

Vergaderjaar 2011–2012

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 354

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 2 november 2011

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 5 oktober 2011 overleg gevoerd met minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juli 2011 inzake het Bericht over de uitvoering van de motie Van Hijum c.s. (29 544, nr. 290) en het overleg met de sociale partners over de kabinetsvisie duurzame inzetbaarheid van werkenden (29 544, nr. 329);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 mei 2011 inzake het Bericht over de uitvoering van de motie Van Hijum c.s. (29 544, nr. 290) en het overleg met de sociale partners over de kabinetsvisie duurzame inzetbaarheid van werkenden waarover de minister de Kamer zal informeren voor de zomer (29 544, nr. 304);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 september 2011 houdende een reactie op het verzoek van de commissie om een reactie op een brief van CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten inzake de positie van medewerkers in de detailhandel (2011Z17427);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 september 2011 over het Vitaliteitspakket (32 043, nr. 47).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Gent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Post

¹ Samenstelling:

Leden: Van Gent (GroenLinks), voorzitter, Hamer (PvdA), Koolmees (D66), Sterk (CDA), Smeets (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Van Hijum (CDA), Omtzigt (CDA), Koşer Kaya (D66), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Tony van Dijk (PVV), ondervoorzitter, Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Ouwehand (PvdD), Dijkgraaf (SGP), Azmani (VVD), De Jong (PVV), Klaver (GroenLinks), Huizing (VVD), Straus (VVD) en Van den Besselaar (PVV).

Plv. leden: Voortman (GroenLinks), Heijnen (PvdA), Pechtold (D66), Uitslag (CDA), Klijnsma (PvdA), Neppérus (VVD), Biskop (CDA), Smilde (CDA), Dijkstra (D66), Kooiman (SP), Schouten (ChristenUnie), Fritsma (PVV), Çelik (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Thieme (PvdD), Van der Staaij (SGP), Aptroot (VVD), Van Klaveren (PVV), Sap (GroenLinks), Houwers (VVD), Harbers (VVD), De Mos (PVV) en Gesthuizen (SP).

Voorzitter: Van Gent
Griffier: Post

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Koşer Kaya, Lodders, Van Gent, Ulenbelt, Klaver, Van Hijum, Van de Besselaar, Hamer en Hachchi,

en minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Dames en heren, goedemiddag. Hartelijk welkom bij dit algemeen overleg van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het vitaliteitspakket. Ik heet de minister en zijn ambtenaren natuurlijk van harte welkom, evenals mijn collega's en toehoorders. Ik stel een spreektijd van zes minuten per fractie voor.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. 15 september was een historische dag. Laat in de nacht bleek dat toch een meerderheid van het parlement, al is die maar heel klein, die pensioendeal wil steunen. Daarna kwamen er echter wel allerlei vragen naar boven. De minister heeft de PvdA een aantal toezeggingen gedaan en daarna verschenen er in de pers heel verschillende berichten. In brieven van de minister staat dat hij 40 mln. heeft toegezegd, maar de PvdA spreekt over 300 tot 400 mln. De minister spreekt over een laag inkomen en de PvdA heeft het over AOW plus 10 000. De minister spreekt over een lang arbeidsverleden en de PvdA zegt dat mensen met een lang arbeidsverleden dat werd onderbroken door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, er ook bij horen. Het zou ontzettend verhelderend zijn voor het debat als de minister vandaag precies op een rijtje zou zetten welke toezeggingen hij toen heeft gedaan. De levensloopregeling wordt afgeschaft, terwijl die nog maar vijf jaar oud is. Weinig mensen maken daarvan gebruik, namelijk ongeveer 250 000. Dat is slechts 10% van het aantal dat indertijd werd verwacht. De mensen die deze regeling gebruiken, doen dat vooral om eerder te stoppen met werken. In sommige bedrijfstakken wordt de levensloopregeling op basis van cao-afspraken gebruikt voor ouderenbeleid. Dat gebeurt bij de politie, de ambulances en in de bouw. Zij spreken van een onbetrouwbare overheid en dat vind ik wel terecht. Ze waren in de gelegenheid om voor een lange termijn de financiën enzovoorts te plannen en nu schaft de regering opeens die regeling af. Is de minister bereid om de levensloopregeling in stand te houden, daar waar voor het «vullen» daarvan collectieve afspraken zijn gemaakt?

Er komt een vitaliteitsregeling. Nu mensen hebben gezien wat er is gebeurd met de levensloopregeling, zullen velen zich afvragen of de vitaliteitsregeling een lang leven is beschoren. Indertijd werd gegarandeerd dat de levensloopregeling in tact zou blijven. Kan de minister garanderen dat de vitaliteitsregeling in stand blijft? Zo ja, welke garanties kan hij ons dan geven?

Het vitaliteitspakket is een gedrocht. Het is vooral een bonus voor mensen die toch al doorwerken. Het is een wortel aan de stok die voor de ezel wordt gehouden voor de mensen die niet kunnen doorwerken. De mensen die niet kunnen, hebben niets aan die doorwerkbonus en zij zullen hun AOW ook niet op 65-jarige leeftijd krijgen.

Hiervoor wordt 2 mld. uitgetrokken. Dat is een hoop geld. Ik doe een ander voorstel. Dat kan hetzelfde bewerkstelligen, maar dat zal de minister geen cent kosten. Ja. Let op, de SP heeft een uitvinding!

Waarom stelt de minister geen norm, inhoudende dat bedrijven bij aanname ook een afspiegelingsbeginsel hanteren. Dat betekent dat bedrijven personeel aannemen dat een afspiegeling is van de beroepsbevolking. De bedoeling daarvan is dat jonge bedrijven vooral oudere mensen aannemen en dat bedrijven met veel ouderen vooral jongere werknemers in dienst nemen. Het is mogelijk om dat nog veel verder te

verfijnen. Als de minister een heldere norm stelt, heeft hij geen doorwerkbussen nodig. Graag wil ik een reactie van de minister daarop. Ondertussen is compleet onduidelijk wanneer je wel op 65-jarige leeftijd met pensioen kunt en wanneer niet. De minister zei dat hij de pensioendeal op houdbaarheid en op de participatie-effecten laat doorrekenen door het CPB. Is hij bereid om het CPB te verzoeken, inzicht te geven in de zaken die van belang zijn om nu te plannen indien die belachelijke pensioendeal onverhoopt doorgaat? Het kan misschien de scenario's – combinaties van lang werk, een laag inkomen, een doorwerkbonus, een vitaliteitsregeling, een mobiliteitsbonus enzovoorts – in kaart brengen en inzicht geven in datgene wat mensen te wachten staat. Tot slot kom ik op de «schopstoelscholing». Daarmee doel ik op het voorstel dat de heer Van Hijum vanochtend heeft gedaan en daarover staat ook iets in de laatste brief van de minister. Dat houdt in dat scholing gevolgen zou moeten hebben voor de omvang van de ontslagvergoeding. Er zijn mensen die zeggen dat scholing beter is dan sociale zekerheid. Ik daag die mensen uit om aan te geven hoe zij kunnen garanderen dat scholing een baan oplevert. Daar gaat het in de eerste plaats immers om. Naar mijn idee is een baan nogal onafhankelijk van scholing. Hoe verhouden het voorstel van de heer Van Hijum en dat van de minister in zijn brief zich tot de afspraken in het gedoogakkoord over het niet morrelen aan het ontslagrecht?

Mevrouw **Lodders** (VVD): Voorzitter. We spreken vandaag over de uitwerking van het vitaliteitspakket. Dat is een regeling die ervoor moet zorgen dat mensen tot aan hun pensioenleeftijd gezond, vitaal en productief kunnen werken. Deze regeling zal mensen in staat stellen, een financiële buffer te vormen om te investeren in zichzelf of voor mindere tijden waarin het wellicht even tegen zit. Als we spreken over het investeren in zichzelf, hebben we het natuurlijk over scholing, bijscholing en opleiding. Als het tegen zit, hebben we het over zorgverlof of een regeling in geval van werkloosheid. Het moet een regeling zijn die iemand in staat stelt om zelf verantwoordelijkheid te nemen en zijn eigen keuzes te maken.

Het kabinet heeft het vitaliteitsbeleid vormgegeven aan de hand van drie beleidslijnen, namelijk langer doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten. De VVD-fractie stemt daarmee in, maar zij heeft ook een aantal vragen.

In de eerste plaats ga ik in op het doorwerken. De VVD-fractie vindt het belangrijk dat mensen langer doorwerken en dat oudere werknemers aantrekkelijk blijven voor de werkgever. De minister introduceert de werkbonus voor werknemers en werkgevers. De werkbonus geldt voor werknemers vanaf 61-plus en voor werkgevers vanaf 62-plus. Beweegt de werkbonus bij het verhogen van de AOW-leeftijd mee naar respectievelijk 62 en 63 jaar? Mocht dat niet het geval zijn, kan de minister dan aangeven waarom voor de voorliggende uitwerking gekozen is?

In de tweede plaats ga ik in op de mobiliteit. De VVD-fractie heeft, evenals andere fracties, vaker aandacht gevraagd voor de arbeidsmobiliteit voor oudere werknemers. De minister stelt een mobiliteitsbonus voor. Ik kan me voorstellen dat dit een prikkel is voor zowel de werknemer als de werkgever. In de toelichting staat dat het kabinet werkgevers en werknemers zal oproepen om afspraken te maken over de verdeling van de mobiliteitsbonus. Wat bedoelt de minister hiermee?

In de derde plaats ga ik in op de loopbaanfaciliteiten. Deze bestaan uit een aantal onderdelen.

Minister **Kamp**: Wil mevrouw Lodders haar laatste vraag kort herhalen?

Mevrouw **Lodders** (VVD): Ja, in de toelichting geeft de minister aan dat het kabinet de werkgevers en de werknemers zal oproepen om de mobiliteitsbonus te verdelen. Wat bedoelt of beoogt de minister daarmee? Ik kom op de loopbaanfaciliteiten. Met het van-werk-naar-werkbudget wil de minister de baanovergangen van met ontslag bedreigde werknemers faciliteren. Dat is een mooi streven. De VVD-fractie kijkt dan ook uit naar de uitwerking daarvan. Aan welk bedrag moeten wij denken als het gaat om de compensatie voor de generieke kosten?

Ook over intersectorale scholing is de VVD-fractie enthousiast. Het beperkte bereik van de O&O-fondsen is ons al langer een doorn in het oog. Als de O&O-fondsen breder worden ingezet, zal de intersectorale scholing worden gestimuleerd. De VVD-fractie gaat ervan uit dat deze bredere inzet – ik doel op het bereik – gerealiseerd zal worden. Voor haar is de werkzekerheid namelijk belangrijker dan de baanzekerheid. Men hoeft niet het hele leven dezelfde baan te hebben. Men moet juist mobiel kunnen zijn en breed inzetbaar. De VVD-fractie kijkt dan ook met belangstelling uit naar de resultaten op dit terrein.

De minister heeft in zijn brief van 4 juli jl. aangegeven wat het belang is van het vergroten van duurzame inzetbaarheid, met name op de werkvloer. Hoe ziet de minister dat voor zich? De VVD-fractie is het met de minister eens dat daarvoor aandacht moet zijn, maar zij vraagt zich af hoe we ervoor kunnen zorgen dat een en ander wordt doorvertaald naar de werkvloer.

Ik kom op het vitaliteitssparen. Onder andere tijdens het debat over het pensioenakkoord zijn er al enkele opmerkingen gemaakt over het vitaliteitssparen. Voor de VVD-fractie is het belangrijk dat deze regeling niet ingezet wordt voor vroegpensioen. Het beleid is er juist op gericht om mensen langer voor de arbeidsmarkt te behouden. Zoals ik aan het begin van mijn betoog zei, vindt de VVD-fractie het belangrijk dat mensen kunnen investeren in zichzelf, namelijk in scholing, bijscholing en opleiding of in een appeltje voor de dorst voor mindere tijden. Het is mijn fractie niet geheel duidelijk of er binnen het huidige voorstel een mogelijkheid is om het bedrag van € 20 000 ineens op te nemen voordat men de 62-jarige leeftijd heeft bereikt. De levensloopregeling blijft bestaan onder de voorwaarden die in de brief zijn geschetst. Ik krijg op dit moment heel veel vragen van burgers over de overgangsregeling. Graag vraag ik de minister om aandacht te besteden aan communicatie en voorlichting over de overgangsregeling. Maakt de minister bijvoorbeeld afspraken met de sociale partners?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Misschien heb ik mevrouw Lodders niet goed verstaan, want ik werd enigszins afgeleid door de brief die we zojuist kregen. Hoorde ik haar zeggen dat zij vindt dat de nieuwe vitaliteitsregeling niet gebruik zou moeten kunnen worden voor vroegpensioen?

Mevrouw **Lodders** (VVD): Dat klopt.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Waarom heeft zij op 15 september dan toch ingestemd met het voorliggende pensioenakkoord? Volgens mij is namelijk een van de voorwaarden en de afspraken met de sociale partners dat die juist gebruikt kan worden met het vroegpensioen. Dat was ook een van mijn grote bezwaren tegen dat akkoord.

Mevrouw **Lodders** (VVD): Wij hebben op 15 september ingestemd met het pensioenakkoord omdat de minister heeft aangegeven dat die regeling niet zo zeer voor het vroegpensioen kan worden ingezet maar wel als deeltijdpensioen. Dat is de enige escape, dus het maximumbedrag van € 10 000 vanaf 62-jarige leeftijd. Dat is niet een bedrag waarmee je in een jaar met vroegpensioen kunt gaan. Om die reden heeft de VVD-fractie ingestemd met het pensioenakkoord. Overigens heb ik ook tijdens dat

debat nadrukkelijk aangegeven dat de vitaliteitsspaarregeling niet bedoeld is om louter in te zetten voor het vroegpensioen en dat doe ik vandaag weer.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Wat houdt deeltijdpensioen voor mevrouw Lodders in?

Mevrouw **Lodders** (VVD): De regeling kan worden ingezet met een maximum van € 10 000.

Dat betekent dat mensen wellicht een dag minder kunnen werken. Zij blijven dan wel behouden voor de arbeidsmarkt, behalve die ene dag of hooguit die anderhalve dag. Die keuze is aan de werknemer. Voor ons is het belangrijk om het vitaliteitssparen in te zetten om langer beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

Volgens mij ben ik gebleven bij de levensloopregeling, die blijft bestaan onder bepaalde voorwaarden. Ik heb de minister volgens mij net gevraagd naar de afspraken over voorlichting en communicatie. Ik ga in op het aspect gezondheid. De minister heeft helemaal gelijk dat hij in zijn brief stelt dat een goede gezondheid een voorwaarde is om tot aan de pensioenleeftijd, en hopelijk nog langer, vitaal en productief te blijven. Het voorkomen van uitval is de verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. De basis is terug te vinden in het pakket aan maatregelen. Ook het Actieplan Gezond Bedrijf kan hieraan een bijdrage leveren. Wanneer kunnen wij hiervan een eerste uitwerking tegemoet zien?

De minister geeft aan dat sectoren gestimuleerd worden om een gerichte aanpak te ontwikkelen. Wat bedoelt de minister daarmee?

Het vitaliteitspakket omvat maatregelen waarmee stevig wordt ingezet op arbeidsparticipatie en -mobilisatie. Voor de VVD-fractie is het van groot belang dat mensen langer en vooral met plezier kunnen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Als afsluiting stel ik nog twee vragen aan de minister. Het is belangrijk dat zo veel mogelijk mensen op de hoogte zijn van dit pakket maatregelen. Natuurlijk is het een taak van werkgevers om hun werknemers goed te informeren over de regelingen en de mogelijkheden. Is daarmee ook voldoende bereik voor de kleine werkgever en bijvoorbeeld de zzp'er, of zet de minister daarop extra in?

De regeling is bedoeld om mensen langer deel te laten nemen aan het arbeidsproces. De minister heeft in reactie op de motie-Schouten een doelstelling op het terrein van arbeidsparticipatie geformuleerd. Is er een moment, tussentijds, waarop de minister zijn balans zou willen opmaken? Het moet hip zijn om langer door te werken en daaraan wil de VVD-fractie graag een bijdrage leveren.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik complimenteer de minister met het feit dat hij graag zijn best wil doen, mogelijkheden wil verkennen en dat hij voorstellen doet om mensen zo lang mogelijk op de arbeidsmarkt te houden. Dat waardeer ik en ik vind dat een prima uitgangspunt, want in het kader van de globalisering en met het oog op de toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt zullen we iedereen daar nodig hebben. Het uitgangspunt dat deze mensen zo lang mogelijk op de arbeidsmarkt moeten blijven, vind ik prima. Ook Leven Lang Leren hoort daar gewoon bij. Als Nederland een kennisland wil zijn en een kenniseconomie wenst, moeten wij ook werk maken van een Leven Lang Leren. Niet alleen mensen met een dienstverband zouden Leven Lang Leren in praktijk moeten brengen, maar ook anderen met werk zouden zo veel mogelijk bij- en omgeschoold moeten kunnen worden met als doel zo veel mogelijk deel te kunnen blijven nemen op de arbeidsmarkt.

Ik ben nagegaan hoeveel regelingen onderdeel uitmaken van het vitaliteitspakket: werkbonussen werknemers 61-plus, werkbonussen

werkgevers 62-plus, mobiliteitsbonus 55-plus, dubbele mobiliteitsbonus uitkeringsgerechtigde 50-plus, vitaliteitssparen, verlagen drempel scholingsaftrek, intersectorale scholing, van-werk-naar-werkbudget en overgangsregeling levensloop. We hadden eerst zeven regels en dat worden er negen. Volgens mij is Sinterklaas nog niet in Nederland, maar toch is deze minister al begonnen met strooien naar de FNV en de werkgevers. En dat doet een kabinet dat toch ook aangeeft dat het de voorkeur geeft aan een kleine overheid, dat de bureaucratie zou schrappen en dat zegt dat het orde op zaken wil stellen. Ik begrijp dan ook niet dat er zo veel regelingen zijn. We moeten ervoor waken dat de som kleiner is dan de deler. De kosten van het vitaliteitspakket lopen op van 1,96 mld. in 2013 naar 2,37 mld. in 2015. Kan de minister ingaan op de structurele kosten in 2040?

Zoals gezegd, komt er een pakket aan regelingen. Er zijn ook veel overlappende regelingen. Kan de minister ingaan op de effectiviteit? Hoeveel mensen zullen daadwerkelijk langer doorwerken dankzij dit pakket? Hoeveel mensen zullen meer scholing gaan volgen? Hoe zullen de aantallen zich verhouden tot het geld dat aan dat pakket wordt besteed? Het pakket aan regelingen is groots en complex en daarmee is, zoals ik al zei, veel geld gemoeid, namelijk 2 mld. Het is dan ook belangrijk dat we hier zorgvuldig naar kijken. Is de minister bereid, het CPB te verzoeken om het pakket door te rekenen? Ik ben benieuwd naar de effecten daarvan en dat geldt volgens mij ook voor de VVD, de PVV en het CDA.

Er komt een van-werk-naar-werkbudget. Dat is het individueel opeisbaar recht op middelen voor bijvoorbeeld scholing bij recht op ontslag. Collega Van Hijum heeft op dat punt al een initiatief aangekondigd. Ik waardeer het zeer dat hij altijd probeert binnen het kader van het ontslagrecht een mogelijkheid te vinden om mensen mobieler te maken en steun hem daarbij. Ik heb dat punt dan ook uitdrukkelijk als onderdeel in mijn initiatiefwetsvoorstel opgenomen. Ik zou dus zeggen: ga daarmee aan de slag.

Dit van-werk-naar-werkbudget wordt gefinancierd op collectief niveau, wat toch een extra lastendruk betekent. In de brief staat dat er een generieke compensatie komt. Hoe zal die eruit zien?

Er wordt ook een aantal dingen gevraagd van de sociale partners, zoals het van-werk-naar-werkbudget en intersectorale scholing bij O&O-fondsen. Voor wanneer is dat geregeld? Wat is de deadline? Wat moet ik me er precies bij voorstellen?

Ik ben met een compliment begonnen en eindig met een compliment. Dat is altijd leuk. Er zitten namelijk ook goede dingen in het plan, zoals de verlaging van de drempel voor fiscale aftrek van scholingsuitgaven naar € 250. Volgens mij is dat een effectieve manier om mensen te helpen. Ik complimenteer de minister daar dus mee.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik begin mijn bijdrage met een compliment aan de heer Van Hijum voor het voorstel dat hij vanochtend heeft gedaan. Dat is zeer interessant en ik roep iedereen die aan deze discussie deelneemt op om geen discussie te voeren over de vraag of het versoepeling van de ontslagbescherming is of niet. Volgens mij is het voorstel bedoeld om de positie van werknemers te verbeteren en meer zekerheid te bieden op werk. Daar kijk ik zeer positief tegenaan. Dat is iets anders dan dat ik het voorstel ongeclausuleerd omarm, maar ik roep de leden graag op om het niet meteen in het frame te stoppen van voor of tegen ontslagbescherming.

Het kabinet geeft aan dat de verantwoordelijkheid voor duurzame participatie en inzetbaarheid van werkenden primair bij werkgevers en werknemers ligt. Daarmee ben ik het volmondig eens. De toekomst van de vakbeweging is, zich als ontwikkel- en scholingspartner op te stellen naar haar leden. Het is dan ook goed dat het kabinet deze rol verder wil faciliteren met het vitaliteitspakket. Dat zal worden vormgegeven langs

drie lijnen, namelijk de lijn van het doorwerken, die van de mobiliteit en die van de loopbaanfaciliteiten. In de onderhandelingen met sociale partners over het pensioenakkoord is er een lijn bij gekomen, namelijk het vroegpensioen. Waarom vindt de minister dat vroegpensioen past bij een vitaliteitsregeling? Of is er alleen de mogelijkheid voor deeltijdpensioen, zoals de VVD-fractie dat zojuist heeft betoogd? Het zou mij zeer gelukkig stemmen als de minister dat kon bevestigen. Naar mijn idee was de vitaliteitsregeling bedoeld om mensen langer en gezond op de arbeidsmarkt actief te houden. Volgens mij past deeltijdpensioen daar heel goed bij. In het Kamerdebat heeft de minister ook toegezegd dat hij de werkbonus verhoogt. Kan de minister nogmaals duidelijk maken voor wie de verhoging van deze werkbonus precies bedoeld is? Is die bedoeld voor de mensen met de lage inkomens, of voor mensen met een minimumloon? In de brief staat dat er maximaal 40 mln. nodig is voor de verhoging van de werkbonussen. In het debat over het pensioenakkoord heeft de minister in reactie op een interruptie van de heer Van de Besselaar geantwoord dat het bedrag van 40 mln. een eerste stap is. Het uiteindelijke bedrag zal naar zijn inschatting aanmerkelijk hoger zijn. Is 40 mln. voldoende om de toezeggingen aan de PvdA gestand te doen? Ik kom op de overgangsregeling van de levensloop. Er is terecht voor gekozen om de overloop niet langs de scheidslijnen jong en oud te laten gaan door bijvoorbeeld 55-plussers een overgangsrecht te geven. Ik was daarover eerder erg enthousiast. Nu ik er echter wat kritischer naar kijk, vraag ik me af of dit overgangsrecht wel echt generatieneutraal is. De grens van € 3 000 die straks in de levensloop geldt ... Hoeveel jongeren zijn er, bijvoorbeeld jonge politieagenten, die dat hebben? Is er niet gewoon een andere formule gekozen waardoor er toch een scheidslijn ontstaat tussen jongeren en ouderen? Ik denk dat er op deze manier ongewild toch nog een soort generatiegat zou kunnen ontstaan. De grote vraag waar we voor staan, is wat de arbeidsmarkt voor de toekomst nodig heeft. De werkloosheid is in Nederland relatief laag, namelijk 5% en daar staat een lage baanmobiliteit tegenover. De werkloosheid neemt vooral toe onder jongeren en 45-plussers. Hoe geven we hen meer kansen? En in de zorg zal het tekort aan arbeidskrachten in 2030 tussen de 540 000 en 750 000 zijn. Hoe krijgen we meer mensen aan de slag? Veel mensen roepen dat de overheid moet worden verkleind, maar in 2020 vertrekt 70% van alle ambtenaren vanwege pensioen. Het gaat niet om beleidsmedewerkers – ik kijk naar de overkant en zeg dat dit niet persoonlijk is bedoeld – maar om politieagenten en onderwijzers. Het gaat om mensen in de frontlinie. In 2020 hebben we 250 000 ambachtsmensen nodig van fietsenmakers tot bakkers en bouwvakkers. Ondanks de verwachte personeelstekorten en de krapte op de arbeidsmarkt zal niet iedereen automatisch werk kunnen vinden. Er zullen nog steeds kwalitatieve mismatches voorkomen, waardoor er in sommige sectoren tekorten zullen ontstaan. In andere sectoren zullen overschotten ontstaan of voortbestaan. Per sector en beroepsgroep zal de omvang van de personele tekorten verschillen. Het vitaliteitspakket is een stap in de goede richting, maar het moet gerichter, serieuzer en steviger gebeuren. Hoe kan de minister O&O-fondsen ertoe bewegen om meer te investeren in intersectorale mobiliteit? De private gelden in deze fondsen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het investeren in mensen, van hun achttiende tot hun 67ste en verder. Het kan de kwalitatieve mismatch aanpakken, zonder dat dit drukt op de overheidsbegroting. Ik ben benieuwd welke middelen de minister ziet, meer dan het maken van afspraken met sociale partners, om die fondsen echt te bewegen met als doel die middelen in te zetten voor die intersectorale mobiliteit. Ik begon mijn inbreng met de opmerking dat verantwoordelijkheid voor duurzame participatie en inzetbaarheid van werkenden primair bij werkgevers en werknemers ligt. Om de vraagstukken van de arbeidsmarkt

het hoofd te kunnen bieden, zullen scholing, arbeidsmobiliteit en loopbaanbeleid onderdeel moeten worden van de normale arbeidsvoorwaarden. Er zal een cultuuromslag nodig zijn. Mensen werken nu eenmaal niet meer veertig jaar bij dezelfde baas en in hetzelfde beroep, omdat dat gewoonweg niet meer kan. Het is onbegrijpelijk dat we een dag in de week werken voor ons pensioen en ongeveer een dag in het jaar voor scholing. Er zullen harde afspraken gemaakt moeten worden aan de cao-tafels. Het percentage, 26% individuele afspraken in cao's, moet daarom snel omhoog. Dat is een oproep aan de sociale partners.

De heer **Ulenbelt** (SP): Wat is het voorstel van de GroenLinks-fractie voor de levensloopregeling? De heer Klaver zegt dat hij zich afvraagt of die overgangsbepaling wel nodig is. De GroenLinks-fractie was altijd een warm pleitbezorger van de levensloopregeling: combinatie arbeid en zorg enzovoorts. Laat de heer Klaver die regeling nu zo maar afschaffen, of zou hij nog wel een pleidooi willen houden om die te behouden?

De heer **Klaver** (GroenLinks): In het debat op 15 september jl. over het pensioenakkoord heb ik duidelijk aangegeven dat ik vind dat een betrouwbare overheid niet zo maar regelingen kan opzeggen waar mensen hun toekomst op baseren. Ik denk dus dat we goed moeten kijken hoe die overgang is vormgegeven. Ik was toen heel tevreden met de antwoorden van het kabinet. Er werd gezegd dat het generatieneutraal is en dat het de grens niet legt op 55 jaar. Ik stel opnieuw de vraag of dat echt wel aan de orde is, dus of hiermee niet juist ook jongeren onevenredig worden geraakt. Ik noemde de jongere politieagenten. In de politiesector wordt veel van de levensloopregeling gebruik gemaakt. Ik wacht de antwoorden af.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Laat ik beginnen met de opmerking dat ik iets mis in de brief van de minister. Dat is met name een onderbouwde analyse waaruit blijkt waarom de voorgestelde maatregelen uitstekend zouden passen bij de problematiek van de vele ouderen die aan de kant staan en moeilijk weer aan de slag komen nadat zij eenmaal hun baan verloren hebben. In sommige regio's – ik heb dat eerder betoogd – bestaat het werkzoekendenbestand voor meer dan 50% uit 50-plussers. Als iemand 45 jaar is, wordt hij op de arbeidsmarkt al als oud beschouwd. Deze mensen hebben pas een half arbeidzaam leven achter zich, en soms nog niet eens. Ik lees in de brieven van de minister dat er veel beleidsvoornemens zijn, maar ik mis juist die gefundeerde onderbouwing. Daardoor twijfel ik ernstig aan de levensvatbaarheid van de voorstellen.

Mij ontbreekt het zicht op de uitgespaarde bedragen van de oude maatregelen en de bedragen die gemoeid zijn met de nieuwe maatregelen en de administratieve belasting daarvan, nu in dit pakket naast het opheffen van de spaarloon- en de levensloopregeling allerlei fiscale maatregelen, zoals het afschaffen van de arbeidskorting voor ouderen en de premiekorting voor ouderen en gehandicapten, zijn inbegrepen. Ik verzoek de minister dan ook om een totaaloverzicht in euro's te verstrekken waarin alle onderdelen van het pakket uitgesplitst zijn. Nu het spaarloon per 1 januari 2012 wordt afgeschaft, lijkt het mij onzinnig dat mensen tot 2015 moeten wachten met het opnemen van het tegoed, zeker omdat de rente voor deze rekeningen abominabel laag is. Kan de minister toezeggen dat de blokkering van de tegoeden met ingang van 1 januari 2012 wordt opgeheven?

De doorwerkbonus zou mensen moeten stimuleren om langer door te werken. Gelukkig wordt vooral beschreven hoe deze bonus in opgespaarde vorm voor de werknemer volledig ingezet kan worden om de periode tot aan het pensioen te overbruggen. De PVV-fractie vindt dat uiteraard prima, omdat hiermee vervroegd uittrede, al dan niet samen

met vitaliteitssparen en wel of niet in combinatie met deeltijdpensioenen, nog steeds mogelijk is. Nu deze mogelijkheid zo uitvoerig in beide brieven is beschreven, zou ik de doorwerkbonus liever «VUT-bonus» noemen. In de brief van afgelopen vrijdag las ik dat de extra bonus van € 1 200, die tijdens het recente pensioendebat is toegezegd, maximaal 40 mln. mag kosten. Mijn rechterbuurman heeft mijn woorden daarover zelfs net geciteerd. Ik had het zelf niet beter kunnen doen. Kan de minister inderdaad bevestigen dat het gaat om maximaal 40 mln.?

De mobiliteitsbonus is bedoeld om de arbeidsmobiliteit onder ouderen te bevorderen. Die bonus is namelijk gericht op het in dienst nemen van ouderen vanaf 55 jaar en uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar. Ik kan hier met mijn volle verstand niet bij. Wij gaan dus diegenen geld geven die jarenlang werknemers op straat hebben gezet die naar hun idee te oud, te duur of te vaak ziek waren en die wellicht minder productief waren dan de jongere collega's? Wij gaan ze geld geven om die mensen alsjeblieft weer in dienst te nemen? Was er echt niet iets beters te bedenken? We weten dat werkgevers vaak huiverig zijn om ouderen aan te nemen vanwege een verhoogd risico op uitval wegens ziekte en de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar. Ik stel voor om die angst voor de kosten voor ziekteverzuim weg te nemen door geld te steken in het aanbieden van een no-riskpolis voor deze categorieën. Met een herschikking van middelen, bijvoorbeeld het achterwege laten van de werkbonusfooï van € 1 750 voor werkgevers, kan dit eenvoudig worden gefinancierd.

Wil de minister dit voorstel alsnog in overweging nemen?

Net als anderen aan deze tafel, heb ik nog veel vragen over de concrete uitwerking van de diverse bonussen. Gelden die ook voor de tijdelijke contracten? Komen detacheringsbedrijven en payroll bedrijven hiervoor ook in aanmerking? En wat doen we met werkgevers die eerder massaal ouderen hebben geloosd?

Ik wijd nog enkele woorden aan het vitaliteitssparen en loopbaanfaciliteiten. Het vitaliteitssparen kan wat mij betreft worden beschouwd als een uitgekledde levensloopvariant. Positief is wel dat zzp'ers hieraan kunnen meedoen en dat de regeling uit administratief oogpunt een stuk eenvoudiger is dan de levensloopregeling. Maar waarom komt die betuttelende beperking er van maximaal € 10 000 per jaar bij opname door een deelnemer van 62 jaar of ouder? Ik verzoek de minister om die beperking te laten varen. Daardoor zal de regeling nog eenvoudiger worden en zal die geen onderscheid in leeftijd meer kennen.

Bij de loopbaanfaciliteit gaat het er vooral om dat cao-partijen afspraken maken over intersectorale scholing of een scholingsrugzakje voor de werknemer bij ontslag. Voor de PVV-fractie geldt ten aanzien van het laatste dat de uitwerking ervan niet mag leiden tot inperking van de ontslagbescherming. Het is immers niet ondenkbaar dat het scholingsbudget in een kantongerechtprocedure in mindering wordt gebracht op de ontslagvergoeding. In dat geval is er sprake van een sigaar uit eigen doos of, zo u wilt, uit eigen zak. Om die reden ben ik dan ook tegenstander van het afkopen van de scholingsinspanningen in de vorm van het bij ontslag meegeven van een scholingsbudget aan de werknemer. Dat kan beter door het overhevelen van budgetten tussen O&O-fondsen of tussen werkgevers onderling in plaats van de werknemer hiermee te belasten. De loopbaantrajecten tijdens het dienstverband spreken mij meer aan.

Ik kom even terug op datgene wat een aantal malen over tafel is gegaan en wat vanmorgen in de kranten heeft gestaan. Bij de PVV staat als een paal boven water dat er niet getornd wordt aan het ontslagrecht. Het wetsvoorstel van het CDA leidt ertoe dat Henk en Ingrid meer ontslagvergoeding zullen krijgen indien de werkgever nalatig is geweest op het punt van scholing. Dat is voor ons pure winst. In de huidige situatie kan de kantonrechter, bij het toekennen van de ontslagvergoeding, al rekening houden met de scholingsinspanningen van de werkgever, maar in geval van nalatigheid leidt dit zelden tot een hogere ontslagvergoeding. De PVV

vindt scholing van werknemers ten behoeve van duurzame inzetbaarheid belangrijk, maar zij herhaalt dat dit niet ten koste mag gaan van het ontslagrecht. Zij zal het wetsvoorstel van het CDA daar dan ook aan toetsen.

Vanuit het oogpunt van mijn terughoudendheid ten aanzien van de effectiviteit van de voorgestelde maatregelen om de deelname van ouderen aan het arbeidsproces te stimuleren, stel ik de laatste vraag aan de minister. Wat gaat de minister doen als blijkt dat het aantal oudere werkzoekenden toeneemt en de voorgestelde maatregelen weinig of geen effect sorteren en op welke termijn zal hij dat doen?

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik heb al een aantal malen gezegd dat mijn fractie vindt dat scholing een van de beste vormen van sociale zekerheid is die je mensen kunt bieden. Daarom zijn wij blij dat wij vandaag met de minister over het vitaliteitspakket kunnen spreken. Hoe je het ook wendt of keert, we hebben te maken met een dynamische arbeidsmarkt: mensen wisselen steeds vaker van baan en het is belangrijk om je kennis en vakmanschap op peil te houden. We willen ook dat mensen langer doorwerken. Het up to date houden van kennis en vaardigheden is dus ook van groot maatschappelijk belang. We moeten ervoor oppassen – een aantal sprekers heeft daar ook aan gerefereerd – dat de discussie over het pensioenakkoord en de heel specifieke maatregelen die daarbij genomen worden om vervroegd uittreden te faciliteren, ten koste gaan van de ambitie die we met dat vitaliteitspakket hebben. Daar waarschuw ik voor. Er is een aantal maatregelen genomen dat op zichzelf verdedigbaar is, bijvoorbeeld de overgangsregeling in het kader van de levensloop, de discussie over de werkbonus, de vitaliteitsregeling om vervroegd uittreden te faciliteren. We moeten echter het uiteindelijke doel niet vergeten, namelijk dat mensen inzetbaar en weerbaar zijn voor de arbeidsmarkt en dat zij zodoende in staat worden gesteld om juist langer door te werken. Met name daarop moeten de maatregelen worden gericht en vooral daarin dient te worden geïnvesteerd. Ik wijs er toch nog maar even op dat, als het om de norm gaat voor Leven Lang Leren – ik meen dat er een soort Lissabonambitie is van 20% – we dat percentage nog steeds niet halen. Vooral als het om oudere werknemers gaat, blijven scholingsinvesteringen helemaal achter. De heer Van de Besselaar wees daar ook op. Het is een soort cirkel waarin men gevangen zit: er wordt niet geïnvesteerd, de kansen nemen af en als die mensen op straat komen te staan, hebben zij ook minder kans op alternatief werk of vervangend werk.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Vervroegd uittreden is toch een onderdeel van het pensioenakkoord? Om die reden heeft de PvdA toch voor het pensioenakkoord gestemd, of zeg ik dat verkeerd?

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik constateer alleen dat wij, ook als het gaat om de besteding van middelen, het evenwicht en de ambities een beetje in de gaten moeten houden. Ik heb begrip voor de toezeggingen die in dat kader zijn gedaan en ben, evenals een aantal collega's, benieuwd hoe die bedragen uitpakken: is het € 40 mln. of is het veel meer? Waaraan wordt het geld precies uitgegeven? Ik wijs er echter op dat er in dat opzicht best een aantal concessies denkbaar is en dat het hoofddoel van ons beleid toch echt moet zijn dat we ervoor zorgen dat mensen langer duurzaam aan de gang kunnen blijven en dat zij in staat worden gesteld om met elkaar in de arbeidsrelatie op een fitte en gezonde manier de pensioenleeftijd te halen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik probeer de heer Van Hijum te volgen, maar ik begrijp hem niet. Als het onderdeel is van het pensioenakkoord, kan hij hoog of laag springen maar dan komt het en dan zal hij ook de

kosten voor lief moeten nemen. Dat heeft het CDA immers afgesproken met de PvdA. Als dat er geen onderdeel van uitmaakt, staat het pensioenakkoord wederom op wankelen. Ik verzoek de heer Van Hijum om daarover helder te zijn.

De heer **Van Hijum** (CDA): Wij zijn blij met dat akkoord. Wij kunnen dat debat vandaag herhalen, maar collega Omtzigt heeft volgens mij aangegeven dat er een aantal concessies is gedaan. Ik herhaal ook dat de afspraken over duurzame inzetbaarheid onderdeel zijn van dat pensioenakkoord en ook van de afspraken die oorspronkelijk tussen vakbonden en werkgevers zijn gemaakt. Daarop is dit vitaliteitspakket natuurlijk ook gericht. En daarop moeten naar mijn idee eveneens de inspanningen worden gericht om ervoor te zorgen dat mensen echt kans maken op die arbeidsmarkt. Dat is het punt dat ik wil maken en ik onderstreep nogmaals het belang van die investeringen, ook voor oudere werknemers. We kunnen alles gaan richten op het vervroegd uittreden, maar het gaat om de vraag hoe je mensen in staat stelt om langer te werken. En als het werk vervalt – stel je voor dat je wordt ontslagen als gevolg van een reorganisatie of om een andere reden en je moet ander werk zoeken – dan moet je daadwerkelijk kans hebben op werk op een ander gebied en een inkomen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De uitgangspunten van de heer Van Hijum ten aanzien van de vitaliteitsregeling onderschrijf ik volledig. De vraag van mevrouw Koşer Kaya is echter nog niet helemaal beantwoord en die is volgens mij wel relevant. De vraag is natuurlijk of het vitaliteitssparen straks ook gebruikt kan worden om vervroegd uit te treden. Daarover lijkt wat verwarring te bestaan. Ik ben benieuwd wat de lezing daarvan is van het CDA.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik kom daar zo meteen op, want ik stel daarover ook een aantal vragen. Misschien mag ik mijn lijn even volgen, maar ik kom er zeker op terug.

Wij zien dat met dit pakket zeker een aantal stappen in de goede richting wordt gezet. Ik stel voorop dat het wat ons betreft primair om de cultuuromslag gaat waarbij werknemers zelf ook de verantwoordelijkheid voelen om te blijven investeren in hun eigen toekomst, om de regie te nemen ten aanzien van hun eigen loopbaan en wat dat betreft gefaciliteerd te worden. Daarbij wordt eveneens van werkgevers het nodige verwacht, ook wat het investeren in opleidingen betreft. Ik zeg nogmaals dat zij daar zelf ook belang bij hebben. Je hebt immers belang bij goed opgeleide en goed gemotiveerde werknemers. Je kunt er ook het thema sociale innovatie bij betrekken. Het bedrijfsleven, de werkgelegenheid, profiteert daar uiteindelijk ook van.

Het volgende punt waar ik bij stil wil staan, is het opleidingsaanbod. Daarvoor is natuurlijk ook belangrijk dat het op maat is en vraaggericht. Als je dus behoefte hebt aan een cursus, een opleiding of je je wilt om- of bijscholen, moet het mogelijk zijn om cursussen en opleidingen op maat te leveren.

Ik constateer dat we in het regeerakkoord afspraken hebben gemaakt over een vitaliteitsregeling, maar dat er in de uitwerking sprake is van meerdere regelingen: levensloopregeling, vitaliteitsregeling en er is een apart potje voor van-werk-naar-werk en wellicht komt er een aanvullende maatregel voor intersectorale scholing. Ik verzoek de minister om daarop wat nadrukkelijker in te gaan. Wat is de overweging geweest om die zaken te splitsen? Ik doel met name op het van-werk-naar-werkbudget en de vitaliteitsregeling. Oorspronkelijk was het namelijk de bedoeling om een regeling te maken die voor de duurzame inzetbaarheid gebruikt kan worden en ook voor scholing. Nu worden die zaken uit elkaar gehaald. Wellicht zijn daarvoor goede redenen aan te geven. Die hoor ik dan graag. Positief aan de vitaliteitsregeling is in elk geval dat die nu wordt vormge-

geven in de inkomstenbelasting, waardoor die natuurlijk ook voor zelfstandigen en een grotere groep mensen gebruikt kan worden. Het bestedingsbedrag van € 20 000 is in dat opzicht wat beperkt, zeker als je het wilt gebruiken voor vroegpensioen en het eerder opnemen aan het einde van je levensloop. Bovendien waren ouderschapsverlof en zorgverlof oorspronkelijk ook doelen; mensen konden daarvoor budget vrijmaken. Met € 20 000 is dat natuurlijk maar beperkt mogelijk. Ik vraag de minister of hij ook ziet dat dat een knelpunt kan worden. Is er wellicht aanleiding om op de langere termijn naar een hoger bedrag voor die specifieke doelen te streven?

Op het punt van het budget voor Van werk naar werk hoor ik graag waarom is gekozen voor het faciliteren van een scholingsbudget aan het einde van de loopbaan. Ik vind dat een goede eerste stap in de uitvoering van de motie over individueel scholingsbudget die wij in de Kamer hebben ingediend en die breed is ondersteund. Deze wordt echter nu specifiek ingezet op scholing aan het einde van de loopbaan. Bredere scholing eerder in de loopbaan wordt daarmee niet gestimuleerd. De vraag die ik hierbij ook heb is of dat bedrag tussen sectoren is in te zetten. Als iemand wordt ontslagen en een individueel opeisbaar budget heeft, mag hij dat dan voor een opleiding gebruiken die hem naar een andere sector toeleidt? Mag iemand het eventueel gebruiken voor het starten van een eigen bedrijf of om de stap te zetten naar een zzp-schap? Mijn fractie is daarvan een groot voorstander. Het staat echter niet expliciet erin. Het is goed om werkgevers te verleiden om te investeren in scholing. Zij hebben daar zelf belang bij. Mijn fractie is in dat verband erg blij met de verlaging van de scholingsaftrek in de WVA. Mijn vraag daarbij is nog wel of dat voldoende aansluit, in relatie tot de doelgroep van die scholingsaftrek, bij de doelstelling om meer werkloze ouderen in dienst te nemen. Daarvoor bestaat een aparte werkbonus. Als een werkgever een werkloze oudere in dienst neemt en hij die persoon moet omscholen om hem voor de functie geschikt te maken, kan hij dan de kosten daarvoor via de WVA vergoed krijgen? Die drempel is toch vaak bedoeld voor heel langdurige PBL-achtige trajecten die niet voor alle aanbieders toegankelijk zijn.

De **voorzitter**: Mijnheer Van Hijum, ten eerste is uw spreektijd op en moet u afronden. Ten tweede wil de heer Van den Besselaar u een vraag stellen.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik stel graag een vraag over het scholingsbudget. De heer Van Hijum gaat ervan uit dat daarin automatisch een bijdrage van de overheid zit. Ik ben er echter vanuit gegaan dat het een zaak is tussen cao-partijen en werkgevers onderling en dat wij ons niet met de vormgeving daarvan kunnen bemoeien.

De heer **Van Hijum** (CDA): Het is ook een gezond uitgangspunt dat scholing allereerst valt onder de afspraken tussen werkgevers en werknemers. In de brief staat echter ook dat de minister bereid is om tegemoet te komen aan de kosten of om een bijdrage te leveren als scholing wordt ingezet in het kader van van-werk-naar-werk. Op dat moment speelt de overheid wel een rol. Mijn vraag is onder welke voorwaarde die bijdrage wordt verstrekt. Wij pleiten al heel lang voor een budget dat je kunt meenemen naar andere sectoren, dat kan worden ingezet als stap naar zelfstandigheid. Daaraan kunnen dan eisen worden gesteld.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Beschouwt de heer Van Hijum het niet als problematisch als in sectoren en tussen werkgevers verschillende afspraken worden gemaakt als zij niet cao-gebonden zijn? Het hoeft niet gebonden te zijn aan het individu. Er kan ook gezegd worden dat een aantal mensen dat in sector A niet meer aan het werk kan omdat de

activiteit in die sector afneemt, in sector B aan het werk kan. Daarop kan vervolgens scholing worden aangeboden.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ja, maar goed, dat soort afspraken tussen sectoren kunnen worden gemaakt. Mijn fractie wil graag toe naar een meer vraaggerichte werkwijze waarbij werknemers en individuen in staat worden gesteld om de stappen te zetten die zij op dat moment willen. Ik wijs erop dat er al sinds de Participatietop van 2006 of 2007 afspraken liggen tussen sociale partners om met individuele scholingsbudgetten aan de slag te gaan. Ik heb die echter nog steeds niet in grote mate aangevonden. Ik hoop echt dat wij aankomen op een punt waarop wij stappen kunnen zetten.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De heer Van Hijum kent ongetwijfeld ook hoog opgeleide gehandicapten, hoog opgeleide werklozen en hoog opgeleide arbeidsongeschikten. Als hij zegt dat scholing belangrijker is dan sociale zekerheid, is dan zijn boodschap dat deze mensen het aan zichzelf hebben te wijten dat zij in de sociale zekerheid zitten? Is het niet verstandig om te zeggen dat scholing niet belangrijker is dan sociale zekerheid en ook hoog opgeleiden aangewezen kunnen zijn op sociale zekerheid? Kunt u deze mantra ontcrachten voordat die de wereld ingaat?

De heer **Van Hijum** (CDA): De heer Ulenbelt heeft gelijk als hij zegt dat er mensen zijn die buiten hun schuld werkloos zijn en dat er goede sociale vangnetten en voorzieningen nodig zijn om sociale bescherming te bieden. De CDA-fractie zal daarvan altijd voorstander zijn. Mijn stelling is evenwel dat scholing een van de belangrijkste vormen van sociale zekerheid is in een arbeidsmarkt die steeds dynamischer wordt en waarin baan zekerheid afneemt omdat bedrijven van het ene op het andere moment kunnen beslissen om zich niet meer in Limburg maar in een ander deel van de wereld te vestigen. Op zo'n moment moet je niet met lege handen op de arbeidsmarkt staan maar met een mandje van kennis en vaardigheden die je ook in staat stellen om weer ergens anders aan de slag te komen, zodat mensen werk en inkomen houden. Dat bedoelde ik hiermee te zeggen. Dat laat onverlet dat er vangnetten nodig zijn voor mensen die niet kunnen werken en niet in staat zijn om buiten hun schuld aan de slag te komen. Omgekeerd zou ik graag zien dat de SP-fractie meer oog zou hebben voor die dynamiek en de vraag hoe mensen in deze moderne tijd weerbaar te maken zijn op die arbeidsmarkt.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Van Hijum krabbelt terecht wat terug. NedCar is mogelijk zo'n bedrijf. Wat zou daarmee moeten gebeuren? Welke omscholing moeten die mensen krijgen? Waar moeten zij dan terecht? Wat is hun perspectief in uw plan?

De heer **Van Hijum** (CDA): Het gevaar is dat wij nu die hele casus gaan uitspitten, maar ik merk toch op in relatie tot NedCar dat ik mag hopen dat wij er alles aan zullen doen om dat bedrijf hier te houden. Uiteindelijk gaan wij echter niet over de bedrijfsbeslissing. Als het bedrijf zegt dat het de stekker eruit trekt, is het de vraag wat de werknemers te bieden is. Ik kijk in dit verband ook naar MSD in Oss, waarvoor ook de SP-fractie zich terecht sterk heeft gemaakt. Uiteindelijk is daar een deel van de werkgelegenheid behouden, maar wat echt belangrijk is geweest, is dat wij erin geslaagd zijn om de kennis en de vakmanschap van mensen op een alternatieve, goede manier weer in te zetten zodat mensen hun werk en inkomen behielden. Die omslag van baan zekerheid naar werk zekerheid is echt iets waarvan wij veel meer werk zouden moeten maken. Scholing speelt daarin een ongelooflijk belangrijke rol.

De vraag is of werknemers meer gestimuleerd kunnen worden om werk te maken van scholing. Ik heb al gezegd dat ik vind dat zij daarin echt te veel

achterblijven. Mijn suggestie is om de kantonrechter bij de beoordeling van de ontslagvergoeding te laten meewegen of scholing onderdeel heeft uitgemaakt van de arbeidsrelatie in de afgelopen jaren. Ik wijs er nog maar eens even op dat er ongelooflijk veel geld wordt uitgekeerd via de ontslagvergoeding terwijl dat beter en effectiever ingezet kan worden aan de voorkant. Er wordt immers via O&O-fondsen nog maar 250 mln. per jaar aan scholing uitgegeven.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik weet niet of het door de tijd komt, maar de heer Van Hijum komt op het laatste moment met een suggestie die vanochtend op de radio wat steviger is neergezet. Ik begreep dat hij met een initiatiefvoorstel wilde komen, maar hij spreekt nu over een suggestie. Dat klinkt wat kleiner. Ik heb daarover een aantal vragen. Allereerst hoor ik graag over wat voor scholing wij het dan hebben. Wanneer moet die scholing beginnen? Waarom moet die gekoppeld worden aan de ontslagvergoeding?

De **voorzitter**: Het is natuurlijk goed dat u hierover vragen stelt, maar het is niet de bedoeling om nu hier een initiatiefwet te bespreken.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik stel die vragen natuurlijk op prijs omdat ik daarmee het draagvlak in de Kamer kan aftasten. Het is ons voornemen om dat initiatiefvoorstel in te dienen. Ik hoop dat wij daarover met elkaar kunnen discussiëren. De bedoeling is natuurlijk dat zoveel mogelijk langs de lijn van dit pakket, maar ook in cao's, afspraken worden gemaakt over de scholing. Werkgevers vragen nu natuurlijk ook wat er allemaal bovenop komt en wat er wordt gevraagd. Het lijkt ons goed om na te denken over manieren die werkgevers stimuleren om dat geld ook echt beschikbaar te stellen voor scholing. Dat kan overigens op dit moment al. De kantonrechter kan bij de beoordeling van het ontslag al besluiten om scholing mee te wegen. Wij denken dat het expliciet verankeren daarvan in de wet, in de vorm van een mechanisme dat twee kanten uitwerkt – dat belooft als er goed werk wordt gedaan en dat straft als dat wordt nagelaten – een heel goede bijdrage kan leveren aan de gedachte waarover wij hier spreken.

De **voorzitter**: Mijnheer Van Hijum, er zijn nog meer vragen voor u. Ik snap best dat u uw initiatiefvoorstel in de markt wilt zetten, dat komt mij best bekend voor, maar ik verzoek u toch om korter te antwoorden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik zou het toch op prijs stellen om hierover iets meer te weten omdat wij het vanochtend via de radio hoorden. Ik heb bovendien nog geen interruptie gedaan.

De **voorzitter**: Het gaat niet over u mevrouw Hamer. Natuurlijk kan er gewoon geïnterrumpeerd worden. Ik vraag de heer Van Hijum alleen om daarop puntig te reageren.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Goed. Mijn vervolgvraag aan de heer Van Hijum is waarom hij de weg van het ontslagrecht volgt. Hij zegt dat werkgevers heel veel op zich af zien komen, maar mij valt nu juist op dat werkgevers redelijk worden ontzien. Het meeste wordt gevraagd van de werknemers. Verder is de suggestie van de heer Van Hijum volgens mij al eens eerder gedaan. Wat is er nieuw ten opzichte van het vorige voorstel?

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat amendement ligt in een grote lijn op het ministerie van SZW. Het voorstel daarin is ooit gedaan in het kader van een wetsvoorstel tot maximering van de ontslagvergoeding. Wij hebben er in het kader van het regeer- en gedoogakkoord bewust voor gekozen om niet aan het ontslagrecht als zodanig te gaan morrelen maar te zoeken

naar een vorm die werkgevers stimuleert om meer te doen aan scholing en ze daarvoor ook te belonen. Daarbij gaat het wat mij betreft niet alleen om de functiegerichte scholing, maar ook om op ontwikkeling gerichte scholing tijdens het arbeidzame leven. Wij hadden ook kunnen overwegen om weer een wederzijdse scholingsplicht op tafel te leggen. Daarvoor was bij de sociale partners echter weinig draagvlak, evenals destijds in deze Kamer. Voor dit amendement had ik destijds evenwel redelijk wat steun. Ik probeer het zo inhoudelijk en neutraal mogelijk neer te zetten. Ik ben blij met de opmerking die de heer Klaver maakte want het is oprecht mijn intentie om alleen over de prikkel te spreken en niet over de verdere ontslagbescherming.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik heb de heer Van Hijum oprecht gecomplimenteerd want dit is een essentieel onderdeel waarnaar wij moeten kijken. Als de werkgever echter een plicht wordt opgelegd zonder het kernprobleem op te lossen, dan leidt dat er juist toe dat er geen extra mensen worden aangenomen. De werkgever zal dat sneller zien als een extra verantwoordelijkheid.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ja, maar het is ook geen plicht. Het is eerder een waarborg. Men weet dat het loont om te investeren in de werknemer. Als men dat nalaat, dan kan de rechter de werkgever daarop beoordelen als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dat begrijp ik. De vraag is echter veel meer: zou dat niet tot een andere dynamiek kunnen?

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat zie ik niet zo. Wij kunnen daarover bij de uitwerking ook nog praten. Het geldt voor alle werknemers en ik weet dan ook niet waarom dat probleem zich zou voordoen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Laat ik beginnen met te zeggen dat ik blij ben dat wij nu eindelijk spreken over de inzetbaarheid van werknemers op latere leeftijd. Wij hebben daar steeds om gevraagd maar steeds is gezegd: dat komt als het pensioenakkoord er is. Dat is er nu en het is belangrijk om nu te kijken of de randvoorwaarden aan de hand waarvan wij die leeftijd kunnen verhogen, goed is ingevuld. Met de voorstellen wordt een aantal zaken aangepakt maar een aantal ook niet. Voor de PvdA-fractie is de zaak breder dan net door de CDA-fractie is aangegeven. Die legt het accent op scholing terwijl mijn fractie vindt dat er nog andere dingen moeten gebeuren om mensen langer te laten doorwerken. Dat zit natuurlijk in scholing; daarin steun ik iedereen zeer. Het gaat echter ook om arbeidsomstandigheden en discriminatie op de arbeidsmarkt. We weten dat het lastiger is naarmate je ouder bent om weer aan de slag te komen. Die trits van drie dingen zou mijn fractie graag terugzien.

Met een aantal voorstellen wordt er gewerkt aan verbetering van de scholingsmogelijkheden. Mijn fractie heeft bij de begrotingsbehandeling vorig jaar het voorstel gedaan om een mobiliteitsbonus in te stellen: een scholingsrecht, een budget voor werknemers. De minister pikt die suggestie half op; hij heeft wel een mobiliteitsbonus ingesteld maar deze vervolgens neergelegd bij de werkgevers. Ik heb de minister gevraagd waarom hij die daar neerlegt en hoe dan de rechten van werknemers verzekerd zijn. Ik heb gevraagd hoe deze mobiliteitsbonus het probleem oplost dat wij ermee wilden aanklaarten: overstappen naar een andere sector als het in jouw sector moeilijker wordt. Als je bij de politie of in de bouw werkt en je wat anders wilt gaan doen, hoe gaat die bonus met deze invulling dan werken?

Het kabinet doet ook allerlei andere voorstellen; het is een optelsom van regelingen.

Er zijn veel spaarfaciliteiten. Hoe veranderen wij echter de cultuur en bereiden wij mensen erop voor dat zij niet meer hun hele leven in dezelfde sector en dezelfde baan werkzaam zijn? Ik heb gezien dat een deel van de voorstellen die eerder door de Stichting van de Arbeid zijn gedaan, zijn overgenomen. Andere zijn dat echter niet. Ik doel dan op de scholingsmogelijkheid met behoud van WW en de deelname van het UWV aan het actieplan 55-plus; waarom zijn deze voorstellen niet overgenomen?

Het kabinet stelt voor om een werknemerscholing te stimuleren door de fiscale aftrek. Mijn fractie vindt dat een goed idee. Er wordt echter niets voor geregeld. De minister vraagt betrokkenen om dat in de cao's te regelen. Diezelfde vrijblijvendheid geldt in zekere zin voor de intersectorale loopbaangerichte scholing waarmee wordt gekeken naar de O&O-fondsen. Wat gaat het kabinet zelf doen om werkgevers en werknemers te stimuleren om deze maatregelen ter hand te nemen? Scholing is heel belangrijk; een leven lang leren. Dat geldt overigens ook voor mensen met een hoge opleiding evenals voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het is ontzettend belangrijk. Het is goed dat het kabinet hieraan aandacht besteedt en dat er initiatieven zijn om dat nog meer te doen. Het kan naar onze mening niet groot genoeg zijn. Scholing alleen zal mensen echter niet op de arbeidsmarkt houden. Wij zullen ook moeten werken aan verbetering van de arbeidsomstandigheden als wij mensen langer willen laten werken. Juist in relatie tot die arbeidsomstandigheden worden echter bezuinigingen doorgevoerd wat het er niet beter op maakt. Ook zaken als verlofregelingen zouden daarbij een rol moeten spelen. Dat zie ik echter niet terug. Voorkoming van fysieke en psychische overbelasting, ook vaak een probleem voor oudere werknemers, is een probleem dat nauwelijks wordt aangekaart in de voorstellen. Op het hele punt van de arbeidsomstandigheden zou ik graag verduidelijking krijgen van het kabinet.

Ik kom ten slotte te spreken over de leeftijdsdiscriminatie. Dat is ook een probleem waarover wij eerder hebben gesproken. Wordt er nu echt extra ingezet op leeftijdsdiscriminatie? Op welke manier gaat dat gebeuren? Hoe gaat dat onderdeel uitmaken van dit pakket?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Volgens mij is in het pensioenakkoord afgesproken dat vroegpensioen mogelijk is met inzet van de vitaliteitsregeling. Wat is de lezing van de PvdA-fractie van die afspraak?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het belangrijkste wat bij het pensioenakkoord afgesproken is, is dat mensen die daadwerkelijk niet kunnen, lang gewerkt hebben en een laag inkomen hebben, ook op hun 65^e eruit kunnen blijven gaan, los van een aantal andere afspraken. Dat is voor de PvdA-fractie altijd een heel belangrijk punt geweest. Vandaar dat er afspraken over gemaakt zijn.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De vitaliteitsregeling kan straks gewoon gebruikt worden om mensen vanaf 2020 op 65-jarige leeftijd te laten uittreden. Dat is geen deeltijdpensioen maar echt eerder stoppen met werken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Volgens mij is er totaal pakket aan maatregelen waar mensen gebruik van kunnen maken. Onze doelstelling is nadrukkelijk dat mensen met een laag inkomen die lang hebben gewerkt met een beperkte korting – wij hebben gesproken over 1,5% als eerste slag en 3% als tweede slag met een beperkte korting – toch gewoon op 65 jaar eruit kunnen. Wij hebben deze discussie heel lang gevoerd. Voor de PvdA is één ding heel helder: aan mensen die dat kunnen, kan gevraagd worden of zij langer willen doorwerken. Veel mensen willen dat ook. Wij weten dat inmiddels. Die 67 jaar staat bij ons niet ter discussie. Dat heeft het ook

nooit bestaan. De invulling zal voor ons echter altijd gepaard moeten gaan met de mogelijkheid voor mensen met een laag inkomen die lang gewerkt hebben om er op hun 65e uit te kunnen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Wat is in dit verband een laag inkomen?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Wij hebben daarover eerder gesproken. Wij hebben steeds in het Kamerdebat gezegd dat dat ligt bij de grens van AOW plus 10 000. Wij zien nog hoe de minister dat precies gaat uitwerken, maar dat is zo ongeveer de definitie.

De heer **Ulenbelt** (SP): Als de minister daarop niet ingaat maar blijft bij minimumloon, dan zegt u uw steun aan het pensioenakkoord op neem ik aan?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Volgens mij heb ik de minister voortdurend horen spreken over laag inkomen, lang gewerkt. Wij hebben afgesproken dat dat wordt uitgewerkt. Wij hebben ook afgesproken dat er een concrete stap wordt gezet. Daarom is de minister met een eerste voorstel gekomen van 40 mln. Het was weliswaar laat, maar al in het debat heeft de minister aangegeven dat dat een eerste stap was. Wij verwachten er meer en dat weet de minister ook.

De **voorzitter**: Ik heb even overlegd met de minister. Hij heeft geen schorsing nodig en kan meteen overgaan op de beantwoording. Ik sta overigens twee interrupties per fractie toe in zijn antwoord.

Minister **Kamp**: Voorzitter. Zoals mevrouw Hamer zei, is deze brief over het vitaliteitspakket een uitwerking van het pensioenakkoord. Het is ook een onderdeel van dat pensioenakkoord. De heer Ulenbelt vraagt wat er precies allemaal is toegezegd in de Kamer. Dat is netjes verwoord in deze brief. Hij kan dat daarin teruglezen. Op een aantal onderdelen is nadere informatie nodig en die komt er ook, volgens de afspraken die in het Kamerdebat zijn gemaakt.

Het vitaliteitspakket betreft het verhogen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Zoals woordvoerders al zeiden, moet er dan niet gewerkt worden aan de duurzame inzetbaarheid van ouderen, maar ervoor gezorgd worden dat mensen gedurende hun loopbaan zodanig in zichzelf investeren en werkgevers zodanig in werknemers investeren dat zij gezond tot de pensioendatum kunnen blijven werken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik had een helder overzicht gevraagd van de toezeggingen inclusief uitwerkingen die de minister tot nu toe gedaan heeft. Hij wil dat niet geven. Wat is bij de minister een «laag inkomen» zoals in de brief staat? Is dat het minimumloon? Is dat AOW plus 10 000? Wat is een lang arbeidsverleden? Zit daarin ook een periode van werkloosheid? Dat moet de minister op zijn minst kunnen zeggen.

Minister **Kamp**: Ik gaf aan in de brief van 30 september over de maatregelen die samen het vitaliteitspakket vormen welke toezeggingen ik in het debat met de Kamer over het pensioenakkoord heb gedaan. Zoals ik het toen heb geformuleerd, staat het ook in de brief. Een aantal formuleringen moet nader worden uitgewerkt, in het bijzonder de formulering dat mensen met een laag inkomen en een lang arbeidsverleden, als de pensioenleeftijd op 67 jaar wordt gesteld, er met 65 jaar uit kunnen tegen maximaal 2 keer 1,5% ofwel 3% inkomensachteruitgang vergeleken met de huidige situatie. Ik moet dat nader uitwerken. Ik heb daarvoor tijd nodig. Allereerst moet ik de doelgroep definiëren. Vervolgens moet ik berekenen wat dat aan geld gaat kosten. Ik moet daarvoor dekking vinden.

Ik heb aangegeven in het debat met de Kamer dat ik daarmee kom voor de laatste termijn van de behandeling van het wetsvoorstel AOW 67 jaar in de Kamer. Voor die tijd kom ik met een nadere specificatie. Daaraan werk ik op dit moment.

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister kan toch wel zeggen welke toezeggingen hij heeft gedaan en wat een laag inkomen is? Als de minister pas met cijfers komt vlak voor de laatste termijn van de behandeling in de Kamer, dan moet de Kamer dat in elk geval niet tolereren. Wat is een laag inkomen?

Minister **Kamp**: De toezegging in het Kamerdebat betreft mensen met een lang arbeidsverleden en een laag inkomen. Die toezegging moet ik nader uitwerken. Ik heb gezegd dat ik dat moet gaan doen en ik heb gezegd welke tussenstappen ik daarvoor moet zetten. Dat zal dus nog enige tijd kosten. Ik zal er natuurlijk als oud-parlementariër voor zorgen dat als de Kamer over dat wetsvoorstel wil gaan spreken, zij dat op een ordentelijke manier kan doen door tijdig de informatie te krijgen. Ik heb dit zo gezegd in het debat over het pensioenakkoord. Ik herhaal dat nu niet anders omdat de uitwerking nog moet plaatsvinden.

Ik vertelde dat met het vitaliteitspakket wordt gewerkt aan het verhogen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werken. Dat moet omdat de arbeidsmarkt verandert; het aantal ouderen verdubbelt en het aantal werkende mensen in de beroepsleeftijd met een miljoen afneemt. In die nieuwe situatie zijn wij veel meer aangewezen op het optimaal benutten van de capaciteit die in het land beschikbaar is. Daarvoor hebben wij duidelijk het vitaliteitspakket nodig. Dit moet helpen om mensen gezond, vitaal en productief te houden tot aan hun pensioenleeftijd. De werkgevers en de werknemers zullen dat pakket zelf moeten uitvoeren. Het gaat immers om werkgevers die werknemers nodig hebben en om werknemers die een werkgever nodig hebben. Zij moeten voor elkaar aantrekkelijk zijn en samen daarvoor de voorwaarden creëren. Zij doen dat ook; zij hebben een gezamenlijke agenda opgesteld, de beleidsagenda 2020, waarin staat dat zij allerlei dingen zelf willen gaan doen en dat zij met de overheid willen gaan samenwerken. Daarmee moet bereikt worden dat in 2020 de gemiddelde arbeidsdeelname van ouderen gelijk is aan de gemiddelde arbeidsdeelname van alle werkenden. Dat is een goed streven dat de overheid graag ondersteunt. Zij doet dat met dit vitaliteitspakket.

In dit vitaliteitspakket zit geen nieuw geld, integendeel. Het is geld dat al beschikbaar was. Het stond al op de rijksbegroting. Wij hebben daar een vrij groot bedrag weggehaald, ruim 300 mln., voor het oplossen van het koopkrachtprobleem dat zich in 2012 zal voordoen. Voor het jaar 2012 heeft het kabinet nogal wat maatregelen genomen om de koopkracht te repareren. Voor de dekking daarvan is ruim 300 mln. uit dit budget gehaald. Een aantal Kamerleden zegt: dit is niet alleen investeren in duurzame inzetbaarheid maar ook faciliteren dat mensen eerder met pensioen kunnen gaan. Dit vitaliteitspakket is betrokken bij het pensioenakkoord. In het kader van het pensioenakkoord is veel onderhandeld met sociale partners ook omdat we moeilijk zaten met dit grote onderwerp. In 55 jaar is er nooit verlenging van de pensioenleeftijd aan de orde geweest, maar dat is nu wel het geval. Voor het akkoord gaan daarmee moest er nogal wat gebeuren. Daarover is onderhandeld, ook met de Kamer. Om die toezeggingen aan de Kamer en sociale partners te kunnen afdekken, zijn de mogelijkheden van dit vitaliteitspakket benut.

Met dit vitaliteitspakket wordt niet een soort VUT-regeling opgetuigd. Alle maatregelen gaan over doorwerken tot aan de pensioenleeftijd, over het ondersteunen van mensen die doorwerken, over het ondersteunen van werkgevers die ouderen in dienst nemen, over het ondersteunen van werknemers die in zichzelf investeren door zich te scholen en van

werkgevers die hun werknemers bij die scholing ondersteunen. Het is allemaal gericht op doorwerken. Daarmee is niet gezegd dat wij niet creatief hebben gezocht naar mogelijkheden om het vitaliteitspakket een bijdrage te laten leveren aan het tot stand komen van het pensioenakkoord.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik probeer de minister te volgen. Enerzijds spreekt hij over het pensioenakkoord waarbij is afgesproken dat mensen vervroegd kunnen uittreden en anderzijds ligt het vitaliteitspakket voor waarvan de minister zegt dat het niet de bedoeling is dat mensen vervroegd uittreden maar er wel maatregelen worden genomen om dat mogelijk te maken. De vraag is: wat kost dat? Is het waar dat de vitaliteitsregeling vervroegd uittreden mogelijk maakt? Als dat niet het geval is, hoe verhoudt zich dat dan tot het pensioenakkoord?

Minister **Kamp**: Mevrouw Koşer Kaya vraagt wat vervroegd uittreden kost. Ik heb net gezegd dat de nadruk ligt op doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Mevrouw Hamer heeft net aangegeven wat uit het Kamerdebat over het pensioenakkoord naar voren is gekomen: als de leeftijd wordt verhoogd naar 66 en 67 jaar, dan moeten mensen met een lang arbeidsverleden en een laag inkomen kunnen uittreden op hun 65e jaar zonder meer dan 3% korting na twee jaar, vergeleken met nu, te worden geconfronteerd. Er is gezegd dat dat maximaal 40 mln. zou kosten. Ik heb aangegeven dat ik niet precies weet wat het kost. Ik moet eerst de groep definiëren voordat ik kan berekenen wat het kost. Vervolgens moet ik dat dekken. Ik weet dus nog niet wat het kost, maar ik weet wel dat het om een flink bedrag gaat. Ik heb gezegd dat ik als eerste aanzet voor dat flinke bedrag een extra bonus bovenop de werkbonus van mensen met lage inkomens zet van 1 200 euro per jaar. Dat gaat maximaal 40 mln. kosten. Die € 1 200 per jaar gaat maximaal 40 mln. kosten, maar die 40 mln. en die € 1 200 per jaar zijn niet meer dan een eerste aanzet voor een groter bedrag dat nodig is om de afspraak die ik met de Kamer heb gemaakt op aandringen van de fractie van de PvdA en de ChristenUnie, die zich daarover hebben uitgelaten.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Begrijp ik dan goed dat de PvdA een blanco cheque heeft gekregen en dat naast die € 40 000 nog extra middelen noodzakelijk zullen zijn?

Minister **Kamp**: Ik geef geen cheques aan de PvdA. Ik spreek met de Kamer als geheel. De PvdA-fractie maakt daarvan belangrijk onderdeel uit. Als zij punten naar voren brengt, dan neem ik die net zo serieus als de punten die u naar voren brengt. Ik geef dus geen blanco cheque. Wat was uw tweede punt ook al weer?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Zijn er naast die € 40 000 nog extra middelen nodig?

Minister **Kamp**: Absoluut. Daar komt een groter bedrag achteraan. Dit is een eerste aanzet om dat grotere bedrag te dekken. Ik heb dat in de Kamer ook zo gezegd. Ik herhaal dat graag. Ik heb het net ook al gezegd. Het betreft het tweede deel van de vraag van mevrouw Koşer Kaya, maar mevrouw Lodders is erover begonnen en de heer Klaver heeft daarop doorgevraagd. De VVD heeft gezegd: in het regeerakkoord staat dat het vitaliteitspakket eventueel kan worden gebruikt voor het deeltijdpensioen, maar niet voor het vervroegd pensioen. Dat is waar. Wij hebben echter geprobeerd om een pensioenakkoord tot stand te brengen en in het kader daarvan hebben wij gezegd dat het vitaliteitsbudget gebruikt kan worden als ondersteuning van bestaande vroegpensioenregelingen. Wij hebben de facto onmogelijk gemaakt dat die € 20 000 een nieuwe vroegpensioen-

regeling wordt, en wel op twee manieren. Ten eerste door het totaalbedrag; de heer Van Hijum zei al dat dat niet aan de hoge kant is. Hij heeft daarin gelijk. Zeker als iemand met vervroegd pensioen wil gaan, is dat onvoldoende, zeker als het in tweeën moet worden opgenomen. Tot je 62e jaar mag in één klap € 20 000 worden opgenomen om een halfjaar een sabbatical te doen, een zieke vader te verzorgen of een gespecialiseerde opleiding te volgen. Dan mag die € 20 000 in een keer worden opgenomen. Als iemand dichterbij zijn pensioendatum komt, dan mag dat niet meer, juist om te voorkomen dat hiermee een nieuwe vroegpensioenregeling wordt gecreëerd. De grens ligt dan op € 10 000. De bestaande vroegpensioenregeling, bijvoorbeeld van de bouwvakkers, kan hiermee wel ondersteund worden. Dit is gewoon een tegemoetkoming aan degenen die daarvoor hebben gepleit, te weten FNV Bouw en enkele fracties in de Kamer waaronder die van de PvdA.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Is de minister klaar met zijn reactie op het vroegpensioen?

Minister **Kamp**: Misschien kom ik er straks nog op. Er werd net echter een vraag gesteld door mevrouw Koşer Kaya en daarom ben ik daarover nu begonnen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik vind de minister niet geheel helder in zijn beantwoording, maar dat ligt vast aan mij. Mij is niet duidelijk of dit te gebruiken is als vroegpensioen. Ik lees in de afspraken in de brief van 14 juli dat het mogelijk is om op 65-jarige leeftijd uit te treden in 2020, en ook nog in 2025, met een maximumverlies van 1,5% of 3%. Dat is toch de facto een vroegpensioenregeling?

Minister **Kamp**: Het is maar hoe je het wilt noemen. Als straks de pensioenleeftijd van 65 naar 66 jaar gaat en het mogelijk wordt om een, twee of drie jaar langer te blijven werken tegen 6,5% meer AOW voor elk langer gewerkt jaar, dan kan men zeggen dat als iemand een jaar eerder ophoudt, dus op zijn 65e in plaats van zijn 66e, de AOW wordt gekort met 6,5%. Dat is «vroegpensioenregeling» te noemen, maar wij hebben het «flexibilisering» genoemd. De pensioenleeftijd gaat omhoog. Als mensen nog langer willen doorwerken, dan mag dat. Daarvoor krijgen zij dan een beloning. Als mensen eerder willen ophouden, dan krijgen zij een korting. Die korting mag vergeleken met hun huidige inkomen niet meer dan 1,5% per jaar bedragen. Voor de doelgroep mag het niet meer dan 3% over twee jaar gerekend zijn. Als u dat vertaalt naar het vroegpensioen, dan vind ik dat geen goede vertaling. Andere regelingen zouden dan ook «vroegpensioen» genoemd kunnen worden.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Die andere regelingen noem ik ook «vroegpensioen». Het is in ieder geval mogelijk om eerder uit te treden. Daarvoor is de vitaliteitspaarpot te gebruiken. In mijn inbreng in het Kamerdebat van 15 september heb ik aangegeven dat de huidige levensloop door het overgrote merendeel van de gebruikers wordt gebruikt om eerder te stoppen met werken. Ik heb de minister gevraagd welk effect hij verwacht van deze vitaliteitspaarregeling; wordt die gebruikt voor het op peil houden van de vitaliteit of voor het eerder stoppen met werken? Heeft de minister daar al inzicht in? Zo niet, is hij bereid om daar onderzoek naar te doen en de Kamer daarover te informeren?

Minister **Kamp**: Over levensloop kom ik straks nog te spreken en anders zal de heer Klaver daar zeker nog over beginnen. Verder heb ik geen idee wat er met het vitaliteitssparen gaat gebeuren. Ik heb daarnaar ook geen onderzoek laten doen omdat het helemaal vormvrij is. Als de heer Klaver

besluit om maximaal € 5 000 te gaan sparen en hij na vier jaar € 20 000 heeft gespaard en besluit om dat gewoon te laten liggen tot zijn 62e en het dan in twee keer € 10 000 op te nemen ter ondersteuning van de pensioenregeling, dan kan dat. Als hij het gebruikt voor scholing tijdens zijn loopbaan, dan kan dat ook. Hij kan het verder gebruiken voor een sabbatical, voor zorgverlof, voor deeltijdpensioen en voor het kopen van een caravan. Het is echt vormvrij. De mensen krijgen een bedrag en mogen een bedrag sparen. Dat is hun eigen geld. Zij betalen daarover geen belasting. Op het moment dat zij het geld opnemen, moeten zij daarover wel belasting betalen. Zij mogen daarmee vervolgens doen wat zij willen net zo goed als zij met hun salaris mogen doen wat zij willen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb geen antwoord gekregen op mijn vraag. Die vraag is: welke gedragseffecten verwacht de minister?

De **voorzitter**: Volgens mij had de minister dat wel begrepen.

Minister **Kamp**: Omdat het volkomen vormvrij is, kan ik op het moment dat wij de regeling gaan invoeren niet zeggen wat de effecten precies zijn. Dat hangt af van wat de mensen doen. In een samenleving waarin duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker wordt waarbij iemand een goede positie op de arbeidsmarkt moet hebben en flexibel kan overgaan van sector naar sector en van werknemerschap naar een zelfstandige status, zijn faciliteiten nodig in de vorm van geld. Daarvoor moet men niet steeds naar de ING of een andere bank hoeven te gaan om met veel moeite te proberen een krediet te krijgen. Wij stellen mensen in de gelegenheid om daarvoor zelf te sparen. De mate waarin mensen daarvan gebruik gaan maken, kan ik op dit moment echter niet inschatten. Ik kan daarover ook geen informatie geven. Het lijkt mij ook niet nuttig om daar onderzoek naar te doen. Wij bepalen met elkaar de kaders en bieden mogelijkheden. Individuele mensen en werkgevers en werknemers in het verband van de cao-onderhandelingen kunnen afspraken maken om daarvan gebruik te maken.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik keer nog even terug naar die 40 mln. De minister is daarover volstrekt onhelder geweest. Ik heb tijdens het pensioendebat gevraagd waar die 40 mln. precies voor is. De minister zei toen dat die voor de inkomensafhankelijke werkbonus van € 1 200 is. De minister bevestigt dat het maximum 42 mln. is. Het gekke is dat ik in de brieven steeds lees dat de nadere invulling nog moet plaatsvinden. Als die onbekend is, dan kan toch ook niet bekend zijn dat daarmee 40 mln. gemoeid is?

Minister **Kamp**: Wij hebben nu voor de lagere inkomens een werkbonus van € 2 100 per jaar. Wij weten hoe groot die groep is. Als wij daar € 1 200 bovenop zetten, dan weten wij wat dat maximaal gaat kosten, namelijk die 40 mln. die ik genoemd heb. Ik zeg echter niet dat de toezegging die ik aan de Kamer heb gedaan om die 3% in te vullen met die 40 mln. gedekt is. Daar is meer voor nodig. Ik heb alleen de stap van die 40 mln. gezet omdat de Kamer echt een toezegging wilde hebben. Daarmee werd het voor de Kamer tastbaar. Dat was de bedoeling van die 40 mln., die € 1 200 en die eerste stap.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Als ik lees «maximaal 40 mln.» dan gaat het om die inkomensafhankelijke bonus van € 1200. Daarnaast, maar dat staat in geen enkele brief, is er kennelijk ook geld beschikbaar voor andere activiteiten die gedaan worden om te bereiken wat met de PvdA is afgesproken.

Minister **Kamp**: Ik heb geen afspraak met de PvdA maar met de Kamer. De Kamer heeft in meerderheid steun gegeven aan het pensioenakkoord. De heer Ulenbelt sprak over een kleine meerderheid maar het betreft een meerderheid van 90/60. Ik vind dat geen kleine meerderheid maar juist een grote meerderheid. Uiteindelijk is door mij een toezegging gedaan. De inhoud van die toezegging is dat mensen met een laag inkomen en een lang arbeidsverleden in 2025, als zij niet met 67 maar met 65 jaar met AOW gaan, vergeleken met de huidige situatie er maximaal 3% in inkomen op achteruitgaan. Ik moet die groep definiëren. Daarover is al discussie geweest. Men kan zich voorstellen hoe die discussie kan gaan. Vervolgens moet dat berekend en gedekt worden. Dat gaat allemaal ook gebeuren. Ik heb dit ook al gezegd in het debat met de Kamer. Dat is volgens mij glashelder. Ik zeg het anders graag nog een keer.

De **voorzitter**: Dat lijkt mij niet nodig. De minister gaat door met de beantwoording.

Minister **Kamp**: Ik heb gezegd dat de sociale partners het vooral zelf moeten gaan doen. Wij moeten dat ondersteunen. Wij doen dat met dat vitaliteitspakket. Wij hebben bestaande regelingen opnieuw bekeken op hun effectiviteit. Hoe hebben wij dat gedaan? Waarom mogen wij aannemen dat dit het gewenste effect zal hebben? Dit is natuurlijk ons werk. Het ministerie van SZW maakt dit soort regelingen. Daarvoor is een voorstel naar de Kamer gegaan. De Kamer heeft daarover gediscussieerd en heeft daarvoor geld uitgetrokken in de begroting. Daaraan liggen regelingen en berekeningen ten grondslag. Wij hebben dat meegekregen en daarmee hebben wij ervaring opgedaan in de afgelopen jaren. Op grond van die ervaringen hebben wij gekeken hoe wij het geld beter en gericht kunnen inzetten. Daarbij hebben wij gewerkt met de sociale partners die daarmee ook te maken hebben gehad in de praktijk en die er dus ook veel verstand van hebben. Wij hebben daarover met zijn drieën gesproken. Wij hebben dat hele pakket bekeken, nadat een afname van het budget is doorgevoerd om de koopkrachtondersteuning te geven, en bepaald welke maatregelen moeten worden gehandhaafd en welke kunnen worden toegespitst op de doelgroep. Is het in relatie tot oudere werknemers bijvoorbeeld wel goed om over 57-plus te spreken als de echte problemen zich voordoen bij 61-plus en 62-plus? Wij hebben ook gezegd, zoals hier in de Kamer is gezegd, dat mensen met een aantrekkelijke baan en een hoog inkomen het vaak niet zo erg vinden om langer door te werken. Mensen met een laag inkomen en een zware baan zijn echter blij om er op hun 65e mee op te houden, en het liefst nog eerder. Wij hebben gekeken naar hoe wij juist die groep extra kunnen ondersteunen zodat zij ten minste tot de huidige pensioendatum kunnen blijven werken. Wij hebben dat hele pakket doorgelicht, hebben gefocust op groepen waar het echt op aankomt en op meer aandacht geven aan mensen met lagere inkomens. De diverse regelingen zijn in drie onderdelen verdeeld. Eentje is langer doorwerken; de werkbonus. Een andere is het vergroten van de mobiliteit: de mobiliteitsbonus. Het derde betreft de loopbaanfaciliteiten; daarbij gaat het met name over scholing. Ik zal op al die onderdelen ingaan aan de hand van wat de woordvoerders hebben gezegd.

Ik begin dan met het doorwerken. Op dat punt heeft een verschuiving plaatsgevonden. In plaats van te kijken naar de groep 57-plus kijken wij naar de groep 61-plus. Verder hebben wij de voordelen voor de hogere inkomens verlaagd, de voordelen voor de middeninkomens gelijk gelaten en de voordelen voor de lage inkomens verhoogd. Dit houdt in dat de werkbonus per saldo voor de mensen met een minimumloon € 8 400 bedraagt in vier jaar en voor alle andere inkomens € 9 400.

Er is gevraagd hoe het gaat als de pensioenleeftijd omhoog gaat. Wij geven een werkbonus aan mensen die 61, 62, 63 en 64 jaar oud zijn en

blijven werken. De pensioenleeftijd gaat van 65 naar 66 jaar of van 66 jaar naar 67 jaar, en wat gebeurt er dan met de bonussen gedurende die jaren? Theoretisch was het ideaal geweest als die mee opgeschoven naar boven, dus zodra het van 65 naar 66 jaar zou gaan, zou het ook van 61 naar 62 jaar gaan. Daarvoor hebben wij echter niet gekozen in het kader van het gebruik van het vitaliteitspakket ter ondersteuning van het pensioenakkoord. Wij willen dat de werkbonus ook gebruikt kan worden voor mensen die er niet met 65 jaar mee ophouden maar al één of twee jaar eerder. Bestaande vroegpensioenregelingen willen wij ook daarvan laten profiteren. Daarom hebben wij gezegd dat we die vier jaren, 61 jaar tot en met 64 jaar, fixeren, ook als de pensioenleeftijd omhoog gaat. Dat is theoretisch, gelet op de duurzame inzetbaarheid, niet ideaal, maar in de politiek is zelden iets helemaal ideaal. Het is wel functioneel om ervoor te zorgen dat er vanuit het vitaliteitspakket een bijdrage aan het pensioenakkoord wordt geleverd.

De werkbonus wordt met name gebruikt om de inkomensachteruitgang van mensen met een laag inkomen in geval van verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar, vergeleken met de huidige situatie tot 1,5% te beperken. Dat betekent niet dat de werkbonus een vroegpensioenregeling is. De mensen die blijven doorwerken tot 66 jaar krijgen die werkbonus namelijk ook. Zij kunnen die werkbonus inzetten om in plaats van met 66 jaar, met 66 jaar en zeven of acht maanden met pensioen te gaan en pas daarna hun AOW te laten ingaan. Die eerste maanden kunnen zij ook leven van dat opgespaarde geld. In dat geval is het verschil tussen de groep die met 66 jaar met pensioen gaat en de groep die met 65 jaar met pensioen gaat nog steeds 6,5%, als zij allebei op dezelfde manier van die werkbonus gebruikmaken.

Ik kom te spreken over de werkbonus voor de werkgevers; die is drie keer € 1750. Een van de leden noemde dat «een fooi». Ik denk dan onmiddellijk dat de heer Ulenbelt zo iets wel gezegd zal hebben, maar ik geloof dat het dit keer de heer Van den Besselaar was. Hij noemde het «de werkgeversfooi»: € 1 750 voor werkgevers als zij ouderen in dienst houden. Ik zie dat niet zo. Werkgevers die ouderen in dienst hebben, constateren vaak dat die ouderen eigenlijk onvoldoende geïnvesteerd hebben in hun duurzame inzetbaarheid. Daarmee zijn die ouderen minder interessant en wordt er bij ontslagen eerst naar hen gekeken. Met die bonus worden de lasten, de arbeidskosten, voor ouderen verlaagd met € 1 750 per jaar. Dat is een argument voor werkgevers om ouderen toch tot de pensioenleeftijd in dienst te houden. Ik vind dat een zinvolle invulling van de werkbonus. De werkbonus gaat voor het grootste deel naar de werknemers omdat zij echt gemotiveerd moeten worden om door te werken. Deze gaat voor een klein deel echter ook naar werkgevers omdat die gemotiveerd moeten worden om alle ouder wordende werknemers tot hun pensioenleeftijd in dienst te houden.

Het tweede onderdeel is de mobiliteit. Bij de behandeling van de begroting SZW 2011 is dit punt al door mevrouw Hamer naar voren gebracht. Toen is gezegd dat die mobiliteit belangrijk is voor de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat mensen bereid zijn om van de ene naar de andere baan te gaan. Het is ook belangrijk dat werkgevers bereid zijn om mensen in dienst te nemen die ouder zijn, een uitkering hebben of gedeeltelijke arbeidsgeschikt zijn.

Die hele doorstroming, dat wisselen van banen en het aannemen van mensen, zeker als zij ouder worden, is belangrijk voor de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt heeft die flexibiliteit nodig. Nu wordt voor de flexibiliteit op de arbeidsmarkt voor het overgrote deel gezorgd door jongeren. Straks zijn er veel minder jongeren. Dan moeten die flexibiliteit en mobiliteit ook door ouderen geleverd worden. Om dat te ondersteunen, komen er deze regelingen. De eerste regeling betreft de persoon die ouder is dan 55 jaar en van baan verandert. De werkgever die die oudere in dienst neemt, krijgt dan een mobiliteitsbonus van € 3 500 per jaar gedurende drie jaar.

Als de werkgever iemand in dienst neemt die ouder is dan 55 jaar en met een uitkering aan de kant staat, krijgt hij een dubbele werkbonus van € 7 000 per jaar. Dat is een heel forse stimulans voor werkgevers om mensen met een uitkering die aan de kant staan, in dienst te nemen. De vraag is waarom dat geld naar de werkgever gaat in plaats van naar de werknemer. Het eerste argument daarvoor is dat de werkgever de persoon in dienst moet nemen. Het tweede argument is dat de groep werkgevers voor ons ook veel gemakkelijker met zo'n regeling bereikbaar is dan de groep werknemers. De groep werkgevers is een factor tien kleiner. Bovendien is er met die groep via de Belastingdienst veel frequenter en georganiseerder contact. Dit soort regelingen is daar makkelijker in te passen.

Dezelfde systematiek wordt gebruikt voor de scholingsfaciliteiten die wij hebben. Om die reden hebben wij daarvoor gekozen. Er zijn nog andere redenen. Werknemers, met name de mensen met een laag inkomen, zouden te maken krijgen met een verzilveringsprobleem. Daarvan is bij werkgevers geen last. Bovendien geven wij de bonus nu weliswaar aan de werkgevers, maar spreken wij tevens uit dat wij van de werkgevers verwachten dat zij dit bij de cao-onderhandelingen betrekken. Zij kunnen dit ook betrekken bij de afspraken met mensen die zij in dienst nemen. Een deel daarvan kunnen zij ten goede laten komen aan de werknemers. Over de manier waarop moeten werkgevers en werknemers zelf besluiten; daarvoor zijn juist de cao-onderhandelingen in de sector. De vakbeweging ziet natuurlijk ook dat de werkgevers deze faciliteit krijgen. Zij zullen zich ervoor inzetten om te proberen om een deel daarvan aan de werknemers ten goede te laten komen. Ik ondersteun ook dat dat gebeurt. Om praktische redenen komt het bij de werkgever terecht, maar het is verstandig om het te verdelen over werkgevers en werknemers. Dat is het tweede onderdeel, mobiliteit, van dit pakket.

Het derde onderdeel van het pakket zijn de loopbaanfaciliteiten. Ik kom dan op het punt van de scholing dat destijds door de heer Van Hijum in een motie naar voren is gebracht.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik begrijp dat de minister het praktischer vindt om de bonussen aan de werkgevers te geven. Het idee dat mijn fractie vorig jaar bij de behandeling van de begroting van SZW heeft neergelegd, en waarvan ik begreep dat de minister dat een goed idee vond, was om mensen te stimuleren om zich te scholen op het moment dat zij zien aankomen dat zij het in hun sector niet gaan redden en zij zich moeten gaan voorbereiden op de overstap naar ander werk. Daarvoor kon de mobiliteitsbonus in het leven worden geroepen. Welke garanties hebben wij bij de uitwerking dat de mobiliteitsbonus werkelijk ten goede komt aan scholing en een betere inzetbaarheid van werknemers? Daar was het de PvdA-fractie namelijk om te doen.

Minister **Kamp**: Ik maak niet alleen regelingen voor de PvdA. De regering voert een debat met de Kamer. Vanuit de Kamer komen waardevolle suggesties naar voren, zeker ook van de PvdA. Vervolgens bekijk ik wat daarachter zit, wat de verschillende leden ervan vinden, wat wij er zelf van vinden, wat sociale partners ervan vinden en wat wij daarvan kunnen maken. De suggestie van mevrouw Hamer was dat de mobiliteit gestimuleerd moest worden. Ik was het daarmee eens. Ik heb daarvoor vervolgens een weg gezocht waarbij zowel werkende oudere mensen als niet-werkende oudere mensen met een uitkering gebruik kunnen maken van een faciliteit. De werkgevers krijgen weliswaar het geld, maar zij krijgen daarbij van mij te horen dat ik verwacht dat zij het met de werknemers delen. De werknemers zijn in hun onderhandelingen met de sectoren heel goed in staat om dit soort dingen met de werkgevers uit te onderhandelen en ervoor te zorgen dat het geld dat beschikbaar komt voor een werkgever in relatie tot een werknemer die hij in dienst neemt,

aan beiden ten goede komt. Ik denk dat ik aan de suggestie die door mevrouw Hamer is gedaan, met de overwegingen die ik daarbij zelf had en de overwegingen van sociale partners, goed tegemoet ben gekomen. Dat punt van de van-werk-naar-werkbonus zie ik in hetzelfde verband. Ook daarbij geldt: iemand heeft werk, dat werk houdt op, iemand moet wat anders gaan doen. Als daaraan een individueel opeisbaar geldbedrag wordt verbonden, dan is dat ook een invulling van de suggestie die mevrouw Hamer op dit punt heeft gedaan. Ik heb het misschien niet helemaal gedaan op de manier die zij bedoelde, maar materieel zit het dicht erbij in de buurt.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik begrijp natuurlijk dat de minister niet alleen voorstellen maakt voor de PvdA, hoewel dat natuurlijk altijd welkom is. De minister moet echter begrijpen dat ik mijn voorstellen wel namens de PvdA doe. Om die reden noemde ik de PvdA ook. De minister zegt dat die bonus beschikbaar is voor beide partijen, ook voor de werkgevers. Welke garantie hebben wij echter – ik proef dit breed, want ook de CDA-fractie komt nu met voorstellen voor scholing – dat het daadwerkelijk naar scholing gaat? De minister zegt: via de cao. Gaat hij daarover nog praten met de georganiseerde werkgevers en werknemers?

Minister **Kamp**: Het hoeft niet besteed te worden aan scholing. Wij willen bereiken dat oudere mensen ook van de ene naar de andere baan gaan. Wij willen dat die mensen daartoe bereid zijn en dat de werkgever oudere mensen wil aannemen. Wij willen dat ook oudere mensen zonder werk in dienst komen. Het gaat puur om het in dienst nemen en houden, om mensen te laten werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd. Dit geld komt beschikbaar als mensen in dienst worden genomen. Daaraan worden helemaal geen scholingsvoorwaarden verbonden. Het is ook niet de bedoeling dat er iets met scholing wordt gedaan. Als zij dat doen, dan vind ik dat prima; ik heb daartegen geen enkel bezwaar. Het is evenwel primair de bedoeling dat als ouderen in dienst worden genomen, mensen daarin financieel ondersteund worden.

Daarmee zeg ik niet dat ik het punt van scholing niet belangrijk vind. Om die reden heb ik het voor een derde onderdeel laten uitmaken van het vitaliteitspakket. Ik heb op vier manieren gekeken naar mogelijkheden om scholing te stimuleren. De eerste mogelijkheid heb ik net al genoemd, het van-werk-naar-werkpakket. Ik heb dat nog niet helemaal ingevuld omdat dat met de sociale partners besproken moet worden. Dat is geen uitvlucht om de zaak uit te stellen. Ik ben voortdurend bezig in de relaties tussen werkgevers en werknemers. Als ik tegen werknemers en werkgevers precies ga zeggen wat zij moeten doen, in de zin van «je moet hier rapporteren, dan mag je dat doen en als je dat niet doet, dan gaat dit niet gebeuren», dan komt er niets van terecht. Als wij wat belangrijk vinden en werkgevers en werknemers dat ook belangrijk vinden, dan moeten zij daarover uiteindelijk samen praten en daarvoor een vorm vinden. Die vorm moet vervolgens voor mij acceptabel zijn zodat ik die kan steunen. Vervolgens kunnen wij daar met z'n allen aan gaan werken. Het is nodig om mogelijkheden te bieden en hen vervolgens de kans te geven om dat gezamenlijk uit te werken. Zo gaat het ook met het van-werk-naar-werkbudget. Als iemand ontslagen wordt, krijgt hij een individueel recht op een bepaald bedrag. Woordvoerders vroegen of dat alleen gebruikt kan worden voor scholing in de eigen sector. Het antwoord daarop is nee. Dat geld moet gebruikt kunnen worden voor scholing in een andere sector. Ik vind dat zelfs heel belangrijk. Verder vroeg de heer Van Hijum of dat geld gebruikt kan worden om een eigen bedrijf te starten. Ik moet zeggen dat ik in dit verband vooral aan scholing dacht, maar ik sluit de mogelijkheid dat het geld wordt gebruikt voor het opstarten van een eigen bedrijf niet uit. Ik zal die mogelijkheid betrekken bij de uitwerking. Het is nu in elk geval nog de bedoeling dat de overheid geld geeft voor scholing als iemand zijn

baan kwijtraakt en een andere baan kan krijgen in een andere sector. Hoe de werkgevers en werknemers dit met elkaar organiseren, laat ik aan hen over. Als zij dat naar mijn mening goed hebben gedaan, dan wordt het geld beschikbaar gesteld. Dat wordt dan beschikbaar gesteld door bijvoorbeeld verlaging van werkgeverslasten; de een of andere premie wordt dan verlaagd. Werkgevers geven geld uit aan werknemers; werkgevers worden daarin geheel of gedeeltelijk gecompenseerd door een premie te verlagen. Dat is de bedoeling. Dezelfde systematiek komt straks nog een paar keer terug als wij daarvoor dan gekozen hebben, bijvoorbeeld bij de intersectorale scholing, mijn tweede punt. Daarbij gaat het om de O&O-fondsen. Deze scholingsmogelijkheden zijn weliswaar beschikbaar, maar alleen voor de eigen sector. Ik vind het belangrijk dat men niet alleen binnen de eigen sector mogelijkheden heeft, maar ook in andere sectoren. Ik wil dan ook dat die O&O-fondsen ook gebruikt worden voor intersectorale scholing. Daarvoor moet extra geld worden uitgegeven. Als zij zich daartoe bereid verklaren, dat gaan organiseren en dat een x-bedrag kost, dan bekijk ik vervolgens of ik dat bedrag kan compenseren door een premie te verlagen. De systematiek is gelijk aan die ik eerder heb beschreven: wij stimuleren werkgevers en werknemers, zij komen gezamenlijk tot afspraken en wij geven daarvoor vervolgens geheel of gedeeltelijke compensatie.

De heer **Van Hijum** (CDA): Waarom is dat naar het oordeel van de minister nodig als je bij het van-werk-naar-werkbudget al de voorwaarde opneemt dat je het ook tussen de sectoren moet kunnen besteden?

Minister **Kamp**: Omdat het van-werk-naar-werkbudget vooral ziet op de situatie dat je je werk kwijt raakt en er iets anders moet gebeuren. Op het moment dat je je werk kwijtraakt, krijg je de beschikking over een budget. Je kunt dan scholing volgen. De intersectorale scholing uit de O&O-fondsen is beschikbaar tijdens de hele looptijd. Dat is belangrijk, omdat je dan tijdens je hele werkzame leven scholing kunt volgen. De heer Van Hijum heeft het belang hiervan ook eerder bevestigd. Hetzelfde geldt voor de verlaging van de drempel voor de scholingsaftrek. Als iemand nu besluit in de avonduren scholing te volgen voor een bedrag van € 2000 omdat hij verwacht dat daardoor zijn positie op de arbeidsmarkt beter wordt, kan hij dat bedrag, dat wil zeggen € 2000 minus € 500 is € 1 500, van zijn inkomen aftrekken. Hij betaalt dan dus minder belasting. Die drempel van € 500 wordt verlaagd naar € 250. Dat is de derde maatregel die wij nemen om scholing te stimuleren. De vierde maatregel is het vitaliteitssparen. Iemand die jong een behoorlijk inkomen heeft, legt vier keer € 5 000 opzij en heeft dan € 20 000 apart staan. Op een gegeven moment bevalt de sector waarin hij werkt hem minder en wil hij naar een andere sector. Hij wil daartoe in de avonduren een dure ICT-cursus volgen of hij wil drie maanden vrij nemen om die cursus te volgen. Hij kan dan die € 20 000 van die rekening halen en het geld daarvoor gebruiken. Met die scholing heeft hij dan meerdere mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Met deze vier elementen in het pakket bereiken wij dat de scholingsmogelijkheden en de duurzame inzetbaarheid groter worden. Dat is waar het ons om gaat.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik ben wat geprikkeld door de opmerking van de minister over de compensatie voor werkgevers als er wordt geïnvesteerd in van-werk-naar-werk en ook als er geld uit de O&O-fondsen wordt uitgegeven. Dat geld is er juist om mensen te scholen. Het wordt nu niet gebruikt en ik kan mij voorstellen dat de regering dat wil stimuleren. Is de minister bereid om een bonus te verstrekken als er geld wordt besteed uit de O&O-fondsen, bijvoorbeeld

door iedere euro die wordt besteed te verdubbelen of door er een kwartje bij te doen?

Minister **Kamp**: Ik denk dat de heer Klaver en ik hetzelfde bedoelen. Stel dat in een O&O-fonds 50 mln. zit en ieder jaar wordt er ook zo'n 50 mln. uitgegeven. Dan zullen wij niets subsidiëren. Wij dringen er echter op aan dat volgend jaar in plaats van 50 mln., 60 mln. wordt uitgegeven en dat die 10 mln. extra wordt ingezet voor intersectorale scholing. Als dit op een manier wordt gedaan die ons aanstaat, zullen wij een compensatie voor die 10 mln. geven.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De minister en ik zitten toch niet op een lijn. Ik wil zeggen dat het geld van de O&O-fondsen sowieso gebruikt zou moeten worden voor intersectorale scholing en ik kan me voorstellen dat de overheid een prikkel geeft om dat te stimuleren. Als het geld wordt uitgegeven voor de intersectorale scholing, zou de overheid een stukje kunnen bijplussen om aan te moedigen dat zij aan de slag gaan. Het is niet persoonlijk bedoeld, maar ik vind het nog steeds geen goed idee dat als de minister straks met pensioen wil, hij het vitaliteitssparen kan gebruiken om eerder uit te treden.

Minister **Kamp**: Ik mag mijzelf met 59 jaar wel tot de ouderen rekenen. Iemand van 59 jaar die begint met vitaliteitssparen, kan vier keer € 5 000 sparen en mag dan op zijn 63 en 64e twee keer € 10 000 opnemen. Zo zit de regeling in elkaar, dat is waar.

In antwoord op de opmerking over de O&O-fondsen noem ik bijvoorbeeld het O&O-fonds voor het schildersbedrijf. Het wordt door de werkgevers en werknemers opgebracht en is bedoeld voor het schildersbedrijf. Ik ben van mening dat wij niet tegen hen kunnen zeggen: jullie hebben allerlei regelingen gemaakt voor schildersbedrijven, maar jullie moeten het geld nu gebruiken om ervoor te zorgen dat de mensen ook in de beveiligingssector aan de slag kunnen. Dat is te veel ingrijpen in wat werkgevers en werknemers met elkaar tot stand hebben gebracht. Je kunt echter wel zeggen: jullie hebben een structuur om alles te doen voor het schildersvak, maar een deel van de werknemers zal daar een keer uit willen stappen en doe daar dan iets extra's voor; als je dat doet, zullen wij dat stimuleren. Die keuze hebben wij gemaakt. Ik vraag nu het oordeel van de Kamer over dit voorstel.

Dat waren de drie pakketten die onderdeel uitmaken van het vitaliteitspakket. Een onderdeel heeft betrekking op doorwerken, een ander op mobiliteit en het derde op loopbaanfaciliteiten.

Dan is er nog een aantal andere zaken aan de orde gesteld. Om te beginnen, wil ik iets zeggen over de levensloopregeling. Die wordt afgeschaft, net als het spaarloon, dit is in het regeerakkoord vastgelegd. In de plaats daarvan komt het vitaliteitssparen. De heer Van Hijum is van mening dat het vitaliteitssparen wat mager wordt ingevuld met het bedrag van € 20 000 en vraagt of dit op termijn misschien meer kan worden. Hij heeft alle recht om dit te zeggen, daarvoor heeft hij mijn bevestiging niet nodig, maar in dit geval kun je praten over de vraag of dit bedrag niet hoger zou kunnen zijn. Wij hebben dit beperkt tot € 20 000, omdat het een totaal vormvrije regeling is. Dit betekent dat mensen van dat bedrag ook een wereldreis of een cruise kunnen maken of ze kunnen er een caravan voor kopen. Voor zo'n totaal vormvrije regeling is € 20 000 een behoorlijk bedrag. Bovendien hebben wij het willen beperken om de reden die mevrouw Ladders noemde, namelijk om te voorkomen dat dit een nieuwe vroegpensioenregeling wordt. Dat is een overweging geweest. Om daaraan nog eens extra tegemoet te komen, hebben wij de grens van twee keer € 10 000 gesteld.

De heer Van Hijum vroeg of denkbaar is dat dit op den duur een hoger bedrag wordt. Dat is natuurlijk wel denkbaar. Wij maken hier een knop en

voor deze kabinetsperiode is dit de knop die ik wil hebben en voorstel. Volgens mij is dit een uitwerking van het regeerakkoord waarin de drie de regering schragende fracties zich kunnen vinden. Voor deze kabinetsperiode is dit het dus, tenzij er heel bijzondere dingen gebeuren, maar in de toekomst zal men hier wel opnieuw naar kijken en zal er worden onderhandeld. Wij zullen dan wel zien wat daaruit komt.

De heer **Van Hijum** (CDA): De minister zegt terecht dat er een bestedingsbeperking is gesteld met het oog op het vervroegd uittreden; dat is het instrument om te voorkomen dat het geld daarvoor op grote schaal wordt gebruikt. Mijn zorg geldt ook niet zozeer de grote uitgaven voor consumptieve doeleinden waarover de minister sprak, maar als je echt wilt sparen voor zaken als ouderschapsverlof of mantelzorgverlof is er een andere grens nodig. Er is nu gekozen voor een omkeerregeling die volgens mij niet veel geld kost. Zijn de budgettaire consequenties erg groot als de grens voor die doelen bij wijze van spreken naar € 40 000 of € 50 000 wordt opgetrokken? Kan de minister daarvan een indicatie geven?

Minister **Kamp**: Zodra je andere grenzen gaat stellen voor bepaalde doelen, moet je een hele administratie optuigen. Je hebt acht miljoen werkenden in Nederland. Daarvan zal een aantal aan de regeling meedoen, een deel kiest voor vormvrij en een ander deel voor een bepaalde vorm. Als zij het geld gaan uitgeven, moeten wij controleren of zij het gebruiken voor de vorm waarvoor zij eerder hebben gekozen. Als voor hen een grens van € 30 000 geldt, moet worden nagegaan of zij die € 30 000 inderdaad voor dat ene doel hebben gebruikt, of misschien voor een ander. Voordat je het weet, wordt dit een onuitvoerbaar geheel. Wij moeten al dit soort regelingen door de Belastingdienst laten uitvoeren. De Belastingdienst moet geld binnenhalen en toeslagen uitbetalen. Er staat een forse druk op die dienst die bovendien nog met 5 000 formatieplaatsen moet afslanken. Als je allerlei varianten in de regeling brengt, kan die moeilijk worden uitgevoerd door de Belastingdienst. Als het bedrag van € 20 000 op een gegeven moment wordt verhoogd of verlaagd, zal dat naar mijn mening een generieke verhoging of verlaging zijn. Ik zal daar in deze kabinetsperiode in ieder geval geen voorstel voor doen.

De heer Van Hijum vindt € 20 000 niet zo veel voor mantelzorg of zo. Ik weet niet of dat waar is. € 20 000 is nogal wat. Als je het minimumloon verdient, kun je daarmee een jaar vrij nemen en een jaar lang mantelzorg verlenen. Dat is toch niet niks. Als je meer dan modaal hebt, kun je er toch een half jaar vrij voor nemen. Dat is een behoorlijke faciliteit. Als in een nieuwe kabinetsperiode een andere afweging wordt gemaakt, staat het de partijen in de onderhandelingen natuurlijk vrij om deze knop te gebruiken en als zij dat doen, om daarvoor een prioriteit te bepalen. Dat kan ik in deze kabinetsperiode niet doen.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De minister zegt: houd het simpel. Daarom heb ik geopperd om die grens van € 10 000 maar weg te laten. Dat maakt het sowieso eenvoudiger, ook voor de controle door de Belastingdienst. Dus nogmaals mijn oproep aan de minister om die € 10 000-grens weg te laten.

Minister **Kamp**: Ik begrijp die wens van de heer Van den Besselaar. Er zijn echter allerlei wensen uit de Kamer. Hij zegt dit, mevrouw Lodders zegt weer iets anders. Uiteindelijk heb ik een voorstel gedaan waarvan ik hoop dat het, ondanks de mitsen en maren, voor iedereen acceptabel is. Het wordt een vormvrije regeling. Het onderdeel vroegpensioen sluiten wij weliswaar niet helemaal uit, maar door te kiezen voor twee keer € 10 000 en het bedrag niet te hoog te laten zijn, kan het met name worden

gebruikt voor ondersteuning van bestaande vroegpensioenfaciliteiten. Ik heb de regeling in de bouw daarvoor als voorbeeld genoemd. Dan de overgangsregeling voor de levensloop. Ik heb al gezegd dat de levensloopregeling net als de spaarloonregeling wordt afgeschaft. De vakbeweging heeft hiertegen bezwaar gemaakt omdat veel mensen van die regeling gebruik zouden hebben gemaakt. Wij hebben daarop geantwoord dat maar weinig mensen van de regeling gebruik hebben gemaakt. Destijds was de verwachting dat zo'n twee miljoen mensen ervoor zouden kiezen, maar nu zijn het er uiteindelijk een kleine 300 000 geworden waarvan een deel alleen maar formeel gebruikmaakt en materieel nauwelijks. Wij hebben ons bereid verklaard een overgangsregeling te treffen, bijvoorbeeld voor mensen van 58 jaar en ouder. Daarover is toen onderhandeld. In die onderhandelingen is ook nog gesproken over een grens van 55 jaar en ouder. Uiteindelijk hebben de onderhandelingen ertoe geleid – met name nadat in de Kamer de nadruk was gelegd op mensen met zware beroepen waarvoor iets extra's moest worden gedaan – dat ik heb besloten het anders te doen en de levensloopregeling voor de bestaande gevallen in stand te houden, maar dan alleen voor de mensen die er ook materieel en reëel gebruik van hebben gemaakt.

Je mag 12% van je inkomen gebruiken voor de regeling wat neerkomt op een bedrag van zo'n € 2 500 of € 3 000 gemiddeld per jaar. Mensen hebben dit inmiddels vijf jaar kunnen doen wat betekent dat zij zo'n € 12 500 tot € 15 000 gemiddeld hebben kunnen sparen. De vraag is natuurlijk wat wordt verstaan onder materieel serieus gebruikmaken van die regeling. Ik heb voorgesteld om uit te gaan van € 3 000, dat is ongeveer een vijfde van het gemiddelde bedrag. Degenen die daaronder zitten, hebben alleen maar een klein begin gemaakt en hebben er nog niet veel ingestoken. Mensen die meer hebben gedaan, krijgen de gelegenheid om het af te maken. Iemand van 20 jaar die al twee jaar 12% van zijn inkomen heeft ingebracht, kan tot het eind van zijn werkzame leven gebruik blijven maken van de levensloopregeling, maar mensen die er minder dan € 3 000 hebben ingestoken, vallen buiten de boot. Dit is ook weer een praktische oplossing.

Het was moeilijk om het voor iedereen, ook voor mensen met heel kleine bedragen, nog tientallen jaren in stand te houden. Als je de groep afzondert die er heel weinig gebruik van maakt en je houdt alleen de mensen over die er materieel veel gebruik van maken, kun je voor die groep nog enkele tientallen jaren de zaak blijven volgen. Ook hierover is een compromis gesloten met de Belastingdienst om het uitvoerbaar te krijgen. Dit voorstel leg ik aan de Kamer voor. Ik verwacht dat het generatieneutraal uitpakt.

Ik heb al gezegd dat een verhouding van 90/60 voor het pensioenakkoord toch geen kleine meerderheid is. Dat is in mijn ogen een grote meerderheid.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd of ik het voortzetten van het vitaliteits-sparen kan garanderen. Het antwoord is nee. Ik kan alleen maar zeggen wat ik van plan ben in deze kabinetsperiode en zelfs dat plan is nog weer afhankelijk van het oordeel van de Kamer. De Kamer moet het ermee eens zijn en het in de begroting afdekken. Voor deze kabinetsperiode blijft het vitaliteitssparen bestaan en wat mij betreft ook daarna, maar dit zal iedere keer bij de totstandkoming van een nieuw kabinet aan de orde kunnen komen.

De heer Ulenbelt is van mening dat het vitaliteitspakket niet nodig is. Ik zou een voorschrift moeten opstellen dat werkgevers naar een afspiegeling moeten streven als zij personeel aannemen. Ik denk dat hij een afspiegeling bedoelt van vrouwen, mannen, allochtonen, autochtonen, jongeren en ouderen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Alleen wat betreft leeftijd.

Minister **Kamp**: Alleen leeftijd? Dus op de anderen ziet u in dit geval niet? Waarom eigenlijk niet?

De **voorzitter**: De minister herinnerde er zojuist aan dat hij eerder Kamerlid is geweest en hij weet dan ook als geen ander dat hij via de voorzitter moet spreken. Het is hier geen café en wij gaan niet buiten de microfoon en buiten de voorzitter om met elkaar in gesprek. Ik vraag de minister om de leden niet uit te lokken.

Minister **Kamp**: De heer Ulenbelt stelde voor om een afspiegeling te maken voor wat betreft leeftijd. Het kabinetsbeleid voorziet daarin niet. Ik ben van mening dat je tegen iemand die een bedrijf wil beginnen, niet kunt zeggen dat hij voor Almelo moet kiezen in plaats van voor Enschede. Ik kan ook niet zeggen dat hij een pand moet huren in plaats van er een te kopen. Ik kan hem ook niet het merk bestelauto voorschrijven dat hij moet gebruiken en ook niet dat hij allochtonen of autochtonen, jongeren of ouderen in dienst moet nemen. Hij of zij moet dat zelf doen, het bedrijf oprichten en in stand houden en het personeel kiezen dat daarbij van dienst kan zijn. Zij zullen het vervolgens samen moeten waarmaken. Ik voel er niets voor om dit soort voorschriften op te leggen. Ik ben ook tegen quota en dat soort zaken en het kabinet is daar ook tegen. Dus die oplossing van de heer Ulenbelt nemen wij niet over.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat is toch onbegrijpelijk. Je smijt 2 mld. weg met het idee van werkbonussen om mensen in dienst te nemen en de minister zegt dat het hem eigenlijk geen bal uitmaakt of de werkgevers die mensen in dienst nemen, dat moeten zij zelf maar weten. Het maatschappelijk probleem is echter dat ouderen niet aan het werk komen. Wat is nu simpeler om daar geen geld voor uit te trekken of bonussen te geven – die werken nergens, dat gaat alleen maar fout – maar een regel op te stellen dat er sprake moet zijn van afspiegeling bij aannemen en ontslag? Dan bereikt de minister wat hij wil bereiken en kost dat ook nog eens een keer geen geld.

Minister **Kamp**: Wij leven niet in een land waar de staat aan burgers en bedrijven voorschrijft wat zij moeten doen. Ik heb al gezegd dat wij niet voorschrijven: jij begint een bedrijf of jij gaat werken. Wij schrijven niet voor waar mensen moeten werken of hoe lang zij moeten werken. Wij schrijven niet voor waar een bedrijf zich in het bijzonder op moet richten of welk soort werknemers het in dienst moet nemen. Wij willen bepaalde ontwikkelingen in de samenleving bevorderen en andere ontwikkelingen willen wij afremmen. Dat doen wij met fiscale maatregelen, toeslagen, stimulerings- en subsidieregelingen. Dit is naar mijn mening een verstandige manier van doen. Als de heer Ulenbelt het weggegooid geld noemt als de overheid scholingsinspanningen faciliteert die door werkgevers worden gesteund, als zij het in dienst houden van ouderen faciliteert en het in dienst nemen van mensen met een uitkering of ouderen, dan zitten wij op een heel andere golflengte. Ik verwacht dat wij het over dit soort zaken niet zo snel eens kunnen worden als de SP en de VVD in Brabant dat kennelijk wel konden.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat laatste kan nog best wel eens veranderen. Het verbaast mij dat de minister wel bereid is om veel geld uit te trekken voor bonussen, terwijl hij het met het stellen van een simpele regel veel beter kan doen. Bovendien stellen wij aan alles en iedereen regels en als met deze regel dit probleem kan worden opgelost, zou de minister zijn zegeningen moeten tellen. Wel geld weggeven en geen regels uitvaardigen, dan ben je een echte liberaal. Geld weg, doel niet bereikt! Dat schiet niet op.

Minister **Kamp**: Ik zal de argumenten niet herhalen waarom ik dit niet wil voorschrijven aan ondernemers. Ik strooi niet graag met geld, maar er was een budget beschikbaar op de rijksbegroting. Wij hebben een deel daarvan – ruim 300 mln. – bestemd voor koopkrachtondersteuning. Verder hebben wij dit gebruikt om de totstandkoming van het pensioenakkoord te ondersteunen. Daarnaast hebben wij het pakket meer toegespitst op de groepen waarom het eigenlijk gaat en met name op mensen met lagere inkomens. Ik denk dat wij hiermee op een heel verstandige manier zijn omgegaan, zelfs op zodanige manier dat dit een positieve bejegening van de heer Ulenbelt zou hebben verdiend, maar het is natuurlijk aan hem om uit te maken of dit ook echt zo is.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd of het CPB de scenario's wil doorrekenen, het scenario met het vitaliteitspakket, het scenario met de werkbonus, enzovoort, enzovoort. Ik zie het niet zo zitten om tegen het CPB te zeggen dat het enzovoort, enzovoort moet doorrekenen. Ik kan het CPB wel vragen om het pensioenakkoord door te rekenen. Gelet op de link die ik heb gelegd tussen het vitaliteitspakket en het pensioenakkoord, lijkt het mij reëel om te vragen om daarbij ook het vitaliteitspakket te betrekken. Dat zal ik doen.

De heer Ulenbelt heeft nog gevraagd hoe het voorstel dat de heer Van Hijum vanmorgen in een radiogesprek heeft gedaan en dat hij nu kort heeft toegelicht, zich verhoudt tot het regeer- en gedoogakkoord. Het is in de eerste plaats aan de fracties van het CDA, de VVD en de PVV om zich hierover te buigen. In het debat met het kabinet zullen de fracties voorstellen doen en ik zal daarop inhoudelijk reageren. Als het voorstel van de heer Van Hijum aan de orde komt, zal ik daar graag inhoudelijk op ingaan. Als iemand wordt ontslagen, kun je dat via het UWV laten lopen of via de kantonrechter; de verhouding is ongeveer fiftyfifty. Als het via de kantonrechter loopt, zit er een bedrag aan vast en de rechter houdt bij het bepalen van dat bedrag rekening met een aantal elementen, bijvoorbeeld of de werkgever de werknemer de mogelijkheid heeft geboden om via een assessment ander werk te vinden. De vraag is dus of er een bedrag beschikbaar is voor die werknemer om ander werk te vinden. De rechter houdt ook rekening met de vraag of nu of in het verleden geld voor scholing van de werknemer beschikbaar is gesteld. Met al die elementen kan de rechter rekening houden bij de bepaling van het bedrag. Als de heer Van Hijum zegt dat hij dit niet aan de rechter wil overlaten, maar in plaats daarvan de rechter wil voorhouden dat hij in ieder geval rekening moet houden met de bedragen die voor scholing zijn uitgegeven bij de bepaling van de hoogte van de afkoopsom, kan hij dat doen. Hij zou ook kunnen zeggen dat de scholingsbedragen moeten worden afgetrokken van de afkoopsom. Daarvoor zijn allemaal argumenten denkbaar, maar er zijn ook bezwaren aan verbonden. Die gedachten zijn interessant genoeg om in het verkeer tussen Kamer en kabinet te wisselen. Ik ben graag bereid om constructief mee te denken als het voorstel wordt besproken.

De **voorzitter**: Hoe lang hebt u nog nodig voor uw beantwoording? Natuurlijk moeten er goede antwoorden komen, maar ik wil de leden ook graag de gelegenheid bieden voor een tweede termijn.

Minister **Kamp**: Mag ik proberen om er met een kwartiertje door te zijn?

De **voorzitter**: Zeker, maar dan wel maximaal, want de verdeling tussen Kamer en kabinet is nu een beetje uit evenwicht.

Minister **Kamp**: Dat spijt mij zeer. Mevrouw Ladders zegt dat zij niet weet om welk bedrag het gaat bij van-werk-naar-werk. Dat is waar. Niet alleen dit bedrag is niet bekend, maar ook andere bedragen zijn onbekend. De heer Van den Besselaar vroeg of ik een overzicht in euro's kan geven van wat ik allemaal ga doen in het pensioenakkoord. Wij willen dat een aantal

onderdelen, zoals van-werk-naar-werk en de sectoroverschrijdende scholing, goed wordt uitgewerkt door werkgevers en werknemers. Op basis van zo'n goede uitwerking willen wij het benodigde bedrag beschikbaar stellen, maar misschien komen zij op een onderdeel niet of met een minder goede uitwerking en op een ander onderdeel juist met een goede uitwerking. Dan willen wij voor het eerste minder of niets beschikbaar stellen en voor het andere meer. Bovendien moet de kwestie van de twee keer 1,5% of 3% nog worden uitgewerkt; mevrouw Hamer sprak daarover. Al die dingen zijn nog niet zo ver dat wij dat nu al weten. Wij zullen daaraan moeten werken in de komende tijd en dat mag niet langer duren dan nodig is. Ik zal daarna het door de heer Van den Besselaar gevraagde overzicht verstrekken; daarmee worden dan ook de vragen van mevrouw Lodders beantwoord.

Het Actieplan Gezond Bedrijf dat ik samen met het ministerie van VWS opstel, zal naar verwachting begin 2012 verschijnen.

Mevrouw Lodders heeft gesproken over de doelstelling voor de arbeidsdeelname en gevraagd wanneer wij met een tussenbalans komen. Ik stel voor dat ik eenmaal per jaar, bijvoorbeeld bij de behandeling van de begroting, de ontwikkelingen laat zien. Die kunnen dan van jaar tot jaar worden beoordeeld.

Mevrouw **Lodders** (VVD): Ik heb op twee punten aan de minister vragen gesteld over voorlichting en communicatie. In de eerste plaats over de overgangsregeling levensloop en in de tweede plaats over het totale pakket. Kan de minister daarop ingaan?

Minister **Kamp**: Ik heb de neiging om te zeggen dat mevrouw Lodders alle publiekscampagnes heeft wegbezuinigd in de begrotingen van de ministeries. Ik heb daar geen budget meer voor. Wij zullen echter proberen om zo goed mogelijk te communiceren over deze onderwerpen samen met werkgevers en werknemers en met gebruikmaking van de mogelijkheden van het internet. Dat is ook belangrijk. Mevrouw Lodders heeft gelijk als zij zegt dat je als je regelingen treft waarmee je iets wilt bereiken, ervoor moet zorgen dat iedereen daarvan kennis kan nemen, ook de kleinere werkgevers en de zelfstandigen. Wij zullen dus goed nadenken over de vraag hoe wij deze boodschap effectief kunnen communiceren.

Mevrouw **Lodders** (VVD): De minister daagt mij uit om daarop een korte reactie te geven. Natuurlijk is daarop fors bezuinigd. Ik heb in mijn inbreng ook gezegd dat wij hierbij ook wel degelijk een rol voor de werkgevers zien weggelegd. Wellicht zijn er andere mogelijkheden om juist de kleinere werkgevers in het mkb te bereiken. Dat hoeft niet altijd veel geld te kosten.

Minister **Kamp**: Ik ben bereid om mijn best te doen om die mogelijkheden te inventariseren en te gebruiken. Ik zal mij daarvoor inzetten, omdat ik dit belangrijk vind in het geheel van dit pakket.

Mevrouw Koşer Kaya heeft gevraagd wat de structurele kosten van dit hele pakket in 2040 zijn. Dat is te ambitieus. De levensloopregeling is na vijf jaar afgeschaft. Als ik nu in 2011 zou voorrekenen wat het in 2040 kost als wij dit allemaal in stand houden, is dat te ambitieus. Het kabinet heeft neergezet wat het denkt dat moet gebeuren; dat is gedekt en doorgerekend tot het einde van deze kabinetsperiode en verwerkt in de meerjarenbegroting tot en met 2016. Nog verder doorrekenen, lijkt mij niet zinvol. Deze bedragen en knoppen komen iedere keer weer aan de orde. Ik verwacht zelfs dat dit van jaar tot jaar gebeurt als de begroting wordt vastgesteld.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Met ambitie kom je nog eens ergens. Met deze negen regelingen is ongeveer 2 mld. gemoeid. Ik zou graag zien dat de effectiviteit van die regelingen wat inzichtelijker wordt. Kan dit worden doorgerekend door het CPB?

Minister **Kamp**: Ik heb al gezegd dat ik het CPB zal vragen om bij de toegezegde doorrekening van het pensioenakkoord ook dit pakket mee te nemen.

Terecht is gevraagd naar de deadlines voor de uitwerking van de werk-naar-werkregeling en de intersectorale scholing. Wij moeten sociale partners daarvoor even de tijd gunnen, maar ik denk aan een termijn van een half jaar waarbinnen over deze punten duidelijkheid zal moeten bestaan. Ik zal tegen die tijd de Kamer rapporteren over de stand van zaken.

De heer Klaver heeft gezegd dat ik sociale partners moet oproepen om meer te investeren in scholing. Daartoe zou ik graag bereid zijn, ware het niet dat mij de afgelopen maanden duidelijk is geworden dat zij dit heel serieus nemen. Zowel de werkgevers- als werknemersorganisaties zien heel goed dat de arbeidsmarkt drastisch verandert, dat de werkgevers belang hebben bij mensen met een hoge arbeidsproductiviteit en dat de werknemers er belang bij hebben om sterk te staan op die arbeidsmarkt van de toekomst. Zij zien in dat zij snel moeten kunnen reageren op grote veranderingen en zij zijn daartoe zeer gemotiveerd. Als ik denk dat die motivatie wegzakt, zal ik mijn best doen om die weer terug te halen.

De heer Van den Besselaar vroeg of de blokkade op het spaarloonregeling per 1 januari 2012 kan worden opgeheven. Zodra de spaarloonregeling vervalt, vervalt ook de blokkade.

Hij heeft daarnaast gevraagd om een no-riskpolis die inhoudt dat een werkgever die iemand met een handicap of een wat oudere werknemer in dienst neemt, niet de rekening betaalt van het risico van ziekte of arbeidsongeschiktheid van die werknemer. Dat willen wij niet doen. Naar onze mening zijn de inspanningen van de werkgevers hard nodig om te voorkomen dat ouderen en mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, ziek worden en om ervoor te zorgen dat zij als zij ziek worden, snel weer terugkomen, eventueel in een andere positie om zo te voorkomen dat zij definitief arbeidsongeschikt worden. De instroom in de arbeidsongeschiktheid is fors gedaald en wij willen voorkomen dat die weer zal stijgen. Daarom lijkt het mij niet verstandig om de suggestie van de heer Van den Besselaar te volgen.

Hij vroeg ook nog wat wij doen als de maatregelen van het vitaliteitspakket geen effect sorteren. Dat is ondenkbaar als je ziet wat wij samen met sociale partners op basis van onze ervaringen hebben opgezet, hoe dat aansluit bij wat in het verleden is bedacht en hoe dat nog verder is toegespitst. Het lijkt mij ondenkbaar, maar als iets niet werkt, moet je iets anders bedenken.

De heer Van Hijum heeft gevraagd waarom het van-werk-naar-werkbudget nu op het eind van de loopbaan wordt toegespitst. Wat ik dat goed samen? Was dat de vraag: is het van-werk-naar-werk-budget alleen beschikbaar aan het einde van de loopbaan?

De heer **Van Hijum** (CDA): Daar komt het wel op neer.

De **voorzitter**: Ik vind dit niet zo'n prettige manier van vergaderen. Ik vraag de minister om zijn antwoorden te geven. Eventuele onduidelikheden kunnen dan in de tweede termijn worden opgelost.

Minister **Kamp**: Dat zal ik zo doen, mevrouw de voorzitter.

De heer Van Hijum heeft terecht opgemerkt dat het vitaliteitssparen ook kan worden gebruikt door zzp'ers en zelfstandigen. Ik heb al gezegd dat wij zijn suggestie om het vitaliteitssparen en de van-werk-naar-werkbonus

ook te kunnen gebruiken voor het opzetten van een bedrijf, bij de uitwerking zullen betrekken.

Mevrouw Hamer vroeg zich af hoe de cultuur kan worden veranderd waardoor mensen zich erop instellen dat zij niet hun hele leven één baan kunnen houden, bij één bedrijf kunnen werken en in één sector kunnen werken. Ik weet niet of de overheid dat voor elkaar kan krijgen. De mensen moeten zich dat vooral zelf realiseren en zij zullen dat ook doen omdat er om hen heen van alles gebeurt; zij betrekken de ervaringen van anderen ook op zichzelf. De werkelijkheid wordt anders en dat merken zij iedere dag. Dit neemt niet weg dat de werknemersorganisaties en wij daarin een rol kunnen spelen. Wij zullen duidelijk maken dat als een werknemer iets anders wil gaan doen of zich daarop wil voorbereiden, dat heel verstandig is en dat wij daarvoor ondersteuning beschikbaar stellen. De cultuur-omslag in relatie tot duurzame inzetbaarheid is een belangrijk punt bij de verdere uitwerking en de gesprekken die wij daarover zullen voeren. Ik zal daaraan de aandacht geven waarom mevrouw Hamer vraagt. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in hun Beleidsagenda 2020 al vastgelegd dat zij dit ook belangrijk vinden. Ik vind daar dus vruchtbare aarde als ik hierover begin. Ik zal mijn best doen om in het vervolg van onze inspanningen voor duurzame inzetbaarheid met name aandacht te schenken aan dit punt.

Mevrouw Hamer pleit ervoor dat iets wordt gedaan aan leeftijdsdiscriminatie. Ik ben het daarmee zeer eens. Het allerbelangrijkste argument daarvoor is dat de arbeidsmarkt verandert: veel meer ouderen, minder jongeren, van degenen die werken is 20% nodig voor de zorg voor ouderen dus blijven er minder mensen over. De positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt wordt beter. Wij zullen die positie nog verder verbeteren met de werkbonus en door werkgevers te stimuleren met de mobiliteitsbonus. Ik verwacht dat wij op die manier – zowel de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt als onze ondersteuning van gewenste ontwikkelingen – de resultaten kunnen bereiken die wij willen bereiken.

De **voorzitter**: Ik stel een tweede termijn voor met een spreektijd van twee minuten per fractie.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De luisteraar heeft goed gehoord dat de minister niet kan garanderen dat de vitaliteitsregeling blijft bestaan als hij minister af is. Dus waarschuw ik de mensen: neem niet deel aan die vitaliteitsregeling. Er is een dikke kans dat het net zo gaat als met de levensloopregeling. Mensen die op een betrouwbare overheid rekenden om vervroegd te kunnen uittreden, konden 210% sparen. Dat wordt afgeschaft. Dus doe niet mee aan die vitaliteitsregeling, want je wordt in het pak genaaid!

Ik werd geprikkeld door de opmerking van de minister dat hij met FNV Bouw heeft gesproken over die vitaliteitsregeling; dat zou een oplossing zijn voor hun probleem. Is het waar dat hij hierover met FNV Bouw heeft gesproken? Zo ja, is hij dan ook bereid met FNV Bondgenoten, AbvaKabo en de Unie te spreken over hun problemen met het pensioenakkoord? Zo nee, waarom niet?

Mevrouw **Lodders** (VVD): Voorzitter. Het is belangrijk dat wij ons ervoor inzetten dat mensen gezond, vitaal en productief tot aan hun pensioenge-rechtigde leeftijd kunnen doorwerken. Ik ben daarmee ook begonnen in eerste termijn. In tegenstelling tot de heer Ulenbelt verwacht mijn fractie dat wij met het pakket dat nu wordt gepresenteerd, een bijdrage kunnen leveren aan de doelstellingen die eerder zijn geformuleerd. Dat heeft onze instemming. Het pakket bevat mooie punten: eigen verantwoordelijkheid, eigen keuze voor werknemers, opleiding, scholing, appeltje voor de dorst. Er zijn echter ook punten waar mijn fractie scherp op is. De minister heeft

dit ook aangegeven in zijn antwoord. Ik doel dan met name op de inzet van vitaliteitssparen voor het vroegpensioen. De VVD wil de regeling daarvoor niet gebruiken. Ik heb dit in eerste termijn nog eens benadrukt in de richting van de heer Klaver. Het is belangrijk dat de AOW-leeftijd wordt gekoppeld aan de levensverachting en wordt verhoogd. Uiteindelijk ligt dit plaatje voor en die uitwerking is wat ons betreft echt het maximaal haalbare.

Ik ben het eens met de uitleg van de minister van de mobiliteitsbonus die hij onderdeel wil laten uitmaken van de cao-onderhandelingen. Dat steunen wij.

Nog een laatste opmerking over het van-werk-naar-werkbudget. Ik onderschrijf de inbreng van de heer Van Hijum die ervoor pleit dat deze regeling ook gebruikt kan worden bij het starten van een eigen onderneming. Ik ben blij dat de minister hierop positief heeft gereageerd en dat hij wil nagaan in hoeverre dit mogelijk is.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik was geprikkeld door deze regeling en ik ben benieuwd wat mevrouw Lidders bedoelt als zij zegt dat dit het maximaal haalbare is. Dat hoor ik vast nog wel een keer. Ik begin met het pensioenakkoord en vervroegd uittreden. De minister zegt dat hij geen blanco cheque heeft gegeven aan de Partij van de Arbeid, maar vervolgens kan hij niet toelichten wat de kosten precies zullen zijn. Hij wil daar nog naar kijken. Dit lijkt mij wel degelijk een blanco cheque die ten koste gaat van jongeren en toekomstige generaties. Ik ben blij met de toezegging dat de effecten van deze regeling door het CPB worden meegenomen bij de doorrekening van het pensioenakkoord. Ik neem aan dat de minister met «de effecten» zowel de financiële als de participatie-effecten bedoelt, want dat is bij deze regeling zeer van belang. Ik ga ervan uit dat de voorzitter dit als toezegging heeft opgetekend. Wij hebben nu negen in plaats van zeven regelingen. Ik kan mij voorstellen dat mensen door de bomen het bos niet meer zien. Dat moeten wij voorkomen. Wij moeten voorkomen dat de som kleiner is dan de delen. Ik geef dit mee voor de verdere uitwerking.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik had gehoopt dat dit debat wat meer duidelijkheid zou geven over het vitaliteitspakket, maar helaas is het er niet veel duidelijker op geworden. Daarom heb ik behoefte aan Kameruitspraken die wat meer richting geven en duidelijk maken waarvoor het vitaliteitspakket nu precies is bedoeld in relatie tot het pensioenakkoord.

Dan de werkbonus, mijn collega noemde die bijna de VUT-bonus. Ik ben bang dat die, zoals het nu is afgesproken met sociale partners, niet voldoende zal bijdragen aan het langer doorwerken. Gelet op het huidige gebruik van de levensloop vrees ik dat de bonus vooral gebruikt zal worden om vervroegd uittreden mogelijk te maken en minder zal worden ingezet voor scholing en het langer vitaal blijven opdat er ook langer kan worden doorgewerkt.

Ik ben niet gerustgesteld door het antwoord van de minister op de vragen over de O&O-fondsen. Ik zou graag zien dat de fondsen worden gestimuleerd om meer geld uit te geven voor intersectorale mobiliteit en niet dat zij worden beloond. Dat is een cruciaal verschil. Naar mijn mening heeft de overheid hierin wel een rol, maar dit betekent niet dat je O&O-fondsen moet belonen als zij doen wat zij moeten doen. Ik vind dat wij moeten kiezen voor stimuleren bijvoorbeeld door een bonusregeling. Ik hoop dat de minister hiernaar nog wat ruimhartiger wil kijken.

Als ik het goed heb gehoord, heeft de minister de heer Ulenbelt toegezegd dat hij aan het CPB zal vragen om ook het vitaliteitspakket door te rekenen bij de doorrekening van het pensioenakkoord. Hoort daarbij ook dat wordt gekeken naar de werkgelegenheidseffecten van dit pakket?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn antwoorden, hoewel hij weinig toeschietelijk was in mijn richting. Wanneer is het toegezegde overzicht beschikbaar?

De minister zegt dat hij geen voorstander is van mijn voorstel voor een no-riskpolis. Een van de grootste knelpunten bij werkgevers, zeker in het midden- en kleinbedrijf, is dat zij oudere werknemers en werknemers met een klein vlekje niet aannemen omdat zij het risico lopen dat zij gedurende twee jaar loon moeten doorbetalen. Ik vraag de minister om hiernaar nog eens goed te kijken en zijn antwoord te heroverwegen. Volgens mij is het een uitdaging om daarmee aan de slag te gaan en ervoor te zorgen dat de hobbel wordt weggenomen om mensen aan te nemen.

Ik heb aan het einde van mijn inbreng niet gezegd dat de maatregel geen effect zou hebben, maar ik heb gevraagd wat de minister doet als die weinig effect heeft en binnen welke termijn hij dat zal doen.

Ik herinner eraan dat de minister een instrument heeft waarmee hij de intersectorale scholing kan bevorderen; hij moet namelijk de O&O-fondsen algemeen verbindend verklaren. Ik heb daarover al eerder met hem in de Kamer van gedachten gewisseld. Binnenkort zal dit opnieuw worden besproken en wellicht wil hij hier nog eens goed naar kijken.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Mijn fractie is blij dat de minister met dit pakket maatregelen en zijn inbreng in dit debat laat zien dat scholing en duurzame inzetbaarheid belangrijk zijn voor dit kabinet en ook voor hem persoonlijk en dat zij horen bij de agenda voor langer doorwerken.

Ik dank de minister en de collega's voor hun eerste reactie op mijn initiatiefvoorstel. Ik zal mijn voordeel doen met zowel de positieve vragen als de kritische kanttekeningen. Zij bieden voldoende basis om hieraan op korte termijn een vervolg te geven.

Ik ben ook blij met de toezegging van de minister over het van-werk-naar-werkbudget en -pakket. Ik begrijp wel dat de minister terughoudend is om in te breken in sectorale afspraken omdat die zijn bedoeld voor die sector, maar ik wijs erop dat de Kamer nadrukkelijk de wens heeft uitgesproken om die intersectorale besteding een plek te geven. Wij komen daar ongetwijfeld nog over te spreken.

Ik heb nog een concrete vraag over het vitaliteitssparen. De minister zegt dat € 20 000 de grens is, maar die grens is niet opgenomen in het regeerakkoord. Kan hij een indicatie geven van de budgettaire consequenties van een eventueel hogere grens? Het is een omkeerregeling, wat betekent dat er nu geen belasting wordt betaald, maar pas later. De regeling kost dus geld. Verder is het de vraag of werkgevers geld kunnen storten in de vitaliteitsregeling. Hoe wordt daarmee omgegaan?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. De minister is al op veel aspecten ingegaan en ik verwacht dat een aantal zaken nog wel terugkomt, zoals de leeftijdsdiscriminatie en de arbeidsomstandigheden waarover hij nog weinig heeft gezegd, ook al is dit een belangrijk punt bij duurzame inzetbaarheid.

Ik sluit mij aan bij de opmerking van de heer Van Hijum dat onduidelijkheid blijft bestaan over de intersectorale benadering. De fractie van de Partij van de Arbeid vraagt ook op dit punt een inspanning van het kabinet, want dit kan niet alleen aan sociale partners worden overgelaten. Wij moeten daarover nog verder spreken.

Hetzelfde geldt voor de mobiliteitsbonus. Ik begrijp dat de minister een praktische oplossing moet zoeken, maar ik benadruk dat het ons er vooral om gaat dat werknemers langdurig en vanaf het begin worden voorbereid op mobiliteit op de arbeidsmarkt. Mijn kritiek op het hele pakket blijft dat werkgevers wel geld krijgen om ouderen in dienst te nemen, maar dat zij daarnaast maar weinig verplichtingen hebben.

Voor alle duidelijkheid zeg ik tegen de heer Klaver dat er bij ons geen misverstand bestaat over de afspraken die wij hebben gemaakt. De minister heeft duidelijk gezegd wat er nog komt en wij wachten dat met veel belangstelling af.

De **voorzitter**: Het woord is nu aan de minister. Als de leden nog een dringende vraag hebben, dan geef ik hen daarvoor gelegenheid, maar niet voor lange verhalen en niet voor vervolgvragen.

Minister **Kamp**: Mevrouw de voorzitter. De appreciatie van mevrouw Hamer is dat werkgevers weinig verplichtingen hebben. Werkgevers hebben voor een deel verplichtingen gekregen van de overheid, maar het is voor hen ook iedere keer een uitdaging om met de werknemers tot afspraken te komen als zij in de sectoren spreken over de cao's. Wij geven daarvoor een aantal aanzetten in de zin van: dit zou in de cao-onderhandelingen aan de orde moeten komen, daar moet je dit inbrengen, daar zou je dat kunnen inbrengen en hier moet je ook aandacht aan schenken. Mijn ervaring leert dat de werknemersorganisaties heel goed in staat zijn om die voorzetten te benutten. De optelsom van de uitkomst van de cao-onderhandelingen en het vitaliteitspakket is naar mijn mening voldoende verplichtend voor werkgevers. De arbeidsomstandigheden zijn inderdaad een belangrijk element als je praat over duurzame inzetbaarheid. Het is belangrijk dat een werknemer gezond is en zijn scholing bijhoudt, maar de omstandigheden waarin hij moet werken, spelen ook een rol. Als je de hele dag met zware dingen moet slepen, verslijt je eerder dan nodig is als daarvoor ook hulpmiddelen beschikbaar zijn. Ik praat dit element van de arbeidsomstandigheden dan ook niet weg en ik ben van plan het goed in beeld te houden bij de verdere uitwerking van dit pakket.

De heer Van Hijum vindt de intersectorale besteding van budgetten belangrijk. De heer Klaver deelt die mening en hij sprak vooral over de O&O-budgetten. Ik ben het daarmee eens. Wat tot dusver op verschillende manieren aan scholing is gedaan, was te veel gericht op de eigen sector. De trend moet worden dat het meer sectoroverschrijdend wordt. Je ziet dan weliswaar mensen wegvloeien van jouw sector naar een andere, maar daar komen weer mensen uit andere sectoren naar jouw sector voor terug als dat nodig is. Ik zal dit dan ook benaderen op basis van de notie van de heren Van Hijum en Klaver.

Als de heer Van Hijum om informatie vraagt, dan krijgt hij die. Hij vraagt wat de kosten zullen zijn als de grens van € 20 000 voor het vitaliteitssparen wordt verhoogd. Ik zal die informatie aan de Kamer verstrekken. Ik voeg hier wel aan toe dat dit mijn voorstel is en dat ik geen andere plannen heb. Ik heb de argumenten daarvoor aangereikt, maar de feitelijke informatie waarom de heer Van Hijum vraagt, zal ik aan de Kamer verstrekken. Dat is technische informatie zonder beleidsrelevantie. De heer Van Hijum vraagt of werkgevers ook mogen storten in het bedrag van € 20 000. Dat is afhankelijk van de vormgeving. Als een werkgever tegen iemand zegt: je verdient nu € 3 000 per maand, maar ik geef je nog € 300 extra opdat je dat in een vitaliteitsfonds kunt storten, mag dat best. Als het maar in de vorm van loon gaat en dat loon apart wordt gezet op een rekening die ter beschikking staat van de werknemer. Op die manier kan de werkgever daarbij worden betrokken.

De heer Van den Besselaar is minder tevreden over mijn toeschietelijkheid in zijn richting. Dat spijt mij. Ik zal iedere keer mijn best doen om dat toch te zijn.

Hij heeft gevraagd wanneer het overzicht komt. Een aantal dingen moet samen met werkgevers en werknemers worden uitgewerkt en dat kost mij zeker een half jaar. Ik ben ook zeker nog een aantal maanden bezig om een invulling te geven aan de kwestie van 3%. Ik weet het niet precies,

maar binnen een jaar zou het overzicht van de definitieve invulling van de vitaliteitsregeling bij de Kamer moeten zijn.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Dat duurt wel heel erg lang. Kan de minister dit wat voortvarender doen? Hij heeft toch gedachten over geormerkte bedragen voor de negen verschillende onderdelen die eerder aan de orde zijn geweest?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Het is van belang dat deze informatie beschikbaar is voordat wij de wetswijzigingen voor de pensioenen en het vitaliteitspakket gaan behandelen.

Minister **Kamp**: Ik wijs erop dat ik niet tegen werkgevers en werknemers kan zeggen dat zij zaken als de van-werk-naar-werkregeling en intersectorale scholing binnen zes weken moeten uitwerken. Zo werkt dat niet. Zij hebben daarvoor hun eigen structuren. Zij moeten intern overleg voeren, zij laten zich adviseren, gaan erover praten, kijken wat de andere sociale partner ervan vindt, daarover wordt onderhandeld, dan komt het nog een keer terug, er wordt een compromis gemaakt. Dat kost de nodige tijd en gaat zeker niet zo snel als nu wordt gevraagd. Ik begrijp dat de heer Van den Besselaar dit eerder wil hebben dan over een jaar, maar als ik met cijfers kom die vervolgens niet hard blijken te zijn, schiet hij daar ook weinig mee op. Laat ik zeggen dat ik voorlopig een termijn van een half jaar zal nemen om te proberen de werkgevers en werknemers tot invulling te krijgen en ook de overige onderdelen uit te werken. Ik zal ernaar streven om die informatie over een half jaar naar de Kamer te sturen.

De heer Van den Besselaar heeft gevraagd wat er gebeurt als het vitaliteitspakket weinig effect heeft. Wij stellen dit voor, omdat wij denken dat het op deze manier moet. Het is aan de Kamer om ruimte te bieden om dit zo uit te voeren. Als er informatie is over de effecten zal ik die jaarlijks bij de begroting verstrekken. Als de Kamer daaruit conclusies wil trekken, dan kan ik haar niet tegenhouden. Wij nemen in deze kabinetsperiode de gelegenheid te baat om hiervan een succes te maken, maar ik moet afwachten hoeveel geduld de Kamer kan opbrengen. Hij sprak verder over de O&O-fondsen en het instrument van het algemeen verbindend verklaren. Daarover komt inderdaad een apart overleg.

De heer Klaver maakte een opmerking over de werkbonus en het vroegpensioen. De werkbonus wordt gegeven aan mensen die blijven werken. Alleen als zij blijven werken, krijgen zij die werkbonus. Als je de werkbonus echter ook kunt gebruiken om tegen mensen met een laag inkomen te zeggen: je krijgt iets extra's en je kunt dat geld in de vorm van een werkbonus ook sparen om straks als je wilt met 65 met pensioen te gaan in plaats van met 66, moeten wij daar toch blij mee zijn. Politiek is ook creativiteit ontplooien en dat heb ik op dit punt geprobeerd.

Mevrouw Koşer Kaya is verheugd dat ook het vitaliteitsakkoord wordt doorgerekend. Ik ben het met haar eens dat die doorrekening niet alleen de financiële, maar ook de participatie-effecten moet omvatten.

Mevrouw Lodders heeft geconstateerd dat ik de grens niet heb overschreden die zij stelt aan het vroegpensioen. Zij ondersteunt de suggestie van de heer Van Hijum. Daar neem ik met instemming kennis van.

De heer Ulenbelt adviseert mensen om niet mee te doen aan de vitaliteitsregeling, omdat ik die niet kan garanderen. Ik kan helemaal niets garanderen. Ik kan niet garanderen dat er over tien jaar nog middelbaar onderwijs is als de SP aan het bewind komt. Dat weet ik niet. Ik kan ook niet garanderen dat wij dan nog een krijgsmacht hebben. Wij hebben een regeerakkoord en een uitwerking daarvan. Het kabinet heeft beleidsvoor-nemens voor deze periode en daar kan ik voor staan. Wij zetten deze regeling op een serieuze manier op. Ik ben helemaal niet van plan om

ermee te stoppen, ik ben van plan ermee door te gaan. Ik meen dat mensen hiervan rustig gebruik kunnen maken net als de mensen die serieus gebruik hebben gemaakt van de levensloopregeling. Voor hen is nu een overgangsregeling getroffen die inhoudt dat zij daar tot het einde van hun werkzame leven mee kunnen doorgaan. Die mensen zijn op een nette manier bediend.

Ik heb niet gezegd dat ik met FNV Bouw heb gesproken. Ik heb gezegd dat wij hieraan een invulling hebben gegeven waarmee wij ook FNV Bouw tegemoet zijn gekomen. Dat wil niet zeggen dat ik niet spreek met de voorzitter van FNV Bouw. Dat doe ik wel en ik heb met hem even vaak gesproken als met de voorzitter van AbvaKabo en de voorzitter van FNV Bondgenoten. Als de FNV Vakcentrale een bepaalde overlegstructuur en bepaalde besluitvormingsprocedures heeft en op een bepaalde manier naar mij optreedt, zal ik die niet doorkruisen of daar omheen gaan. Ik laat graag de FNV Vakcentrale zelf bepalen wie met mij in contact treden en hoe zij dat doen. In het verleden zijn er natuurlijk contacten geweest met de voorzitters van CNV, MHP en de FNV-bonden en ik zal mij daarvoor niet afsluiten in de toekomst mits dat niet inhoudt dat ik de bestaande kaders doorkruis dan wel dat ik de verdenking op mij laad dat ik mij met interne aangelegenheid van de FNV bemoei.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De minister heeft niet gereageerd op mijn opmerking over de no-riskpolis.

Minister **Kamp**: Verontschuldigen daarvoor, maar ik kan het niet anders zeggen dan ik heb gedaan. Het is belangrijk dat werkgevers verantwoordelijkheid dragen voor het voorkomen dat mensen ziek worden en om hen weer aan het werk te helpen als zij ziek zijn geweest, eventueel op een andere plek. Zij hebben een grote verantwoordelijkheid om te voorkomen dat mensen arbeidsongeschikt worden en ik wil dat de financiële prikkel die door vorige kabinetten tot stand is gebracht, blijft bestaan, ook voor deze groep. Ik ben dus heel terughoudend met die no-riskpolis. Niet dat wij die helemaal nooit toepassen; wij doen dat in een enkel geval wel, maar ik ben beducht voor een bredere toepassing. Ik ben daar voorzichtig mee om redenen die ik zojuist heb gegeven.

De **voorzitter**: Leuker kunnen wij niet maken, mijnheer Van den Besselaar. De heer Klaver heeft aangegeven dat hij een VAO wil. Wij zullen dat regelen.

De volgende toezeggingen zijn genoteerd:

- de uitwerking van het Actieplan Gezond Bedrijf wordt begin 2012 aan de Kamer aangeboden;
- bij de reeds toegezegde doorrekening van het pensioenakkoord door het CPB zullen ook de financiële en participatie-effecten van de regelingen worden betrokken.

Minister **Kamp**: ... zal ook het vitaliteitspakket worden betrokken, zowel voor wat betreft de financiële als de participatie-effecten.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Wanneer kunnen wij dat tegemoet zien?

Minister **Kamp**: Wat ik heb toegezegd voor het pensioenakkoord is inclusief het vitaliteitspakket.

De **voorzitter**: Wij zullen dat nog heel precies checken. Ik vervolg:

- de Kamer ontvangt technische informatie – waarover de heer Van Hijum sprak en die volgens de minister geen beleidsinhoudelijke informatie is – over de kosten van een eventuele verhoging van de grens van € 20 000 van het vitaliteitssparen;

- de Kamer zal in het kader van het van-werk-naar-werkbudget worden geïnformeerd over de mogelijkheid voor sectoroverstijgende inzet voor ondernemerschap.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Daarnaast is nog toegezegd dat het financieel overzicht van de regelingen binnen een half jaar beschikbaar zal zijn.

De **voorzitter**: De minister streeft ernaar om dit binnen een half jaar beschikbaar te hebben.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Bovendien heeft de minister toegezegd dat de spaarloonregeling wordt gedeblokkeerd op het moment dat hij wordt opgeheven.

De **voorzitter**: Die toezegging is ook genoteerd.
Ik dank de minister, zijn ambtenaren en alle andere aanwezigen en sluit deze vergadering.