vaste baan dichterbij komt. Een extra analyse voegt dus weinig toe, er zou ook weinig nieuws uit naar voren komen. Bovendien zou die tot vertraging leiden, die onwenselijk is, gezien de urgentie om de knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen.

De laatste vraag in mijn inleiding. Mevrouw Van Brenk vroeg waarom het kabinet niet wacht op de evaluatie van de Wet werk en zekerheid. Uit signalen uit de samenleving bleek dat het met de WWZ ingevoerde systeem er nog niet voldoende in slaagt om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die past bij hun behoefte en bij de aard van het werk. Daarom hebben we, vooruitlopend op de evaluatie — de evaluatie in 2020 gaat natuurlijk gewoon door; we hebben recent nog een monitor naar uw Kamer gestuurd met de stappen die gezet zijn — toch besloten om nu al maatregelen te nemen om de verschillen tussen vast en flex te verkleinen om zo de ervaren knelpunten op de arbeidsmarkt te verlichten. Daarmee kunnen we immers niet wachten.

Dit was mij algemene inleiding in vogelvlucht, voorzitter.

De voorzitter:

Een korte vraag. De heer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

De minister geeft aan dat hij in overleg gaat met de Autoriteit Consument & Markt over de zelfstandigen en dat interview. Hij had het expliciet over de vraag in hoeverre je in een cao iets mag met de tarieven, maar mijn vraag ging juist over het meer mogelijk maken van wat meer tegenmacht van groepen zelfstandigen die zichzelf organiseren. Ik wil hem vragen om ook dat punt mee te nemen en bijvoorbeeld — dat is een actueel voorbeeld — te kijken naar het volgende. Tot 2004 hadden de zelfstandig fotografen, zo begrijp ik, een soort tarievenlijst. Die is door de toenmalige mededingingsautoriteit verboden. Maar bij een klein aantal vragers die een machtspositie hebben ten opzichte van zo'n groep zelfstandigen, zouden dat soort dingen toch een manier kunnen zijn om het evenwicht in een onderlinge

onderhandelingsrelatie te herstellen? Wil de minister dit soort dingen meenemen? We moeten echt iets doen aan de onderhandelingsmacht van de zelfstandigen.

Minister Koolmees:

Ik neem deze vraag mee in een gesprek met de ACM. Er valt heel veel over te zeggen, maar dat ga ik vanavond niet doen, want daar het niet over. Maar ik neem het mee in een gesprek met de ACM. Het is een terecht punt, net als het FNV KIEM-arrest; ook een discussie bij het Europees Hof. Ik neem het mee.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

De minister zei net: de evaluatie komt nog, maar we gaan nu wel stappen maken. Net is volgens mij door de heer Smeulders aangegeven dat bij de rondetafel met rechters en juristen er echt is gezegd: 90% van alle ontslagzaken zien wij niet, want dat regelen we in een vaststellingsovereenkomst. Nu lijkt het alsof we juist een slag de andere kant opgaan. Als de minister dingen heeft nagevraagd en met mensen heeft gesproken, zijn dit dan de signalen die bij het ministerie zijn binnengekomen? Neemt hij deze zaken voor lief?

Minister Koolmees:

Sorry, de laatste vraag begrijp ik niet. Wat bedoelt mevrouw Van Brenk met "voor lief"?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Accepteert de minister dat straks weer meer zaken naar de rechter gaan en dat alles wat vroeger onderling geregeld werd, weer gejuridiseerd wordt?

Minister Koolmees:

Sorry, ik moet een uitgebreid antwoord geven. We constateerden bij de introductie van de Wet werk en zekerheid dat er knelpunten waren bij de rechters. Bij sommige kantonrechters was er sprake van dat een bepaald percentage van de zaken — het gaat om tientallen procenten — niet werd ontbonden, omdat er niet werd voldaan aan de redelijke ontslaggronden uit de Wet werk en zekerheid. Dat leidde inderdaad tot een nieuwe praktijk van de vaststellingsovereenkomst, maar ook tot een hoger percentage zaken die niet werden ontbonden, waarin werkgevers en werknemers dus met elkaar door moesten, terwijl er wel sprake was van slecht functioneren, of misschien ook wel verstoorde arbeidsverhoudingen.

Daar zijn uitspraken over gedaan tijdens de hoorzitting die u als Kamer heeft gehouden met de experts, en ook de Raad van State en de Raad voor de rechtspraak hebben er uitspraken over gedaan. Zij zeggen allemaal in de kern: de cumulatiegroond die wordt toegevoegd, is een verstandige maatregel om iets meer ruimte te geven aan de rechter om te ontbinden. Dat zorgt inderdaad wel weer voor een nieuwe situatie en daarmee voor nieuwe jurisprudentie. Daar moet ik mevrouw Van Brenk gelijk in geven. Die jurisprudentie moet uitkristalliseren in een nieuwe praktijk, waarop ook weer vaststellingsovereenkomsten kunnen worden gebaseerd, waardoor er schikkingen buiten de rechtszaal kunnen plaatsvinden.

Maar je ziet wel dat experts over een brede lijn positief zijn over de toevoeging van de cumulatiegroond. Je ziet dat aan alle positieve opmerkingen daarover, los van de opmerkingen over de hoogte van de vergoeding en de juridische technicalities over de vraag onder welke grond het zou moeten, waar ook de Raad van State heeft opmerkingen over gemaakt. Er is behoefte aan die cumulatiegroond, omdat daar nu in de praktijk geen oplossing voor is. Het is nu echt te stringent. Maar u heeft wel gelijk dat het een nieuwe situatie is, dus na de invoering zal dat zich even moeten uitkristalliseren in nieuwe jurisprudentie. Daarom hecht ik ook aan die vaste percentages. Ik kom daar zo meteen ook bij de cumulatiebepaling op. Ik hecht eraan om dat voorstelbaar te maken, ook voor de praktijk buiten de rechtszaal.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Een laatste puntje. De minister zegt dat mensen positief zijn over die cumulatie, maar zij waren niet positief over de begrenzing die de minister aangeeft. Zij zeiden: geef nu de vrijheid aan ons, zodat we ook redelijkheid en billijkheid kunnen laten meewegen. De suggestie die het vaste percentage oproept, is dat er geen vertrouwen in is dat de rechtspraak dit juist weegt.

Minister Koolmees:

Ik heb verschillende opmerkingen en kritiek van de experts gekregen. Er zijn mensen die inderdaad hebben gezegd: doe er geen cap op; dat geeft mij meer bewegingsvrijheid als kantonrechter. Er zijn ook juristen die hebben gezegd: waarom is een extra vergoeding eigenlijk noodzakelijk; het is toch een redelijke grond? De heer Stoffer heeft daarnaar gevraagd. Ik kom daar zo meteen op terug bij de behandeling van het ontslagdeel.

De voorzitter:

Gaat uw verder.

Minister Koolmees:

Maar ik begin eerst met het blokje over flexibele arbeid. Zoals ik in de inleiding heb aangegeven, wil het kabinet met dit voorstel voorkomen dat de keuze voor een flexibel contract bepaald wordt door verschillen in kosten en in risico's tussen de contracten. We hebben daarom voorstellen gedaan om de negatieve effecten van flexibele contracten te beperken en te beprijzen, zodat flexibel werk ook gebruikt wordt als de aard van het werk daarom vraagt en niet hoofdzakelijk omdat het een kostenvoordeel oplevert.

De heer Van Kent signaleerde nog het verband tussen flex en lage lonen. Zijn punt ging met name over de arbeidsinkomenquote en de flexibilisering. Ik snap dat, gegeven alle publicaties van het afgelopen jaar van DNB en de economische bureaus van banken, maar het is niet zo eenduidig. Dat blijkt ook uit de laatste onderzoeken. Enerzijds wordt in de internationale literatuur de afnemende onderhandelingsmacht van arbeid als verklaring aangedragen voor de daling van de arbeidsinkomenquote. Er wordt vaak gezegd dat dat te maken kan hebben met flexibilisering. Ook DNB heeft dat een jaar of twee geleden gezegd. Tegelijkertijd zijn er argumenten die de andere kant op wijzen, want de laatste cijfers over de arbeidsinkomenquote, uit de MEV van het CPB voor 2019, laten eigenlijk zien dat de arbeids-

inkomenquote weer terug is, en eigenlijk nauwelijks gedaald is. Zij hebben ook een studie gedaan naar lonen, waarin zij vooral wijzen naar de productiviteit, die achterblijft, wat een verklaring kan zijn voor de achterblijvende lonen. Het is dus niet eenduidig. Het blijft ook een zoektocht. Intuïtief denk ik dat er een punt in zal zitten, maar er is nog geen hard evidence.

Los van deze discussie staat voor het kabinet voorop dat er nieuwe balans moet worden gevonden op de arbeidsmarkt en dat de negatieve effecten van flexibele contracten moeten worden aangepast. Ze moeten wel mogelijk blijven. In de ogen van de regering zijn ze noodzakelijk om ervoor te zorgen dat werkgevers kunnen reageren op die veranderende omstandigheden.

Voorzitter. Ik ga eerst in op de ketenbepaling. Dit wetsvoorstel bevat drie wijzigingen ten aanzien van de ketenbepaling. In de eerste plaats gaat de periode waarin na opeenvolgende tijdelijke contracten wordt overgegaan op een contract voor onbepaalde tijd van twee jaar naar drie jaar. Daarnaast wordt bij terugkerend tijdelijk werk van maximaal negen maanden per jaar de periode tussen de ketens kleiner: van zes naar drie maanden. Tot slot worden tijdelijke invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs uitgezonderd van de ketenbepaling als zij een zieke leerkracht vervangen. Uiteraard is het niet de bedoeling dat deze maatregelen leiden tot een nieuwe carrousel van tijdelijke contracten, waar werknemers in kunnen blijven hangen. Maar om dat risico te verkleinen neemt het kabinet tegelijkertijd maatregelen om juist de vaste contracten aantrekkelijker te maken. Daarmee is het dus weer in balans en moet je de schaarbeweging ook zien. Door de premiedifferentiatie in de WW en door de introductie van een transitievergoeding vanaf dag één is de verwachting dat het dunderd wordt en dus dat werkgevers mensen niet onnodig lang in een tijdelijk contract houden. Dat is minder aantrekkelijk omdat die kosten hoger worden.

De heer ... niet Van Kent, maar de heer Van Dijk van de PvdA ... De heer Van Kent staat klaar bij de interruptiemicrofoon.

De voorzitter:

Ook hier geldt, meneer Van Kent, dat de minister even dit onderwerp afrondt. Dan krijgt u als eerste de gelegenheid om te interrumperen.

Minister Koolmees:

De heer Van Dijk vroeg wat de werkgever en de werknemer hebben aan het verlengen van de maximumtermijn van de ketenbepaling. Ook de heer Van Kent vroeg aanvullend hoe het verlengen van de ketenbepaling leidt tot minder onzekere contracten. Ook de heer Kuzu heeft mij gevraagd waarom ik deze maatregel voorstel. De keuze voor het verlengen van de termijn van twee naar drie jaar is het resultaat van een totaalpakket: het zoeken naar balans tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Ten aanzien van de ketenbepaling worden knelpunten aangepakt om het voor werkgevers mogelijk te maken gedurende langere tijd tijdelijke contracten aan te bieden als de aard van het werk dat vereist. Bijvoorbeeld door fluctuaties in de productie kan het noodzakelijk zijn om gedurende een langere periode flexibiliteit te behouden. Daarnaast kan het verlengen van

de maximale periode ertoe leiden dat de werkgever kiest voor het langer tijdelijk in dienst houden van de werknemer in plaats van de arbeidsrelatie niet voort te zetten. Dat hebben we de afgelopen jaren veelvuldig gezien. Dat heeft ook te maken — ik dacht dat de heer Heerma dat eerder in een ander debat opmerkte — met de samenloop van verschillende maatregelen.

In de huidige wetgeving werkt het zo dat je na twee jaar een vast contract moet aanbieden en gaat tegelijkertijd na twee jaar de transitievergoeding in. Eigenlijk zijn dat twee redenen voor een werkgever om te zeggen: ik leg het snijpunt bij die twee jaar. In het wetsvoorstel hebben we dat snijpunt op verschillende punten uit elkaar getrokken. Tegelijkertijd hebben we de verschillen tussen vast en flexibel kleiner gemaakt. Daarom ziet u een balans tussen al die maatregelen - er zitten zestien maatregelen in het pakket — om te voorkomen dat als het ware natuurlijke momenten worden die in de businessclub bij de mkb-ondernemers worden gewisseld, zo van: je moet mensen gewoon na twee jaar ontslaan, want anders heb je de transitievergoeding en een vast contract, met alle risico's van dien; je neemt gewoon iemand anders aan. Afzonderlijk gezien kan je een hele discussie voeren over de vraag of dit de maatregel is die het grootste effect gaat hebben op het aantal vaste banen. Nee, daar ben ik niet van overtuigd, maar je moet het wel in een totaalpakket zien waarin je de harde grenzen weghaalt. Dat doen we in de hoop en de verwachting — ik ben econoom; ik denk altijd in prikkels en kosten — dat het logisch is dat daardoor eerder vaste contracten worden aangeboden.

Richting de heer Van Kent, die daar specifiek naar had gevraagd, geef ik voor deze maatregel aan dat de doorstroming naar vast werk niet het voornaamste deel is. Het past in een totaalpakket aan maatregelen die die harde grenzen zachter maken. In dat kader past ook de verlenging van de maximumperiode van de ketenbepaling in het wetsvoorstel. Daarom ontraad ik ook het amendement op stuk nr. 12 van de heer Van Kent van de SP. Er is namelijk juist een delicaat evenwicht tussen al die verschillende maatregelen.

Mevrouw Van Brenk vroeg me na te denken over alternatieven voor het verlengen van de ketenbepaling, bijvoorbeeld als er geen oplossing is bij een vacature voor structureel werk in het kader van de ondernemingsraad een positie geven. Eerlijk gezegd zie ik niet zo goed hoe dat in de praktijk zou moeten werken. Vaak is juist de onzekerheid die een werkgever of ondernemer heeft, dat hij niet zeker weet of hij over twee jaar nog dat werk heeft, de reden waarom hij gebruikmaakt van een flexibel contract.

Iets anders is wat er nu gebeurt: na twee jaar eindigt het contract en dan nemen we iemand opnieuw aan, want die heeft geen transitievergoeding en die kan weer opnieuw beginnen met de ketenbepaling. Dat willen we voorkomen. Daarom hebben we deze wetsvoorstellen. Maar wat structureel werk is, is in de kern heel moeilijk te duiden.

Ook acht ik het niet goed verdedigbaar om de maatregel slechts te laten gelden voor bepaalde functies of sectoren, zoals is gesuggereerd, aangezien de signalen over het ervaren van knelpunten niet beperkt zijn tot een bepaalde sector dan wel tot bepaalde functies.

De heer Van Dijk van de PvdA vroeg naar de mogelijkheid om de tussenpoos tussen tijdelijke contracten te verkorten. Hij stelde de specifieke vraag of de minister hiertoe zonder het advies van de Stichting van de Arbeid kan besluiten. Het antwoord is nee, en ik hoop dat hij hierdoor is gerustgesteld. Even over de praktijk, zoals die moet gaan gelden. Als het in een bepaalde sector niet mogelijk is om tot cao-afspraken te komen over de tussenpoos in de keten, is het mogelijk dat de cao-partijen zich tot de Stichting van de Arbeid wenden. De partijen, werkgevers, werknemers en de stichting, zullen dan tot overeenstemming moeten komen om als stichting bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verzoek in te kunnen dienen. Dus inderdaad, als daar geen overeenstemming is, zal de stichting ook geen verzoek aan de minister indienen. Daarmee is ook uw angst weggenomen.

Als de stichting dat vraagt, kan de minister besluiten om dat te doen, maar dat hoeft niet. De minister heeft dan wel degelijk een afwegingspunt. Het is een kan-bepaling in de wet. De voorwaarde is wel dat werkgevers en werknemers het daarover eens zijn, anders komt dat niet op het bureau van de minister.

In dit kader vroeg de heer Van Dijk ook naar de uitzondering voor leraren in het basisonderwijs. Waarom nu voor deze sector? In de nota naar aanleiding van het verslag zijn daarover heel veel vragen gesteld en daar heb ik uitgebreid antwoord op gegeven. De redenering van de heer Van Dijk was: werkgevers en werknemers hebben toch al afspraken, waarom zou je dat wettelijk vastleggen?

In de nota heb ik betoogd wat het verschil is tussen het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Dat is erin gelegen dat het krijgen van onderwijs, zeker het basisonderwijs, een bijzondere vorm van overheidsbemoeienis is. Er zijn veelvuldig debatten over geweest in de vorige periode. Het is ook op verzoek van de sociale partners, de werknemers- en werkgeversorganisaties, betrokken bij de cao voor het primair onderwijs. Zij hebben mij verzocht voorafgaand aan de inwerkingtreding van het wetsvoorstel de ketenbepaling voor invalkrachten "wegens ziekte" buiten toepassing te verklaren. De heer Van Weyenberg heeft gelijk dat het niet generiek is, maar beperkt is tot ziekte, dus echt beperkt tot de vervangingspool voor leraren die ziek zijn. Aan dat verzoek van de sociale partners heb ik gehoor gegeven in de wet.

Uit de evaluatie van de cao-afspraken voor het primair onderwijs blijkt overigens ook dat dit een probleem is. Dat is een extra reden om dit te doen. Uit diezelfde evaluatie is gebleken dat men de ontstane problemen niet heeft weten op te lossen door andere soorten van vervanging, zoals vervangingspools. In de praktijk is het erg lastig om te sturen op het regelen van vervanging en leidt dat tot problemen. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat kortdurende vervanging door veel invalkrachten niet aantrekkelijk wordt gevonden, omdat zij dan snel aan het maximum van het aantal ketens zitten en niet meer bij hun favoriete school kunnen werken. Dat is ook een belemmering daarvoor. Daarom hebben we deze bepaling in de wet opgenomen.

De uitzondering voorziet in een duidelijke behoefte. Het is onwenselijk om de huidige uitzondering in de toekomst nog langer afhankelijk te houden van cao-onderhandelingen. Dat is in de afgelopen jaren ook een paar keer verkeerd

gegaan en dat heeft tot veel tumult geleid in de Kamer. Daarom ontraad ik het amendement op stuk nr. 24 van de heer Gijs van Dijk. Nogmaals, het is alleen maar beperkt tot zieke leerkrachten. Daarom wil ik ook niet het angstbeeld creëren dat leerkrachten nu vogelvrij zijn. Dat zou echt ten onrechte zijn.

De voorzitter:
Dat was het punt ...

Minister Koolmees:
Ketenbepaling.

De voorzitter:
Dan ga ik naar de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):
De discussie over de AIQ en de invloed van flex daarop voeren we graag een andere keer.

Minister Koolmees:
Dat doen we een keer in de kroeg.

De heer Van Kent (SP):
Ik ben het zeker niet eens met uw analyse, maar mijn vraag gaat over die ketenbepaling. Eigenlijk hoor ik de minister zeggen dat dit werkgevers faciliteert die mensen met een flexcontract voor langere tijd willen hebben, oftewel dat dit een toename van flex tot gevolg gaat hebben. U legt volgens mij precies de vinger op de zere plek, want met de Wet werk en zekerheid was het inderdaad zo dat het gunstig was om iemand na twee jaar te ontslaan. Dat gaan we nu veranderen: ontslagvergoeding vanaf dag één en een hogere WW-premie. Laten we er dan ook vertrouwen in hebben dat dit gaat werken en dat het pijnpunt dat de Wet werk en zekerheid opleverde, wordt opgelost. Dan is dat derde jaar toch helemaal niet nodig?

Minister Koolmees:
Wat ik heb geprobeerd te betogen is het volgende. We kunnen heel erg de focus leggen op de individuele maatregel. In de balans der zaken, in de balans van de zestien maatregelen die onderdeel zijn van de WAB, is er juist voor gekozen om sommige dingen strikter te maken — zoals inderdaad een transitievergoeding vanaf dag één en zoals de premiedifferentiatie, waardoor flexcontracten duurder worden — en sommige dingen juist flexibeler te maken om meer mogelijkheden te geven om aan te sluiten bij de aard van de bedrijfsvoering. Dat is een bewuste balanskeuze geweest. We kunnen een groot debat voeren over een losse maatregel, maar dan zal ik elke keer weer betogen dat dit past in een breder geheel, in een breder pakket. Als ik aan één knopje daarin ga draaien, dan gaat het bouwwerk weer bewegen, ook politiek; dat zeg ik er ook bij. Daarom verwijs ik toch naar mijn vorige antwoord in mijn blokje over de ketenbepaling.

De heer **Van Kent** (SP):

De zinsnede "ook politiek" is natuurlijk interessant, want de heer Van Weyenberg zei: het stond niet in ons programma. Ik ben ook wel benieuwd wie deze maatregel dan heeft bedacht. Maar ik heb een vervolgvraag. Ik benadruk juist die samenhang in die balans. Want de maatregel van het derde jaar heeft alles te maken met het kostenvoordeel dat in de Wet werk en zekerheid niet geregeld was. "Kostenna-deel" moet ik zeggen ...

Minister **Koolmees**:

Ja, dat is correct.

De heer **Van Kent** (SP):

... als je dat beziet in het licht van de verhoging van de WW-premie en de ontslagvergoeding vanaf dag één. Dus juist deze maatregelen hangen met elkaar samen in de nieuwe wet. Als je die in samenhang ziet en je vertrouwen hebt in de werking van twee belangrijke onderdelen van de wet, dan zou dat derde onderdeel niet nodig moeten zijn.

Minister **Koolmees**:

Ik constateer ook dat de afgelopen jaren juist op dit punt heel veel irritatie is ontstaan. Het is de gewoonte geworden om maximaal twee tijdelijke contracten aan te bieden en daarna te ontslaan, want anders zit je eraan vast. Ik ga geen grotere verschillen maken, want die zijn er niet. Ik begrijp de argumentatie van de heer Van Kent. Als je het helemaal los zou trekken, zou je misschien nog een end komen, maar dat kan niet omdat het een pakket aan maatregelen is die met elkaar samenhangen. Ook politiek, zeg ik daarbij. Juist de reactie in de afgelopen jaren — deze maatregel werkt niet en leidt er alleen maar toe dat mensen eerder ontslagen worden — is een van de redenen waarom dit in het regeerakkoord stond en nu ook in dit wetsvoorstel is opgenomen.

De heer **Van Kent** (SP):

Precies die samenhang benadruk ik.

Minister **Koolmees**:

Ik ook.

De heer **Van Kent** (SP):

Juist als je dit in samenhang ziet, is dat derde jaar niet nodig. Als je dat derde jaar wel mogelijk maakt, gaat dat de nieuwe standaard worden. Nu is het een jaar en elf maanden, maar de werkgevers die wel dat extra geld ervoor over hebben, gaan straks een contract voor twee jaar en elf maanden geven. Dus wat die maatregelen betreft spreekt de minister zichzelf in de wet tegen en ziet hij die samenhang juist niet.

Minister **Koolmees**:

Laten we er een heel andere maatregel bij pakken, namelijk de cumulatiegrond in het ontslagrecht. Die heeft natuurlijk ook alles met dit onderwerp te maken. De analyse is dat werkgevers eerder vaste contracten gaan aanbieden als wij in de ontslagwetgeving de risico's voor werkgevers verklei-

nen in combinatie met kleinere kostenverschillen tussen vast en flex door de premiedifferentiatie en de transitievergoeding. Hopelijk gaan werkgevers nu dus al na één jaar een vast contract aanbieden. Dat wil ik zeggen. Maar dat zullen niet alle werkgevers zijn, want sommige werkgevers, zoals startende ondernemingen, zullen niet zeker weten of ze de eerste twee of drie jaar overleven. Ik geloof dat de heer Gijs van Dijk dat zei tijdens zijn interruptie. Die werkgevers zullen toch iets meer flexibiliteit willen houden en die flexcontracten willen hebben. Ik wil dat alleen maar als voorbeeld geven waaruit blijkt dat al deze maatregelen met elkaar samenhangen. Daarom heet de wet niet alleen maar de Wet arbeidsmarkt in balans, maar is er ook een balans in de wet zelf.

De **voorzitter**:

Echt afrondend, meneer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Dit is er echt met de oren bij ... Ik zie die samenhang absoluut niet. Plus: een werkgever die onzeker is, kan op basis van bedrijfseconomische omstandigheden gewoon ontslag aanvragen. Daar is die cumulatiegrond dus niet voor nodig. Dus dat argument zie ik ook niet. Juist die samenhang, kostenvoordeel versus de tweejaartermijn — dat dit met de Wet werk zekerheid mis zou gaan was precies onze analyse — wordt nu opgelost. Dus ik zie nog steeds echt niet waarom dat derde jaar onzekerheid voor al die werknemers nodig is.

Minister **Koolmees**:

Ik heb de heer Van Kent ook horen zeggen: ik begrijp niet waarom de maatregelen aan de vaste kant in dit wetsvoorstel nodig zijn; dat zie ik ook niet. Daar heb ik een ander oordeel over. Ik zie echt wel dat als we de balans willen herstellen, we het dan ook voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken om mensen weer in vaste dienst te nemen. Daarom zitten de cumulatiegrondmaatregel en de transitievergoedingsmaatregel ook in dit wetsvoorstel. Dat is een verschil van inzicht. Ik denk dat je een gelijktijdige beweging nodig hebt. Meneer Van Kent zegt dat je alleen aan de flexibele kant iets hoeft te doen. Daar ben ik het niet mee eens, en het kabinet heeft ook een andere afweging gemaakt.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ja, ik denk nog even na over die samenhang. Misschien is het wel mooi om een vergelijking te maken met de samenhang van Ajax afgelopen zondag bij Feyenoord.

Minister **Koolmees**:

Het gebrek aan samenhang, bedoelt u?

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Het gebrek aan samenhang, inderdaad! Maar dat komt goed.

Maar los daarvan wil ik even ingaan op dat onderwijs. Ik heb vanuit de werknemerskant begrepen dat er helemaal geen behoefte aan is om bij ziekte eindeloze korte invalbaan-

tjes toe te staan. Daar is gepleit voor drie jaar. Dat is ook bij cao geregeld. Ik begrijp dat de werkgevers inmiddels van standpunt zijn veranderd, maar ik wil dat wel even rechtzetten. Het is dus niet voor niets dat ik met deze zorgen bij de minister kom.

Minister Koolmees:

Eerlijk gezegd is mij dat niet bekend. Mij is bekend dat de sociale partners, dus werkgevers én bonden, die betrokken zijn bij het primair onderwijs, dit verzoek hebben gedaan, specifiek voor ziekte. Maar het kwam natuurlijk ook uit de evaluatie van de cao primair onderwijs, die vorig jaar is uitgevoerd. Dat zeg ik uit m'n hoofd, dus ik kijk even naar m'n ondersteuning. O, zij weten het ook niet. Maar deze signalen ken ik dus niet.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Het is toch wel even van belang — wellicht kan het in tweede termijn — om precies te checken of dit nou een sectorbreed signaal is, of dat dit puur vanuit de werkgevers komt. Dat vind ik wel van belang, want er zijn ook verschillende belangen als je kijkt naar het afgelopen cao-traject.

Minister Koolmees:

Ik weet nog wel het volgende. Ik heb in dat kader namelijk zelf nog iets getekend. Collega Slob heeft op een gegeven moment cao-onderhandelingen gevoerd, juist op dit punt. Toen is door de sociale partners het verzoek gedaan of ik, in aanloop naar deze wet, alvast een regeling wilde tekenen om dit mogelijk te maken. Dat is nog geen halfjaar geleden. Dus toen was het in ieder geval nog een verzoek van de sociale partners gezamenlijk. Maar toen wisten ze ook al dat deze wet eraan kwam, dus dat was vooruitlopend op deze wet. Dus het zou mij echt verbazen, omdat ik die regeling nog geen halfjaar geleden zelf heb getekend op verzoek van de cao-partijen.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Maar om het even helder te krijgen: dat is een ministeriële regeling die uitgaat van drie jaar?

Minister Koolmees:

Dat klopt, maar daarbij is in de brief ook aangegeven dat, vooruitlopend op de Wet arbeidsmarkt in balans waarin dit structureel geregeld zou worden, de partijen vroegen om dit nu alvast, vóór de inwerkingtreding, in een tijdelijke regeling te regelen, ook structureel.

De voorzitter:

Een korte vraag, mevrouw Van Brenk?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ja, korte vraag. Ik had gevraagd of de minister kon reageren op de vraag waarom het niet mogelijk zou kunnen zijn om na een jaarcontract al een vast dienstverband te krijgen. De minister maakt namelijk het ontslag makkelijker. Waarom zouden we dan zo veel ketens nodig hebben?

Minister Koolmees:

Dat heb ik net uitgebreid betoogd. Ik heb dat ook net in het interruptiedebat met de heer Van Kent uitgebreid uitgelegd. Dit is een onderdeel van een totaalpakket aan maatregelen, waar we juist in deze periode, met de Wet werk en zekerheid ...

De voorzitter:

Goed, dan hoeft u dat niet te herhalen. Toch, mevrouw Van Brenk?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik blijf dan toch ... Nou ja, ik wil gewoon gezegd hebben dat ik vind dat dit dus geen goede balans is.

De voorzitter:

Dat is duidelijk!

Minister Koolmees:

Daar ben ik het niet mee eens.

Voorzitter. Dan het tweede onderwerp onder het kopje flex: de positie van oproepkrachten verbeteren. Het kabinet vindt het onwenselijk dat van oproepkrachten verwacht wordt dat zij zich permanent beschikbaar houden, terwijl zij geen zekerheid hebben over hun inkomen. Daarom willen we de positie van deze oproepkrachten verbeteren.

Allereerst willen we voorkomen dat oproepkrachten zich onnodig beschikbaar moeten houden voor werk. Daarnaast wil het kabinet dat zij gecompenseerd worden als zij zich toch onnodig beschikbaar hebben gehouden voor werk — omdat de werkgever heeft afgebeld, zullen we maar zeggen. Daarom stelt het kabinet als maatregel voor dat ze niet verplicht kunnen worden te komen werken als ze binnen vier dagen worden opgeroepen. Dat is één beschermingskant. Hierdoor is het voor de oproepkracht ook mogelijk om ander werk te aanvaarden: hij weet namelijk dat als hij niet binnen vier dagen wordt opgeroepen, hij dan elders aan de slag kan om geld te verdienen. Bij cao kan wel een kortere oproeptermijn worden afgesproken. Daarvan kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt als de aard van het werk, zoals seizoenswerk in de landbouw, daarom vraagt.

Verder wordt een oproepkracht gecompenseerd als een werkgever binnen die termijn alsnog afzegt. De oproepkracht houdt dan recht op het loon over de tijdstippen waarvoor hij was opgeroepen. Onnodige verplichte beschikbaarheid van oproepkrachten wordt hiermee voorkomen en de inkomensonzekerheid van oproepkrachten wordt beperkt.

In de tweede plaats wordt in het wetsvoorstel voorgesteld dat een werkgever na twaalf maanden een oproepkracht een aanbod moet doen voor een vaste arbeidsomvang, namelijk de omvang die hij heeft gewerkt in de afgelopen twaalf maanden. Als bijvoorbeeld een oproepkracht in de zorg gemiddeld zestien uur in de week heeft gewerkt, moet de werkgever hem ook een contract voor zestien uur in de week aanbieden. Daardoor krijgen mensen die langdurig op basis van een oproepcontract werkzaam zijn, een contract aangeboden met meer zekerheden. Ik vind het ook

belangrijk dat oproepkrachten hierin wel een keuze hebben. Daarom kunnen zij op basis van een oproepcontract blijven werken. Er zijn ook mensen die dat heel prettig vinden, die de flexibiliteit juist waarderen en die in deze situatie willen blijven, bijvoorbeeld als ze student zijn of flexibiliteit juist waarderen; de heer Stoffer had het daarover in zijn eerste termijn.

Als laatste maatregel geldt voor werknemers een veel kortere opzegtermijn als ze werken op basis van een nulurencontract. Deze maatregel zorgt ervoor dat mensen die een contract hebben, meer zekerheden vinden, zodat ze wel een vast aantal uren per week of een vast loon per week hebben en ze die kans ook kunnen pakken zonder belemmerd te worden door allerlei opzegtermijnen.

Er zijn een aantal vragen gesteld. De heer Van Dijk vroeg of ik bereid was om de termijn van vier dagen op te rekken. Ook sprak hij de zorg uit dat oproepkrachten misschien geen gebruik zullen maken van de mogelijkheden. Ook de heer Van Weyenberg hintte daarop in zijn inbreng. Staan ze wel stevig genoeg in hun schoenen, hebben ze wel positie genoeg om dat af te kunnen dwingen? Laat ik vooropstellen dat het niet de bedoeling is dat deze vier dagen worden gehanteerd als een standaardtermijn. Dat heb ik eerder uiteengezet in de nota naar aanleiding van het verslag. Voor zowel werkgever als werknemer is het in veel gevallen goed om het rooster al eerder rond te krijgen; dat is ook het gebruik in heel veel situaties. Met de termijn van vier dagen heeft de regering gepoogd een balans te vinden tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer. We zijn geen voorstander van het verruimen van die termijn naar veertien dagen, zoals de heer Van Kent in het amendement op stuk nr. 13 heeft voorgesteld, omdat zo'n lange termijn voor een werkgever te veel beperkingen geeft. Daarom ontraad ik dit amendement. Het kan heel lastig zijn om twee weken vooruit te plannen, bijvoorbeeld omdat je een bedrijf hebt met heel onregelmatige werktijden of productie.

Of en hoe werknemers hun rechten effectueren is uiteindelijk afhankelijk van verschillende factoren. Ik erken dat het voor individuele werknemers – volgens mij zeiden de heer Van Weyenberg en mevrouw Van Brenk dit – echt wel lastig kan zijn. Ik vind het heel goed als mensen toch de stap durven zetten om hun recht te halen. Daarom is het ook van belang dat volgens dit wetsvoorstel de werkgever verplicht is om actie te ondernemen; dat hoeft niet van de werknemer te komen. Dit gaat over die maatregel dat je na twaalf maanden een aanbod moet krijgen. Dat is dus iets anders dan het amendement op stuk nr. 40 van de heer Van Kent, die over een periode van drie maanden spreekt. De periode van drie maanden betreft het recht van de werknemer en na twaalf maanden moet de werkgever een aanbod doen. Dat wordt nu gewoon bij wet opgelegd, als deze wet in werking is getreden. De werknemers kunnen dit dus afdwingen.

Er zijn verschillende waarborgen in het wetsvoorstel, zoals de vermelding op de loonstrook dat er sprake is van een oproepovereenkomst en het feit dat de werknemer recht heeft op loon over zijn uren als de werkgever na twaalf maanden geen aanbod doet. Dat is dus een extra prikkel, een extra stok achter de deur voor de werknemer. Daarnaast zal ik er in de communicatie over deze wet extra aandacht aan besteden om deze groep bekend te maken met hun

rechten en erop te wijzen dat dit echt veranderd is door deze wet. Ik denk dus dat met dit wetsvoorstel de positie van oproepkrachten echt verbeterd, met een forse stap. Ik vind wel dat het een aanbod moet blijven van de werkgever en dat het niet van rechtswege moet ingaan, zoals mevrouw Van Brenk in haar amendement op stuk nr. 39 en de heer Van Kent in zijn amendement op stuk nr. 40 voorstellen, want de werknemer moet ook de vrijheid hebben om als oproepkracht te blijven werken als hij dat plezierig vindt, zoals een student die die flexibiliteit waardeert.

Bovendien vind ik dat we het arbeidspatroon niet dwingend moeten voorschrijven, zoals deze twee amendementen wel regelen. Er kunnen omstandigheden zijn voor de werkgever die bijvoorbeeld tot een wijziging van het arbeidstijdenpatroon of tot ander werk leiden. Het valt ook onder goed werknemerschap dat een werknemer hierover met zijn werkgever in gesprek gaat als hij deze werknemer een redelijk bod doet of als zwaarwegende bedrijfsbelangen de werkgever tot aanpassingen nopen. Natuurlijk heeft de werknemer in beginsel gewoon recht op voortzetting van de bestaande arbeidsvoorwaarden, de bedongen arbeid en het arbeidstijdenpatroon. Dat valt onder het rechtsbeginsel van goed werkgeverschap. Daarom heb ik deze twee amendementen, dat van de heer Van Kent en van mevrouw Van Brenk, ontraden.

Voorzitter. Dan kom ik bij de payroll. Dat blokje is eigenlijk onderverdeeld in verschillende aspecten van payroll. Ik kom hierna even apart terug op de pensioenen, omdat daar heel veel vragen over zijn gesteld. Ook de maatregelen over payrolling passen in het pakket van het wetsvoorstel inzake de nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het kabinet vindt payrolling een legitiem en noodzakelijk instrument om bedrijven te ontzorgen in hun taken. Het payrollbedrijf kan als werkgever de verschillende werkgeverstaken goed uitvoeren, bijvoorbeeld met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte, de re-integratie en de scholing. Daarom ontraad ik ook het amendement van mevrouw Van Brenk over het geheel verbieden van payrolling. Dat is niet de lijn van het kabinet. Overigens heb ik wel begrip voor de zorgen die mevrouw Van Brenk heeft geuit.

De voorzitter:

Welk nummer heeft dat amendement?

Minister Koolmees:

Dat is het amendement op stuk nr. 27. In de toelichting op het amendement heeft mevrouw Van Brenk zorgen geuit over de scheiding tussen het formeel en het materieel werkgeverschap en de gevolgen die dit heeft voor de betrokkenen. Daarom hebben we de Commissie Regulering van werk, de commissie-Borstlap, twee concrete vragen meegegeven. Een van die vragen is of een aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst wenselijk is, ook in het kader van een scheiding tussen formeel en materieel werkgeverschap bij payrolling. De zorgen van mevrouw Van Brenk zijn dus gehoord en worden ook geadresseerd in die commissie.

Payrolling is dus op zich een legitiem instrument, maar wat het kabinet onwenselijk vindt, is dat die keuze ertoe leidt dat er minder goede arbeidsvoorwaarden gelden of dat de werknemer in een minder goede rechtspositie terechtkomt.

Payrolling mag niet worden gebruikt als instrument om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. De kostenverschillen tussen eigen werknemers en payrollwerknemers zijn onwenselijk, want daardoor ondervinden werkgevers die geen gebruik maken van payrolling onterecht een concurrentienadeel. Veel bedrijven en organisaties willen juist graag een level playing field, ook wat de kosten betreft. Daarom trek ik met het wetsvoorstel de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van payrollkrachten zo veel mogelijk gelijk met die van werknemers die direct in dienst zijn de opdrachtgever. Dat is ook in lijn met het initiatiefwetsvoorstel van SP, Partij van de Arbeid en GroenLinks. Payrollkrachten zitten namelijk in een bijzondere positie. Die zijn door de opdrachtgever of een ander geworven en geselecteerd, en werken exclusief voor de opdrachtgever. Vooral dat exclusieve is natuurlijk anders dan bij bijvoorbeeld uitzendwerk.

Het werkgeverschap wordt door de payrollwerkgever uitgevoerd. Omdat die payrollwerkgever daarmee niet de zogenoemde allocatiefunctie heeft, verdienen de payrollkrachten dezelfde positie als werknemers die direct in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ze krijgen dus ook het recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden, zoals een dertiende maand. Dat is nu in de praktijk vaak echt een verschil. Er kan ook geen uitzendbeding meer in het contract worden opgenomen. Er kun dus niet meer per dag een einde aan de arbeidsrelatie komen.

Een belangrijk aandachtspunt is — dat blijkt uit adviezen van de Raad van State op eerdere initiatiefwetsvoorstellen, maar ook uit het advies van de Raad van State op de WAB — dat het wel uitvoerbaar moet zijn voor werkgevers, opdrachtgevers en werknemers. Daarom zijn bijzondere regelingen getroffen voor cao-fondsen en pensioenregelingen, en wordt de opdrachtgever ook verantwoordelijk gemaakt om de arbeidsvoorwaarden kenbaar te maken. Payrollkrachten die werken in een bedrijf of sector waar een pensioenregeling geldt, krijgen recht op een adequate pensioenregeling. Ze krijgen hierdoor in veel gevallen een veel beter pensioen. Ik kom daar zo meteen even expliciet op terug. Het gaat oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen.

Het voorstel voorkomt wel dat de payrollwerkgevers de lastige taak krijgen om zich bij veel verschillende pensioenregelingen aan te sluiten. Dat is een debat dat ook is langsgelopen in de discussie over de initiatiefwet. Het blijft mogelijk. Opdrachtgevers kunnen worden ontzorgd door payroll. Door zo veel mogelijk een gelijke rechtspositie, dezelfde arbeidsvoorwaarden en een adequate pensioenregeling wordt de concurrentie op arbeidsvoorwaarden weggenomen.

De heer Bruins heeft mij gevraagd om nogmaals in te gaan op de definitie van "payroll" uit het wetsvoorstel. Ontstaat er nou verwarring tussen de definitie van "uitzendkrachten" en de definitie van "payrollwerknemers"? Die vraag is ook een aantal keer in de nota naar aanleiding van het verslag teruggekomen. Het wetsvoorstel maakt onderscheid tussen payrolling en uitzenden. Die definitie is ontleend aan de bestaande ontslagregeling en de praktijk. In de toelichting is hier nog verdere duidelijkheid over verschaft. Hier ben ik in de nota naar aanleiding van het verslag al op ingegaan. Door het wetsvoorstel komen er twee heldere regimes, waardoor bij payrolling niet meer kan worden geconcur-

reerd op arbeidsvoorwaarden. Bij het reguliere uitzenden kan hierdoor wel gebruik worden gemaakt van een beperkter regime in de arbeidsvoorwaarden, het verlichte arbeidsrechtelijk regime en het uitzendbeding.

De VVD heeft ook zorgen geuit over de definitie en heeft mij gevraagd hoe we de ondernemer gaan helpen bij de complexiteit van deze wet. Ik denk dat met de definitie en de indicaties in de toelichting — de indicaties hebben wij nog toegevoegd in de nota naar aanleiding van het verslag — werkgevers, werknemers en opdrachtgevers voldoende handvatten hebben om te bepalen of er in hun geval sprake is van payrolling of van uitzenden. Werkgevers weten immers zelf welke rol zij hebben gehad bij de werving en de selectie van de arbeidskrachten. Bij de communicatie zal er extra aandacht worden geschonken aan het voorlichten van de opdrachtgevers. Hiermee adresseer ik het punt van de heren Wiersma en Bruins. Opdrachtgevers kunnen dus worden geholpen om aan de wet te voldoen, bijvoorbeeld door middel van een checklist voor de eisen van de wet ten aanzien van arbeidsvoorwaarden die ze moeten doorgeven aan payrollbedrijven. Dan kunnen kleine bedrijven, als daar behoefte aan is, met een gerust hart gebruik blijven maken van payrolling. Ook voorkom ik met de definitie dat de uitzendsector wordt geraakt. In het regeerakkoord is ook opgenomen dat de uitzendsector niet door deze maatregel zal worden geraakt, omdat er echt een onderscheid blijft tussen regulier uitzenden en payrolling. Indien een uitzendwerkgever zijn allocatieve functie ten aanzien van de uitzendkracht vervult, wordt hij niet geraakt door het wetsvoorstel.

Dan de pensioenen. De heer Gijs van Dijk, de heer Kent, de heer Smeulders, maar ook de heer Heerma en de heer Van Weyenberg — wie niet? — vroegen hoe we ervoor gaan zorgen dat payrolling echt gelijke arbeidsvoorwaarden kent. De pensioenen spelen daarbij inderdaad een belangrijke rol. Ze brengen hoge kosten met zich mee voor de werkgever. De heer Van Kent heeft een amendement ingediend om de pensioenbijdrage geheel gelijk te trekken. Dat is het amendement op stuk nr. 32.

De voorzitter:

Meneer Van Kent, u kon niet wachten, zag ik.

De heer Van Kent (SP):

Ik heb verzuimd dat amendement in te trekken. Het is een gezamenlijk amendement. Het is door de Partij van de Arbeid ingediend en zowel GroenLinks als de SP heeft het ondertekend.

De voorzitter:

Om welk nummer gaat het?

De heer Van Kent (SP):

Stuk nr. 15.

De voorzitter:

Stuk nr. 15. Dank u wel.

Het amendement-Van Kent (stuk nr. 15) is ingetrokken.

Minister **Koolmees**:
Maar is dat nu ingediend?

De heer **Van Kent** (SP):
Dat was al ingediend.

Minister **Koolmees**:
O, dat was al ingediend.

De **voorzitter**:
Wordt er een nieuw gewijzigd amendement ingediend?

De heer **Van Kent** (SP):
Dat is ingediend.

De **voorzitter**:
Dat is dus ingediend.

Minister **Koolmees**:
Oké. Het zou kunnen dat ik ...

De **voorzitter**:
Even voor de helderheid: een amendement wordt ingetrokken en een ander amendement is ...

De heer **Van Kent** (SP):
Het amendement op stuk nr. 15 wordt ingetrokken. Ik hoor zojuist dat het gaat om stuk nr. 32 of 33.

Minister **Koolmees**:
Ik had het ook over stuk nr. 32. Er is dus verwarring om niks.

De **voorzitter**:
Het amendement op stuk nr. 15 is ingetrokken. Het gaat nu over het amendement op stuk nr. 32.

Minister **Koolmees**:
Het gaat dus om het amendement van de heren Van Kent, Gijs van Dijk, Smeulders op stuk nr. 32. Het kabinet vindt ook dat met de voorwaarden voor pensioenen het doel van het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden moet worden bereikt. Daarom is er ook een adequate pensioenregeling in de wet. Die kan op twee manieren worden ingevuld. In de eerste plaats kan die worden ingevuld door de payrollwerknemers deel te laten nemen aan de pensioenregeling die de opdrachtgever toepast voor de vergelijkbare werknemers. Dan gaat het om dezelfde regeling. Die invulling is redelijk simpel. In de tweede plaats kan er een pensioenregeling worden afgesloten die voldoet aan de bij AMvB te stellen voorwaarden. Die AMvB heeft u nog niet gezien, want die zijn we nog aan het uitwerken. Met deze voorwaarden laten we werkgevers en werknemers in de branche de ruimte voor een eigen invulling van de pensioenregeling,

maar ze zijn gebaseerd op hetgeen in Nederland gebruikelijk is. Ze hebben dus als doel om oneigenlijke concurrentie tegen te gaan.

Ik heb begrip voor het doel van het amendement op stuk nr. 32, maar plaats wel een kritische kanttekening bij de uitvoerbaarheid ervan, omdat het heel grote administratieve lasten veroorzaakt. Een payrollbedrijf werkt voor opdrachtgevers die verschillende pensioenregelingen toepassen. Zij moeten dus ook die verschillende pensioenregelingen in de praktijk gaan uitvoeren. Zij zouden per opdrachtgever dan verschillende premies moeten gaan afdragen. Het payrollbedrijf zou dus de ontwikkeling van die premies voortdurend moeten monitoren en volgen. Dat is de administratieve last, die ook in het oorspronkelijke wetsvoorstel van de linkse partijen zat: de SP, de Partij van de Arbeid en GroenLinks. De Raad van State was kritisch over de uitvoerbaarheid van de administratieve lasten.

Wij hebben nagedacht over de vraag: hoe gaan we dit oplossen? Ik voel heel veel voor het voorstel van de heer Van Weyenberg, de heer Heerma en de heer Bruins. Uitgangspunt daarvan is dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden op macroniveau moet worden voorkomen. De verbetering op pensioengebied voor payrollwerknemers moet plaatsvinden op zo'n wijze dat deze ook nog uitvoerbaar is. Een aantal concrete elementen die de heer Van Weyenberg noemde, zijn dus inderdaad: geen wachttijd, aansluiting bij het gemiddelde niveau van de premie macro gezien in Nederland — waar ook alle andere pensioenfondsen in zitten — en een nabestaandenpensioenregeling. Als de Kamer mij daartoe een verzoek doet, wil ik dat graag meenemen in de uitwerking van de AMvB, die ik op zeer korte termijn voor internetconsultatie zal uitzetten en die ik met de Tweede Kamer wil delen. Zie dit als een uitgestoken hand, namelijk dat wij met zijn allen hetzelfde doel delen: oppositie en coalitie. Ik had het amendement oprecht het liefst willen overnemen of het "oordeel Kamer" geven. Maar door het zo strikt te definiëren zou een payrollbedrijf allerlei regelingen moeten uitvoeren. Dat is in de praktijk onwerkbaar. Wij hebben echt geprobeerd om qua kostenniveau aan te sluiten bij het gemiddelde in Nederland. Dat is best hoog. De heer Van Weyenberg had het over bijna 14%. Dat wordt dan ook de lijn die in de AMvB wordt gehanteerd. Dat zie ik ook als een geste aan de oppositie.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
"Een offer", hoor ik aan deze kant. Dat wordt altijd gewaardeerd. Volgens mij is er sprake van een misverstand als het gaat over de initiatiefwet. Wij hebben inderdaad een ronde gedaan en we hebben commentaar ontvangen van de Raad van State. Volgens mij zijn er ook vragen gesteld door de VVD en meer partijen. De VVD had eigenlijk best een goed advies. Die zei: neem gewoon de hoogte van de pensioenpremie en ga je verder niet uitlaten over de vraag waar die precies in welk fonds belegd zou moeten worden. Dus dat hebben we losgelaten. We hebben gezegd: de hoogte van de pensioenpremie is geldend. Dat is natuurlijk een feit als je de inlenerspensioenregeling neemt. De vraag is wel: als je het gemiddelde neemt — dat is optie twee van de minister — wat betekent het dan als je bijvoorbeeld in het onderwijs werkt, met een relatief hoge pensioenopbouw? Daar wordt veel gepayrold op dit moment. Worden dan ook de kosten gelijkgetrokken? Want dat is uiteindelijk het doel dat we allemaal nastreven. Wij willen af van die concurrentie op kosten.

Minister Koolmees:

Als een payrollbedrijf alleen maar in het onderwijs actief is, ligt het voor de hand dat het aansluit bij de regeling voor het onderwijs. De praktijk is dat een payrollbedrijf voor een heleboel verschillende sectoren actief is. In het onderwijs denk ik dat overigens niet, omdat het misschien een specifieke markt is. Maar het gaat vaak juist over heel veel verschillende sectoren en heel veel verschillende pensioenregelingen. Daarom hebben we ook de tweedeling gemaakt in de wet: aansluiten bij de pensioenregeling van de inlener — als dat een homogene groep is, ligt het voor de hand dat dat gebeurt — of het gemiddelde nemen als een soort uitvoerbare regeling voor als je veel sectoren bedient. Het premieniveau is relatief hoog, omdat je ook alle overheidssectoren en de zorg, waar relatief hoge pensioenpremies worden betaald, meeneemt in dat gemiddelde. Daarmee krijg je het misschien niet helemaal een-op-een. Ooit is er sprake geweest van bijvoorbeeld een StiPP Plusregeling van 8%. Dit is echt een fors hogere vergoeding, omdat ik het doel van het initiatiefwetsvoorstel wel deel, namelijk het verschil in arbeidsvoorwaarden kleiner maken. Maar dit is wel echt een stuk uitvoerbaarder en daarmee doe ik volgens mij recht aan de kritische opmerkingen van de Raad van State over de uitvoerbaarheid van zo'n regeling.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

De Raad van State was enigszins kritisch ...

Minister Koolmees:

Dictum 6 was het toen nog.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

... maar het is goed dat dit doel wordt nagestreefd. Ik zou de minister willen verzoeken hieraan in die nadere uitwerking aandacht te besteden en ook aan mogelijke knelpunten in die sectoren waar het zou kunnen voorkomen. Dat hoeft niet vanavond, maar die kostenverschillen mogen niet te groot worden.

Minister Koolmees:

De AMvB komt heel snel naar uw Kamer. Ik zal er even op letten dat dit punt wordt geadresseerd.

De voorzitter:

Gaat u verder.

Minister Koolmees:

Volgende week al.

De voorzitter:

Kijk, dat is heel snel!

Minister Koolmees:

Toch? Of beloof ik nu iets verkeerd?

De voorzitter:

Meneer Van Kent, dat is heel snel.

Minister Koolmees:

Deze maand. Sorry, deze maand!

De voorzitter:

Deze maand. Oké. De heer Van Kent.

Minister Koolmees:

Vanaf morgen. Februari, februari!

De voorzitter:

Ja. Meneer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

De dag is nog jong; dus het zou nog kunnen.

Mijn vraag ging niet over de snelheid, maar over ... We delen het doel — dat was net in het debat met Van Weyenberg ook het geval — dat payroll niet goedkoper mag zijn. Als ik nog even door mag gaan op de vraag van de heer Gijs van Dijk: kunnen wij bij die AMvB ook een overzichtje krijgen van een paar standaardsectoren? Ik noem de overheid, de zorg, het onderwijs en nog een paar andere. Ik vraag dat, omdat we dan kunnen kijken in hoeverre daar dat gemiddelde van die 14% afwijkt van het percentage dat in die sector gebruikelijk is. Ik vraag dat gewoonweg om ervoor te zorgen dat het straks niet mogelijk is dat een payrollbedrijf in de onderwijssector tegen een lager tarief leraren kan aanbieden dan leraren die in loondienst zijn.

Minister Koolmees:

Ik zal op verzoek van de heer Van Kent iets van een bijlage bij het briefje voegen.

De voorzitter:

Gaat u verder.

De heer Van Kent (SP):

Als die verschillen te groot blijken te zijn, zal de minister dan ook kijken naar andere wegen die naar Rome leiden, een manier om dat kostenverschil dan alsnog en wellicht op een andere manier teniet te doen?

Minister Koolmees:

Zullen we stap voor stap werken? De regeling is heel duidelijk: of aansluiten bij de regeling in de sector of het gemiddelde. Ik begrijp uw vraag om een beetje inzicht te geven in de spreiding daarin, maar het doel is hetzelfde. Laten we daarnaar streven. We hebben hier binnenkort vast nog een gesprek over, bijvoorbeeld bij het AO Arbeidsmarkt van, volgens mij, half februari.

Payroll en scholing. De heer Van Weyenberg vroeg mij te reflecteren op hoe het zit met de scholing voor payrollwerknemers. Verder is hierover door de heer Van Kent een amendement ingediend op stuk nr. 36. De heer Van Kent is in deze ronde heel actief geweest met amendementen! De payrollwerkgever is natuurlijk net als alle werkgevers gebonden aan de verplichting dat hij zorg moet dragen

voor voldoende scholing van de werknemer. Ook is geregeld dat als een payrollwerkgever niet mee kan doen aan de fondsen, hij in ieder geval een gelijke bijdrage moet reserveren. Deze bijdrage moet hij op verzoek, maar ten minste één maal per jaar, aan de payrollkracht uitbetalen. Dan kan de payrollkracht zelf scholing inkopen. We doen dat ook vanuit de gedachte dat de loonkosten op elkaar moeten aansluiten.

Interne scholing, die aan de eigen werknemers wordt gegeven, en de opleidingsbudgetten die al aan het personeel worden gegeven, kunnen worden gezien als een arbeidsvoorwaarde. Daarmee valt de suggestie van de heer Van Kent al onder de gelijkebehandelingsbepaling, artikel 8a van de WAADI, in het wetsvoorstel en leidt het niet tot verschillen voor de werknemer of een concurrentievoordeel voor de inlener.

Daarnaast is het amendement onwenselijk. Als je van één categorie arbeidsvoorwaarden expliciet aangeeft dat die eronder valt, dan roept dat de vraag op hoe het zit met andere secundaire arbeidsvoorwaarden, die je niet noemt. Dat is voor de wet onwenselijk, omdat alle arbeidsvoorwaarden die gelden bij de inlener, van toepassing zijn op de payrollkracht. Je zou dan de discussie krijgen: "Dit is expliciet genoemd. Dus dit moet wel. Andere dingen zijn niet expliciet genoemd en die moeten dan niet." Het is dus geregeld, maar het zo expliciet maken ontraad ik. Daarom moet ik helaas ook dit amendement ontraden, niet omdat we verschil van inzicht hebben maar omdat we het onverstandig vinden om de focus te leggen op één onderdeel.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik vind het helemaal niet erg dat dit amendement wordt ontraden, want ik ben blij met het antwoord van de minister. Dit maakt ook onderdeel uit van de wet. Dus in die zin is het nu gewoon klip-en-klaar.

Minister **Koolmees**:

Ja, precies.

De heer **Van Kent** (SP):

Daarom wil ik dit amendement intrekken.

Minister **Koolmees**:

Alle arbeidsvoorwaarden gelden.

De **voorzitter**:

Het amendement-Van Kent (stuk nr. 36) is ingetrokken.

Dan gaan we volgens mij naar een belangrijk onderdeel van het debat.

Minister **Koolmees**:

Nee, hoor. Ik ben nog even bezig met payroll en Cedris.

De **voorzitter**:

O, sorry.

Minister **Koolmees**:

Ik zie dat de linkse oppositie nu gaat overleggen of ze het wetsvoorstel na deze grote toezeggingen alsnog gaat steunen!

Een aantal partijen, de Partij van de Arbeid, D66, CDA en ChristenUnie, heeft aandacht gevraagd voor het pleidooi van Cedris over de payroll en arbeidsbeprekten. Ik begrijp het pleidooi, maar ik vind het wel een dilemma, zeg ik eerlijk. Het uitgangspunt van dit onderdeel in de wet is een helder onderscheid tussen uitzenden en payrollen, en het doel is dat meer werkenden zekerheid krijgen en dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen bij payrolling. Ook, of misschien juist, arbeidsbeprekten hebben behoefte aan continuïteit en aan zekerheid. Ook voor hen geldt: gelijk loon voor gelijk werk. Dus regelt het voorliggende wetsvoorstel dat hier alleen een uitzondering op kan worden gemaakt wanneer de uitzendwerkgever een actieve allocatieve functie heeft vervuld.

Voor de goede orde: dat betekent niet dat elke hulp of betrokkenheid van het UWV of de gemeente leidt tot toepassing van het payrollregime. Dit is toegelicht in de nota naar aanleiding van het verslag. Zolang de uitzendwerkgever zelf actief betrokken is geweest bij de werving en selectie van kandidaten en het werven van opdrachtgevers, en de werkgever dus een actieve allocatieve rol heeft vervuld, is het uitzendregime van toepassing. Maar ik begrijp heel goed het dilemma. Ik dacht dat de heer Gijs van Dijk het in zijn eerste termijn helder heeft geschetst. Het payrollregime kan duurder uitpakken dan het uitzendregime en dat kan dus weer juist een belemmering zijn voor mensen om actief te worden op de arbeidsmarkt.

Ik begrijp de Kamerbrede zorg. Ik heb tijdens de eerste termijn van uw Kamer al een nota van wijziging gestuurd met een haakje erin om dit te gaan regelen. Ik heb even de tijd nodig om dat op een goede manier uit te gaan werken en om het na te gaan met gemeenten en het werkgeversservicepunt, al dan niet samen met het UWV of de SW-bedrijven, de socialewerkvoorzieningsbedrijven. Ook staatssecretaris Van Ark vindt dit trouwens een aangelegen punt, omdat zij ook ziet dat dit voor mensen met een arbeidsbeperking een belemmering kan zijn om aan de slag te gaan.

Dus ik heb een nota van wijziging gestuurd en in die nota van wijziging wordt er in de wet opgenomen dat er voor de doelgroep banenafpraak, beschut werk en de huidige WSW een uitzondering kan worden gemaakt. Daarmee is de doelgroep beperkt tot inderdaad die groep en dat sluit volgens mij ook aan bij de vraag van de heer Gijs van Dijk. De exacte vorm zal later worden bepaald door middel van lagere regelgeving. Dan kom ik bij u terug. Aangezien u hier allemaal interesse in heeft getoond, zal ik die ook voorhangen bij uw Kamer.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Dit is goed om te horen. Goed om die afbakening inderdaad heel strak te doen, want het gaat echt om deze doelgroepen en niet breder om bijvoorbeeld mensen vanuit de bijstand of mogelijk statushouders. Anders wordt die groep heel snel groter getrokken en dat is absoluut niet de bedoeling, want dan krijg je weer met de uitzendsector te maken. Dus ik pleit ervoor dat echt af te bakenen en dat ook te blijven doen.

Minister Koolmees:
Ja, mooi.

De heer Wiersma had nog een specifieke vraag over het Cedris-punt. Hij vroeg of de uitzondering ingaat bij inwerkingtreding van de wet op 1 januari 2020, en hij is bang dat er dan te lang onzekerheid blijft bestaan. Als daar brede steun voor is, ben ik daar zeker toe bereid, maar ik moet eerst het voorstel uitwerken en met uw Kamer bespreken. Daar zit haast achter, omdat ik het wel eens ben met de opmerking van de heer Wiersma. Daarbij is wel van belang dat als een dergelijke uitzondering wordt gemaakt, de doelstellingen van zekerheid van werk, de doorstroming naar regulier werk en de duurzame plaatsing bij een detachingsfaciliteit niet uit het oog moeten worden verloren. Er zullen dus wel nadere voorwaarden moeten worden gesteld, maar die gaan we uitwerken.

De PvdA vroeg, ook in het kader van payroll en naar aanleiding van de vraag van de heer Heerma over contracting, of ik bereid ben om maatregelen te treffen voor het groter worden van contracting, omdat juist payrolling onaantrekkelijker wordt gemaakt en er dus weer een waterbed kan ontstaan bij contracting. Ik heb 8 november een brief gestuurd naar aanleiding van eerdere vragen van de heer Heerma op dit punt. Ik ben daarin uitgebreid ingegaan, ook naar consultatie met de sociale partners, op de vraag wat de inschatting is van de sociale partners van dat fenomeen. Gaat dat nu hard, groeit dat nu echt en wat zijn dan de potentiële problemen? Ik heb in die brief ook geschetst welke mogelijkheden er zijn in de huidige wet en ook in het nieuwe voorstel van Wet arbeidsmarkt in balans, om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Ik denk dus dat er voldoende maatregelen zijn om tegen oneigenlijke vormen van contracting op te treden, bijvoorbeeld als er eigenlijk sprake is van uitzenden.

Ik heb in diezelfde brief een verkenning aangekondigd naar of de huidige mogelijkheden tot optreden bij niet-naleving van de WAADI — dat gaat dus over de intermediairs, de uitzendsector — voldoende zijn en of die verbeterd zouden kunnen worden. Ik heb de zorgen van uw Kamer goed gehoord, specifiek die van de heer Gijs van Dijk en de heer Heerma. Die verkenning loopt. Daar wil ik niet op vooruitlopen, maar ik houd wel een vinger aan de pols. De signalen zie ik zelf ook. Die verkenning heb ik dus op 8 november aangekondigd. Er wordt op dit moment gekeken welke mogelijkheden er zijn en welke partijen, zoals de sociale partners in de Stichting van de Arbeid, betrokken kunnen worden bij die verkenning. Beide heren, Heerma en Van Kent, hebben gevraagd of ik binnen twee weken iets kan melden. Dat kan ik helaas niet, niet meer dan wat ik vanavond meld. Deze verkenning loopt. Ik wil de Kamer wel in het eerste kwartaal van dit jaar nog informeren over de voortgang daarvan, want ik weet dat het voor beiden een aangelegen punt is.

De heer Van Dijk vroeg wat ik ga doen aan de positie van werknemers met een nulurencontract. Hij kan dat lezen in het wetsvoorstel, aangezien de mensen met een nulurencontract onder de oproepcontracten vallen. Alle maatregelen ten aanzien van oproep gelden dus ook voor de nulurencontracten. Daarmee is voor mij zijn zorg geadresseerd.

Ook D66 vroeg naar het risico op een vlucht naar andere constructies, bijvoorbeeld naar ontwikkelingen in de uitzend-

sector. Daar hebben de heren Heerma en Van Weyenberg ook recent vragen over gesteld. Die ben ik nu aan het beantwoorden. Ik heb ook begrip voor de zorgen van de heer Van Weyenberg over de signalen van oneigenlijk gebruik van het uitzendregime. Deze signalen hebben mij ook bereikt. Nogmaals, de heer Heerma en de heer Van Weyenberg, maar ook de heer Jasper van Dijk, denk ik, hebben daar schriftelijke vragen over gesteld, met name over het inzicht in draaideurconstructies waarbij inleners uitzend- of payrollkrachten inzetten voor structureel werk en waarbij uitzendbureaus uitzendkrachten proberen in de eerste fase van hun contract te houden, in fase A van de uitzendcontracthouder. Ook ik zou daar wel meer inzicht in willen hebben, omdat die signalen mij ook hebben bereikt. Dat ging niet eens zozeer over de pensioenen — de vragen van de heer Van Weyenberg en de heer Heerma gingen over de 26 weken wachttijd bij pensioenen — maar meer over de 78 weken fase A, fase B in de uitzendbranche. De vragen liggen klaar en komen heel snel uw kant op, samen met de beloofde brief over voortgang ten aanzien van de UWV-fraude. Ik verwacht daar in de tweede termijn nog wel wat vragen over.

Dat was het blokje flex. Dan ga ik naar het blok ontslag. Daar zijn heel veel vragen over gesteld, met name over de cumulatie, over de transitievergoeding en ook over de proeftijd, dus daar ga ik ook op in. Ik begin met de cumulatiegond. Waarom deze maatregel? Veel van de Kamerleden hebben dat gevraagd — de heer Van Kent, de heer Kuzu, de heer Mulder en de heer Stoffer — en hebben ook gevraagd om een nadere onderbouwing. Het kabinet vindt het belangrijk dat het vaste contract aantrekkelijker wordt gemaakt. Werkgevers zijn nu te huiverig om werknemers een vast contract aan te bieden, waardoor werknemers te vaak en te lang op basis van een flexibel contract aan het werk zijn. Dat komt onder andere doordat de nu bestaande ontslagregels zo strikt zijn. Als de werkgever het vertrouwen heeft dat hij een werknemer kan ontslaan wanneer dat nodig is, zullen werkgevers eerder bereid zijn om werknemers een vast contract aan te bieden.

De heer Smeulders vroeg wat de winst is. Is dat de winst, een vast contract om die risico's weg te nemen en daarmee de toegang tot een vast contract makkelijker te maken, evenals de mogelijkheid om een extra vergoeding toegekend te krijgen? Ik wil zelf niet spreken over winst of verlies, want de ontslagbescherming wordt niet minder. We veranderen niks aan de gronden. Het moet nog steeds gaan om een redelijke grond voor ontslag. En nog steeds is er de rechter die toetst aan die redelijke grond.

Bestaand onderzoek laat zien dat er sinds de invoering van de WWZ meer ontbindingsverzoeken worden afgewezen door de kantonrechter. Dat zei ik ook al tegen mevrouw Van Brenk in een interruptiedebatje bij de inleiding. Een aangevoerde ontslaggrond moet geheel voldragen zijn, wil je een redelijke grond hebben voor ontslag en voordat die ook tot ontbinding leidt. Dat is de praktijk van de Wet werk en zekerheid. Bij een onvoldragenheid kan eenvoudigweg niet worden ontbonden. Dat knelt nu in de praktijk, want als je geen volledige redelijke ontslaggrond kunt aanvoeren, wordt er niet ontbonden. Dan zijn de werkgever en de werknemer dus in de situatie dat er wel degelijk sprake is van bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie, maar er niet wordt ontbonden door de kantonrechter.

Dat hier sprake is van een knelpunt wordt ook bevestigd door de inbreng in de internetconsultatie. En ook de inbreng van de Raad van State op dit punt was positief. Ook de Raad voor de rechtspraak heeft in het advies op het wetsvoorstel aangegeven dat de introductie van de cumulatiegroond de rechter meer armslag zal geven en dat de rechter deze ruimte naar verwachting ook zal benutten.

In de praktijk zijn er namelijk gewoon voorbeelden van situaties waarin de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd vindt terwijl niet aan een van de redelijke gronden voor ontslag is voldaan. Rechters kunnen in het huidige stelsel van ontslaggronden de arbeidsovereenkomst dan niet ontbinden, terwijl in redelijkheid van de werkgever niet meer gevraagd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dan kan er in het huidige systeem onvoldoende maatwerk worden geleverd door de rechter. De cumulatiegroond brengt hier een oplossing voor. De omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden, bijvoorbeeld het disfunctioneren van de werknemer én ook een verstoorde verhouding op de werkvloer, kunnen dan leiden tot ontbinding, natuurlijk voor zover de rechter van oordeel is dat van de werkgever in het specifieke geval niet kan worden verlangd dat de overeenkomst voortduurt. Dus de rechter toetst wel nog steeds ook op die gronden die in de Wet werk en zekerheid zijn gedefinieerd.

Ontslag wordt dus nu, door de cumulatiegroond, in de praktijk ook mogelijk bij een optelsom van omstandigheden. Het amendement van de heer Smeulders en de heer Van Kent op stuk nr. 28, over het niet wijzigen van ontslagrecht, moet ik dus ontraden. Uit zowel de internetconsultatie als het standpunt van de Raad voor de rechtspraak en de hoorzitting met de experts blijkt dat juist heel veel mensen heel positief zijn over de cumulatiegroond als systeem. Er zijn vragen over de hoogte, maar het systeem wordt breed positief gewaardeerd. Dat amendement moet ik dus ontraden. De heer Smeulders heeft nu bij zijn amendementen een score van 50%. O nee, er volgt zo meteen nog wat, maar nu verklap ik al wat van tevoren.

De cumulatiegroond is een redelijke ontslaggroond die aan de al bestaande redelijke ontslaggronden wordt toegevoegd. Met de introductie van een cumulatiegroond wordt het gesloten stelsel van ontslaggronden behouden. Daar verandert ik in de wet niets aan. Er kunnen alleen omstandigheden zijn uit meerdere ontslaggronden die samen een ontslag rechtvaardigen. De cumulatiegroond maakt dan ontslag mogelijk. De cumulatiegroond houdt in dat er sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden die zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd. Wanneer de rechter ontbindt wegens de cumulatiegroond, dan kan de rechter een extra vergoeding toekennen. Die extra vergoeding is gemaximeerd op 50% van de transitievergoeding. Daarover ging de vraag van de heer Wiersma: moet die extra vergoeding altijd toegekend worden? Nee, zij kan toegekend worden. Dat is de discretionaire bevoegdheid van de rechter. Die 50% hoeft niet, maar kan.

In de inbreng van de leden in de eerste termijn werd gesuggereerd dat de werknemer zomaar op straat kan worden gezet. Dat mag uiteraard niet zo zijn. Daarom is de verruiming van het ontslagrecht zo ingericht dat de werknemer voldoende tegen ontslag wordt beschermd en hij bij

ontbinding op basis van de cumulatiegroond een extra ontslagvergoeding kan krijgen.

Vindt u het goed als ik even dit afmaak, voorzitter? Want het hangt allemaal met elkaar samen en voor de wetgeschiedenis is het wel belangrijk.

De voorzitter:

Ja, is goed.

Minister Koolmees:

De wet kent sinds de WWZ een gesloten stelsel van redelijke ontslaggronden. Als werkgever en werknemer er onderling niet uit komen, wordt er preventief getoetst door de kantonrechter of de werkgever de arbeidsovereenkomst mag beëindigen. Als de werkgever het dienstverband wil beëindigen wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, dan moet er toestemming worden gevraagd bij het UWV. Voor een beëindiging om een andere reden, die meer in de persoon of in de verhouding tussen werkgever en werknemer is gelegen, moet de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Er zijn situaties waarbij omstandigheden uit verschillende ontslaggronden spelen die op zichzelf onvoldoende zijn voor ontslag op één van de ontslaggronden, dus niet volledig voldoen aan een van de ontslaggronden, maar wel gezamenlijk kunnen worden meegewogen. Als die worden meegewogen, kan er een situatie ontstaan dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd.

Als reactie op de vrees van de heer Kuzu: de rechter zal niet zomaar ontbinden op de cumulatiegroond als de werkgever zijn verzoek onvoldoende onderbouwd heeft. Er wordt nog steeds getoetst op de redelijke gronden. De werkgever moet nog steeds zijn ontbindingsverzoek motiveren en onderbouwen. Het kan alleen als de werkgever een deugdelijk dossier heeft, dus kan bewijzen dat er een dossier is opgebouwd, met feiten en omstandigheden waar het verzoek tot ontbinding op is gebaseerd. Het is vervolgens ter beoordeling aan de rechter of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden in combinatie met het verweer van de werknemer — dat hoort er natuurlijk ook bij — ook bij een beroep op de cumulatiegroond een redelijke grond vormen. De werkgever zal, net als bij een beroep op een enkele ontslaggroond, weinig kansrijk zijn met een ondeugdelijk dossier. Dan ontbindt de rechter niet, want dan zijn er geen feiten, omstandigheden en dossier om op te ontbinden.

In het huidige gesloten stelsel van ontslaggronden kunnen rechters de arbeidsovereenkomst vaak niet ontbinden. De enkelvoudige ontslaggroond is niet voldragen en de wet staat ontbinding dan niet toe. Rechters kunnen daardoor onvoldoende maatwerk leveren. Ik vind het belangrijk dat hierin verandering komt en dat straks meer maatwerk geleverd kan worden. De heer Wiersma vroeg of ik verwacht dat de cumulatiegroond als standaardontslaggroond gaat gelden. Dit is niet beoogd. Dat wordt ook ontmoedigd, omdat er een extra vergoeding staat tegenover een ontbinding op basis van de cumulatiegroond. Dat geeft een prikkel aan de werkgever om het ontslag te baseren op maar één ontslaggroond. Maar uiteindelijk zal de praktijk moeten uit-

wijzen hoe vaak er een beroep wordt gedaan op de cumulatiegrond.

Waarom een extra vergoeding en waarom 50%? De rechter kan een extra vergoeding toekennen bij een ontslag op de cumulatiegrond en de werkgever kan deze grond aanvoeren als hij denkt dat een enkelvoudige ontslaggrond niet voldoende kan worden onderbouwd en er sprake is van omstandigheden uit meerdere ontslaggronden. Als de rechter de arbeidsovereenkomst dan ontbindt omdat de culminatie van omstandigheden maakt dat er een redelijke grond is voor ontslag, dan is het redelijk dat daar voor de werknemer een compensatie tegenover staat.

Ik wil benadrukken dat de cumulatiegrond niet een ondeugdelijke ontslaggrond is. Dat zeg ik ook op de vragen van de heer Smeulders, de heer Stoffer, de heer Bruins, mevrouw Van Brenk en de heer Van Kent. De cumulatiegrond is net als de andere in de wet genoemde gronden een redelijke grond. Zo is hij ook gedefinieerd in de wet. De rechter moet, net als bij de andere gronden, in de eerste plaats toetsen of de grond voldragen is. Pas als dat zo is, kan er ontbinding plaatsvinden. Sorry, voorzitter, dit moet ik even netjes doen, want dit is gewoon de wetsgeschiedenis. Pas als de rechter ervan overtuigd is dat ontbinding moet plaatsvinden, komt hij toe aan de vraag of er een extra vergoeding moet worden toegekend en, zo ja, hoe hoog die extra vergoeding moet zijn. Een extra vergoeding is dan ook bedoeld als compensatie voor de werknemer voor een ontslag wegens de cumulatiegrond. Bovendien wordt de werkgever zo aangemoedigd om zijn verzoek tot ontbinding te baseren op een enkelvoudige ontslaggrond en die grond goed te onderbouwen.

De heer Smeulders vroeg: waarom is er een maximering aan de vergoeding gesteld? Ook de heer Gijs van Dijk en de heer Van Kent vroegen hiernaar. Ze hebben een amendement ingediend op stuk nr. 33 om die maximering te schrappen en het helemaal aan de rechter over te laten hoe hoog de extra vergoeding moet zijn. Dat vind ik geen goed idee en ik ontraad dan ook het amendement. Het maximeren van de extra vergoeding is belangrijk om zo veel mogelijk rechtszekerheid te bieden aan de partijen. Zo weten zij vooraf hoe hoog de vergoeding bij ontslag maximaal kan zijn. Dat is belangrijk omdat deze extra vergoeding ook invloed kan hebben — dat zei mevrouw Van Brenk terecht in een interruptiedebatje — op de vergoedingen die bij ontslag met wederzijds goedvinden in vaststellingsovereenkomsten worden afgesproken. Als je de maximering loslaat, leidt dat tot rechtsonzekerheid en dus tot meer procedures. Het zal ook leiden tot hogere vergoedingen, niet alleen in procedures maar ook in situaties waarin partijen in onderling overleg tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen, en dat is niet wenselijk, met meer vaste contracten in het achterhoofd.

Het is ook niet wenselijk om de gevolgen van het ontslag te laten meewegen bij de hoogte van de extra vergoeding, zoals de heer Van Dijk bepleitte in zijn bijdrage. De gevolgen van ontslag zijn al verdisconteerd in de reguliere transitievergoeding, de rechten die werknemers opbouwen gedurende hun diensttijd in dienst bij een werkgever.

De heer Smeulders vraagt: waarom 50%? Met een maximum van 50% wordt de werknemer gecompenseerd voor ontslag op de cumulatiegrond, lopen de kosten voor de

werkgever niet te hoog op en heeft de rechter wel voldoende discretionaire ruimte, voldoende speelruimte voor een goede vergoeding.

Mevrouw Van Brenk heeft een amendement ingediend om de extra vergoeding op 100% van de transitievergoeding te kunnen stellen. Ook dit amendement zal ik ontraden, omdat naar mijn mening de kosten voor de werkgever dan te hoog oplopen. Het risico is dan ook dat de maatregel zijn doel voorbijschiet, namelijk een aantal vaste banen.

De heer Van Dijk heeft gevraagd of ik heb gekeken naar het verschil tussen kleine en grote werkgevers als het gaat om de cumulatiegrond en de extra vergoeding daarbij. Ik begrijp zijn verzoek. Inhoudelijk begrijp ik zijn verzoek ook, want inderdaad, grote bedrijven hebben vaak een betere hr-afdeling en zijn professioneler ingericht, waardoor ze makkelijker een dossier kunnen bijhouden. We kiezen er als kabinet toch niet voor om de vergoeding die de werknemer ontvangt bij ontslag, afhankelijk te maken van de grootte van de werkgever waar hij in dienst is. Dan zou je weer een onderscheid krijgen tussen werknemers die bij een mkb-bedrijf werken en werknemers die bij een multinational werken. Dan zou je in het ene geval een hogere ontslagvergoeding krijgen. Dat vind ik eerlijk gezegd niet uit te leggen. Dat is ook in strijd met een van de basisregels van de Wet werk en zekerheid, waarin onderscheid tussen UWW-route en kantonrechterroute juist is vervallen.

Het kabinet heeft ervoor gekozen om daar waar dat echt nodig is, de transitievergoeding te compenseren, bijvoorbeeld bij ontslag na langdurige ziekte van de werknemer, en specifiek voor kleine werkgevers bij ontslag wegens bedrijfsbeëindiging. Met andere woorden, het gaat niet via de kant van de werknemer, zeg ik tegen de heer Gijs van Dijk. Maar als er compensatie plaatsvindt, gaat het via de werkgever, dus bij bedrijfsbeëindiging in geval van een kleine bedrijven, ziekte en overlijden. Die zijn ook opgenomen in het wetsvoorstel. Daar kom ik later nog uitgebreid op terug. In de wet is opgenomen dat de vergoeding maximaal 50% van de transitievergoeding bedraagt. Het gaat dus nadrukkelijk niet om een verplichting om een extra vergoeding op te leggen. Het is een mogelijkheid.

De heer Wiersma vroeg naar het risico dat de rechter standaard de 50% extra vergoeding gaat opleggen. Dat risico zie ik niet. De rechter zal motiveren of en waarom een vergoeding wordt toegekend. Ook motiveert de rechter de hoogte van de vergoeding. Het moet zich in de jurisprudentie verder uitkristalliseren. Ik heb in de nota naar aanleiding van het verslag wel enige richting meegegeven. Als uitgangspunt geldt dat er aanleiding is om een lagere extra vergoeding toe te kennen als een of meer van de ontslaggronden bijna voldragen is. Een hogere extra vergoeding is aan de orde als de ontslaggronden ieder voor zich in veel mindere mate voldragen zijn. Het kan verder natuurlijk zo zijn dat omstandigheden uit slechts een paar gronden nodig zijn voor ontbinding. In combinatie met de voldragenheid van de gronden kan ik mij voorstellen dat zo'n situatie leidt tot een lagere vergoeding dan wanneer omstandigheden uit veel meer gronden nodig zijn om tot ontbinding te komen: minder gronden lager, meer gronden hoger.

Verder wil ik het aan de rechter overlaten hoe hij de hoogte van een vergoeding vaststelt en daar geen verdere wettelijke normering aan geven. Daarmee krijgt de rechter de

speelruimte om maatwerk te bieden in specifieke gevallen. Dit als reactie op de bijdrage van de heer Bruins en de heer Stoffer.

Een paar vragen nog. De heer Stoffer heeft nog gevraagd naar de fiscale status van de extra vergoeding die de rechter kan opleggen bij de cumulatiegroond. Deze zal fiscaal hetzelfde worden gezien als de transitievergoeding en de billijke vergoeding die de rechter kan toekennen als loon uit vroegere dienstbetrekking. Die heeft dus dezelfde fiscale status.

Tot slot heeft mevrouw Van Brenk nog gevraagd of de billijke vergoeding nog steeds kan worden toegepast, naast de extra vergoeding bij de cumulatiegroond. Het antwoord hierop is: ja, de billijke vergoeding blijft bestaan. Bij de WWZ werd dat het "muizengaatje" genoemd, denk ik. Ja, dat klopt, zie ik. Deze vergoeding is echt bedoeld voor uitzonderingssituaties, waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Om die reden ben ik ook niet voor het voorstel van mevrouw Van Brenk om het woordje "ernstige" te schrappen, omdat het echt een uitzonderlijke situatie is en de rechter dus ook een extra vergoeding kan toekennen als die situatie aan de hand is. De WAB voegt aan het met de WWZ ingevoerde vergoedingssysteem de extra vergoeding toe. De extra vergoeding, die 50%, is bedoeld om de werknemer te compenseren voor een ontslag op basis van de cumulatiegroond. Het is dus een separate vergoeding. De andere blijft bestaan. Het is dus in aanvulling op de transitievergoeding in geval van beëindiging op cumulatiegroond en eventueel potentieel de billijke vergoeding. Ik weet het artikel niet uit mijn hoofd, maar mevrouw Van Brenk heeft er twee keer naar gevraagd.

Dit waren de antwoorden op de vragen over de cumulatiegroond.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dank aan de minister voor de beantwoording. Ik vind de minister vanavond ontzettend helder, maar op dit punt spreekt hij zichzelf voor mijn gevoel toch een paar keer tegen. Dat begon al in het begin van dit blokje. In reactie op mijn vraag wat nu eigenlijk de winst van deze cumulatiegroond voor werknemers is, gaf hij duidelijk aan: de winst is dat er meer vaste contracten komen, hopelijk. Maar daarna gaf hij aan: ik wil eigenlijk niet spreken van winst en verlies, want het is eigenlijk geen versoepeling van het ontslagrecht. Zo wordt het haast gezegd. Dat is ook mijn eerste vraag: kan de minister nou niet gewoon toegeven dat het met deze wet, met deze aanpassing, makkelijker wordt om mensen te ontslaan, en dat het dus gewoon een versoepeling van het ontslagrecht is?

Minister Koolmees:

Ik begrijp deze vraag. Ik probeer er absoluut geen taalspelletje van te maken of weg te duiken. Ik heb in mijn hele antwoord het volgende willen betogen. Op dit moment wordt er in sommige gevallen, bij sommige kantonrechters, in veel situaties niet ontbonden, omdat er niet kan worden voldaan aan een redelijke ontslaggrond. We zien dat er in de praktijk dan sprake is van meerdere situaties: er is discussie over disfunctioneren en er is tegelijkertijd een verstoorde arbeidsverhouding, omdat een werknemer en een werkgever ruzie hebben met elkaar. Door de toevoeging

van de cumulatiegroond zeg je enerzijds: we houden het stelsel in stand. Er moet nog steeds een redelijke grond zijn om te kunnen ontslaan. Je moet nog steeds een dossier hebben. Je moet nog steeds met feiten en omstandigheden naar de rechter toekomen. Alleen, je kan wel gronden combineren. Als je dat doet, kan de rechter daar een hogere vergoeding voor toekennen. Het wordt dan bijna een soort taalspelletje of dit nou een versoepeling is of niet. Dat wil ik niet, want daar vind ik het te serieus voor. Het is namelijk heel zorgvuldig, maar je geeft wel meer ruimte aan de rechter om sneller te kunnen ontbinden, en in die zin is dat een versoepeling.

Die balans heb ik dus proberen aan te geven in mijn beantwoording. Nogmaals, ik doe hier geen taalspelletje; ik probeer alleen maar heel helder aan te geven hoe we dit bedoeld hebben om in de praktijk een probleem op te lossen. Want het probleem is er: er wordt niet ontbonden, met alle gevolgen van dien, waardoor er sprake kan zijn van een verstoorde arbeidsrelatie en mensen zich misschien wel ziek gaan melden. Deze ruimte kan sneller leiden tot ontbinding, maar daar staat wel een hogere vergoeding tegenover.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Het kost de minister een beetje moeite, maar hij heeft nu uiteindelijk toch gezegd dat het een versoepeling is. Volgens mij is dat ook terecht en hoeven we daar ook niet moeilijk over te doen. Mijn tweede vraag gaat over iets waarop de minister zichzelf ook een beetje tegenspreekt. Hij geeft namelijk heel duidelijk aan dat ontslag op basis van de cumulatiegroond niet ondeugdelijker is dan ontslag op basis van de andere gronden. Maar vervolgens geeft hij meteen daarna aan dat je daarvoor wel een hogere vergoeding krijgt. Dat vind ik op de een of manier niet logisch, want als het niet ondeugdelijker is, waarom zou je dan wel een hogere vergoeding krijgen?

Minister Koolmees:

In de wetstechniek is het een redelijke grond, die we hebben toegevoegd. Daarmee is het niet ondeugdelijk. Het is een van de redelijke gronden voor ontslag, maar omdat je de ontslaggronden combineert, vinden we het gerechtvaardigd dat daar een hogere vergoeding tegenover kan staan. Dat is de hele analyse van deze wet. Nogmaals, ik probeer aan te tonen waarom dat in de praktijk een probleem is. Ik heb hier een lijstje met quotes uit de hoorzitting en van de Raad van State, van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten, van de Raad voor de rechtspraak. Zij zien dit allemaal als een oplossing voor een probleem in de praktijk. Daarom doen we dit ook.

Ik begrijp dat dit een politiek debat gaat worden over de vraag of het nu wel of niet een versoepeling is van het ontslagrecht. Ik heb proberen aan te geven, ook voor de wetsgeschiedenis en de praktijk, hoe dit systeem zou moeten gaan werken. Dat heb ik zorgvuldig proberen te doen. Het zal inderdaad leiden tot vaker ontbinden, maar dan wel met een hogere vergoeding. In die zin is het een versoepeling, maar het lost wel een groot probleem op in de praktijk.

De voorzitter:
Tot slot de heer Smeulders.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Kijk, wij staan hier in de Tweede Kamer. Dit is een politieke arena. Het is aan al onze fracties om een politiek oordeel te vormen over deze wet. Ik snap dat de minister heel secuur moet zijn, omdat wat hij zegt, gevolgen heeft voor hoe mogelijk rechters in de toekomst uitspraken gaan doen. Maar volgens mij moeten we hier wel gewoon de waarheid zeggen en niet met meel in de mond praten.

Minister Koolmees:
Dat erken ik toch? Ik wil hier geen woordenspelletje van maken. Ik erken dit.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Nee, nee, nee. Op dat eerste punt heeft u het helder erkend. Het kostte volgens mij een beetje moeite, maar dat heeft u gedaan. Nu door op dat tweede punt: is de cumulatiegrond wel of niet een deugdelijke grond? Ik geloof best wel dat wij als wetgever — u heeft heel veel slimme ambtenaren die dat heel goed kunnen opschrijven — kunnen opschrijven dat dit een deugdelijke grond is. Dat mag ik hopen, want anders is het een beetje een gekke wet die wij hier behandelen. Maar het is dan toch gewoon een politieke keus, meneer Koolmees, om te zeggen ...

De voorzitter:
De minister.

De heer Smeulders (GroenLinks):
Sorry, voorzitter. Het is toch een politieke keus van de minister om te zeggen: wij vinden deze grond misschien iets minder hard en sterk en daarom geven we een hoge vergoeding? Maar dat is een politieke keus. Ik zou graag willen dat de minister dat bevestigt.

Minister Koolmees:
Ja, dat bevestig ik. Het is een politieke keuze op basis van een analyse van de praktijk, waarin een knelpunt is gesignaleerd waar wij als politieke partijen in een regeerakkoord een oplossing voor hebben gevonden. Die is op basis van analyses van juristen, de vereniging van arbeidsrechtadvocaten, de Raad voor de rechtspraak en de Raad van State. Ook de experts in de hoorzitting hebben dit aangegeven. Als de heer Smeulders wil dat ik erken dat het een politieke keuze is, dan zeg ik ja. Maar die is wel gemaakt op basis van feiten en analyses omdat we een knelpunt proberen op te lossen.

De heer Van Kent (SP):
Het is dus een politieke keuze van deze minister en van deze regering om het makkelijker te maken om mensen te ontslaan, om het ontslagrecht te versoepelen. De minister verdedigt dat mede door te zeggen: ja, maar als je die gronden met elkaar combineert, krijg je een hogere vergoeding. Tegelijkertijd pakt dit wetsvoorstel die hogere vergoeding af van mensen die meer dan tien jaar bij dezelfde baas

werken. Die vergoeding gaat daar al naar beneden. Die vergoeding is al gigantisch naar beneden gegaan in de vorige flexwet, van de heer Asscher. Ik gaf net een paar rekenvoorbeelden waarin nog maar een derde is overgebleven van die totale vergoeding. Dit gaat even over die anderhalve keer. De minister zegt: die gronden worden gecombineerd, het is makkelijker om mensen te ontslaan, het is een versoepeling van het ontslagrecht, maar je krijgt een hogere vergoeding. Maar aan de andere kant pakt u de vergoeding af. Erkent u dat?

Minister Koolmees:
Ja, de opbouw van de transitievergoeding wordt aangepast in het wetsvoorstel. Daar staat de transitievergoeding vanaf dag één voor mensen met een flexcontract tegenover. De huidige praktijk is dat zij pas vanaf twee jaar transitievergoeding opbouwen, maar in dit wetsvoorstel bouwen mensen die vanaf dag één op. De mensen met een kort of tijdelijk contract worden beter beschermd. Daar staat tegenover dat de opbouw ... Zo meteen kom ik daar uitgebreider op terug, want het is een ingewikkeld bouwwerk. Wat was de situatie voor de Wet werk en zekerheid? Naarmate je ouder was en je een langer dienstverband had, had je een hogere opbouw. In de Wet werk en zekerheid is een overgangsregeling gemaakt. Tot aan 2020 hebben — uit mijn hoofd gezegd — mensen boven de 50 met een dienstverband van meer dan tien jaar een hogere opbouw. Die tijdelijke regeling zou in 2020 aflopen. Dan zou voor die mensen met een langer dienstverband de opbouw van de transitievergoeding een halve maand per gewerkt jaar zijn. Die wordt in het wetsvoorstel verlaagd naar een derde maand, namelijk gelijkgetrokken voor iedereen, ongeacht de duur van het dienstverband. Daarmee is die heel voorspelbaar, heel makkelijk toepasbaar en voor iedereen hetzelfde. Als de heer Van Kent vraagt of dit een verlaging is, antwoord ik dat dit klopt.

De heer Van Kent (SP):
Ja, maar dan moeten we daar ook eerlijk over zijn. Dan moeten we zeggen: u kunt makkelijker ontslagen worden, u krijgt geen hogere vergoeding indien u langer ergens werkt. Kortom, dit is echt een uitholling van de bescherming tegen onterecht ontslag en een grove verslechtering voor werknemers voor wie ontslag dreigt. Ook de juristen van de FNV, die dagelijks mensen bijstaan, zeiden bij het gesprek dat we hadden dat dit een achteruitgang gaat betekenen en dat dit voor heel juridisch gedoe gaat zorgen en kosten met zich meebrengt. Kortom, niet voor niks hebben de SP en heel veel andere partijen voorstellen gedaan om dit onzalige deel uit die wet te halen. Dit is voor heel veel oppositiepartijen het pijnpunt in deze wet. Na alle vrolijkheid en positiviteit is dit het dieptepunt van het voorstel van de minister.

Minister Koolmees:
Ik kom daar zo meteen uitgebreid op terug, maar ik wil op één ding een inhoudelijke reactie geven. De heer Van Kent heeft het over onterecht ontslag. Ik heb net uitvoerig betoogd dat we het niet hebben over onterecht ontslag. We hebben een redelijke grond voor ontslag, die wordt getoetst door de kantonrechter. Daar gaat het over. Feit is wel dat de transitievergoeding wordt aangepast. Ik ga daar zo meteen uitgebreid op in, want er zijn meer vragen over

gesteld. Daar loop ik ook helemaal niet voor weg. Die wordt aangepast. Er zijn ook overwegingen voor, waar ik zo meteen op terugkom ...

De heer **Van Kent** (SP):
Aangetast.

Minister **Koolmees**:
Maar het is niet een onterecht ontslag.

De **voorzitter**:
De heer Kuzu.

De heer **Kuzu** (DENK):
Wanneer het gaat over dat terecht ontslag is het voorliggende voorstel dat de enkel-feitconstructie wordt uitgewaaid naar een cumulatie.

Minister **Koolmees**:
Sorry, ik begreep de volgorde niet.

De **voorzitter**:
De heer Kuzu.

De heer **Kuzu** (DENK):
Dat is toch waar, vraag ik aan de minister.

Minister **Koolmees**:
Van één ontslaggrond naar een cumulatie van redelijke ontslaggronden.

De heer **Kuzu** (DENK):
Dat is precies wat ik zeg. In de praktijk gaan we zien dat dossiers ingewikkelder gemaakt worden en moeilijker getoetst gaan worden door rechters. Dat is in ieder geval wat rechters naar aanleiding van het onderzoek van de Universiteit van Amsterdam ook aangeven. Zij zeggen heel duidelijk: waarom wordt er aan het huidige systeem getornd, terwijl de gronden voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst toereikend zijn voor de verscheidenheid aan gevallen die in de praktijk voorkomen? Dit is wat rechters daarover zeggen en wat in het onderzoek staat.

Minister **Koolmees**:
Dat erken ik. Dat is een onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam waar de heer Kuzu het over heeft.

De heer **Kuzu** (DENK):
Klopt.

Minister **Koolmees**:
Dat gaat over de diversiteit van de gronden zelf: disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie ... Het wetsvoorstel gaat over de cumulatie van die gronden. Dat zijn toch twee aparte dingen. Nogmaals, het wordt een herhaling van zetten. Als je kijkt naar de Raad van State, de Raad voor de rechtspraak, de experts tijdens de hoorzitting, is er breed draagvlak voor het toevoegen van deze cumulatiegrond, met kritische opmerkingen erbij over de vergoeding, zeker. De heer Kuzu vraagt of deze gronden de redenen voor ontslag afdekken. Het antwoord is ja. Maar in de praktijk kan een combinatie van die redenen nog steeds reden zijn om te zeggen: we moeten ontbinden. Dat is de cumulatiegrond.

De heer **Kuzu** (DENK):
In de praktijk betekent dit dat het makkelijker gemaakt wordt om mensen te ontslaan. Dan is de hele simpele vraag: waarom wil de minister het makkelijker maken voor werkgevers om werknemers te ontslaan en die onzekerheid verder vergroten? Dat is de essentiële vraag.

Minister **Koolmees**:
Volgens mij heb ik dat al de hele avond betoogd. We begonnen met het doel. Waarom willen we dit? We willen het vaste contract aantrekkelijker maken. Een van de redenen waarom werkgevers geen vaste contracten aanbieden, is de onzekerheid over ontslag als de werkgever geen plek meer heeft. Dat kan te maken hebben met productie, disfunctioneren, persoonlijke omstandigheden, ruzie op de werkvloer. Dat zijn nu de gronden voor ontslag. Inderdaad, het is een versoepeling, zoals ik richting de heer Smeulders al aangaf. Het is een oplossing voor een probleem in de praktijk, dat soms nu niet ontbonden wordt omdat niet volledig wordt voldaan aan een van de ontslaggronden. Maar het doel is: de risico's voor ondernemers verkleinen om meer mensen een vaste contract te laten krijgen.

De heer **Kuzu** (DENK):
Wanneer je mensen een vaste contract wil geven, moet je het niet makkelijker maken om mensen te ontslaan. De praktijk is hierin doorslaggevend. Wat gebeurt er straks dagelijks op de werkvloer? Straks krijg je hr-medewerkers die de hele dag rondlopen, met een pen in de hand, om allerlei aantekeningetjes te maken, om te kunnen voldoen aan die cumulatieregels. Dat is wat er in de praktijk gebeurt. Als de minister dit niet wil erkennen, dan heeft hij echt een balk voor zijn oog. Dat ziet hij toch gebeuren in de praktijk? Dat is in ieder geval wat er gebeurt.

Minister **Koolmees**:
Als dit het geval zou zijn, wat de heer Kuzu nu schetst, dan zou dat nu ook al het geval zijn. Dit is een oneigenlijk argument. Het gaat in de discussie over de cumulatiegrond. We hebben sinds de Wet werk en zekerheid de collectieve gronden en de persoonlijke gronden. Het enige feit is dat nu die gronden kunnen worden gecumuleerd of gecombineerd. Daar gaat het hier om. Als de angst van de heer Kuzu waar zou zijn, zou ook nu al een hr-medewerker met een pennetje en een dossier in de hand de werkvloer op gaan om een dossier te maken. Dat is niet de praktijk. Sterker nog, werkgevers staan te springen om mensen.

De voorzitter:

Tot slot op dit punt, meneer Kuzu.

De heer Kuzu (DENK):

Nee, de economische voorspoed en de krapte op de arbeidsmarkt die we op dit moment hebben zijn er niet altijd. Ik hoop dat mijn angsten niet bewaarheid worden, maar iedereen met een logisch verstand kan zien wat de maatregel die hier wordt genomen, in de praktijk teweeg gaat brengen. Daar gaat het om. De minister is hier gewoon aan het dwalen. En dat vind ik echt betreurenswaardig.

Minister Koolmees:

Dan wil ik de heer Kuzu toch wijzen op de uitgebreide internetconsultatie en de uitgebreide reacties van de experts tijdens de hoorzitting. Eigenlijk allemaal, zonder uitzondering, waren zij positief over de toevoeging van de cumulatiegond als een echte oplossing voor een probleem in de praktijk. Het is wat we allemaal horen, ook als we op werkbezoek gaan, en wat we allemaal zien in die enquêtes en in die studies: waarom geven werkgevers mensen een vast contract? De stapeling van risico's, de stapeling van kosten, zorgt ervoor dat mensen er niet meer tussen komen. Het kabinet wil via verschillende routes — via de cumulatiegond, maar ook door de loondoorbetaling bij ziekte — die risico's verkleinen. Dat is het wetsvoorstel. We moeten er ook geen indianenverhalen van maken; het wordt nog steeds getoetst door de rechter op basis van de redelijke grond voor ontslag. Maar ja, het is wel een extra mogelijkheid. Onmiddellijk eens. Op basis van een uitgebreide analyse van experts: een heel verstandige maatregel.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Het kabinet versoepelt het ontslagrecht door de toevoeging van de cumulatiegond. Dat is het ene verhaal. Maar het andere verhaal vertelt de minister volgens mij niet. Er zijn ook veel experts die zeggen: geef dan de rechter wat meer ruimte dan de arbitraire grens van die maximaal anderhalf keer transitievergoeding. En daar wil ik de minister wel even over horen. Want als je deze stap zet — dat hebben wij ook in een amendement voorgesteld — laat dat dan los om die mensen wat meer bescherming te geven en ook de rechter wat meer ruimte te geven. Is de minister bereid om daar nog eens naar te kijken?

Minister Koolmees:

In mijn beantwoording is dat punt al langs geweest. Waarom is gekozen voor een maximering? Dat heeft te maken met rechtszekerheid, voorspelbaarheid, ook voor de praktijk buiten de rechtszaal, zal ik maar zeggen. Dus bij de vaststellingsovereenkomsten. Vanmorgen, toen de heer Van Dijk zelf aan het woord was, is dit punt in de interruptiedebatten ook al langs geweest. Als je de cap er namelijk af haalt, als je de beperking van de boete eraf haalt, dan is natuurlijk het risico dat je eigenlijk weer teruggaat naar de kantonrechtformule die we hiervoor hadden. Dan kun je op basis van een heel klein percentage redelijke grond — het is bij wijze van spreken een slecht dossier — zeggen: de werkgever heeft niet zijn best gedaan om te onderbouwen waarom ontslag gerechtvaardigd is, maar ik geef gewoon een zak met geld mee. Dan krijg je juist de situatie die we volgens mij allemaal niet willen, want we willen

allemaal dat de rechter nog steeds toetst of er gegronde redenen zijn om te ontslaan.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Volgens mij blijft het een gesloten systeem, ook als je de maximering loslaat. Dus dat verhaal gaat volgens mij niet op. Ik merkte ook in het interruptiedebat dat mij vanuit de coalitie werd verweten dat ik iets slechters voorstel dan het kabinet. Dan zou ik wel graag van een onafhankelijk orgaan willen weten of dat wel zo is. Kunnen we deze systemen, zonder of met maximering, niet eens aan een wetenschappelijk instituut of wat dan ook, een onafhankelijk adviesorgaan, voorleggen dat zegt wat nou eigenlijk beter is voor de bescherming van mensen en uiteraard ook voor het hele proces van ontslag?

Minister Koolmees:

Met dit wetsvoorstel hebben we deze route toch allemaal doorlopen? We hebben dit hele voorstel toch neergelegd bij alle experts? De Raad voor de Rechtspraak, de Raad van State, de internetconsultatie. En ja, daar zijn verschillende signalen uit gekomen. Er zijn signalen die in de richting van de heer Gijs van Dijk wijzen: beperk het niet, want dan heeft de rechter meer vrijheid. Er zijn ook mensen die zeggen: je moet helemaal geen extra vergoeding toekennen, want er is een redelijke grond; zet haar op nul. Het kabinet heeft daarbij met 50% voor een tussenweg gekozen. Is dat gebaseerd op hard science? Nee. Het is gebaseerd op een indicatie: als de kantonrechter ziet dat er in de praktijk echt geen toekomst meer is voor de arbeidsrelatie, wat zou dan de ruimte voor de kantonrechter kunnen zijn die hij kan gebruiken om toch te kunnen ontslaan? Die experts hebben hier dus al over gesproken. Ik heb hier naast mij een heel pakket liggen met daarin al die documenten, waar verschillende adviezen over zijn gegeven en waarna een keuze is gemaakt voor een percentage.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

En uiteindelijk is het ...

De voorzitter:

De heer Gijs van Dijk.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank, voorzitter. Sorry.

Uiteindelijk gaat het om politiek draagvlak. Wil het kabinet een breder politiek draagvlak, ook in deze Kamer, dan zou ik aanraden om daar toch nog eens naar te kijken.

Minister Koolmees:

Zegt de heer Gijs van Dijk nu dat als het percentage verhoogd wordt, de fractie van de PvdA dan het wetsvoorstel gaat steunen?

De voorzitter:

O! Meneer Gijs van Dijk?

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Voor de Partij van de Arbeid is dit echt het pijnlijke punt in de wet. Het is onnodig in deze tijden van economische voorspoed, waarin men zit te springen om goeie mensen. Werkgevers willen die mensen ook. Het is niet nodig. Als je deze weg opgaat, en vandaar ook het amendement, dan wil de Partij van de Arbeid dat die maximering wordt losgelaten. Dan hebben we een gesprek.

Minister Koolmees:

Dit vind ik toch ingewikkeld. Ik heb net uitvoerig betoogd waarom ik vind dat het niet losgelaten moet worden, namelijk vanwege de vaststellingsovereenkomstpraktijk, de voorspelbaarheid en ook de lijnen naar de rechtspraak. Ik zie juist het risico dat de oude kantonrechtformule weer terugkomt, terwijl we daar met de Wet werk en zekerheid juist een einde aan hebben gemaakt. Dus dat vind ik inhoudelijk ingewikkeld.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Makkelijker ontslaan en goedkoper. Het lijkt alsof de minister echt aan het shoppen is: wat komt hem nou goed uit? Ik ben gewoon aan het zoeken naar welke ruimte de minister biedt. Daarom haalde ik dat muizengaatje erbij. De minister antwoordt dan: het woord "ernstig" ga ik niet schrappen. Maar ik ben gewoon aan het zoeken, omdat er vanuit de rechtspraak echt het signaal kwam: geef ons nu de ruimte, want er zijn soms enorm schrijnende verhalen. Heel vaak gaat het dan om oudere werknemers. De vraag is: waarom wil deze minister daar geen ruimte voor bieden?

Minister Koolmees:

Bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid is dit muizengaatje, deze billijkheidsvergoeding, erin gekomen voor ernstig verwijtbare situaties; de werkgever is dan ernstig verwijtbaar, waardoor er ruimte ontstaat voor een veel hogere vergoeding. "Ernstig verwijtbaar" betreft inderdaad zaken als seksuele intimidatie en discriminatie; dat soort voorbeelden. Er is volgens mij wel onderzoek gedaan naar het gebruik van deze grond in de afgelopen jaren. Daar wil ik in tweede termijn wel even op terugkomen. Maar juist vanwege de ernst is deze vluchtroute of uitlaatklep er gekomen, waardoor de rechter kan zeggen: dit is zo ernstig verwijtbaar dat ik daar een hoge vergoeding voor geef. Maar de bedoeling van de Wet werk en zekerheid en dit muizengaatje was dat het in de praktijk wel beperkt zou worden tot echt uitzonderlijke gevallen. En waar ik nu bang voor ben, zo zeg ik heel open tegen mevrouw Van Brenk, is dat als je het nu heel erg verbreedt, het dan toch weer een standaard kantonrechtformuleachtige uitwerking heeft. En we hebben het systeem juist gebouwd op de redelijke gronden van ontslag. Ik ga in de schorsing proberen om die gegevens over het gebruik van die billijkheidsvergoeding even boven tafel te halen, en dan zal ik mevrouw Van Brenk even wat illustraties daarvan geven.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Van Brenk.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik ben daar inderdaad in geïnteresseerd.

Maar het lijkt ook alsof deze minister weinig vertrouwen heeft in de rechters als het gaat om de vraag of zij zelf kunnen uitmaken wat echt onbillijk is.

Minister Koolmees:

Nee. We hebben geprobeerd om in deze wet en in de nota naar aanleiding van het verslag richtlijnen of guidance mee te geven als het gaat om hoe we die ruimte tussen de 0% en de 50% nou moeten interpreteren: hoe moet je het dan in de praktijk invullen? Mijn beeld is het omgekeerde: als je daar geen cap op zet, wordt het alleen maar onzekerder. Dan bestaat dus juist het risico dat er nog sneller ontbonden wordt — zal ik maar zeggen — ook als de grond niet helemaal voldragen is. Mevrouw Van Brenk begrijpt wat ik bedoel.

De voorzitter:

Goed. Gaat u verder.

Minister Koolmees:

Dan de proeftijd. Daar kan ik heel lang over praten, of heel kort. Ik denk dat ik het heel kort houd. U heeft het kunnen lezen in de nota naar aanleiding van het verslag, in het wetsvoorstel en in de memorie van toelichting zelf: de gedachte was een innovatieve manier te vinden waarmee we de werkgevers konden verleiden om meer vaste contracten aan te bieden. Tijdens de hoorzitting — u hoort het, ik luister naar experts! — is de proeftijd uitgebreid ter discussie gesteld. Ook vandaag hebben partijen aangegeven er weinig heil in te zien. Er zitten inderdaad meer risico's aan dan kansen, dus ik wil het amendement van de heer Smeulders straks "oordeel Kamer" geven op dit punt. Dus als dit amendement wordt aangenomen, is daarmee de proeftijdverruiming uit de wet. Dus dat is inderdaad een score van 50% voor de heer Smeulders; dat stond net in mijn tekst, maar is nu pas een feit. Dat is het eerste amendement van de heer Smeulders.

Dan kom ik bij de transitievergoeding. De transitievergoeding is natuurlijk bedoeld als compensatie voor werknemers die onvrijwillig hun baan verliezen en kan dienen als opvang voor de daling van het inkomen. De transitievergoeding kan ook gebruikt worden als scholingsbudget om de overstap naar een nieuwe baan makkelijker te maken. Wat mij betreft mogen de kosten van de transitievergoeding voor de werkgever niet bepalend zijn voor het contract dat hij een werknemer aanbiedt. Dat kan nu wel het geval zijn, omdat er bij de beëindiging van een contract korter dan twee jaar, vaak een tijdelijk contract, nu namelijk geen sprake is van een transitievergoeding.

Ook de prikkel om werknemers met een lang dienstverband in verband met hoge ontslagkosten niet te ontslaan draagt niet bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Daarom zijn er twee wijzigingen in de opbouw van de transitievergoeding. Deze maatregelen zorgen samen voor een nieuwe balans binnen deze transitievergoeding. Tezamen met de andere maatregelen in het wetsvoorstel dragen ze bij aan het creëren van een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Ten eerste wordt voorgesteld om de referteperiode van twee jaar af te schaffen, waardoor vanaf dag één recht op transitievergoeding bestaat. In de tweede plaats wordt voorgesteld om de verhoging in de opbouw bij dienstverbanden

van tien jaar of langer af te schaffen. Daar zat een extra trapje in en dat wordt afgeschaft. Deze wijzigingen zorgen ervoor dat de transitievergoeding een derde brutomaandsalaris per dienstjaar is, ongeacht de lengte van het dienstverband. Maar zij is wel lineair, dus als je een lang dienstverband hebt, heb je hogere opgebouwde rechten. Door deze maatregelen hebben de ontslagkosten minder invloed op de keuze voor de contractvorm. Dat neemt het verschil tussen kortere en langere contracten weg.

De heer Van Weyenberg vroeg mij in te gaan op de zorgen die leven rondom de transitievergoeding vanaf dag één in sectoren met veel seizoenswerk. Samen met de heer Wiersma en de heer Heerma vroeg hij ook naar de gevolgen voor de amateursport, de voetbalsector. Bij seizoenswerk zie ik de zorgen, met name over het duurder worden van het werk omdat bij iedere beëindiging van een contract een vergoeding betaald moet worden, terwijl de werkgever het volgende seizoen vaak weer dezelfde werknemer in dienst neemt. Het is goed om te weten dat in de wet al een uitzondering is opgenomen. Geregeld is dat werkgevers die ieder seizoen dezelfde tijdelijke werknemer in dienst nemen, niet na afloop van elk seizoen een transitievergoeding hoeven te betalen. Daar kan ook in de sport eventueel gebruik van worden gemaakt. Een ruimere of andere uitzondering op de transitievergoeding vind ik niet wenselijk, omdat de maatregel juist bedoeld is om verschillen tussen lange, vaste en korte, tijdelijke contracten te verkleinen. Daarbij is het uitgangspunt dat iedere werknemer een transitievergoeding krijgt, ongeacht of hij een lang of kort dienstverband heeft en ongeacht in welke sector hij werkt.

Een uitzondering voor de sport is ook wel bepleit bij de ketenbepaling. Daarover nog het volgende. Met name de KNVB heeft op dit punt zijn zorgen geuit — deze zijn bekend — over de voorgestelde wijzigingen ten aanzien van de ketenbepaling. De huidige wet voorziet voor de KNVB al in een uitzondering van de ketenbepaling voor voetballers en coaches die werken in het betaald voetbal. Er zijn in de huidige wet dus al mogelijkheden voor een speciale positie van de voetbalsector. De ketenbepaling wordt nu verder verruimd, zodat de tussenpoos bij cao kan worden teruggebracht bij terugkerend tijdelijk werk. Dat creëert ook voor de sportsectoren mogelijkheden. Mijn ministerie is over deze mogelijkheden in gesprek geweest met de KNVB. Het is aan de sportsectoren zelf om te bezien of zij aan de voorwaarden kunnen voldoen en daarmee van die uitzondering gebruik kunnen maken. Een ruimere uitzondering vind ik niet wenselijk, omdat de bepaling juist bedoeld is om de verschillen tussen lang, vast en kort, tijdelijk terug te dringen.

Er zijn een aantal vragen gesteld over het afschaffen van de verhoging van de opbouw na een dienstverband van tien jaar of langer en de gevolgen daarvan voor oudere werknemers. Mevrouw Van Brenk en de heer Kuzu vroegen daarnaar. De heer Kuzu heeft gelijk. Oudere werknemers met een lang dienstverband zullen na 2020 een lagere transitievergoeding krijgen, maar dat komt vooral doordat op dat moment de tijdelijke regeling voor mensen van 50 jaar of ouder met een dienstverband van tien jaar of langer, afloopt. Dat is een tijdelijke regeling die in de Wet werk en zekerheid van minister Asscher is geïntroduceerd en in 2020 afloopt, overigens met instemming van veel van de partijen in uw Kamer. In het wetsvoorstel voor de WAB is alleen voorgesteld om de opbouw van de transitievergoeding te stellen op een derde maandsalaris per dienstjaar, ongeacht

de lengte van het dienstverband. Deze keuze is onderdeel van een zoektocht naar een nieuwe balans. Enerzijds dus kort en met een recht op een transitievergoeding. Anderzijds, als het lang is, dan is die wat minder. Samen zorgen ze ervoor dat de verschillen tussen lang, vast, kort en tijdelijk worden weggenomen.

Ook maakt de aanpassing van de opbouw het voor werkgevers aantrekkelijker om vaste contracten aan te bieden. Werknemers, waaronder ook oudere werknemers, komen zo weer eerder aan een baan. De heer Van Kent heeft een amendement op stuk nr. 34 ingediend om de verhoging in de opbouw bij een dienstverband van tien jaar of langer te behouden, dus de overgangsregeling als het ware door te trekken. Dit amendement wil ik ontraden. Zoals ik al aangaf, is het pakketje aan maatregelen rondom de transitievergoeding een kwestie van een nieuwe balans. Het amendement haalt die balans uit het pakket. De gewenste effecten van de maatregelen, het wegnemen van verschillen, worden hiermee niet meer bereikt. Het gelijktrekken van de opbouw van de transitievergoeding bevordert ook de doorstroming op de arbeidsmarkt. Dat heeft ook tot effect dat werknemers in het algemeen sneller aan werk komen op basis van een vast contract. Want dat wordt aantrekkelijker. Overigens gaat dit amendement ook gepaard met meerkosten van jaarlijks 30 miljoen vanaf 2020. Het is goed om de heer Van Kent en de Kamer daarop te wijzen. Dat heeft ermee te maken dat als je een hogere transitievergoeding hebt, ook de compensatieregeling duurder wordt. Dus die 30 miljoen moet dan ook nog gedekt worden binnen de begroting. Al met al ontraad ik het amendement op stuk nr. 34.

De voorzitter:

Ik wil weten welke amendementen u nog meer moet bespreken.

Minister Koolmees:

Ik heb er nog een paar. Die zitten in de tekst verstopt.

De voorzitter:

Oké. Dan ga ik even naar de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

In de eerste plaats zijn wij natuurlijk hartstikke blij dat die ontslagvergoeding vanaf dag 1 gaat gelden. Dat is een langgekoesterde wens van de SP. In de tweede plaats, zoals ik ook al eerder heb betoogd, maken wij ons zorgen over de sterk dalende vergoedingen die aan werknemers worden toegekend. Ik heb een aantal rekenvoorbeelden gegeven. Er blijft nog maar een derde van over. En juist deze maatregel, die ervoor zorgt dat die vergoeding na tien jaar wordt verhoogd, is een van de onderdelen die voor een iets hogere vergoeding zorgen. Erkent de minister dat ontslag voor werkgevers steeds goedkoper wordt en dat het bewust beleid van deze regering is om daar met het niet doorzetten van die maatregel na 2020 een schepje bovenop te doen? Erkent hij dat het dus extreem goedkoop wordt voor werkgevers om mensen te ontslaan?

Minister Koolmees:

Wat ik erken, is dat door vanaf dag 1 de opbouw gelijk te trekken — ook de tijdelijke contracten vanaf dag 1 een derde maandsalaris en geen onderscheid meer maken naar leeftijd — die bescherming inderdaad minder wordt. Dat is zo. Daar kan ik niet omheen. Dat is gewoon een feit. Het was ooit een maandsalaris per jaar boven de 50. Door de Wet werk en zekerheid is dat verlaagd tot een half maandsalaris en dit wetsvoorstel verlaagt het naar een derde maandsalaris. Dat betekent nog steeds dat die vergoeding lineair is. Als je een lange diensttijd hebt, bouw je nog steeds een hogere transitievergoeding op.

In de nota naar aanleiding van het verslag zijn ook sommen gevraagd, ook door de heer Van Kent. Wat zijn nou de verschillende bedragen? Daar is natuurlijk omgerekend eventueel een cumulatiegrond. Dat is gewoon de standaardvergoeding. Het klopt dat dat het effect daarvan is. Dat heeft dus te maken met het aantrekkelijker maken van het vaste contract.

De heer Van Kent (SP):

Dat heeft helemaal niks te maken met het aantrekkelijker maken van het vaste contract. Dit heeft gewoon puur te maken met in de eerste plaats het versoepelen van het ontslagrecht, dus het makkelijker maken voor werkgevers om mensen te ontslaan, en in de tweede plaats met de intentie dat ook nog goedkoper te maken. Daaraan herkennen we een rechtse regering, daaraan herkennen we de invloed van de VVD, VNO en andere. Ja, dan komt de aap wel uit de mouw. Dan zien we dat deze mooie woorden van de minister en een aantal goede maatregelen toch echt overschaduw worden door een keiharde maatregel en een keiharde aanval op werknemersrechten, die het gewoon makkelijker maken om van mensen af te komen.

Minister Koolmees:

Ik heb hier uitvoerig betoogd ...

De voorzitter:

Nee, mevrouw Van Brenk. Ik zie dat u wilt interrumperen. Het spijt me. Ik wil toch voorstellen dat de minister dit onderwerp eerst afrondt.

Minister Koolmees:

De heer Stoffer heeft een vraag over hetzelfde punt gesteld. Hij vroeg of de rechter in het kader van het aflopen van de 50-plusregeling van de transitievergoeding de mogelijkheid krijgt om maatwerk te leveren, zodat er rekening kan worden gehouden met de leeftijd van mensen en de kansen op de arbeidsmarkt. Eigenlijk is dat de vraag of we terug kunnen gaan naar het oude systeem van de ontslagvergoedingen die geheel door de rechter kunnen worden vastgesteld. Dan ga je afwijken van het systeem dat bij de Wet werk en zekerheid is geïntroduceerd voor de redelijke gronden, want daar wordt geen rekening gehouden met leeftijd. Dat ben ik niet van plan. Ik heb uitvoerig betoogd wat het stelsel is in de Wet arbeidsmarkt in balans.

De heer Stoffer pleit voor het laten meewegen van de gevolgen van ontslag door de rechter bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Bij de Wet werk en zekerheid

is er juist voor gekozen om de gevolgen van ontslag te verdisconteren in de standaardtransitievergoeding. In de vorige periode is het een hele bewuste keuze geweest van minister Asscher om dit niet meer te doen. Vandaar is er op dit punt ook een overgangsregeling, die in 2020 eindigt.

Dan bedrijfsbeëindiging. Zijn daar vragen over gesteld? Ja. Er zijn met name vragen gesteld over de compensatie van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging en bij ziekte. Meerdere partijen, zoals D66 en 50PLUS, hebben schriftelijk de vraag gesteld of de voorgestelde compensatieregeling uitgebreid kan worden tot de situatie dat werkgevers komen te overlijden. Dat was geen onderdeel van het wetsvoorstel. Het was wel opgebracht door mevrouw Van Brenk en de heer Van Weyenberg in de schriftelijke ronde. Ik vind het een goed en sympathiek idee. Daarom is in de eerste nota van wijziging opgenomen dat de compensatieregeling wordt uitgebreid, ook voor deze gevallen van overlijden.

Voor de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging, bij ziekte en bij overlijden was in het regeerakkoord een bedrag van 100 miljoen geraamd. Dat was op basis van een hele ruwe inschatting, omdat we eigenlijk geen idee hadden om hoeveel gevallen het nou ging. Het bleek in de praktijk ongeveer 40 miljoen te kosten: 35 miljoen voor compensatie bij bedrijfsbeëindiging en bij ziekte en 5 miljoen voor compensatie bij overlijden. Dat betekent inderdaad dat er in deze regeling geld over is gebleven. Daar hebben de heer Wiersma en de heer Heerma naar gevraagd. Ook de heer Van Weyenberg heeft daarnaar gevraagd. Ze hebben gevraagd om het geld te besteden aan een extra financiële impuls om de leercultuur in het mkb te stimuleren. Het belang van het tot stand brengen van een positieve en sterke leercultuur onderschrijf ik ten volle. Het vormt ook een van de speerpunten van de vijfsporenaanpak van vorig jaar, van Leven Lang Ontwikkelen. Daarbij geldt in het bijzonder voor het mkb, waar een leven lang ontwikkelen minder sterk is ontwikkeld dan bij grotere bedrijven, dat er extra aandacht voor komt. Ik denk dan ook zeer graag met de heren Wiersma, Van Weyenberg, Heerma en Bruins mee over hoe we de extra middelen zo goed mogelijk kunnen inzetten om de leercultuur in het mkb te vergroten. De middelen staan nog op de begroting, op de aanvullende post van het ministerie van Financiën. Dus ik moet daarover eerst in gesprek met mijn collega van Financiën, maar vervolgens zal ik voortvarend aan de slag gaan voor een goede inzet van deze middelen.

De heer Heerma heeft gevraagd welke ruimte ik zie voor sectoraal maatwerk voor seizoensarbeid, onder meer in de land- en tuinbouw, maar ook in de horeca. Het is een brede vraag: wat voor ruimte zit daar? Er zit nog financiële ruimte in de envelop. Ik denk dat het ook in de richting van scholing kan gaan, juist om de sectoren perspectief te geven op het opleiden van goed gekwalificeerde mensen en op het daarmee kunnen vervullen van vacatures. Ik vind het een interessante suggestie van de heer Heerma om de werkgevers hierbij te helpen door te investeren in scholing. Ik kijk ook naar de heer Heerma voor de verdere invulling van het initiatief. Ik denk dat het in de tweede termijn komt.

Er zijn specifieke vragen gesteld over de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag door twee jaar ziekte van de werknemer en over de aftrek van de scholingskosten. Eerst ga ik in op hoe het zit bij twee jaar ziekte. De werkgever die een werknemer ontstaat na twee jaar ziekte wordt

voor de transitievergoeding gecompenseerd. De wet waarin dit is geregeld, is vorig jaar voor de zomer door de Kamer aangenomen. Het zat ook in het aprilpakket van minister Asscher in de vorige periode. Volgens mij was dat toen met mevrouw Vermeij en de heer Van 't Wout. De heer Van Weyenberg vraagt mij nu naar de relatie van deze wet met de WAB. Hij wijst op het verschil tussen de ontslagkosten voor werkgevers voor en na 1 januari 2020, als de WAB is ingegaan. Hij vroeg of ik werkgevers wil aansporen om al voor 1 januari 2020 slapende dienstverbanden te beëindigen. Ik ben het met de heer Van Weyenberg eens dat het van groot belang is dat die slapende dienstverbanden zo snel mogelijk worden beëindigd. De compensatieregeling neemt belemmeringen voor werkgevers weg.

Werkgevers hebben er ook zelf belang bij om die slapende dienstverbanden te beëindigen, want de opbouw van de transitievergoeding loopt door tot het moment waarop het dienstverband uiteindelijk wordt beëindigd. De teller voor de compensatie stopt echter bij 104 weken, dus na de periode van loondoorbetaling bij ziekte. Dit betekent dat de werkgever de transitievergoeding die opgebouwd wordt over de slapende periode, tussen het aflopen van de 104 weken en het daadwerkelijke ontslag, niet gecompenseerd zal krijgen. Met andere woorden, het is ook een prikkel om te ontslaan en dat is ook wenselijk. Ik roep hierbij alle werkgevers op om zo snel mogelijk een einde te maken aan die slapende dienstverbanden en ik zal natuurlijk ook een voorlichtingstraject starten om dit punt onder de aandacht te brengen, in nauwe samenwerking met UWV, omdat het gewoon een langdurend en vervelend proces is.

De heer Van Dijk heeft een vraag gesteld over de aftrek van de scholingskosten, namelijk waarom ik de mogelijkheid tot het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding verruim. Hij merkt op dat het niet de bedoeling is dat de werknemers de kosten van de scholing voor de eigen functie gaan betalen. Dat ben ik helemaal eens met de heer Van Dijk. De kosten van scholing voor de eigen functie zijn voor rekening van de werkgever. De werkgever is ook wettelijk verplicht om die kosten te maken. Daarom ziet de verruiming van de mogelijkheid van het in mindering brengen van de kosten daar ook niet op. Het gaat niet over de eigen functie. De verruiming zit juist in scholing voor een andere functie. Dat past in het beeld van leven lang ontwikkelen en het voorbereid zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Met de verruiming wil ik werkgevers en werknemers stimuleren om te investeren in duurzame, maar ook bredere inzetbaarheid, ook buiten de huidige functie. Dat is ook de reden van de verruiming. Het past in spoor één, het levenlangontwikkelenbeleid, waar mevrouw Van Brenk naar vroeg. De reden voor deze verruiming is niet zomaar het verlagen van de vergoedingen. Het is echt een zinvolle besteding van de vergoeding om mensen gewoon preventief te laten investeren in duurzame inzetbaarheid, ook in functies buiten de huidige functie.

Dan kom ik bij de vraag van de heer Van Dijk naar de termijn van vijf jaar. Hij is bezorgd dat deze termijn te lang is en vroeg of ik bereid ben naar deze termijn te kijken. Ik deel de zorgen niet. Om te beginnen is het belangrijk dat werknemer en werkgever in overleg altijd een andere termijn kunnen afspreken. De termijn van vijf jaar geldt alleen als partijen zelf helemaal geen afspraken hebben gemaakt over een termijn. Als er geen afspraken zijn gemaakt, vind ik een termijn van vijf jaar redelijk. Een termijn moet wel enige omvang hebben om het voor de werkgever interessant te

laten zijn om te investeren in die duurzame inzetbaarheid. Dan heb je een aantal jaren nodig om dat enigszins vorm te kunnen geven.

De heer Stoffer verzoekt om de mogelijkheid tot het toekennen van de extra vergoeding uit te breiden naar alle ontslaggronden. Dat was eigenlijk nog een cumulatiepunt dat was blijven liggen. Het gaat erom, niet alleen een extra vergoeding mogelijk te maken bij het gebruik van de cumulatiegrond, maar bij alle afzonderlijke gronden. Gegeven mijn betoog begrijpt de heer Stoffer dat ik dit amendement ontraad. De extra vergoeding is bedoeld voor het geval je cumuleert: als je twee gronden met elkaar samen aanvoert om te ontbinden. Voor de andere ontslaggronden geldt deze situatie niet.

De voorzitter:

Welk amendement was dat?

Minister Koolmees:

Het amendement op stuk nr. 21. Anders dan de heer Stoffer betoogt, is er geen sprake van ongerechtvaardigde ongelijke behandeling, want de situaties zijn niet gelijk. Bij ontbinding op de cumulatiegrond is het namelijk niet mogelijk gebleken op één enkelvoudige grond te onderbouwen, terwijl het bij de cumulatiegrond echt wel twee gronden zijn. Daarvoor wordt de werknemer gecompenseerd. Vanuit die filosofie ontraad ik dit amendement.

Dan het op één na laatste blok: premiedifferentiatie.

De voorzitter:

Een korte vraag, mevrouw Van Brenk.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik heb geen antwoord gekregen op mijn vraag.

Minister Koolmees:

Sorry. Welke vraag?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik heb gevraagd of het redelijk is dat oudere werknemers minder gecompenseerd worden, omdat zij minder kans maken op de arbeidsmarkt, en of daarvoor dus ook die financiële tegemoetkoming zou moeten zijn.

Minister Koolmees:

Ik begrijp deze vraag, maar deze vraag werkt twee kanten op. Een van de problemen in de afgelopen jaren was terecht altijd een aandachtspunt van mevrouw Van Brenk, namelijk de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt. Die komen er heel moeilijk weer tussen. Een van de redenen waarom werkgevers terughoudend zijn om oudere werknemers weer in dienst te nemen, was dit verschil in ontslagvergoedingen. Men had het beeld "oud is duur" en daarom nam men toch liever maar geen oudere werknemer in dienst. Dat vind ik een hele slechte situatie, want daardoor neemt de kans om weer aan het werk te komen gewoon af. Los van het feit dat het vaak in veel gevallen gewoon niet zo is, is er toch

ook het beeld dat oudere werknemers vaker ziek zouden zijn. Dat is ook niet waar. Er bestaan heel veel beelden en daarom hebben we ook het actieplan 50-plus. Maar het beeld heeft wel heel lang bestaan dat oud duur is, omdat voor hen een hoge ontslagvergoeding gold. Juist daardoor worden de kansen kleiner voor oudere werknemers — beter geformuleerd, voor oudere werklozen — om er weer tussen te komen.

De heer Stoffer (SGP):

Ik wil even terugkomen op het amendement op stuk nr. 21. Ik begrijp de argumentatie van de minister uiteraard heel goed. Er zat voor mij in de toelichting nog wel één extra ding. Ik probeer natuurlijk op allerlei manieren om er iets in te krijgen. Voor die oudere werknemer, waar mevrouw Van Brenk het zojuist ook over had, zijn de financiën één onderdeel, maar het is ook gewoon iets wat in de maatschappij zit dat iemand van 57 jaar of 62 jaar ... Ik ben het er niet mee eens, want ik heb ze weleens aangenomen en ik ben er altijd blij mee geweest; laat ik dat hier ook stellen. Maar je ziet dat het in de maatschappij heel lastig is om dan nog aan de bak te komen. Daarvoor is mijn amendement op stuk 21, want ik wil ergens iets vinden dat er rekening mee gehouden kan worden als het mensen niet lukt om voor de kantonrechter te komen, oftewel dat de rechter daar iets mee kan doen. Is dat nog iets wat de minister misschien toch kan overhalen?

Minister Koolmees:

Ik heb heel veel sympathie voor het betoog van de heer Stoffer en ook voor het betoog van mevrouw Van Brenk, want ik zie ook dat het echt een maatschappelijk probleem is. Ik vind alleen de ontslagsystematiek niet de goede manier om hier iets aan te doen. Het leidt er namelijk inderdaad alleen maar toe dat je het onaantrekkelijker maakt voor werkgevers om oudere werklozen in dienst te nemen. Eerder vanavond heb ik al wel gezegd dat ik het ermee eens ben dat het aanbieden van no-riskpolis kan helpen. Als je dan als werkgever een oudere werknemer in dienst neemt, ben je gewoon gevrijwaard van loondoorbetaling bij ziekte. Ik vind dat goede instrumenten om werkgevers uit te dagen en te stimuleren. Hetzelfde geldt ook voor het LIV voor ouderen, het loonkostenvoordeel voor oudere werklozen. Vanuit die hoek vind ik het veel verstandiger om werkgevers te prikkelen en te stimuleren om oudere werkzoekenden in dienst te nemen.

De heer Van Weyenberg heeft een aantal keer gevraagd om een overzicht van welke instrumenten er allemaal zijn. Dat komt binnenkort beschikbaar en langs die weg wil ik het graag doen. Dat past ook in het actieplan 50-plus, waar we ook echt gewoon mee doorgaan omdat we nog steeds zien, zelfs in deze goede economische tijden, dat oudere werkzoekenden nog steeds een slechtere positie hebben op de arbeidsmarkt. Maar om dat nou via het ontslagsysteem op te lossen ... Dat vind ik niet ... Sterker nog, ik denk dat het averechts werkt.

De heer Stoffer (SGP):

Ik waardeer het enorm dat de minister ook deze wegen zoekt, maar dan blijft er nog steeds een groep over van boven de 58 jaar of 59 jaar waarvoor ook dit niets helpt. En die komen wel heel vervelend tussen de wielen. Ziet de

minister daar ook mogelijkheden voor? Ik zie geen andere mogelijkheid dan dat je toch iets regelt in dat ontslagrecht. Maar de minister heeft er veel meer verstand van en misschien ziet hij daar ook wel kansen. Daar zit voor mij echt nog een pijnpunt, want wat de minister hier voorstelt, werkt ook net niet meer voor die groep.

Minister Koolmees:

Ik wil dan toch betogen dat de oplossing hiervoor naar mijn idee niet zit in het ontslagrecht en ook niet in de transitievergoeding, maar in de andere instrumenten. Dat zijn de instrumenten die werkgevers moeten verleiden om oudere werkzoekenden in dienst te nemen. Het gaat namelijk uiteindelijk om de risico's die de werkgevers lopen. Nogmaals, als je dit gaat oplossen via het ontslagsysteem, leidt dat, zeker bij een leeftijdsbepaling, weer tot hogere kosten voor de werkgever of tot een hoger risico op een hoge ontslagvergoeding als hij een oudere werknemer wil ontslaan. Het risico is dan dus juist dat hij die oudere werknemer niet in dienst neemt en juist daar willen we die belemmering weghalen. Ik zie veel meer in een no-riskpolis. Ik zie veel meer in de subsidies en in de actieplannen dan in het ontslagrecht als een oplossing voor dit probleem.

De voorzitter:

Tot slot, de heer Stoffer.

De heer Stoffer (SGP):

Voor mij blijft hier toch een kleine stukje verschil in inzicht en ik denk dat we daar vanavond met elkaar niet helemaal uitkomen. Dit doet mij echt pijn en het is voor mij ook echt een hobbel om achter deze wet te gaan staan. Dus ja, daarmee sluit ik af.

De voorzitter:

Dan heeft u uw punt gemaakt, denk ik. Gaat u verder, minister.

Minister Koolmees:

Voorzitter. Het vierde blok, de premiedifferentiatie. Met de WAB proberen we het verschil tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen en de WW-premiedifferentiatie is daarbij een belangrijk instrument. Ik heb ook vanavond gehoord in uw Kamer dat er breed draagvlak is voor dat instrument. Het verschil in de premie tussen de hoge en de lage premie is 5 procentpunten en dat betekent dat de premie voor mensen met een vast contract 2,78 wordt in 2020 en voor mensen met een flexibel contract 7,78, 5 procentpunten verschil.

Wanneer mag de lage premie worden afgedragen? De hoofdregel is dat de lage premie wordt afgedragen door mensen met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren. Is er geen sprake van een vast aantal uren, dan is het een oproepovereenkomst, zoals ik al richting de heer Gijs van Dijk heb betoogd. Het komt echter ook voor dat vaste contracten met een vast aantal uren af en toe ook een flexibele component hebben, bijvoorbeeld bij de bereikbaarheidsdiensten in de zorgsector. Die flexibele component maakt dat er eigenlijk sprake is van een oproepovereenkomst. Het kabinet is voornemens

om dergelijke diensten in de zorgsector bij AMvB uit te zonderen van de definitie van de oproepovereenkomst, en daardoor kan de lage premie worden afgedragen als verder sprake is van een normale schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De heer Van Weyenberg, de heer Stoffer en mevrouw Van Brenk vroegen mij om te reageren op de wens van de zorgwerkgevers om de consignatiediensten, de bereikbaarheidsdiensten en de aanwezigheidsdiensten uit te zonderen van de 30%-regel, waarin met terugwerkende kracht de hoge premie zou moeten worden betaald. Ik begrijp de zorgen van de heer Van Weyenberg, de heer Stoffer en mevrouw Van Brenk en ook van de zorgwerkgevers. De reden om ook deze diensten onder de 30%-regel te laten vallen, is dat extra uren als gevolg van bijvoorbeeld consignatiediensten in de polisadministratie niet te onderscheiden zijn van extra gewerkte uren als gevolg van heel veel overwerk.

Ik ben blij dat de zorgwerkgevers in een brief schrijven dat zij begrip hebben voor de maatregelen om ongebreideld overwerk tegen te gaan. Ik ben daarom met de zorgwerkgevers in gesprek om te kijken hoe we dat doel kunnen bereiken en tegelijkertijd recht kunnen doen aan de bijzondere aard van sommige diensten in de zorg. Ik heb hen gevraagd om aanvullend feitenmateriaal. Er is voldoende tijd om dat gesprek te voeren, want de situatie dat er met terugwerkende kracht de hoge premie moet worden afgedragen, wordt vastgelegd in lagere regelgeving en niet in de wet zelf.

Daarnaast is er een uitzondering gemaakt voor de hoge premie voor tijdelijke contracten voor werknemers in de bbl, de beroepsbegeleidende leerweg, dus werk- en studiecombinaties. Het kabinet wilde deze opleidingsroute graag stimuleren. Bovendien heeft de werkgever in dit geval geen andere optie dan een tijdelijk contract en stimulering door middel van een hoge premie heeft dus geen effect. Verschillende brancheorganisaties hebben erop gewezen dat jongeren met bijbanen naast hun opleiding in veel gevallen geen vast contract willen. Het kabinet erkent dat feit en wijst er ook op dat er jongeren zijn die al op jonge leeftijd een reguliere baan hebben en afhankelijk zijn van dat inkomen.

Ik voel daarom sympathie — misschien dat de heer Stoffer nu in een positievere houding kan worden gebracht — voor een deel van het amendement van de heer Stoffer, waarin een uitzondering wordt gemaakt op de hoge premie voor jongeren onder de 21 jaar die niet meer dan twaalf uur per week werken. Die scholieren, studenten, bijbanen worden vrijgesteld van de hoge premie in het amendement. Door een maximum te stellen aan het aantal uren per week kan worden gewaarborgd dat er inderdaad sprake is van bijbanen. Ook de heer Wiersma suggereerde dit. Dat lijkt mij een terecht aandachtspunt om op te lossen.

De andere delen van het amendement vind ik echter te ver gaan. Ik wil ook even uitleggen waarom. De uitzondering voor jongeren onder de 21 jaar met kleine baantjes op de oproepmaatregelen en de aanpassing van de leeftijd van 18 jaar naar 21 jaar bij de uitzondering op de ketenbepaling en de transitievergoeding, is gebaseerd op een leeftijds onderscheid en dat kan niet. Ook het onderscheid naar arbeidsduur is niet te rechtvaardigen. Deze rechtvaardiging weegt zwaar, omdat de leeftijdsgrenzen en het onderscheid

naar arbeidsduur de werknemer ook direct raakt in zijn rechten. De ander is natuurlijk de werkgever, die een premie betaalt. Het is de werknemer die rechten heeft. Dat deel van het amendement zou ik, als de heer Stoffer het zou aanpassen, oordeel Kamer geven, maar het andere deel, over de transitievergoeding en de ketenbepaling, betreft een onderscheid, privaatrechtelijk, dat ik niet wil maken.

De leden Van Weyenberg, Wiersma, Stoffer, Heerma en Bruins benoemden dat het voor de seizoensarbeid lastig is om vaste contracten aan te bieden. Laat ik beginnen te benadrukken dat het doel van de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract tweeledig is. Een is het stimuleren van vaste contracten en twee is het beprijzen van de instroom in de WW. De schadelast, om het zo te definiëren, is hoger. Ik erken dat het aangaan van vaste contracten voor seizoensarbeid lastiger is dan voor sommige andere werkzaamheden, maar het is niet onmogelijk. Om de mogelijkheden te vergroten, staat het wetsvoorstel toe dat voor contracten met een jaarcnorm ook de lage premie wordt afgedragen. Bij flexibele contracten is het risico op instroom in de WW groter en daar hoort wat mij betreft ook een hogere WW-premie bij. "De vervuiler betaalt" verplaatst zich in het nieuwe systeem van het sectorale niveau naar het niveau van de individuele werkgever.

Ik ben daarom niet voornemens om een uitzondering te maken voor seizoensarbeid. Bovendien is het niet uitvoerbaar. Dat wil ik even toelichten. Ik heb daarover veel discussie gehad met de Belastingdienst. Voor zo'n uitzondering zou de Belastingdienst per werknemer moeten kijken of er seizoensgebonden werkzaamheden worden verricht en of zo'n functie onder een bij cao bepaalde uitzondering valt. Dat is helaas niet te handhaven. Zo'n uitzondering is dus niet verantwoord. Het deel van het amendement van de heer Stoffer dat ziet op uitzondering op de hoge WW-premie voor bij cao aangewezen klimatologische omstandigheden, kan ik dus niet uitvoeren. Daarom moet ik het ontraden.

Dan de andere elementen in het amendement van de heer Stoffer. Zoals u weet, nemen we ten aanzien van de ketenbepaling al stappen in het wetsvoorstel. Zo wordt voorgesteld dat de tussenpoos bij cao kan worden teruggebracht bij terugkerend tijdelijk werk. Daarmee hebben partijen meer kans om sectoraal maatwerk mogelijk te maken. Ook kan hier nog een verzoek door de Stichting van de Arbeid worden gedaan als de cao-partijen hier niet uitkomen. Bij de oproepmaatregelen ligt het ingewikkelder. Ik heb bij de uitwerking geprobeerd om een balans te vinden tussen de behoefte van de werkgever aan flexibiliteit en het belang voor de werknemer van meer zekerheid. De werknemer heeft ook de huur en de boodschappen die elke maand betaald moeten worden. Aan de andere kant kan een boer of een werkgever in de land- en tuinbouw ook met zijn handen in het haar zitten als hij moet inspelen op de weersverwachtingen, op verandering van de klimatologische omstandigheden. Daarom kan in sectoren bij cao de oproep- en afzegtermijn worden verkort tot 24 uur. Dan kan je dus rekening houden met klimatologische omstandigheden. Ik heb begrip voor de zorgen over functies in bedrijven in sectoren die sterk afhankelijk zijn van die weersgebonden omstandigheden.

Dan het amendement van de heer Stoffer. Ik weet niet welk nummer dat heeft, want ik heb het hier even niet bij de

hand. Is dat 23? Dat amendement staat een uitzondering toe.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 23 is vervangen door het amendement op stuk nr. 31. Klopt dat, meneer Stoffer? Ik zie dat dat het geval is. En 31 heeft u al behandeld, volgens mij.

Minister Koolmees:

Dan moet ik even kijken of dit de goede is. Volgens mij is dit de goede. Welke is het?

De voorzitter:

31, ja. Die heeft u al behandeld, maar het is goed hoor.

Minister Koolmees:

Ja, sorry. Dit amendement staat een uitzondering bij cao toe voor alle terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste negen maanden kan worden verricht. Dat is breder dan voor functies waarbij de werkgevers sterk afhankelijk zijn van weersomstandigheden. Het gaat dan om functies die gedurende langere periodes kunnen worden uitgeoefend. Ik zou dit willen beperken tot de groep die bij de ketenregeling onder de huidige seizoenswerkersregeling valt. Het amendement zou de uitzondering ook toestaan voor al het andere terugkerend tijdelijk werk, bijvoorbeeld voor voetbaltrainers en in de culturele sector. Daar zijn geen klimatologische omstandigheden die zodanig zijn dat ze een uitzondering noodzakelijk maken. Dat vind ik dus onwenselijk, want juist voor de functies waarbij het werk afhankelijk is van klimatologische omstandigheden kan ik me wel iets voorstellen bij het verzoek van de heer Stoffer en het doel van zijn amendement, maar niet bij het andere, meer planmatige, tijdelijke werk. Cao-partijen zijn dan best in staat om in het overleg tussen werkgevers en werknemers te bepalen of zij in hun sector zulke uitzonderingen voor de klimatologische omstandigheden nodig hebben en dat er een uitzondering op de oproeptermijn en het aanbod na twaalf maanden moet plaatsvinden. Ik zou het amendement van de heer Stoffer oordeel Kamer kunnen laten indien de SGP zou voorstellen dat er bij cao voor functies die door klimatologische omstandigheden slechts seizoensmatig kunnen worden verricht, een uitzondering getroffen kan worden voor de oproeptermijn en het aanbod na twaalf maanden. De uitzondering op de hoge WW-premie moet dan wel worden geschrapt, want dat is ook geregeld in het andere amendement.

De heer Wiersma vroeg op dit punt ook te blijven nadenken over andere manieren, met name over langjarig flex, een nieuwe vorm. We hebben hier ook eerder overleg over gehad, ook naar aanleiding van de initiatiefnota, ik dacht van de heer Van Kent, de heer Van Dijk en volgens mij toen nog de heer Grashoff. Toen heeft de heer Wiersma ook al gezegd dat hij eigenlijk langjarig flex zou willen verkennen. Het huidige voorstel heeft natuurlijk de charme van de eenvoud, ook voor de uitvoeringspraktijk. Het is namelijk heel ingewikkeld om te handhaven als je verschillende contractvormen moet gaan registreren. Maar ik begrijp de overwegingen van de heer Wiersma wel, want juist in die contracten is er aandacht voor scholing, voor meerjarige

ontwikkeling, voor carrièreperspectief, voor duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld bij de cao van de supermarkten zijn daar afspraken over gemaakt. Het maakt het wel ingewikkelder voor de uitvoering. In het huidige wetsvoorstel kan het niet. Ik begrijp echter het verzoek van de heer Wiersma zo, dat hij mij vraagt om te verkennen wat er in de toekomst zou kunnen. Ik ben daartoe bereid, zeg ik de heer Wiersma. Ik zeg hem dit toe.

Over de afschaffing van de sectorindeling zijn volgens mij geen vragen gesteld, maar wel over de bouwsector en de scholing. Door het wetsvoorstel vervalt de sectorindeling. Daar zijn ook echt goede redenen voor. De sectorindeling is namelijk zeer verouderd. Er worden heel veel rechtszaken gevoerd om premieshoppende werkgevers. Zulke werkgevers zijn het liefst in een sector werkzaam waar de premie laag is. De sectorindeling is ook echt verouderd. Je hebt bijvoorbeeld drie sectoren voor dakdekkers, namelijk voor hellende daken, voor platte daken en voor zinken daken. Daarnaast is er één grote sector voor de zakelijke dienstverlening, met 1,2 miljoen werknemers en honderden cao's. Dit past gewoon niet meer bij deze tijd en is ook steeds lastiger uitvoerbaar. Daarom vervalt deze sectorindeling bij de wet.

Dat leidt er wel toe dat er bij de sectorfondsen overschotten kunnen zijn die nu ingelopen moeten worden. Dat hebben de heer Heerma, de heer Van Dijk en de heer Van Weyenberg gezegd. Dat geldt inderdaad voor de bouw. De bouw heeft een overschot van ongeveer 60 miljoen eenmalig, een zodanig overschot dat men dit jaar de premie op nul heeft gezet. Daar staat inderdaad tegenover dat de premie voor de bouwsector structureel fors lager wordt. Dat zei de heer Heerma zelf ook al. Ik weet niet precies wat het bedrag is, maar de premie wordt fors lager, voor de komende jaren tientallen miljoenen lager. Andere sectoren laten een tekort achter in het AWf. Die zijn er dus ook nog. Dus hoewel ik het voorstel van de bouwsector sympathiek vind om het geld te reserveren voor scholen, zie ik daar geen ruimte toe, omdat we ook gewoon de tekorten moeten aanvullen. Bovendien zit er op de lange termijn echt gewoon een voordeel in voor de sector in de vorm van een lagere premie. Daarnaast heeft de heer Wiersma, maar ook de heer Heerma, ideeën voor inzet van het geld voor een leven lang ontwikkelen, bbl, mkb-bedrijvenscholen, goede initiatieven waar deze dingen onder kunnen vallen.

De heer Van Weyenberg had nog een vraag over de controle en de handhaving van dit punt. Dat is een terecht punt, ook omdat je de loonaangifteketen gebruikt. Er zijn in het wetsvoorstel drie manieren opgenomen om de juiste premieafdracht te handhaven en te controleren. In de eerste plaats is er het reguliere boekenonderzoek van de Belastingdienst. Daarin wordt gecontroleerd of in de administratie gewoon de juiste gegevens zijn opgenomen. We hebben bewust ook een nieuw ding toegevoegd, een soort nudging, iets uit de gedragswetenschappen. Ik doel op het feit dat de aard van het contract moet worden vermeld op de loonstrook. Dat betekent dus dat de werknemer op de loonstrook te zien krijgt wat voor contract hij heeft. Dat zorgt ervoor dat werknemers het ook kunnen controleren, want als je een tijdelijk contract hebt en op je loonstrookje staat een vast contract, dan weet je dat er iets aan de hand is en dan krijg je een discussie met je baas. Een verschil tussen de loonaangifte en de loonstrook wordt vrijwel zeker veroorzaakt door bewust menselijk handelen, want het is vaak dezelfde software die gegevens aanlevert. Er zijn om

misbruik te voorkomen ook vier situaties waarin met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie moet worden afgedragen, bijvoorbeeld als het contract wordt beëindigd in de proeftijd of als er veel meer uren worden gewerkt. En als de werkgever de premie niet zelf corrigeert, dan kan hij door de Belastingdienst daartoe worden gedwongen. Er staan bovendien hoge boetes op frauderen met de WW-premie. Als er sprake is van valsheid in geschrifte, en daar gaat het dan om, dan kan zelfs een celstraf het gevolg zijn. Dat is daarmee ook valsheid in geschrifte en dat is een ernstig strafbaar feit.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank voor deze antwoorden van de minister, maar ik hou hier wel gewoon zorg, zeg ik eerlijk. Want de belangen zijn groot en het gaat om groot geld. Niet iedereen checkt elke maand wat er op zijn loonstrook is opgeschreven. Misschien word je zelfs wel op het verkeerde been gezet als daar "vast" lijkt te staan terwijl het in de praktijk nog niet zo is in het contract. Ik zou wel willen vragen om op enig moment even wat meer over die handhaving te horen van de minister, in de openbaarheid wat kan en desnoods dingen vertrouwelijk. Daar hou ik eigenlijk helemaal niet van, maar ik snap dat je de handhaving niet wil verklappen. En heel specifiek had ik gevraagd naar de mutaties met terugwerkende kracht.

Minister Koolmees:

Ja, dat klopt.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat vind ik echt een groot risico, dus daar zou ik echt vandaag wel wat meer over willen horen.

Minister Koolmees:

Dan gaat het over correcties in de loonaangifte die werkgevers met terugwerkende kracht doen. Het klopt dat dat kan. Die kunnen worden gewijzigd. In het jargon heet dat een correctiebericht. Het is niet zo dat werkgevers zomaar met terugwerkende kracht de hoge premie mogen veranderen in de lage premie. Dat mag alleen als de werkgever een fout heeft gemaakt en de werknemer al een vast contract had. Als werkgevers toch stiekem correcties gaan doorvoeren, is dat natuurlijk verdacht. De Belastingdienst stelt correctieberichten op en kan die gegevens meenemen in zijn risicoanalyse. Een werkgever zou dus nogal dom zijn om systematisch de hoge premie met terugwerkende kracht te veranderen in de lage premie, want dan zie je die correctieberichten in de risicobenadering omhoogkomen. Maar dit is een terecht punt waar de heer Van Weyenberg aandacht voor vraagt.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik zou de minister willen vragen om na te denken over een manier waarop hij de Kamer op enig moment kan betrekken bij hoe dit in de praktijk gebeurt. Stel dat ik als werkgever met drie man personeel even een correctieberichtje doe omdat ik bijvoorbeeld na twee jaar iemand een vast contract heb gegeven: "afgelopen twee jaar was het toch vast". De werknemer wordt op zich niet benadeeld, maar de overheid en de belastingbetaler wel. Ik zou echt wel willen weten of

dit enigszins strak is ingeregeld, want ook één correctiebericht kan gewoon om groot geld gaan.

Minister Koolmees:

Ik was van plan dit mee te nemen in de zogenoemde nieuwe signaleringsbrief, die ik voor de zomer ga sturen, over de frauderisico's bij UWV en SVB. Daar zit dit natuurlijk in.

De voorzitter:

Gaat u naar een afronding toe?

Minister Koolmees:

En binnenkort krijgt u ook een brief over het vervolg van de UWV-fraude.

De heer Heerma vroeg naar de toekomst van de calamiteitenregeling. Ook de heer Bruins noemde het belang daarvan. De heer Heerma merkte terecht op dat het straks niet meer mogelijk is om sectoren zelf de kosten van de huidige Regeling onwerkbaar weer en de werktijdsverkortingsregeling te laten dragen. Dat gebeurt nu via de WW-sectorpremie, maar die wordt afgeschaft. Als in de toekomst een calamiteitenregeling wordt ingevoerd, is er geen sectorale solidariteit meer. Ik ben hierover wel met de sociale partners in gesprek. Als de heer Heerma daar suggesties voor heeft, dan hoor ik die heel erg graag. Ik wil wel opmerken dat ook zonder sectorindeling een calamiteitenregeling kan en ook een vorm is van georganiseerde solidariteit, maar dan wel op het niveau van de hele economie. Dat betekent ook dat de solidariteit tussen kleine en grote werkgevers, die de heer Heerma belangrijk vond, blijft bestaan.

Mevrouw Van den Brenk vroeg naar de lagere regelgeving over de WW-premiedifferentiatie. Zoals ik eerder aangaf, zal ik versies die online hebben gestaan voor internetconsultatie ook naar de Kamer sturen. In die lagere regelgeving gaan we onder andere een aantal mechanismen vastleggen om omzeiling van de lage premie, dus fraude, te voorkomen. Ik heb het er net ook met de heer Van Weyenberg over gehad. Daarnaast bevat de lagere regelgeving een aantal technische bepalingen ten behoeve van de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid, bijvoorbeeld dat werkgevers de arbeidsovereenkomst moeten opnemen in hun loonadministratie als zij de lage premie afdragen. Deze regels heb ik in nauwe samenwerking met het UWV en de Belastingdienst opgesteld. Ze zijn uitgezet voor internetconsultatie, dus ook andere partijen hebben erop gereageerd. We zijn nu bezig met het verwerken van deze opmerkingen. Die versie kan naar uw Kamer worden gestuurd.

Voorzitter, dan ben ik bijna aan het einde; het blokje overig WAB. De heer Bruins vroeg of de Kamer zich nog over de lagere regelgeving bij de WAB kan uitspreken. De lagere regelgeving, met uitzondering van de AMvB over payroll en pensioen, heeft voor de kerst al online gestaan voor internetconsultatie. Ik bestudeer momenteel de commentaren en maak indien nodig wijzigingen. Omwille van de tijd en de uitvoerbaarheid — zo wil ik werkgevers op 1 juli graag duidelijkheid geven over de precieze vereisten in de loonaangifte voor de WW-premiedifferentiatie, want anders is het lastig uitvoerbaar — vind ik de voorhang niet wenselijk. Ik stel daarom een praktische oplossing voor, als de heer Bruins dat met mij eens is. Ik stuur de internetconsultatie-

versies volgende week naar de Kamer. Dan heeft u de tijd om eventuele vragen aan mij te stellen in het AO dat al op de agenda staat. Dus volgende week krijgt u die versies.

Daarmee ben ik volgens mij aan het einde gekomen van de vragen die mij zijn gesteld. Dan wil ik heel graag alle ambtenaren die hier en elders in het gebouw zitten en die de afgelopen maanden heel hard hebben gewerkt om deze wetgeving uit te werken en de uitvoering te regelen, bedanken voor hun harde werk en hun snelheid. Hulde ook voor de kwaliteit!

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we nu naar de tweede termijn van de kant van de Kamer. Ik geef de heer Gijs van Dijk namens de PvdA het woord.



De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank, voorzitter. Gezien de tijd zal ik het kort houden. We zijn nu precies elf uur bezig; elf uur geleden stond ik hier ook. Ik wil beginnen om ook alle mensen van het ministerie hartelijk te danken voor de inzet. Ik weet dat ze goed zijn — dat weet ik nog uit mijn vorige functie — en dat ze altijd hard werken. Ik heb wat minder waardering voor de dichtkunst van de minister, voorzitter. Dat moet ik eerlijk zeggen. Ik vond uw gedicht echt veel mooier, veel mooier, absoluut. Daar zijn we de dag ook goed mee begonnen. Wel dank aan de minister voor de uitgebreide beantwoording.

Deze Wet arbeidsmarkt in balans — ik ben er ook mee begonnen — kent echt een aantal verbeteringen als het gaat om de flexduur en de transitievergoeding vanaf dag één. Maar de wet kent ook — daar blijft mijn fractie bij — een verslechtering, namelijk het versoepelen van het ontslagrecht. Maar ik begin even bij de verbeteringen. Een van die verbeteringen is het duurder maken van payrollconstructies, waardoor ze weer worden zoals ze bedoeld waren. Ik ben blij dat de coalitie dat ook zo ziet en dat we gezamenlijk met een motie de minister kunnen vragen om dat goed te regelen. We zijn het eens over het doel, namelijk dat ook de pensioenkosten overeen moeten komen met die van de collega's op de werkvloer. Dus daarom trek ik ons amendement op stuk nr. 32 in. Dat is een amendement dat we samen met GroenLinks en de SP hebben ingediend. We zullen ons initiatiefwetsvoorstel, dat nog steeds voor behandeling geagendeerd staat, ook intrekken. We denken met een gezamenlijke motie namelijk een sterk signaal af te geven. Ook de antwoorden van de minister geven aanleiding te denken dat we hier gezamenlijk aan verder kunnen werken.

De voorzitter:

Het amendement-Gijs van Dijk (stuk nr. 32) is ingetrokken.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dan die ene bizarre maatregel, die vijf maanden proeftijd. Volgens mij hebben we vandaag met elkaar geconstateerd, met de coalitie en met de minister, dat we daar gewoon niet mee doorgaan. Dus daar zullen we het ook niet meer over hebben.

Dan het ontslag. Dat is, denk ik, de grootste discussie en daar zit ook het grootste geschilpunt tussen mijn fractie en meerdere oppositiefracties enerzijds en de coalitie en het kabinet anderzijds. Ik wil de minister dus toch oproepen om daar nog eens goed naar te kijken. Ik dien daarom de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat er tegenstrijdige geluiden zijn of het maximeren van de ontslagvergoeding bij de cumulatiegrond een positief of negatief effect heeft op de positie van werknemers;

van mening dat het van belang is dat er, voor de invoering van de cumulatiegrond, duidelijkheid komt over het effect van de maximering voor werknemers;

verzoekt de regering een onafhankelijk onderzoek te doen naar welke vorm van cumulatiegrond (met of zonder maximering) de positie van werknemers versterkt,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Gijs van Dijk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 42 (35074).

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dat blijft het grote geschilpunt. Daarmee slaat de balans voor de Partij van de Arbeid ook negatief uit.

Voorzitter. Er is ook wel een discussie dat we eigenlijk alle soorten schijnconstructies zouden moeten aanpakken, waaronder contracting. De minister heeft daar ook iets over gezegd. Hij is bezig met een verkenning. Ik zou de Kamer willen vragen om de volgende uitspraak te doen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat er signalen zijn dat vormen van contracting als nieuwe constructie gebruikt worden voor ontduiking van arbeidsvoorwaarden;

overwegende dat in de Wet arbeidsmarkt in balans de positie van payrollwerknemers wordt verbeterd;

van mening dat werknemers die via contracting werken ook zeker moeten zijn van gelijke arbeidsvoorwaarden als collega-werknemers;

spreekt uit vormen van contracting die gericht zijn op ontduiking van gelijk werk, gelijk loon af te wijzen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Gijs van Dijk en Van Kent. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 43 (35074).

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Voorzitter. Ik had met de minister nog een debatje over het onderwijs en over de uitzondering die daar wettelijk voor wordt gemaakt. Ik heb nog even de brief van de minister van 9 juli 2018 erbij gepakt. Die spreekt echt over "36 maanden" en niet over "onbeperkt". Ik krijg daar dus nog graag een reactie in de tweede termijn van de minister.

Voorzitter. Ik sluit af zoals ik hier ben begonnen: laten we ook eindelijk wat doen aan de bescherming en de positie van alle werkenden in Nederland. Dat is hartstikke hard nodig, dus laten we snel werk maken van wetgeving voor de positie van zzp'ers.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Gijs van Dijk.

Dan geef ik nu het woord aan de heer Van Weyenberg namens D66.



De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de minister voor de beantwoording. Ook dank aan alle medewerkers van het ministerie die de afgelopen maanden — meer dan een jaar — hard hebben gewerkt aan deze wet. Het is een heel dik pakket en ook een heel omvangrijke wet. We besteden daar vandaag terecht veel aandacht aan, want zo hoort dat bij wetgeving, zeker bij wetgeving van deze omvang. Ik dank hen voor al het werk, en in het bijzonder voor de buitengewoon leesbare stukken. Dit is zeer technische materie, maar wel met een grote impact. Een goede leesbaarheid van de stukken zorgt ervoor dat wij ons werk beter kunnen doen, dus dank daarvoor.

Voorzitter. Ik dank de minister voor een aantal specifieke toezeggingen die hij heeft gedaan. Hij heeft bijvoorbeeld toegezegd om in overleg te treden met de ACM — ik denk samen met de staatssecretaris van Economische Zaken — om ook te kijken hoe zelfstandigen samen wat meer tegenkracht mogen organiseren richting opdrachtgever of opdrachtgevers. We hebben het in het verleden weleens over tolken gehad. Er is in feite nog één organisatie die hun inhuurt bij de overheid. Vandaag ging het ook specifiek over fotojournalisten. Volgens mij is het echt tijd om de mededingingsautoriteit daar wat meer ruimte te laten geven, maar het gaat natuurlijk ook om wetgeving, om de vraag of er een wettelijke basis is waarop ze dat kunnen doen.

Dan de vraag of mensen hun recht ook als oproepkracht kunnen effectueren. Je kunt het wel op papier zetten, maar kunnen ze het ook doen? Dat blijft, denk ik, een worsteling, want je maakt je dan kwetsbaar. Ik was blij met de oproep van de minister. Ik heb waardering voor mensen die dat soms moedig durven. Ik zou nog willen benadrukken dat ook de vakbeweging daar hulp bij kan geven. Ik ben blij dat de minister hier in zijn communicatie nog expliciet aandacht aan gaat besteden. Hetzelfde geldt voor zijn aansporing voor werkgevers om die slapende dienstverbanden echt gewoon voor 1 januari 2020 te beëindigen. Zij hebben er helemaal geen belang bij om die te verlengen, terwijl hun werknemer er wel last van heeft.

Voorzitter. Deze wet is onderdeel van een groot pakket. De minister heeft dat terecht gezegd. Er is samenhang met scholing, met loondoorbetaling bij ziekte, waarop gelukkig echt een grote stap is gezet, en met het zelfstandigendossier, maar deze wet brengt de boel echt in balans.

Op een aantal punten zullen er zo moties door collega's mede namens mij worden ingediend. Zo dient collega Heerma mede namens mij een motie in waarin de regering wordt gevraagd om goed te kijken naar de uitzendsector en met name naar wat daar intern gebeurt met constructies waarbij ook contracting een rol speelt. Dan zijn er nog twee amendementen die gaan over 48 miljoen, respectievelijk 12 miljoen voor scholing, waarbij de eerste 48 miljoen vooral is gericht op het mkb is gericht en dan andere 12 miljoen op een aantal seizoenssectoren. Ik vind dat een buitengewoon waardevolle invulling van die vrijvallende middelen.

Voorzitter. We hebben lang gesproken over de pensioenen voor payrollers. Ik ben wel wat teleurgesteld — laat ik daar gewoon maar eerlijk over zijn — dat partijen die deels heel dicht bij deze wet lijken te zitten, soms op één specifiek element aangeven dat mogelijk niet te kunnen doen. Dat zou ik jammer vinden. Ik denk dat we elkaar hier moeten vinden. Ik heb ook in het debat vandaag gezien dat er op een aantal belangrijke punten ook nog stappen richting oppositiepartijen zijn gezet. Ik denk in het bijzonder aan de proeftijd.

Ik ben ook blij — laat ik daarmee eindigen, want ik eindig graag optimistisch — dat we elkaar hebben kunnen vinden rondom de pensioenen en de payroll. Ik heb in mijn inbreng gevraagd of we die regels niet wat kunnen aanscherpen, namelijk door ze zo aan te scherpen dat het helder is dat we echt proberen de concurrentie op arbeidsvoorwaarden maximaal terug te dringen op een werkbare manier. Daarom de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat payrollwerknemers straks recht hebben op een adequaat pensioen waarbij, als niet wordt aangesloten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever, de payrollwerkgever wel moet voldoen aan de voorwaarden die bij algemene maatregel van bestuur worden gesteld;

van oordeel dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is en dat bij het uitwerken van de algemene maatregel van bestuur het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het zorg dragen voor een adequate pensioenregeling voorop moet staan;

verzoekt de regering deze doelstellingen leidend te laten zijn bij de uitwerking van de algemene maatregel van bestuur en te zorgen dat een payrollwerkgever bij de adequate pensioenregeling verplicht is om:

- ten minste de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland af te dragen;
- zorg te dragen voor een ouderdoms- en nabestaandenpensioen;
- geen wachttijd te hanteren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Weyenberg, Pieter Heerma, Gijs van Dijk, Van Kent, Smeulders, Wiersma en Bruins.

Zij krijgt nr. 44 (35074).

De heer Van Weyenberg (D66):

Hiermee scherp de vier coalitiefracties hun voorstel aan dat zij in hun coalitieakkoord hadden opgenomen. De drie indieners van de initiatiefwet doen dat ook. Ik waardeer het gebaar en het vertrouwen van deze drie partijen. Ik had stille hoop dat het wellicht ook voor de hele wet zou hebben gegolden, maar laat ik met dit positieve stuk eindigen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Heel fijn, dank u wel. De heer Van Kent namens de SP.

De heer Van Kent (SP):

Voorzitter. De mindere kanten van dit debat gingen natuurlijk over de duidelijke versoepeling van het ontslagrecht en daarbij ook nog de verlaging van de ontslagvergoeding. Dat ging over de drie jaar dat mensen moeten wachten op een vast contract, waar dat nu twee jaar is. Het ging ook over de langgekoesterde wens om nulurencontracten van rechtswege over te laten gaan naar een vast contract als de drie maanden zijn bereikt. De SP is teleurgesteld dat het in dit debat op deze drie zaken niet gelukt is. Maar dat zal wellicht — als blijkt dat dit nodig is — in de toekomst alsnog gaan lukken.

Waar we natuurlijk wel blij mee zijn, is de ontslagvergoeding vanaf dag één. Ook zijn we blij — de heer Van Weyenberg heeft daar uitgebreid bij stilgestaan — met de eerdere samenwerking met de Partij van de Arbeid en GroenLinks rond de initiatiefwet om het eindelijk voor payrollers zo te regelen dat zij gelijkwaardig worden behandeld aan werknemers die hetzelfde werk doen en om daarbij de oneerlijke concurrentie eruit te slopen. Die samenwerking was fantastisch, maar ook de samenwerking vandaag met een hele hoop andere partijen waarmee we samen dat doel toch

hebben bereikt. De SP is er zeer blij mee dat we met elkaar organiseren dat dit zo gaat gebeuren.

Aan de proeftijd van 150 dagen zal ik niet heel veel meer woorden vuilmaken, want die is verdwenen in de vuilnisbak. Ook dat is goed nieuws.

Op de eerstgenoemde punten hebben we allemaal amendementen ingediend. Alles afwegende zal de SP haar stem rond deze wet af laten hangen van de stemming rond die amendementen. Als u ons verrast, zullen wij wellicht u verrassen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Dan geef ik nu het woord aan de heer Smeulders namens GroenLinks.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Ook dank van mijn kant aan de minister voor de beantwoording, met name voor het positieve advies over het amendement rondom de proeftijd. Dit is inderdaad het eerste amendement van mij dat wordt aangenomen. Ik vind het heel positief dat we van links tot rechts in deze Kamer kunnen samenwerken om slechte plannen tegen te houden.

We zien ook dat het kabinet de problemen op de arbeidsmarkt serieus neemt, maar we zijn er nog lang niet, ook als deze wet wordt aangenomen. De fractie van GroenLinks heeft sterke twijfels of de maatregelen die met deze wet worden genomen, voldoende zijn, vooral ook qua timing. We verwachten dat er door deze wet een nog grotere toename komt van het aantal zzp'ers en dat vinden we zorgelijk.

Daarnaast vindt GroenLinks het onverstandig dat het kabinet er tegelijkertijd voor kiest om het ontslagrecht te versoepelen. Dit vergroot de onzekerheid voor werknemers, terwijl nog niet voldoende duidelijk is of dit daadwerkelijk tot meer vaste banen gaat leiden.

Zonder maatregelen met betrekking tot zzp en met de versoepeling van het ontslagrecht draagt deze wet wat GroenLinks betreft onvoldoende bij aan een arbeidsmarkt in balans. Daarmee wordt het dinsdag, als de Kamer stemt over de wet en de amendementen, heel lastig voor ons om voor te stemmen, tenminste als ons amendement om de versoepeling van het ontslagrecht uit deze wet te halen niet wordt aangenomen. Dat is dan wel ondanks het goede werk van alle ambtenaren van het ministerie, die al terecht complimenten hebben gekregen van eerdere sprekers en van de minister. Ik wil ze daar ook voor danken.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Smeulders. Dan geef ik nu het woord aan de heer Wiersma, namens de VVD.

De heer Wiersma (VVD):

Voorzitter, dank. Gaan we het meemaken — dat was mijn hoop in de eerste termijn — dat dit wetsvoorstel juichend

door de Kamer gaat? Ik kijk even deze Kamer in en ik heb het gejuich nog niet ontdekt, terwijl er op een heleboel punten toch wel gejuich was. Er was de analyse van de dingen die we zien die beter moeten. We zeggen: ja, er gaan heel veel dingen goed op de arbeidsmarkt, maar steeds meer dingen zijn afhankelijk van zoveel veranderingen op de arbeidsmarkt dat je ook dingen moet aanpassen. Daar zijn we het ook over eens. Dan is het toch jammer om te constateren dat een aantal partijen nu al zo duidelijk aangeven dat zij die wet niet zullen steunen. Er zaten toch zeker twee uitgestoken handen in dit debat en het zou mooi zijn als die ook terug zouden komen. Die gingen over payroll en de proeftijd.

Ik kom op drie moties. Ik ben heel blij met de gedeelde steun in deze Kamer voor scholing. Ik heb daar ook een mooie motie voor.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de Wet arbeidsmarkt in balans de verschillen tussen vast en flexwerk verkleint en hierdoor werknemers meer zekerheid biedt;

overwegende dat het voor zekerheid en perspectief van werkenden ook belangrijk is dat zij zich tijdens hun loopbaan blijven ontwikkelen;

overwegende dat de uitgaven aan de compensatieregeling transitievergoeding mkb lager zijn dan de in het regeerakkoord beschikbaar gestelde middelen;

verzoekt de regering van de resterende middelen 48 miljoen euro structureel in te zetten voor het ondersteunen van werkgevers bij het stimuleren van de leercultuur in het mkb, inclusief bedrijfsscholen, bij-, op- en omscholing, opdat werknemers duurzaam inzetbaar blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt en om het mkb aantrekkelijk te maken voor werkzoekenden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Wiersma, Pieter Heerma, Van Weyenberg en Bruins. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 45 (35074).

De heer Wiersma (VVD):

Ik heb er nog twee, voorzitter, vandaar. Maar nu ga ik het heel langzaam doen, want we moeten 23.00 uur wel halen. Een van die twee moties is specifiek gericht op de aandacht die we gevraagd hebben voor seizoenswerk. Ik heb aan de minister gevraagd of het denken daarover niet stil blijft staan, want daar zitten terechte zorgen van belangrijke werkgevers.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het kunnen bieden van seizoenswerk voor werkgevers en werknemers van belang is, gezien het feit dat bepaalde werkzaamheden afhankelijk zijn van klimatologische omstandigheden, of op andere wijze seizoenge-relateerd zijn, zoals in de land- en tuinbouw en de sportsector;

overwegende dat werkgevers met functies die vanwege klimatologische redenen niet het hele jaar kunnen worden uitgevoerd met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans knelpunten kunnen gaan ervaren;

verzoekt de regering het gesprek te blijven voeren met sociale partners over specifieke knelpunten binnen seizoensarbeid en met hen te bezien of voor een sector dan maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Wiersma en Pieter Heerma. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 46 (35074).

De heer Wiersma (VVD):

Ik overhandig u de motie op papier. Ja, ik moet er nog een woordje bij zetten. Ik zal het er zo bij zetten. Ik moet nog even zoeken.

Voorzitter. Tot slot heb ik nog een motie die tegemoetkomt aan de roep om het denken niet stil te laten staan als het gaat om de balans tussen vast en flex. Balans is ook bijvoorbeeld langjarig flex meer mogelijk maken en daar ook wat meer ruimte voor bieden. Ik roep ertoe op dat te verkennen. De minister heeft er mooie dingen over gezegd. Ik bevestig dat graag met een motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het doel van WW-premiedifferentiatie is werkgevers te stimuleren contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden aan werknemers, omdat die contracten werknemers meer zekerheid bieden;

constaterende dat de regering daarom een hoge WW-premie voorstelt voor contracten voor bepaalde tijd en een lage WW-premie voor contracten voor onbepaalde tijd;

overwegende dat WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract een grote wijziging in de premieheffings-systematiek betekent die UWV en Belastingdienst moeten doorvoeren;

constaterende dat langjarige contracten in combinatie met afspraken over opleiding en ontwikkeling steeds vaker voorkomen;

overwegende dat door middel van premiedifferentiatie in de WW mogelijk een harde scheiding kan blijven bestaan tussen vast en flexibel contract;

overwegende dat een langdurig tijdelijk contract een tussenvorm kan zijn waarmee de mogelijk harde scheiding kan worden verzacht;

verzoekt de regering te verkennen wat de mogelijkheden en de te verwachten effecten zijn van een aparte categorie in de premiedifferentiatie voor langjarige tijdelijke contracten,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Wiersma. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 47 (35074).

De heer Wiersma (VVD):

Voorzitter, dank. Ik dank tot slot de minister voor de antwoorden en met name alle ambtenaren, het ministerie en al die mensen die hier zo hard aan hebben gewerkt, en al die mensen die bij de internetconsultatie met elkaar hebben meegedacht om de arbeidsmarkt mooier te maken. Dank.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Wiersma.

Dan geef ik nu het woord aan de heer Kuzu namens DENK.



De heer Kuzu (DENK):

Voorzitter. Ik wil in de eerste plaats de minister en natuurlijk de hele ambtelijke staf bedanken voor de beantwoording in de eerste termijn en het werk dat is geleverd. De minister heeft tijdens zijn eerste termijn gepoogd om ons te overtuigen van het feit dat hij een balans probeert te vinden op de arbeidsmarkt aan zowel de zijde van de werkgevers als de zijde van de werknemers.

Voorzitter. Laat ik er duidelijk over zijn: de wet heeft een aantal positieve kanten, zoals de WW-premiedifferentiatie en de bescherming van oproepkrachten. Dat juichen we toe. Maar aan de andere kant zitten er een aantal dingen in waar mijn fractie zich niet in kan vinden. Denk aan de beperking van de opbouw van de transitievergoeding en de versoepeling van het ontslagrecht door de onnodige uitwaaiering van de enkelfeitconstructie met de cumulatieregel. En natuurlijk als laatste: de ketenbepaling van twee naar drie jaar. Daarover hebben we tijdens de eerste termijn met de Kamer een korte interruptie gehad. Volgens mij was dat met collega Van Weyenberg. Daarover de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het voorliggende wetsvoorstel de maximumtermijn van de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verruimt van twee naar drie jaar;

constaterende dat de Raad van State de verwachting uitsprekt dat deze maatregel tot gevolg heeft dat werknemers gedurende langere tijd op basis van een contract voor bepaalde tijd werkzaam zullen zijn, zonder dat de kans op een vast contract wordt vergroot;

overwegende dat het voorstel niet duidelijk maakt hoe de uitbreiding van de ketenregeling tot een toename van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zal gaan leiden;

verzoekt de regering om de uitwerking van deze maatregel binnen twee jaar te inventariseren en deze inventarisatie zo spoedig mogelijk aan de Kamer te doen toekomen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kuzu. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 48 (35074).

De heer Kuzu (DENK):

Voorzitter. Ik heb het tijdens mijn bijdrage ook aangegeven: als je ervoor wilt zorgen dat werkgevers bereid zijn om mensen een vaste aanstelling te geven en dat werknemers meer zekerheid krijgen bij een vaste aanstelling, dan moet je gewoon aan de slag met loondoorbetaling bij ziekte. Daar hoeft je eigenlijk niet veel moeite voor te doen. Eigenlijk zou je het regeerakkoord moeten uitvoeren — en dat zegt DENK! Dat zegt heel wat. Daarover gaat de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in het regeerakkoord staat dat het tweede jaar van de loondoorbetalingsplicht wordt afgeschaft voor ondernemingen met minder dan 25 medewerkers;

voorts constaterende dat de regering lijkt af te willen wijken van het regeerakkoord en het tweede jaar van de loondoorbetalingsplicht lijkt te willen handhaven;

overwegende dat een echte afschaffing van het tweede doorbetalingsjaar de voorkeur verdient boven een onduidelijk en mogelijk niet efficiënt subsidiestelsel op private verzekeringopolissen, wat ook de rijksfinanciën extra zal belasten;

verzoekt de regering om het regeerakkoord op dit punt onverkort uit te voeren door de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) te verkorten van twee naar één jaar,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kuzu. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 49 (35074).

Dank u wel, meneer Kuzu. Dan geef ik nu het woord aan de heer Stoffer namens de SGP.



De heer Stoffer (SGP):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van de vele vragen. U heeft vast gemerkt dat ik niet met iedere beantwoording even blij was, maar ik ben er wel heel content mee dat de minister toch probeert tegemoet te komen aan de amendementen die wij hebben ingediend. Bij twee van die drie zou ik daar best mee kunnen leven.

Maar voor mij blijft er echt één punt overeind, en dat heb ik daarnet in een interruptie ook aangegeven. Dat is de hobbel voor de oudere werknemer. Ik ga het toch nog één keer proberen. Het gaat mij namelijk om die oudere werknemer van — laten we zeggen — 57 jaar, 58 jaar of 59 jaar, die heel erg naar tussen de wielen komt, omdat hij gewoon psychisch en lichamelijk niet meer in staat is om weer aan het werk te komen, ongeacht de kansen die je hem biedt. Mijn vraag aan de minister is of hij openstaat voor een amendement. Er valt met mij te praten over de leeftijd. Er valt ook met mij te praten over de hoogte van die vergoeding. Maar wij willen toch tegemoet komen aan die groep mensen. Wij vinden als SGP namelijk echt dat je als overheid een vangnet moet zijn voor de echt zwakken in de samenleving, en dan heb je het volgens mij over deze categorie mensen. Dus mijn vraag aan de minister is: staat hij open voor een amendement om hier iets aan te doen? En dan is er met mij te praten over de invulling. Want dat is voor mij echt de essentie voor de vraag of ik mee kan met deze wet of niet.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Stoffer. Dan geef ik nu het woord aan de heer Pieter Heerma namens het CDA.



De heer Pieter Heerma (CDA):

Voorzitter. Ik wil de minister danken voor zijn beantwoording in eerste termijn. In de eerste termijn heb ik een enkele keer gedacht: zo, dat was wel heel veel nuance als het gaat over de beoordeling van deze wet. Overigens zijn niet al diegenen die dat deden nog aanwezig. Maar ik heb ook oppositiepartijen gezien die scherp waren op onderdelen waarmee ze het oneens zijn, maar die ook gezocht hebben naar de punten waarbij de coalitie bereid was om te luisteren en mee te bewegen. Ik denk dat daarom het debat ook mooie momenten kende, bijvoorbeeld als het gaat over de proeftijd. Daar liepen de oppositiepartijen al heel lang tegen

te hoop. Ik denk ook aan de lange zoektocht op het terrein van payrollen. Daar is het zo dat een volgens mij gezamenlijke wens elkaar in redelijkheid heeft gevonden in een best vergaande motie van de heer Van Weyenberg.

Naar aanleiding van dit debat zou ik nog twee moties willen indienen. Eén heeft te maken met de seizoensarbeid, en de andere heeft te maken met de constructies in het uitzenden. Daar had ik een interruptiedebat over met de heren Van Kent en Van Dijk. De heer Van Dijk heeft daar ook een motie over ingediend.

De eerste motie luidt als volgt.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat er in sectoren waarin door seizoenen en weersomstandigheden de vraag naar werk onregelmatig over het jaar verdeeld is, vaker met tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt gewerkt;

constaterende dat de Wet arbeidsmarkt in balans in die sectoren waarschijnlijk gevolgen zal hebben voor de inzet van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;

overwegende dat een overgang naar meer duurzame arbeidsovereenkomsten kan worden geholpen en ondersteund door extra mogelijkheden om personeel goed te scholen;

verzoekt de regering om de sectoren landbouw, horeca en recreatie de komende vijf jaar tegemoet te komen met een investering in de scholing van werknemers van jaarlijks 12 miljoen via een tegemoetkoming in de loonkosten voor bbl-plekken,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Pieter Heerma, Wiersma, Van Weyenberg en Bruins. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 50 (35074).

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dan de tweede motie, over constructies in de uitzendsector.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat een aantal werkgevers de kosten voor personeel probeert te drukken door ook bij structureel werk gebruik te maken van constructies waarbij uitzendkrachten langdurig in de eerste fase van de uitzend-cao verblijven en geen rechten opbouwen;

constaterende dat werknemers in sommige gevallen zelfs op "vakantie" worden gestuurd in de WW om de opbouw van rechten te voorkomen;

constaterende dat ook andere vormen van driehoeksrelaties, zoals contracting, soms alleen worden ingezet om kosten te besparen;

overwegende dat de Inspectie SZW en de FNV aangeven dat werknemers vaak geen verklaring tegen hun werkgever willen afgeven vanwege de afhankelijkheidsrelatie;

verzoekt de regering in beeld te brengen in welke sectoren er gebruik wordt gemaakt van dergelijke constructies en wat de kostenvoordelen zijn van de verschillende constructies, en te verkennen op welke manier dergelijke constructies kunnen worden bestreden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Pieter Heerma en Van Weyenberg. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 51 (35074).

Dank u wel, meneer Heerma. De heer Bruins, namens de ChristenUnie.



De heer Bruins (ChristenUnie):

Voorzitter. Ik dank de minister, zijn staf en alle mensen die achter de schermen hebben meegeholpen met de beantwoording van de vragen. Na elfenhalf uur debatteren heb je dan ook wat. Dan heb je een forse modernisering van de arbeidsmarkt, maar ... die is pas compleet als we ook het zzp-deel goed geregeld hebben. Daarom doe ik hier nogmaals een aansporing om dat zo snel mogelijk op te pakken en te regelen.

Ik ben blij dat tijdens het debat de proeftijd van vijf maanden is geschrapt. Mijn fractie zal dan ook steun geven aan het amendement van GroenLinks, die dat wil regelen. Verder heb ik mijn naam gezet onder moties over een pensioenregeling in het kader van payrolling, extra geld voor scholing in het mkb en 12 miljoen euro voor seizoensgebonden sectoren.

Zelf heb ik nog één motie, die ik in eerste termijn al aankondigde, over de Calamiteitenregeling. Die luidt als volgt.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de regeling onwerkbaar weer en de werktijdverkortingsregeling belangrijke regelingen zijn voor ondernemers om omstandigheden die niet tot het bedrijfsrisico kunnen worden gerekend, het hoofd te bieden;

overwegende dat de calamiteitenregeling de verschillen tussen de beide huidige regelingen beoogt weg te nemen en dat het kabinet hierover in gesprek is met sociale partners en UWV;

constaterende dat de sectorindeling voor de financiering van de eerste zes maanden van werkloosheid na inwerking-treding van de Wet arbeidsmarkt in balans niet meer zal worden gehanteerd en dat dit raakt aan de werking van de huidige regelingen;

verzoekt de regering met sociale partners in overleg te treden om spoedig te komen tot één laagdrempelige calamiteitenregeling met een uniforme, zo kort mogelijke wachttijd,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Bruins en Pieter Heerma. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 52 (35074).

Dank u wel. Tot slot mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.



Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Voorzitter. Ik wil complimenten maken aan alle ambtenaren die hieraan gewerkt hebben. Ik zie graag zo snel mogelijk de volgende wet tegemoet, de zzp-wet. Ik kan niet wachten om daarover in gesprek te gaan.

Ik zou de minister graag om een gunst willen vragen. Zouden wij alle amendementen en de appreciaties ervan onder elkaar op schrift kunnen krijgen? Want het zijn er zo veel. Ik hoop dat dat mogelijk is.

Ik heb twee moties.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

verzoekt de regering te evalueren of de rechtspraak in het ontslagrecht voldoende ruimte ervaart voor het toekennen van een billijke vergoeding bij verwijtbaar handelen van de werkgever,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Brenk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 53 (35074).

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de positie van ouderen en met name 60-plussers op de arbeidsmarkt nog steeds zeer zorgelijk is;

overwegende dat het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans géén specifieke maatregelen bevat gericht op oudere werknemers of werkzoekenden;

van mening dat ouderen tot hun pensionering vooral ruim toegang moeten krijgen tot scholing en persoonlijke ondersteuning bij het verkrijgen en behouden van werk en inkomenszekerheid;

nodigt de regering uit het arbeidsmarktbeleid voor ouderen op deze en andere relevante punten te intensiveren, en de Kamer hier vóór Prinsjesdag over te berichten,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Brenk en Stoffer. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 54 (35074).

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Voorzitter. Oud zit fout bij dit kabinet. Er wordt geen rekening gehouden met de zwakkere positie op de arbeidsmarkt en hun baankansen. Een realistische transitievergoeding om een pensioengat te dichten of een periode van lager inkomen te overbruggen, wordt hun onthouden. Wij zullen daarom geen steun verlenen aan dit wetsvoorstel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Brenk. Daarmee zijn wij aan het eind van de tweede termijn van de zijde van de Kamer. Er zijn dertien moties ingediend. Ik kijk even naar de minister.

Minister Koolmees:

Ik wil graag even schorsen.

De voorzitter:

Aan hoeveel minuten heeft u behoefte? Tien minuten?

Minister Koolmees:

Ja, tien minuten.

De voorzitter:

Dan schors ik de vergadering tot vijf voor tien.

De vergadering wordt van 21.45 uur tot 21.55 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik geef de minister het woord.



Minister Koolmees:

Dank, mevrouw de voorzitter. Ik dank de Kamer na een hele dag, twaalf uur lang, met elkaar spreken over de Wet arbeidsmarkt in balans. Ik ga de woordvoerders langs in combinatie met de moties.

De heer Gijs van Dijk heeft de motie op stuk nr. 42 ingediend, over onderzoek naar de cumulatiegrond. In mijn eerste termijn heb ik al gezegd dat experts, te weten de Raad van State, de Raad voor de rechtspraak en experts, tijdens de hoorzitting hun opvattingen over de cumulatiegrond hebben gedeeld. Deze weging heeft dus plaatsgevonden. In de tweede plaats gaat de motie ervan uit dat er een relatie bestaat tussen wel en niet ontbinden en de vergoeding. Maar dat is niet hoe de wet bedoeld en opgezet is, zoals ik ook heb toegelicht in mijn eerste termijn. Daarom moet ik deze motie ontraden.

De motie op stuk nr. 43 is geen verzoek aan mij. Het is wel een sympathieke motie, maar ik kan daar geen oordeel over geven, want hij is niet aan mij gericht. Ik begriep de doelstelling van deze motie van de heer Gijs van Dijk.

De motie op stuk nr. 44 over payroll en pensioenen geef ik oordeel Kamer.

Excuus. Ik moet nog even terugkomen op de vraag van de heer Gijs van Dijk over de ketenbepaling in het onderwijs. Ten aanzien van de maatregel waarbij tijdelijke invalkrachten in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs worden uitgezonderd van de ketenbepaling bij vervanging van een zieke leerkracht, had ik mij preciezer kunnen uitdrukken. Dus een kleine mea culpa van mijn kant. Ik heb niet de indruk willen wekken dat de bonden hebben verzocht om de wettelijke uitzondering in de WAB zelf. Het is een uitwerking van de maatregel die in het regeerakkoord is aangekondigd. Wel wordt de visie dat er een probleem is bij de vervanging van zieke leerkrachten breed gedeeld. Daarvan zijn de signalen ook bekend.

Daarnaast hebben de sociale partners in het primair onderwijs, inclusief de onderwijsbonden, mij in juni 2018 gevraagd om, vooruitlopende op de uitzonderingen in de WAB, de vervangers wegens ziekte uit te zonderen bij de ketenbepaling voor ten hoogste 36 maanden. Daarbij hebben ze onderbouwd dat invalkrachten in het primair onderwijs een bijzondere groep zijn, waarbij een dergelijke uitzondering gerechtvaardigd is. Dat verzoek heb ik toegekend, waarbij ik cao-partijen de ruimte heb gelaten om de uitzondering te beperken tot 36 maanden. In de WAB heb ik die verder uitgewerkt. Sociale partners blijven vrij om bij cao te bepalen dat de ketenbepaling van 36 maanden toch van toepassing is. Dat zeg ik even voor de zorgvuldigheid richting de heer Gijs van Dijk.

Dan de motie op stuk nr. 45 van de heren Wiersma, Heerma, Van Weyenberg en Bruins over scholing. Oordeel Kamer.

De motie op stuk nr. 46 van de heer Wiersma en de heer Heerma gaat over aandacht houden voor seizoenswerk. Er wordt verzocht om in gesprek te blijven met sociale partners over specifieke knelpunten binnen de seizoensarbeid. Die motie geef ik oordeel Kamer.

De motie op stuk nr. 47 van de heer Wiersma gaat over een aparte categorie in de premiedifferentiatie. Die motie geef ik oordeel Kamer.

De motie van de heer Kuzu op stuk nr. 48 verzoekt de regering om de uitwerking van de maatregel binnen twee jaar te inventariseren en deze inventarisatie zo spoedig mogelijk aan de Kamer te doen toekomen. We gaan deze maatregel sowieso evalueren. Twee jaar is wel erg kort. Dus als ik het kan lezen als een verzoek om na twee jaar een voortgangsverslag te maken, wil ik de motie oordeel Kamer geven. Anders kan je er niet iets zinnigs over zeggen. Ik zie dat de heer Kuzu zijn duim opsteekt.

De voorzitter:
Ja.

Minister Koolmees:
Hij gaat er dus mee akkoord.

De motie op stuk nr. 49 van de heer Kuzu gaat over loon- doorbetaling bij ziekte. Ik ben juist erg blij met de afspraken die ik heb kunnen maken met VNO-NCW en MKB-Nederland over een echte oplossing voor dit probleem van heel veel werkgevers. Zelfs de werkgevers hebben mij gevraagd om de regeerakkoordafspraken ter discussie te stellen. Dat heb ik gedaan. Dus het lijkt mij niet verstandig voor mijn verhouding met de werkgevers om nou weer terug te gaan naar het regeerakkoord. Het is ook geen oplossing voor het probleem ten aanzien van loon doorbetaling bij ziekte. Daarom ontraad ik deze motie.

De motie op stuk nr. 50 van de heren Heerma, Wiersma, Van Weyenberg en Bruins gaat over 12 miljoen voor bbl-plekken in de seizoensgevoelige sectoren: landbouw, horeca en recreatie. Die geef ik oordeel Kamer. De motie-Pieter Heerma/Van Weyenberg op stuk nr. 51 gaat over constructies rond uitzendkrachten. In de eerste termijn heb ik al aangegeven dat dit heel snel komt. Sterker nog, ik ben van plan om een beleidsdoorlichting van artikel 1 van mijn begroting, waar de arbeidsmarkt en ook de WAADI onder vallen, snel te gaan uitvoeren. Daarom laat ik het oordeel over deze motie aan de Kamer over.

Het oordeel over de motie-Bruins/Pieter Heerma op stuk nr. 52, over het zo snel mogelijk uitwerken van de calamiteitenregeling in overleg met sociale partners, laat ik aan de Kamer over.

In de motie-Van Brenk op stuk nr. 53 wordt de regering verzocht te evalueren of de rechtspraak in het ontslagrecht voldoende ruimte ervaart voor het toekennen van een billijke vergoeding bij verwijtbaar handelen. Zoals ik heb gezegd, is een billijke vergoeding mogelijk bij ernstige verwijtbaarheid. Het moet een muizengaatje zijn. Zo is die ook bedoeld. Dit is eind 2017 door UvA/Hugo Sinzheimer Instituut onderzocht. Dat had ik in mijn hoofd zitten en daarom moest ik even die informatie ophalen. Het gaat om het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Onderzocht is of het criterium alleen in uitzonderlijke gevallen wordt toegepast. In gepubliceerde rechterlijke uitspraken is in 1.000 ontslagzaken in 77 keer een billijke vergoeding toegekend. Vrijwel alle zaken zijn in de volgende vijf categorieën onder te brengen, waarbij in veel gevallen sprake was van een combinatie. De werkgever heeft kritiek

op het functioneren of het gedrag van de werknemer, treedt vervolgens escalierend op en stuurt aan op beëindiging in plaats van op een andere oplossing; de werkgever spant zich onvoldoende in om de verhoudingen te normaliseren na eerdere gerechtelijke procedures tussen de partijen; de werkgever betaalt willens en wetens geen loon, soms zelfs na een veroordeling door de rechter; er is een ernstige schending van de re-integratieverplichting, waarbij de werknemer op een onaanvaardbare wijze onder druk wordt gezet; treiterij door de werkgever. U ziet dat deze evaluatie heeft plaatsgevonden. U ziet ook dat dat dit heel specifieke categorieën zijn, maar wel degelijk ook een breder aantal categorieën die worden toegepast. In 1.000 gevallen is dit 77 gebeurd. Tegen deze achtergrond en met deze informatie wil ik deze motie ontraden, omdat deze informatie ook beschikbaar is.

Ik heb nog twee toezeggingen liggen. Ik kom even terug op de vraag van de heer Van Weyenberg over de handhaving van de premiedifferentiatie uit de eerste termijn. Ik zou de Kamer informeren over de handhaving van de WW-premiedifferentiatie. Ik heb dat bij de signaleringsbrief genoemd. Dat had ik natuurlijk niet moeten doen, want de signaleringsbrief gaat over UWV en SVB en dit betreft de handhaving door de Belastingdienst. Maar de Belastingdienst heeft eigen rapportages voor de Kamer, waar ook de handhaving onderdeel van uitmaakt. Dat is de halfjaarlijkse rapportage. Als fiscaal woordvoerder leest de heer Weyenberg die allemaal: 1.200 pagina's dik. Maar ik ga wel met de Belastingdienst en UWV in gesprek over de vraag hoe ik uw Kamer het beste kan informeren over de handhaving van de premiedifferentiatie, als onderdeel van de bredere handhaving.

in de eerste termijn heeft de heer Van Kent verzocht om inzicht in de verschillende werkgeversbijdragen in de verschillende sectoren waarin gebruik wordt gemaakt van payroll, en deze mee te nemen in de concept-AMvB die ik beloofd heb op korte termijn naar de Kamer te sturen. Dat kan ik doen, zeker met de grote sectoren. Uit onderzoek van Panteia uit 2015 naar payroll blijkt dat in alle sectoren van payrollkrachten gebruik wordt gemaakt. Gezien de beperkte omvang van het onderzoek kunnen geen aannames worden gedaan over de intensiteit per sector, ook omdat dit sinds 2015 kan zijn gewijzigd. Daarom zal ik voornamelijk inzicht geven in de werkgeversbijdragen in een aantal grote sectoren waarvan bekend is dat daar payrollkrachten werkzaam zijn, als bijlage bij de AMvB over payrollpensioen.

Dan ligt er nog een verzoek van de heer Stoffer en ook nog een motie van mevrouw van Brenk, op stuk nr. 54, over de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. De heer Stoffer heeft een amendement ingediend over het ontslagrecht en de transitievergoeding en heeft daarbij helder aangegeven dat hij op zoek is naar een manier om iets te doen. Mevrouw Van Brenk heeft samen met de heer Stoffer op dit punt een motie ingediend. Op dit moment kan ik even niks verzinnen, maar ik ga wel even nadenken, omdat ik de oproep serieus neem. Als u mij de tijd geeft om even na te denken, kom ik daarop terug. Sowieso heeft mevrouw Van Brenk gevraagd om voor de stemmingen een overzicht van mij te ontvangen van de amendementen en van mijn appreciaties daarvan. Daar kom ik sowieso op terug. Dat wil ik doen en ik zal dan ook een oordeel geven over deze motie. Maar laat mij even broeden op een mogelijke oplossing voor dit probleem.

De voorzitter:

Als het goed is, zouden we volgende week dinsdag stemmen, dus die toezegging ...

Minister Koolmees:

Ik probeer het voor dinsdag voor elkaar te krijgen.

De voorzitter:

Oké. Het oordeel over de motie op stuk nr. 54 krijgen we dus schriftelijk.

Minister Koolmees:

Ja.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee zijn we aan het eind gekomen van dit debat, dat twaalf uur heeft geduurd. Ik dank de minister, ik dank de Kamerleden en natuurlijk ook de ambtenaren die aan dit wetsvoorstel hebben gewerkt. Ik dank de stenografische dienst, de griffiers, de bodes en de mensen die het debat op de een of andere manier hebben gevolgd.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Over het wetsvoorstel, de ingediende moties en de amendementen zullen we dinsdag stemmen.