

Borst-Eilers

heen durft te springen en heeft nog andere wijze woorden gesproken, maar geen concrete vragen aan mij gesteld. Ik meen dan ook dat ik hiermee de vragen heb beantwoord.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, aanstaande woensdag over de moties te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt van 17.48 uur tot 19.20 uur geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid) (25263);**

- **het wetsvoorstel Regels voor de niet-openbare arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) (25264).**

De **voorzitter**: Er is drie uur spreektijd opgegeven voor de eerste termijn van de Kamer en het moet dus lukken om deze termijn voor 23.00 uur af te ronden, mits u zich allen beperkt in de interrupties. Maar ik denk dat het voor de hand ligt om dat te doen.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Totdat ik in 1981 lid van de Tweede Kamer werd, werkte ik nauw samen met collega Maarten van Traa op het partijbureau van de Partij van de Arbeid. Toen ik Kamerlid werd, gaf hij mij de volgende tekst mee: "Nu daar ga je dan naar het grotere leven, met hart en hoofd open; da's mooi voor een sterveling". Ik kon het niet nalaten om deze tekst vandaag in de Handelingen te laten opnemen. En dan gaan wij over tot de orde van de dag, waarover collega Van Traa trouwens ook zou zeggen: wat is dat eigenlijk? Ik zal mij niet verder in beschouwingen daarover uitputten maar proberen, mijzelf tot de orde van de dag te herleiden.

Wij hebben het dus over de wetsvoorstellen over flexibiliteit en zekerheid. In december 1995 kwam het kabinet met de nota Flexibiliteit en zekerheid omdat men op een aantal punten met betrekking tot proeftijd, loondoorbetalingsplicht, tijdelijke contracten en uitzendarbeid geen overeenstemming had kunnen bereiken. De nota werd voorgelegd aan de Stichting van de arbeid voor nader advies. En – voor sommigen een wonder – er kwam een unaniem advies van werknemers en werkgevers over het totaal van de regeringsvoorstellen. Daarmee was de ruimte van het kabinet om in definitieve voorstellen nog af te wijken van dit advies in feite bijna onmogelijk geworden. Immers, de overlegeconomie lost iets op wat in de politieke opstelling van het kabinet in eerdere instantie niet mogelijk bleek.

Betekent dit nu dat het primaat van de politiek niet meer zou werken? Nee, in de ogen van mijn fractie is ook na advies, met hoeveel instemming ook, toch altijd nog een politieke afweging mogelijk en nodig. Die is er ook gekomen, eerst van het kabinet in de nu voorliggende wetsvoorstellen, en vandaag van de kant van de Tweede Kamer.

De STAR heeft haar advies als een pakket, waarin overigens ook ongevraagd advies voorkwam, gepresenteerd. Het ongevraagd advies betreft het ontslagrecht en een alternatief voor bekorting van de totale beëindigingsduur bij ontslag.

De arbeidsmarkt wordt de laatste jaren gekenmerkt door een toenevende mate van flexibilisering, uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en tijdelijke contracten. Het aantal banen in deze categorie bedraagt ongeveer 10% van het totaalaantal banen. Jongeren zijn in deze categorie oververtegenwoordigd. De doorstroming naar een vaste baan is overigens redelijk groot.

Allereerst wil ik iets zeggen over het belang van flexibele arbeid. Hoe belangrijk is het fenomeen flexibele arbeid in de Nederlandse samenleving? Het aandeel deeltijdwerkers in de beroepsbevolking is de laatste vijftien jaar gegroeid van circa 15% tot 28%. Veel meer vrouwen werken in deeltijd dan mannen: ruim de helft van de vrouwen versus iets meer dan eentiende van de mannen. Bijna de helft van de beroepsbevolking werkt geregeld in de avond, de nacht

of het weekend. Bijna eenderde werkt geregeld of soms 's nachts. Voor veel werknemers is de "negen-tot-vijfbaan" een illusie. In 80% van de bedrijven is de koppeling tussen bedrijfstijd en arbeidstijd losgelaten. Een werknemer wisselt gemiddeld eens in de tien jaar van baan. Hoewel eentiende van de werknemers langer dan twintig jaar in dienst is bij dezelfde werkgever, is ruim de helft korter dan vijf jaar bij de huidige werkgever in dienst. De meeste mensen zullen rekening moeten houden met verscheidene banen en mogelijkerwijs carrières gedurende hun leven. Het aandeel tijdelijke en/of flexibele arbeid is de laatste vijf jaar gestabiliseerd op 5% à 6% van het arbeidsvolume, dus op 10% van het aantal banen.

Korter werken in ruil voor een meer flexibele inzet van arbeid is mijn volgende punt. De verlangens voor het doen van flexibele arbeid van werknemers aan de ene kant en die van de werkgevers aan de andere kant botsen af en toe. Gelukkig zien we dat vakbonden tezamen met bedrijven in staat zijn arbeidstijdverkortingen op productieve wijze gestalte te geven. Hierbij gaat het meestal om een uitruil tussen korter werken en een meer flexibele inzet van arbeid. Naarmate deze uitruil beter tot stand komt, zijn vakbonden meer in staat arbeidstijdverkortingen te realiseren zonder inlevering van loon. Dergelijke offensieve benaderingen van arbeidstijdverkortingen dienen zowel de permanente educatie en de emancipatie van de werknemer als een doelmatiger bedrijfsvoering.

Voorts denk ik aan flexibele arbeid als opstap naar een vaste baan. Naast werknemers en bedrijven hebben werklozen en anderen die langs de kant staan baat bij flexibilisering van het arbeidsproces. De hoop is dat een tijdelijk contract als uitzendkracht of oproepkracht uiteindelijk een opstap is naar een vaste baan. Tussen 1990 en 1992 is 63% van degenen met een los dienstverband overgestapt naar een baan met een vast dienstverband. Van de uitzendkrachten die daadwerkelijk op zoek waren naar vast werk, had bijna 60% inderdaad na één jaar vast werk gevonden. Ook wordt uitzendarbeid gebruikt als een relatief risicooloze manier om personeel voor vast werk te werven. Zo vindt 16% van de werkgevers dit de voornaamste reden voor het

Van Nieuwenhoven

inhuren van arbeidskrachten. Blijkbaar is er een vrij grote doorstroming en is solliciteren vanuit een tijdelijk dienstverband relatief succesvol. Vanuit dit oogpunt vervult flexibele arbeid een zeer nuttige functie.

Kanttekening is dat flexibele contracten vaak slechter betaald zijn en minder sociale zekerheid bieden. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat deze flexibele inzet en lagere beloning tezamen met de groei van de dienstensectoren van de economie belangrijke oorzaken zijn van de forse toename van de participatie door vrouwen, terwijl de werkgelegenheid onder laag- en ongeschoolde mannen juist onder druk staat. Er zijn dus problemen met flexibele arbeid.

Naast voordelen zijn er evident problemen. Zo bouwen de meest flexwerkers geen of te weinig zekerheid op. Flexwerkers bouwen meestal geen pensioen op. Uit een onderzoek van de Pensioenkamer uit 1987 blijkt dat bijna 90% van de flexwerkers geen aanvullend pensioen opbouwt. Er is dus dringend behoefte aan een verbod op het uitsluiten van flexwerkers bij het opbouwen van aanvullende pensioenen. Vaak voldoen flexwerkers niet aan de referte-eisen van verzekeringen tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid, zodat sprake is van geen of een lage uitkering bij tussentijdse werkloosheid. Daarnaast bouwen de meeste flexwerkers geen of geen relevante werkervaring en/of scholing of medezeggenschap in het bedrijf op. Flexwerkers hebben een verhoogd risico op uitputting en lopen de kans na enkele jaren te worden afgedankt. Flexwerkers worden vaker geconfronteerd met baanonzekerheid en dus met inkomensonzekerheid. Dit betekent dat het voor flexwerkers moeilijk is om bijvoorbeeld een hypotheek af te sluiten en een huis te kopen.

Naarmate de opgaande economische conjunctuur aanhoudt, is er steeds hetzelfde patroon: wegwerken van voorraden, benutten van de leegloop in bestaand personeelsbestand, inschakelen van uitzendarbeid en/of flexibele arbeid en dan pas het in dienst nemen van vast personeel. Gaat het weer slechter met de economie, dan is er eerst sprake van opbouw van voorraden en ontslag van uitzendpersoneel en/of flexibele arbeidskrachten en dan pas van

ontslag van vaste krachten. De laatste jaren worden bedrijven steeds inventiever met het inzetten van flexibele arbeidskrachten. Er is dus een offensieve agenda voor de sociale zekerheid nodig.

Het is duidelijk dat flexibele arbeid gewenst is door zowel de werknemers als de werkgevers, maar tegelijkertijd kampen flexwerkers met te veel onzekerheid. Daarom is het van belang dat het verstrekken van meer zekerheid aan degenen die in een dynamische economie de meeste risico's lopen, de flexwerkers dus, bovenop de politieke agenda komt. Flexwerkers moeten bij de opbouw van sociale zekerheid en pensioenen rechten krijgen die vergelijkbaar zijn met die van werknemers met een vast dienstverband. Hoewel werknemers niet meer kunnen rekenen op een baan voor het leven, mogen zij niet rechteloos worden. Een offensieve agenda voor de sociale zekerheid biedt ook meer keuzevrijheid voor werknemers. Ik neem aan dat de minister daarmee rekening houdt, gelet ook op de voorstellen die zijn neergelegd in de Sociale nota 1998. De verantwoordelijkheid van de overheid op het gebied van flexibiliteit en zekerheid betreft met name ordening en bescherming ten behoeve van vooral de onderkant van de arbeidsmarkt en datgene wat niet door CAO's gedekt wordt. Momenteel hebben veel uitzendkrachten een slechte rechtspositie: alleen salaris als er werk is, zelfs na jaren geen echt contract, geen goede opbouw van pensioenen en geen aanspraak op scholing. Gelukkig komt met deze wet een aantal verbeteringen in de positie van uitzendkrachten.

Ik heb een paar woorden over employability in relatie met de brief van de minister van 15 oktober jl., hoewel ik het liever "brede inzetbaarheid" noem. Ik ben net als veel andere collega's intussen gemoderniseerd. Het woord "employability" verschijnt met een rood streepje op mijn computer, omdat die dat woord niet herkent. Iedere keer als ik dat woord wil gebruiken, moet ik er iets bijzonders voor doen. Daarom gebruik ik liever "brede inzetbaarheid".

De brief van de minister van 15 oktober geeft nog eens duidelijk aan hoe het kabinet met dit onderwerp wil omgaan. Daarbij merk ik nog op dat meer investeren in mensen niet hoeft te betekenen dat het arbeids-

recht, zoals wij dat in Nederland kennen, wordt aangetast. Waarom zou flexibiliteit en investeren in werknemers door bedrijven niet gecombineerd kunnen worden met de zekerheid die in de afweging in deze wetten verankerd ligt? Het zou de minister sieren als hij in zijn beantwoording van in ieder geval dit stuk van mijn tekst nog eens daarop zou ingaan, meer dan hij in de brief van 15 oktober heeft gedaan.

Ik kom aan het in de afgelopen tijd misschien wel meest bediscussieerde onderwerp van deze wetsvoorstellen, te weten het ontslagrecht. Het is begrijpelijk dat de discussie over de invoering van hoger beroep bij ontbindingszaken wordt gevoerd vanuit de huidige praktijk. De preventieve ontslagtoetsprocedure werkt inefficiënt en werkgevers zoeken hun toevlucht tot de ontbindingsprocedure. Vaak echter zijn werkgever en werknemer het al eens geworden voordat het verzoekschrift bij de kantonrechter wordt ingediend. Om bij de bedrijfsvereniging geen problemen te krijgen bij de toekenning van een eventuele WW-uitkering, wordt toch nog een beslissing gevraagd van de kantonrechter. Zoals wij vernamen, heeft de nieuwe Wet boeten en maatregelen deze praktijk, de zogenaamde pro-formapraktijk, alleen maar versterkt. De schatting is dat ongeveer 75% van het totale aantal ontbindingszaken per jaar, te weten zo'n 45.000, pro forma wordt afgedaan. Dat betekent verspilling van veel geld en energie bij de toch al overbelaste rechterlijke macht.

De PvdA is van mening dat hierbij de gerechtelijke procedure oneigenlijk wordt gebruikt. Een gerechtelijke procedure is bedoeld om een oplossing te bieden wanneer partijen een echt geschil hebben, maar niet om een papiertje te leveren voor de bedrijfsvereniging. In de praktijk wordt gesproken van de "nieuwe grote leugen". De Vereniging voor arbeidsrecht, een vereniging van wetenschappers, advocaten, vakbondsjuristen en rechters, is over dit onderwerp in overleg met de bedrijfsverenigingen. De PvdA juicht dit toe. Onnodige juridisering van geschillen moet worden voorkomen. Bij de kantonrechter horen alleen die zaken thuis waarin sprake is van een echt geschil tussen partijen. Het is onze verwachting dat met de verbeterde preventieve ontslagtoets ook deze praktijk kan worden

Van Nieuwenhoven

teruggedrongen. Immers, alsdan zullen alleen die zaken bij de kantonrechter komen waar partijen in onderling overleg niet uitkomen. Vaak zijn dit zaken waarbij een verstoorde arbeidsrelatie speelt. De waardering van de verwijtbaarheid van werkgever en/of werknemer en het belang van de werknemer bij behoud van zijn werk spelen daarbij een grote rol. De afweging die hierbij plaatsvindt, vergt maatwerk en is nu typisch een rechterlijke taak.

De PvdA vindt dat in beginsel voor deze zaken een vol hoger beroep mogelijk moet zijn tegen zowel de beslissing tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als de hoogte van de vergoeding die in het kader van de ontbinding is toegekend. Ook de werkgever heeft belang bij dit hoger beroep. Het ontbindingsverzoek kan namelijk ook worden afgewezen. Zijn er cijfers over het aantal afgewezen ontbindingsverzoeken?

De PvdA is ook van mening dat wanneer het oneigenlijk gebruik van de ontbindingsprocedure zal worden beëindigd, de discussie over de wenselijkheid van een hoger beroep in een geheel ander licht kan worden gevoerd. Alsdan kunnen de eigenlijke argumenten worden besproken die een rol behoren te spelen bij de vraag of van een rechterlijke uitspraak hoger beroep mogelijk moet zijn, namelijk die van de rechtsbescherming.

Voorzitter! Ik wil op dit moment geen quiz invoeren, maar ik lees u een paar regels voor uit het voorlopig verslag bij wetsvoorstel 16682, dat in 1981 is ingediend. Daarin formuleert een van de fracties in de Kamer een aantal zeer heldere zinnen over hoger beroep. Ik zal u na die drie zinnen vertellen welke fractie dat is. "De leden van deze fractie juichten de appèlmogelijkheden en cassatiemogelijkheid, zoals in het voorliggende wetsvoorstel vervat, toe. De leden van deze fractie willen derhalve geen enkele beperking zien aangebracht voor het instellen van hoger beroep c.q. cassatie. De aan het woord zijnde leden wensten derhalve op de hiervoren aangehaalde grond een zeer eenvoudige redactie, namelijk dat tegen iedere beslissing ex artikel 1639w van het BW steeds hoger beroep of cassatie mogelijk moet zijn." Ik zie al dat collega Hofstra deze tekst herkent.

De heer **Hofstra** (VVD): Misschien is

het goed dat u ook nog even zegt of het van 1945 daterende systeem van de preventieve ontslagtoets daarbij hoort.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik zou bijna zeggen: ik ben blij dat u het vraagt.

De heer **Hofstra** (VVD): Als dat namelijk weg is, juichen wij hoger beroep in alle maten en vormen namelijk van harte toe.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het is overigens heel merkwaardig dat dit verband absoluut niet wordt gelegd in het voorlopig verslag waaruit ik net voorlas.

De heer **Hofstra** (VVD): Voortschrijdend inzicht!

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Maar ik geef toe dat je nooit van idee kunt veranderen als je ze nooit hebt! Het antwoord op uw interruptie is dat volgens sommigen – ik haal prof. Van den Heuvel in Sociaal Recht maar even aan – al vanaf 1907 de fout is gemaakt dat er geen hoger beroep bij ontslag- en ontbindingszaken volgt. In 1945 is dat, met de instelling van het BBA, niet hersteld. Toen dat in nadere wetgeving in 1954 werd vastgelegd, is ook door de wetgever, dus in opeenvolging door ons allemaal, nooit voorzien dat je bij dit soort wetgeving eigenlijk hoger beroep zou moeten instellen. Na het voorstel voor hoger beroep in het asielrecht, dat nu bij de Raad van State ligt, zou dit de enige wetgeving in Nederland zijn waartegen burgers geen hoger beroep kunnen instellen. Dat moet toch ook voor de fractie van de VVD van betekenis zijn. Misschien vond de schrijver van het voorlopig verslag uit 1981 ook dat hoger beroep en cassatie, in dit geval voor burgers, altijd mogelijk zou moeten zijn.

De heer **Hofstra** (VVD): Daarover hebben wij helemaal geen verschil van mening. Sterker nog: vanavond nog kunnen we daar zaken over doen. Desnoods plakken we er nog een uurtje aan vast! Maar dan moet die preventieve ontslagtoets er wel uit.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het zal u verbazen, maar

zaken doet u niet met mij, maar met het kabinet. Ik probeer de minister voor te houden hoe mijn fractie er tegenaan kijkt. Ik kon het niet laten om u te confronteren met dat wat tussen 1981 en 1997 is gebeurd, waardoor u nu, ook in de schriftelijke behandeling, zo'n rabaat tegenstander van partieel, laat staan van volledig hoger beroep bent, terwijl de VVD daar in 1981 voorstander van was.

De heer **Hofstra** (VVD): Het wordt nu toch een beetje vervelend. Begrijpt u mij nu niet, of wilt u mij niet begrijpen?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik begrijp u heel goed!

De heer **Hofstra** (VVD): De situatie was toen anders. Dit probleem speelt inderdaad al tientallen jaren. De VVD-fractie vindt nog steeds dat het het mooiste zou zijn als we hiervoor gewoon hoger beroep zouden kunnen openstellen, niet alleen tegen de eventuele vergoeding, maar ook tegen het ontslag zelf. Maar dan moet het in een heldere privaatrechtelijke regeling gebeuren, en niet vermengd met de "gammele" publiekrechtelijke regeling die wij nu hebben.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Maar u weet heel goed dat het kabinet juist voor de publiekrechtelijke zaak pleit, omdat dat nodig is om zwakkeren op de arbeidsmarkt te beschermen. Ik onderschrijf dat pleidooi. Al eerder heb ik gezegd dat dit nu juist de taak van de overheid is. Anders zou de overheid geen taak hebben – daarin zou zelfs ik u gelijk willen geven – maar de overheid heeft die taak wel. Zij heeft die publiekrechtelijke zaak zo ingesteld, omdat zij de bescherming van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt wenst. Het zal u niet verbazen dat mijn fractie dat van harte onderschrijft. Daar hebben u en ik inderdaad een verschil van mening.

De heer **Hofstra** (VVD): Als de bescherming van die zwakkere groepen inderdaad al sinds 1945 is toegepast, hoe kunnen de vacaturebanken in ons land dan het profiel hebben dat zij hebben?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat verband ontgaat mij even!

Van Nieuwenhoven

De heer **Bakker** (D66): Omdat dit ook mijn vraag was, kan ik misschien het stokje overnemen. De bescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt is een onderdeel dat ik steun, en waarvan ik de argumentatie voor de preventieve ontslagtoets op zichzelf goed begrijp. Het probleem is dat het niet werkt! Uitgerkend in Nederland, als je het vergelijkt met de landen waar de preventieve ontslagtoets helemaal niet bestaat, is er sprake van het grootste aantal arbeidsongeschikten, het grootste aantal ouderen en wellicht zelfs het grootste aantal allochtonen buiten de arbeidsmarkt. Met andere woorden, de argumenten zijn mooi, maar kennelijk werkt het zo niet. Je moet je dus afvragen op welke andere manier je de bescherming van de zwakke groepen op de arbeidsmarkt vorm kunt geven.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat is een totaal andere zaak. Wij zijn met behulp van dit wetsvoorstel en de nadere brief van de minister op stuk nr. 15 over de ministeriële regeling juist bezig om de preventieve ontslagtoets een nadere inhoud te geven en op een nieuwe manier te laten werken. De manier waarop wij dat doen, spreekt de heer Bakker waarschijnlijk aan. Zelfs mij lijkt dat goed. Toch zegt de heer Bakker dat dit een reden is om niet tot hoger beroep over te gaan, want daar ging de discussie met de heer Hofstra over!

De heer **Bakker** (D66): Akkoord. Dat begrijp ik, maar de veranderingen die wij aanbrengen, hebben vooral betrekking op een versnelling van de procedure. Dat is goed, want die kostte te veel tijd. Er is echter geen sprake van inhoudelijke veranderingen, zodanig dat de bescherming een andere vorm krijgt. Op basis daarvan zegt mevrouw Van Nieuwenhoven echter dat de preventieve ontslagtoets mooi is. Ik ben dat met de heer Hofstra eens. De preventieve ontslagtoets werkte niet toen het erom ging te voorkomen dat arbeidsongeschikten, ouderen en dergelijke massaal buiten de poort werden gezet. Die heeft al ruim vijftig jaar niet gewerkt.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): De heer Bakker zei zojuist zelf dat ook hij van mening is dat de preventieve ontslagtoets de zwakkeren op de arbeidsmarkt moet

beschermen. Je kunt de publiekrechtelijke taak terzake niet loslaten door deze ontslagtoets helemaal af te schaffen. Misschien dat de heer Hofstra dat wel wil, maar dan heb je die bescherming weggenomen.

De heer **Bakker** (D66): Ik deel de doelstelling van die bescherming. De bescherming, zoals wij die kennen, is echter niet effectief. Met een verdere versoepeling van de procedure veranderen wij ook niets aan de effectiviteit. Het gaat erom of deze regeling helpt om arbeidsongeschikten aan het werk te houden en om ouderen binnen de poort te houden. Daarvoor heeft deze regeling niet gewerkt. Ook in de toekomst zie ik de regeling niet werken op dat punt. Dat is het probleem.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik zie dan met belangstelling het voorstel van de heer Bakker op dit punt tegemoet, want de preventieve ontslagtoets moet dus beter gaan werken. De heer Bakker vindt namelijk zelf ook dat deze ontslagtoets nodig is om de zwakkere groepen te beschermen.

De heer **Bakker** (D66): Voor de helderheid: de bescherming van de zwakke groepen op de arbeidsmarkt blijft belangrijk. Het instrument van de preventieve ontslagtoets is echter niet effectief. Wat mij betreft mag dat instrument worden ingeruild voor een ander.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het is momenteel echter een van de weinige instrumenten die wij op dit terrein hebben. Dat betekent dus dat wij dat instrument niet zomaar weg kunnen doen. Als je die bescherming dus wel wilt, dan moet je ervoor zorgen dat de preventieve ontslagtoets beter gaat werken. Daarom wacht ik de voorstellen van de heer Bakker met belangstelling af.

De discussie over de invoering van een hoger dan wel een partieel beroep kent een lange voorgeschiedenis. Deze heeft er uiteindelijk toe geleid dat er in de Stichting van de arbeid in het kader van de flexibilisering een akkoord is bereikt op het punt van een partieel hoger beroep, een alternatief voor het volledige hoger beroep. De PvdA-fractie betreurt het dat kabinet dit niet heeft overgenomen in het wetsvoorstel. Wij willen niet voorbijgaan aan dit bereikte compromis. Wij menen dat

er moet worden overgegaan tot de opneming van dit partieel hoger beroep in de wet.

Tevens wil de PvdA dat de praktijk van de ontbinding van arbeidsovereenkomsten en de toekenning van vergoedingen in kaart worden gebracht. Leidt de verbeterde procedure voor de preventieve ontslagtoets daadwerkelijk tot het terugdringen van de oneigenlijke ontbindingspraktijk, dan is mijn fractie een voorstander van het invoeren van een volledig hoger beroep.

De toekenning van een vergoeding bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst staat de laatste tijd behoorlijk in de maatschappelijke belangstelling. De vette gouden handdrukken worden niet door iedereen als wenselijk ervaren. Ook in gevallen van het niet behoorlijk functioneren kan een werknemer in de hoge regionen van de arbeidsmarkt met een aanzienlijke handdruk naar huis, terwijl er in de lagere regionen bij niet behoorlijk functioneren zelfs nog als sanctie een korting op de WW uitkering volgt. Dit leidt onzes inziens tot scheve verhoudingen. Kan het kabinet inventariseren hoe in de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt de ontbindingsvergoeding wordt bepaald? Kan daarbij een onderscheid worden gemaakt tussen de overheidssector, de semi-overheidssector en het bedrijfsleven? De commotie ontstaat vooral wanneer het ambtenaren betreft. Nu bespreken wij hier niet het ambtenarenrecht, maar het kan wel zinvol zijn deze ontwikkelingen hierbij te betrekken. Welke uitwerking heeft de kantonrechttersformule op de praktijk? Hoe worden de vergoedingen vastgesteld, in onderling overleg, na tegenspraak door de kantonrechter? Is in bepaalde standaardgevallen wettelijke normering gewenst? Standaardgevallen horen ook niet thuis bij de ontbindingsprocedure.

De standaardvergoeding zou in bepaalde gevallen verbonden kunnen worden aan de procedure bij het RBA. De fractie van de PvdA pleit niet voor een wettelijke normering van de ontbindingsvergoeding in alle gevallen. Daarvoor spelen de omstandigheden van het geval, zoals al eerder genoemd, te veel een rol. Er moet maatwerk kunnen worden geleverd. Het oordeel hierover moet uiteindelijk aan de rechter worden

Van Nieuwenhoven

overgelaten. Daarom is een vol beroep ook van belang. Het zal de Kamer niet verbazen dat ik twee amendementen heb laten voorbereiden: een over een volledig hoger beroep en een over een partieel hoger beroep. Ik wil ervoor waken dat bij dit wetsvoorstel het betere de vijand wordt van het goede. Ik heb echter duidelijk gemaakt waar de voorkeur van mijn fractie naar uitgaat. Ik vraag niet alleen aan de minister, maar ook aan de rest van de Kamer om te reageren op beide voorstellen. Ik neem echter aan dat alle collega's dit punt wel in hun bijdragen zullen behandelen.

De heer **Bakker** (D66): Uiteraard. U heeft die amendementen nog niet ingediend?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Een paar weken terug had ik iets wel ingediend en vroeg iedereen: waarom dient u het nu in, als u nog niet helemaal zeker bent welke weg u op wilt gaan? Daarom heb ik vanavond besloten om ze niet in te dienen, maar ze te noemen. Als u uw warme instemming met vooral het volledig hoger beroep straks geeft, kunt u vandaag nog bijdragen aan een wat betere stemming van mij.

Nu ligt het antwoord van de regering in de rede dat als wij dit allemaal gaan inventariseren, wij de beslissing over partieel hoger beroep kunnen uitstellen. Ik kan nu al zeggen dat ik met zo'n antwoord voorlopig niet tevreden ben. Daar heb ik ook een heel praktisch argument voor. Invoering van een partieel hoger beroep ten aanzien van de ontbindingsvergoeding kan er namelijk toe bijdragen dat meer zicht komt op de ontbindingspraktijk en de daarbij toe te kennen vergoedingen en het aantal zaken dat uiteindelijk tot een hoger beroep leidt. Onze verwachting is immers dat dit beperkt zal blijven tot die zaken waarin partijen daadwerkelijk een geschil hebben.

Bij punt 15 bij wetsvoorstel 25263 heeft de minister ons de nadere ministeriële regeling gegeven inzake het overheidsontslagbeleid. Het advies dat daarin aan het LISV wordt gevraagd, heeft betrekking op ontslagaanvragen wegens arbeidsongeschiktheid. De vraag is nu of er ook afstemmingsproblemen zijn te verwachten met de bedrijfsverenigingen terzake van de gewone

ontslagaanvragen. In feite moet de werknemer al voordat de werkgever de toestemming heeft gekregen van het arbeidsbureau voor ontslag om economische redenen, een verklaring ondertekenen, zo lees ik het stuk van 7 oktober. Als een ontslagvergunning wordt verleend, gaat de bedrijfsvereniging nogmaals toetsen of wordt de afspraak gemaakt dat als er geen sprake kan zijn van verwijtbaarheid in de zin van de wet, er maatregelen moeten worden genomen in de sociale zekerheid. De versnelde procedure moet ook een eind maken aan het standaardverweer ten behoeve van de WW-uitkering. Duidelijk moet dan ook zijn dat de bedrijfsvereniging zich hiernaar richt en in dit wetsvoorstel wordt slechts de bevoegdheid van de directeur van het arbeidsbureau geregeld. Is daar nog een aanvullende regeling voor nodig in het kader van de Wet boeten en maatregelen? Zal de ministeriële regeling de "gewone" procedure volgen, waarbij eerst advies aan de STAR gevraagd zal worden?

Ik zal nog ingaan op een aantal punten uit deze wet. Ik heb op artikel 628 een amendement ingediend op stuk nr. 16, waarin de loondoorbetalingsplicht is geregeld. Het komt erop neer dat de werknemer zijn recht op loon behoudt indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. De werkgever werd de mogelijkheid geboden om dit risico "weg te contracteren", met het oog op kortdurende fluctuaties in het aanbod van werk. Denk daarbij aan onwerkbaar weersomstandigheden of aan stakingen. Nu blijkt echter dat werkgevers steeds vaker op deze wijze alle risico's uitsluiten, waardoor de werknemer, als er om wat voor reden dan ook geen werk is, geen loon ontvangt. Op deze wijze kan gedurende lange tijd het risico worden neergelegd bij de werknemer dan wel bij de sociale zekerheid.

De PvdA-fractie is van mening dat deze mogelijkheid om van de loondoorbetalingsplicht af te wijken in de tijd beperkt moet zijn. Anders zou op deze wijze het ontslagrecht omzeild kunnen worden. In combinatie met artikel 668a moet het volgens mijn fractie dan ook niet mogelijk zijn dat wordt toegestaan dat in een keten van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd voor één

jaar, telkens voor de eerste zes maanden het risico van loondoorbetaling wordt weggecontracteerd. Om dit te voorkomen, heb ik op stuk nr. 16 een amendement ingediend. Als dit wordt aangenomen, zal het slechts mogelijk zijn, in het eerste contract de loondoorbetalingsverplichting uit te sluiten.

Met mijn amendement op stuk nr. 17 beoog ik te voorkomen dat een zwangere werkneemster die ingevolge de Ziektewet niet verzekerd is – ik doel hier op de alfahulp – geen ontslagbescherming geniet. Het lijkt mij niet wenselijk dat het ontbreken van een uitkeringsrecht in de Ziektewet doorwerkt in het ontslagrecht.

In de bouwsector worden in drie CAO-gebieden tot 30 april 1998 experimenten met uitzendarbeid gehouden. Sociale partners in afbouw- en afwerksectoren hebben deze experimenten samen met negen uitzendbureaus gestart. Getracht wordt inzicht te krijgen in de gevolgen van de introductie van uitzendarbeid. De procedure is in overleg met het ministerie opgesteld en de looptijd is een jaar. De betrokken uitzendbureaus hebben ontheffing van CBA. Als de WAADI per 1 januari 1998 ingevoerd wordt, heeft dit bijna automatisch het einde van deze experimenten tot gevolg. De sociale partners hebben de minister bij brief van 1 oktober 1997 om een specifieke regeling gevraagd. Het lijkt mij gewenst dat de minister toestaat dat de experimenten verlengd worden tot de uitkomsten van de evaluatie gewogen kunnen worden. Hij kan dan in overleg met de sector een nadere datum bepalen.

De heer **Bakker** (D66): Hebben partijen in de bouwsector langzamerhand al niet genoeg tijd gehad om over hun koudwatervrees ten aanzien van uitzendarbeid heen te komen? Als mevrouw Van Nieuwenhoven toch voor een nadere datum pleit, lijkt het mij logisch dat dit 1 mei 1998 is. Op die datum verstrijkt namelijk de CAO.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het antwoord op de tweede vraag is het simpelst. De experimenten lopen tot 30 april 1998. Daarna moet er geëvalueerd worden in overleg met het departement. Ik kan er moeilijk van uitgaan dat men één dag later al weet wat de experimenten hebben opgeleverd. Als de

Van Nieuwenhoven

gegevens van de evaluatie bekend zijn, kan de minister in overleg met de sector een nieuwe datum vaststellen.

Ik begrijp niet waar de heer Bakker het vandaan haalt dat men in de sector al weet waartoe een en ander zal leiden. De minister heeft niet voor niets samen met de sociale partners deze experimenten opgezet. Doel daarvan is inzicht te krijgen in de gevolgen van de introductie van uitzendarbeid. Het is algemeen bekend dat deze sector al gedurende tientallen jaren is uitgesloten van uitzendarbeid. Wij moeten echt heel goed nadenken om te voorkomen dat de ongewenste situaties uit het verleden zich weer voordoen. Om die reden is ook gekozen voor deze zorgvuldige procedure met eenjarige experimenten. De minister moet volgens mij deze sector uitsluiten en in overleg een nadere datum vaststellen.

Ik zeg op voorhand helemaal niet dat uitzendarbeid in de bouw niet vrijgegeven kan worden. Ik heb ook de indruk dat de sociale partners mee willen werken aan een goede regeling.

De heer **Bakker** (D66): Dat zijn veel antwoorden op twee vragen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat vind ik een rare opmerking!

De heer **Bakker** (D66): Ik bedoel het niet onaardig, maar ik vroeg mij even af waar ik nog op moest reageren.

De **voorzitter**: U staat niet bij de interruptiemicrofoon om te reageren, maar om een nieuwe vraag te stellen.

De heer **Bakker** (D66): Mijn reactie bestaat uit een nieuwe vraag. Partijen konden jaren geleden al zien aankomen dat het kabinet het uitzendverbod in de bouw zou beëindigen. Dat is dus niet iets van een jaar geleden. De gronden waarop uitzendarbeid in de bouw gedurende een aantal jaren is verboden, waren destijds terecht, maar zijn inmiddels allang vervallen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Mijn antwoord hierop is heel kort en heel gemakkelijk: ik verkondig niet de mening van het kabinet, maar van de PvdA-fractie. Vandaar

mijn betoog en de door mij gestelde vragen.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik deel de opvatting van mijn collega Van Nieuwenhoven dat de werkgevers in de bouw best bereid lijken te zijn om mee te werken aan het toelaten van uitzendkrachten. Het is echter denkbaar dat de experimenten als niet geslaagd moeten worden gekwalificeerd. Vindt u dan dat de bouwsector permanent uitgesloten moet blijven?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik wil het evaluatierapport eerst inzien voordat ik daarover een besluit neem.

De heer **Van Dijke** (RPF): Is het voor u denkbaar dat die mogelijkheid open blijft?

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): De minister heeft zelf op dit moment ook een andere sector uitgesloten, dus het is altijd mogelijk.

De heer **Van Dijke** (RPF): U antwoordt niet namens de minister, maar namens de PvdA-fractie.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat is een goeie. Het is op basis van dit wetsvoorstel mogelijk sectoren uit te sluiten. Aangezien wij – en gelukkig niemand – geen amendement hebben ingediend om dat onderdeel in de wet te schrappen, blijft het mogelijk om bepaalde sectoren uit te sluiten. Ik heb de indruk dat men het in deze sector wil regelen, maar als er een experiment van een jaar wordt aangegaan, moet een faire kans worden geboden om dat tot een einde te brengen. Daarna is een besluit mogelijk. De heer Bakker heeft dan ook geen gelijk met zijn opmerking dat een en ander al uitgediscussieerd is. Dat is echter mijn mening, maar die had ik misschien beter niet kunnen geven.

De heer **Bakker** (D66): Ik zal mij niet laten uitlokken tot een reactie, maar ik heb willen aangeven dat er vanuit de sector jarenlang onnodig verzet is geboden. Men heeft pas op het allerlaatste moment besloten tot de experimentenregeling uitzendarbeid. Ik vind niet dat wij dat achteraf allemaal moeten honoreren.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Mijnheer Bakker, misschien

waren de ervaringen in deze sector wel van dusdanige aard dat men alleen al om die reden heel voorzichtig was. Overigens heeft de Kamer – ook bij wetgeving – daarop altijd sterk ingespeeld om ervoor te zorgen dat de zaken op een goede manier geregeld zouden worden.

Voorzitter! De FNV heeft de minister van Justitie op 11 september een brief gestuurd over het faillissement. De minister zal hiervan wel op de hoogte zijn. De minister van Justitie heeft toegezegd dat zij in overleg zal treden met de minister van Sociale Zaken over een nader in te vullen regeling. Kan de minister reageren op de wijzigingsvoorstellen die in genoemde brief worden gedaan? Kan hij tevens reageren op voorstellen in de literatuur terzake van de toepassing van de Europese richtlijn voor de rechten van werknemers bij een overgang van ondernemingen? Kunnen zij ook van toepassing zijn bij faillissementen? Kan de minister een wetsvoorstel indienen over dit onderwerp? De minister van Justitie heeft deze wetsvoorstellen, op het onderdeel BW, medeondertekend, dus ik hoop dat deze minister mijn vraag kan beantwoorden.

Voorzitter! Bij brief van 13 oktober jl. heeft de Woonzorgfederatie aan de vaste commissie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid het hierna volgende probleem aan de orde gesteld. Men voorziet dat door de introductie van het rechtsvermoeden in artikel 7:610b BW grote knelpunten zullen ontstaan bij het recent in de CAO-verzorgingshuizen geïntroduceerde en op de ATW gebaseerde systeem van flexibele inzet. Deze constatering klemt in hun ogen, daar het kabinet beoogt deze maatregelen in te voeren zonder overgangsmaatregel, derhalve met onmiddellijke werking. De WZF schat in dat de negatieve personele en financiële gevolgen van de invoering van het wetsvoorstel substantieel zijn en dat de voorstellen eveneens negatief zullen uitwerken op de continuïteit van de zorgverlening aan de ouderen en het door het kabinet gewenste streven naar meer handen aan het bed. Tot zover de brief van de Woonzorgfederatie. Denkt de minister dat deze inschatting juist is? Als dat zo is, ziet hij dan een mogelijkheid om hier iets aan te doen? Ik kan mij namelijk voorstellen dat dit geen probleem is dat alleen hier speelt, maar op dezelfde manier

Van Nieuwenhoven

ook bij een aantal andere, vergelijkbare instellingen.

Voorzitter! De laatste vraag gaat over het overgangsrecht. Het leek er even op dat het STAR-akkoord alsnog van binnenuit tot onenigheid zou leiden vanwege de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Bepaalde uitkomsten zouden namelijk kunnen zijn dat refertecriteria pas opgebouwd kunnen worden vanaf inwerkingtreding van de wet. Ook dat lijkt volgens de laatste berichtgeving door de sociale partners opgelost te zijn. Voorzover ik weet, heeft collega Bakker daarover een amendement in voorbereiding dat ik mede heb ondertekend. Hij zal daar verder op ingaan.

□

De heer **Van Dijke** (RPF): Mijnheer de voorzitter! Onlangs beklagde een Esso-topman zich erover dat de overheid de pacht van pompstations langs de autosnelwegen tijdelijk wilde maken, terwijl die nu nog van onbeperkte duur is. Dat is slecht voor de zekerheid van investeringen, en eenmaal verleende vergunningen moeten niet meer worden afgepakt, zo vond hij. Vervolgens, als het ware in één adem, klaagde de Esso-manager over de moeizame ontslagprocedures in ons land, de regelingen van werktijden en het strikte milieubeleid. Nederland zou veel meer moeten doen om de flexibiliteit te bevorderen. Met andere woorden: de bestaanszekerheid die hij voor zijn bedrijf wenselijk acht als het gaat om investeringen, wil hij onthouden aan de werknemers die bij hem in dienst zijn en hun inzet en toewijding daarin geïnvesteerd hebben. Dat het verlies van hun baan voor werknemers ingrijpender kan zijn dan het verlies van een benzinepomp voor Esso, kwam waarschijnlijk niet bij hem op. Het is onthutsend dat de innerlijke tegenstrijdigheid door deze man niet werd gevoeld. Er is slechts één belang: het hoogste rendement op het geïnvesteerde vermogen. Mens en milieu worden daaraan volledig ondergeschikt gemaakt.

Mijnheer de voorzitter! De moraal van dit, overigens waargebeurde, verhaal is dat niet alleen werkgevers gebaat zijn bij zekerheid; voor werknemers geldt dat evenzeer. Als

die zekerheid hand in hand kan gaan met flexibiliteit is dat prima, vooral in het licht van de concurrentiepositie van ons land. Werkgever noch werknemer is gebaat bij een verlies aan concurrentievermogen ten gevolge van starheid op de arbeidsmarkt. Beide partijen zijn dan verliezer.

Ik denk dat het vooral dit gemeenschappelijke belang is dat heeft geleid tot de opmerkelijke unanimiteit in het advies van de Stichting van de arbeid over de nota Flexibiliteit en zekerheid. De sociale partners zijn daarmee de architecten geweest van de onderhavige wetsvoorstellen, die een vrijwel integrale uitwerking zijn van het stichtingsadvies. Nu is het natuurlijk volstrekt logisch dat de regering dankbaar gebruik heeft gemaakt van het voorbereidende werk van de stichting bij de formulering van deze wetsvoorstellen. Dit garandeert in elk geval een groot draagvlak. Aan de andere kant wil ik toch zeggen dat ik wat moeite heb met deze gang van zaken. Het primaat van de politiek is in dit dossier ver te zoeken. De suggestie dat de pretenties van Paars beperkt blijven tot het fungeren als brievenbus van de wensen die in de samenleving leven, wordt door deze handelwijze gevoed, onder het motto: u vraagt, wij draaien. Van enige sturing lijkt nauwelijks sprake.

Ik vind dit vooral jammer omdat in de stukken niet echt wordt stilgestaan bij de dreigingen die uitgaan van zaken als flexibilisering en dynamisering. In de samenleving lijkt de discussie over deze begrippen nauwelijks meer mogelijk. Als je al kritische kanttekeningen wilt maken, wordt er al gauw meewarig naar je gekeken. Wie wil er nu niet flexibel zijn en wie is tegen dynamiek? Mag ik van de minister eens een nadere begripsbepaling horen van de term "dynamiek"? Minister Wijers zei onlangs in een interview met HP/De Tijd dat wij gewoon de meest dynamische economie van Noordwest-Europa zijn. Dat klinkt natuurlijk prachtig, maar wat hebben wij gewonnen als wij sprekend over dynamiek eigenlijk alle verweer tegen een maatschappij-ontwrichtende hectiek verspelen, met alle maatschappelijke gevolgen van dien?

Het is onmiskenbaar waar dat het nu representeerde pakket maatregelen rond flexibiliteit en zekerheid wat ons betreft een aantal positieve

elementen kent. Ik doel dan met name op de ingebouwde zekerheden, die een versterking van de positie van de werknemers betekenen. De GroenLinks-fractie heeft in de schriftelijke voorbereiding overigens terecht opgemerkt dat werknemers voor een deel een sigaar uit eigen doos krijgen, omdat in een aantal voorstellen jurisprudentie is gecodificeerd. Maar dat neemt niet weg dat het goed is dat de desbetreffende elementen nu in wetgeving worden vastgelegd.

De andere kant van de medaille is dat bestaande zekerheden moeten worden ingeruild voor meer flexibiliteit. Hoe wenselijk dat ook is met het oog op de werking van de arbeidsmarkt, gevreesd moet worden dat de positie van bepaalde groepen flexwerkers er door het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid niet beter op wordt. Ik denk dan met name aan de extra ruimte voor tijdelijke contracten. Dat is naar ik vermoed het belangrijkste wisselgeld voor de bepalingen met betrekking tot de vergroting van de zekerheid. Voorziet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet dat hierdoor in de toekomst méér dan voorheen met kortlopende contracten zal worden gewerkt? Dat zou aardig aansluiten bij de toenemende roep om employability, die van een werknemer in vaste dienst een uitzendkracht binnen het eigen bedrijf dreigt te maken. Ik kom daar zo nog op terug.

Ik wil ingaan op de inhoud van beide wetsvoorstellen, om te beginnen het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid. Bij sommige onderdelen heb ik niet de behoefte om te reageren; ik ben het er gewoon mee eens. Ik doel onder andere op de minimumaanspraak op loon per oproep en de loondoorbetalingsplicht.

De RPF-fractie juicht de introductie van weerlegbare rechtsvermoedens toe. De positie van de werknemer wordt hierdoor versterkt. Ik heb de indruk dat de controleerbaarheid en handhaafbaarheid in de praktijk wel een fors probleem zou kunnen worden. De ministers stellen in de nota naar aanleiding van het verslag dat de waardering van het bewijs aan de rechter moet worden overgelaten, maar is de kans niet reëel dat dit tot rechtsongelijkheid zal leiden? Ik ben benieuwd naar de reactie van de minister op het amendement van collega Van der Vlies op dit onderdeel. Ik ben

Van Dijke

benieuwd welke toegevoegde waarde de minister ziet in dit amendement. Overigens deel ik de vragen die collega Van Nieuwenhoven heeft gesteld over de brief van de Woonzorgfederatie.

Ten aanzien van de proeftijd kan in het algemeen de vraag gesteld worden, wat de meerwaarde hiervan nog is in relatie tot de introductie van nog meer flexibiliteit in het arbeidsrecht. Is de proeftijd niet onderhand een vreemde, om niet te zeggen overbodige eend in de bijt geworden? Werkgevers hebben immers na aanvaarding van deze wet nog meer dan voorheen de mogelijkheid om met tijdelijke contracten te werken. Door de STAR worden tijdelijke contracten zelfs expliciet als een proefperiode in meer complexe functies bestempeld; zie de nota naar aanleiding van het verslag. Bovendien wordt de mogelijkheid een tussentijdse opzeggingsbevoegdheid overeen te komen ook in het wetsvoorstel geregeld. Ik hoor graag de reactie van de minister hierop. Ik denk dat er zelfs wat voor te zeggen is om de proeftijd uit de wet te halen. Ik zie de meerwaarde er niet zo van in. Maar misschien kan de minister mij overtuigen van de wenselijkheid van het handhaven van de proeftijd.

Blijft de proeftijd gehandhaafd, dan onderschrijf ik het uitgangspunt dat die zo kort mogelijk moet zijn, maximaal twee maanden en minimaal twee weken. In de schriftelijke gedachtewisseling heb ik de vraag voorgelegd of de nu voorgestelde regeling, die overigens afwijkt van de bedoeling van het Stichtingsakkoord, niet tot misverstanden zal leiden, gelet op het complexe karakter ervan. Amendering die een meer eenduidige regeling beoogt, zal op sympathie van de RPF-fractie kunnen rekenen.

De regering kiest voor een proeftijd van slechts twee weken bij een project met onbekende duur. Ik ben wel overtuigd door de argumentatie van de regering terzake. De minister geeft als reden dat de werknemer moet worden beschermd tegen een eenzijdige en subjectieve taxatie van de werkgever van de te verwachten duur van het tijdelijk dienstverband. Mij is echter nog niet geheel duidelijk wat nu precies de meerwaarde is van een proeftijd bij contracten, korter dan één jaar. In de nota naar aanleiding van het verslag schrijft de regering dat een proeftijd

ook bij kortdurende arbeidsrelaties van belang is, omdat ook bij het aangaan van die relaties partijen vergissingen kunnen maken die voor hen redelijkerwijs aanleiding kunnen zijn om de arbeidsrelatie terstond te beëindigen. Wil de minister eens wat meer expliciet aangeven aan welke situaties ik dan moet denken?

Als er aanleiding bestaat de relatie terstond te beëindigen – en niet bijvoorbeeld een contract van drie maanden te laten uitdienen – zal er toch veelal sprake zijn van verwijtbaar gedrag bij één van de partijen, dat een uit elkaar gaan, ook buiten proeftijd om, rechtvaardigt?

De handhaving van de preventieve ontslagtoets is geen verrassing, omdat die in 1994 al was aangekondigd. De RPF-fractie vindt ook dat hiervoor veel is te zeggen, met name wat betreft de bescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Toch moeten wij ook eerlijk tegen elkaar durven zeggen dat het naast elkaar voortbestaan van zowel een publiekrechtelijk als een privaatrechtelijk stelsel van ontslagregels wel wat vreemd, om niet te zeggen: uniek, is. Ik wil de minister graag uitnodigen om in dit debat expliciet aan te geven in welke mate het bestaan van ontslagvergunningen van invloed is op de vraag of iemand ontslagen moet worden.

De RPF-fractie juicht het toe dat wordt gestreefd naar verkorting van behandelingsprocedures bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Wil de minister toezeggen dat speciale aandacht zal worden besteed aan het tegengaan van misbruik van deze mogelijkheid? Ik kreeg onlangs een brief van een werknemer die om bedrijfseconomische redenen werd ontslagen en die, toen hij zich aanmeldde bij het arbeidsbureau, een vacature onder ogen kreeg van zijn vorige functie bij het bedrijf dat hem een paar dagen eerder had ontslagen.

Ik heb in het verslag aandacht gevraagd voor zieke en oudere werknemers. Op pagina 28 van de nota naar aanleiding van het verslag gaan de ministers in op het anciënniteitsbeginsel, dat naast het evenredigheidsbeginsel kan worden toegepast. Is het anciënniteitsbeginsel in de praktijk niet een dode letter? Welke werkgever zal dat beginsel hanteren in plaats van het evenredigheidsbeginsel?

Wat betreft de herindienststredingsvoorwaarde is mijn vraag of die in

de praktijk naar verwachting vaak wordt toegepast. Mijn verwachtingen zijn op dat punt niet zo hooggespannen.

De regering wil vasthouden aan het elfde lid van artikel 685 van het Burgerlijk Wetboek, zodat hoger beroep en cassatie in het ontslagrecht onmogelijk blijft. Ik begrijp dit niet, mede in het licht van het gegeven dat nergens meer een dergelijke constructie bestaat, binnenkort zelfs niet meer in het asielrecht. Wil de minister van Justitie dit nader onderbouwen? Een amendement op dit punt zal ik zeker steunen. Ik had er zelf ook één in mijn achterzak zitten.

In het persbericht van het departement wordt de uitbreiding van het aantal opeenvolgende contracten gepresenteerd onder de kop "beperking tijdelijke contracten". Dat laatste is aanzienlijk beter voor de positie van werknemers dan het eerste. Het is maar vanuit welke invalshoek je deze materie benadert. Mijn fractie vindt het uiteraard prima als na een ketting van drie achtereenvolgende tijdelijke contracten een overeenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. Het moet echter niet zo zijn dat de werkgevers deze wetswijziging massaal zullen aangrijpen om zoveel mogelijk te gaan werken met elkaar volgende contracten en er voor zorgen dat ze nét niet verplicht zullen worden om de betrokken werknemer in vaste dienst te nemen. Ik zou het op prijs stellen als mijn vrees op dit punt kan worden weggenomen. Voorlopig ben ik hier nog niet helemaal gerust op.

Met het amendement van collega Marijnissen terzake, op stuk nr. 24, wordt weliswaar voorkomen dat werkgevers allerlei constructies verzinnen die tot gevolg hebben dat werknemers lang in onzekerheid verkeren, maar ik vraag mij af of dit niet weer te star is en niet tot ook voor de heer Marijnissen ongewenste effecten zal leiden. Denk aan een seizoenwerker die elk jaar bij dezelfde werkgever terugkomt en na drie keer in vaste dienst zou moeten worden genomen. Dat zal ertoe leiden dat zo iemand niet meer bij die werkgever aan de slag kan.

In dit verband wil ik mij graag distantiëren van plannen om van een werknemer te eisen dat hij zo flexibel is als elastiek en van de gedachte dat een werkgever niet meer 40 jaar in dezelfde werknemer is geïnteresseerd. Toch kan ik mij voorstellen dat

Van Dijke

ondernemingen in toenemende mate baat hebben bij dergelijke constructies als gevolg van de afkalvende sociale zekerheid. Hierdoor worden bijvoorbeeld sociale plannen steeds duurder. Ik heb begrepen dat de minister van Sociale Zaken het standpunt van zijn collega's Wijers en Kok met betrekking tot de wenselijkheid van wat ik maar noem de Philipsmethode niet deelt. Hij voelt er, als ik het goed heb, ook niet veel voor om investeren door de werkgever in employability te belonen met soepeler ontslagrecht. Wil hij zijn standpunt terzake eens nader onderbouwen en tegelijk ingaan op de vraag in hoeverre het kabinet in dit dossier met één mond spreekt?

De status van de uitzendovereenkomst moet voortaan worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst. De RPF-fractie stemt hiermee in. Het overgangsrecht roept nog wel wat discussies op. Ik ben benieuwd naar de reactie van de regering op het amendement van collega Van der Vlies.

Over het wetsvoorstel allocatie arbeidskrachten door intermediairs kan ik kort zijn. Wij onderschrijven de inhoud van dit voorstel. Ik heb nog wel één vraag daarover. Wanneer een werknemer via een uitzendbureau bij een inlenend bedrijf aan het werk gaat, wordt het aan de partijen overgelaten welke CAO prioriteit heeft. Wie bepaalt nu welke CAO het zal worden, de werknemer, de inlenende ondernemer of het uitzendbureau? Mijn vraag aan de minister is of het niet voor de hand ligt dat de keuze aan de werknemer wordt gelaten en dat ook op te schrijven in de wet.

Dan nog een vraag over de aangekondigde aanpassing van de wetgeving inzake werknemersverzekeringen ter verbetering van de socialezekerheidspositie van flexwerkers. Wil de minister aangeven wat de stand van zaken is?

Voorzitter! Ik rond af. Zoals al gesteld in de schriftelijke inbreng, heeft de RPF-fractie de indruk dat in het kabinetsvoorstel sprake is van een evenwichtig pakket maatregelen. Wel heb ik mijn zorgen over de positie van werknemers die met tijdelijke contracten moeten werken. Voor een groot deel van deze werknemers wordt de situatie er onder de werking van Flexibiliteit en zekerheid naar mijn overtuiging niet echt beter op. Daar staat tegenover

dat op belangrijke onderdelen zekerheid wordt geboden. Hoe dan ook, ik wacht met belangstelling de antwoorden van de minister op de door mij gestelde vragen af.

□

Mevrouw Bijleveld-Schouten (CDA): Voorzitter! Een concurrerende economie vraagt in toenemende mate om inventiviteit, aanpassingsvermogen en het aanvaarden van risico's. Maar deze gedijen niet in een klimaat waar onzekerheid overheerst. Betrokkenheid van mensen wordt gestimuleerd in een kader dat uitdaging en zekerheid biedt. Zekerheid hoort de basis te zijn voor persoonlijke verantwoordelijkheid en het nemen van economische risico's. Een werknemer is naar de mening van de CDA-fractie eerder bereid in zichzelf te investeren als er zekerheid is. Een werkgever die daar wat tegenoverstelt, mag dat ook verwachten. Zekerheid dient zo niet als hangmat, maar als springplank. Of om het in termen van het STAR-akkoord, de grondslag voor beide wetsvoorstellen, te zeggen: flexibiliteit en zekerheid zijn geen tegenstellingen, maar liggen in elkaars verlengde. Voldoende zekerheid is nodig om ruimte te creëren voor moderne arbeidsverhoudingen.

Met beide wetsvoorstellen die vandaag worden besproken, wordt het arbeidsrecht op onderdelen vernieuwd om het beter te laten aansluiten op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. De toenemende flexibilisering en differentiatie van arbeid moet in het arbeidsrecht beter tot uitdrukking komen. Het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid is daarbij het uitgangspunt. De CDA-fractie kiest dat evenwicht dan ook als beoordelingsmaatstaf. Voor ons is de vraag of de juiste balans is gevonden. Voor ons gaat het er dus niet om het ene element boven het andere element te laten prevaleren, maar gaat het om het zoeken naar een evenwichtige benadering van flexibiliteit en zekerheid.

De CDA-fractie constateert hier nogmaals dat het kabinet er per saldo niet in is geslaagd om een volledig uitgewerkte visie neer te leggen op de arbeidsrechtelijke elementen, verbonden aan het thema flexibiliteit en zekerheid. Waar het kabinet geen overeenstemming kon bereiken, slaagden de sociale

partners er gelukkig wel in om een werkbare balans te vinden tussen de gewenste flexibiliteit en de noodzakelijke zekerheid. Paars had de sociale partners op dit punt meer dan ooit nodig! Ook mevrouw Van Nieuwenhoven zei dat net, viel mij op. Het primaat van de samenleving bleek het primaat van de politiek de baas! Het STAR-akkoord onderstreept dat de overlegeconomie springlevend is en dat de sociale partners bereid en in staat zijn en waren om hun verantwoordelijkheid op zich te nemen als het gaat om het invulling geven aan moderne arbeidsverhoudingen.

De CDA-fractie vindt dat het totaalpakket dat in de Stichting van de arbeid is afgesproken, als uitgangspunt moet worden genomen. Er heerst in de STAR ook de uitdrukkelijke wens om deze maatregelen in samenhang en als totaalpakket te zien en ook snel tot uitvoering over te gaan. Werkgevers krijgen meer ruimte voor flexibilisering, bijvoorbeeld door het repeterend gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd, door het afschaffen van het vergunningenregime voor uitzendwerk en door meer efficiënte en kortere ontslagprocedures. Dit moet een positief effect op de werkgelegenheid hebben. Voor werknemers is het resultaat meer zekerheid dan in de huidige situatie over de aard van de arbeidsrelatie (door voorgestelde rechtsvermoedens en de kwalificatie van uitzendovereenkomst als arbeidsovereenkomst) en meer rechten als de arbeidsrelatie langer duurt.

Belangrijk voor de beoordeling door de CDA-fractie is het maatschappelijk draagvlak voor de door mij net kort genoemde maatregelen. Zowel werkgevers als werknemers geven duidelijk aan veel voordelen te zien in het afgesproken pakket en te staan voor de afspraken. Na jarenlang praten zijn we toe aan het realiseren. Mijn fractie vindt dan ook dat dit snel moet.

Deze constatering neemt overigens niet weg dat er nog wel een aantal vragen te stellen zijn, maar zoals men begrijpt met een positieve houding ten opzichte van het wetsvoorstel. Ik ben het namelijk ook met mevrouw Van Nieuwenhoven eens dat de politiek uiteindelijk altijd hier de afweging behoort te maken.

Bijleveld-Schouten

Mijn fractie is er blij om dat met de nota van wijziging de onduidelijkheid over de proeftijd is opgelost. Het lijkt mij inderdaad juist dat er geen wijziging van het karakter van de proeftijd ten opzichte van de oude situatie plaatsvindt.

Ook na de nota naar aanleiding van het verslag bleek de redactie van artikel 668a aanleiding voor vele reacties over de conversie van een voortgezette tijdelijke dienstbetrekking in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Mijn fractie leek het het meest juist ervoor te kiezen om de overeenkomst voor onbepaalde tijd te laten ingaan op het moment dat aan de criteria voldaan wordt. Vanaf dat moment kan de werknemer op de daaruit voortvloeiende rechten aanspraak maken. Wij lezen in de tweede nota van wijziging dat dit nu niet gebeurt, maar dat de laatste arbeidsovereenkomst uit de ketting als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt. Is hiermee het conversieprobleem nu echt opgelost? Het probleem van de opzegtermijnen lijkt wel opgelost te zijn. Voor de berekening van de opzegtermijnen worden de voorafgaande arbeidsovereenkomsten en de daartussen liggende perioden van niet meer dan drie maanden meegenomen.

In het wetsvoorstel wordt ervan uitgegaan dat de wet bij inwerkingtreding, op 1 januari 1998 of een ander tijdstip, van toepassing is op alle arbeidsverhoudingen. Het gaat dan om onmiddellijke toepasselijkheid, ook op de op het moment van inwerkingtreding bestaande rechtsposities. Dit houdt in dat werkgevers in hun administratie moeten terugzoeken welke aard de arbeidsovereenkomst heeft. Vooral voor uitzendbureaus is dit (volgens henzelf) een onmogelijke opgave, maar ook andere problemen zijn ons gemeld. Onderschrijft de minister dit? Waar zit in zijn ogen het probleem? Naar mijn idee zit het in de onderbrekingstermijnen, maar misschien kan hij dit toelichten. Ziet de minister mogelijkheden om het probleem op te lossen, bijvoorbeeld door eerbiedigende werking van bestaande rechtsposities? Ik begreep dat mevrouw Van Nieuwenhoven net een amendement op ongeveer dit punt aankondigde, dat door de heer Bakker zou worden ingediend. Als dat zo is, vraag ik een reactie van de minister erop.

In het Stichtingsakkoord is ook gesproken over een specifieke

ontslagrichtlijn inzake uitzendwerk. Nu uitzendbureaus waarschijnlijk steeds meer mensen voor onbepaalde tijd in dienst krijgen, is het noodzakelijk dat deze richtlijn er met de inwerkingtreding van de wet ook is. Hoever is de ontwikkeling van deze richtlijn en op welke termijn is die er? Ik meen dat hierbij een vergelijking met schoonmaaksector is afgesproken.

De heer **Hofstra** (VVD): Vindt u het redelijk dat voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij een uitzendbureau, andere regels gelden dan voor werknemers bij allerlei andere bedrijven?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Er is een afspraak gemaakt over een specifieke ontslagrichtlijn voor uitzendwerk. Nu wij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij uitzendbureaus invoeren, lijkt mij dat wij dat op z'n minst moeten bekijken. Ik vraag de minister nu aan te geven hoever het ermee is en of ook hij belemmeringen ziet. In tweede termijn zal ik er verder met u over praten, als u het goedvindt.

Uit de brief van 7 oktober van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het overheidsontslagbeleid maakt mijn fractie op dat de regeling nog niet beschikbaar is, maar niet veel afwijkt van het huidige delegatiebesluit. Toegevoegd wordt de verkorte ontslagprocedure, met een verklaring van geen bezwaar van de werknemer. Wanneer is de regeling daadwerkelijk beschikbaar en waarom is dit nu niet het geval?

In het Stichtingsakkoord was de mogelijkheid van partieel hoger beroep bij ontbindingszaken opgenomen. Zowel werkgevers als werknemers vragen ons nu dit partieel hoger beroep alsnog in het wetsvoorstel op te nemen, omdat dit het enige onderdeel uit het Stichtingsakkoord is dat niet is overgenomen. Het advies op dit punt heeft het kabinet naar onze mening slordig in de stukken weergegeven. De bedoeling van de stichtingsafpraak was namelijk de beëindiging van het contract in stand te houden, maar de toets op de redelijkheid, de terechtheid, te creëren. Mijn fractie mist een inhoudelijke reactie op dit punt van de bewindspersonen. Dat is ook een van de redenen waarom wij twijfelen aan de afwijking van het STAR-

akkoord op dit punt. Ook in het ontslagrecht is het beginsel van hoger beroep steeds hoog gehouden. Wie wordt ontslagen, kan tot de Hoge Raad doorprocederen zowel om de baan terug te krijgen als om schadevergoeding te krijgen. Waarom zou dit dan niet kunnen als de werkgever niet ontslaat maar de kantonrechter om ontbinding vraagt? Temeer daar de laatste jaren de ontbinding wordt gehanteerd als een snelle procedure om de arbeidsrelatie te beëindigen. Mevrouw Van Nieuwenhoven duidde daar ook al op. Graag krijg ik een duidelijke reactie van de minister van Sociale Zaken op dit punt. Ik zou hem ook nog willen verwijzen naar het artikel van prof. Jacobs in NJB van 17 oktober. Wil de minister ook nog eens ingaan op zijn lezing voor het Sinzheimerinstituut van januari 1995? Wij begrijpen niet waarom het kabinet op dit punt met een dergelijke magere onderbouwing afwijkt van het STAR-akkoord. Ik zie dan ook veel in de redenering die mevrouw Van Nieuwenhoven zojuist op dit punt naar voren heeft gebracht.

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw Van Nieuwenhoven had twee redeneringen: een voor het hoger beroep in volwaardig opzicht en een voor een partieel hoger beroep. Welke redenering ondersteunt u nu?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb zojuist gepleit voor het partieel hoger beroep. U was heel even weg en toen had ik het steeds over het partieel hoger beroep. Ik heb het nog niet over het totale hoger beroep gehad. Maar als u de behandeling van de vorige wetsvoorstellen in deze Kamer had teruggelaten, dan zou u hebben kunnen zien dat mijn fractie destijds ook een heel eind kon meegaan met het volledige hoger beroep.

De heer **Bakker** (D66): Uw fractie kon destijds ook meegaan met de afschaffing van de preventieve ontslagtoets.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Daar moet u dan nog maar eens naar kijken, want die is uiteindelijk gehandhaafd. Ook als het gaat om de bescherming van de zwakkeren, deel ik de redenering van mevrouw Van Nieuwenhoven dat dit punt belangrijk is. Om een volgende

Bijleveld-Schouten

interruptie voor te zijn: u gaat nu misschien zeggen dat het niet effectief is?

De heer **Bakker** (D66): De interruptie die ik wilde plaatsen, voorzitter, was om te voorkomen dat er een verkeerde indruk ontstond, namelijk dat ik de doelstelling van het beschermen van de zwakkeren niet zou delen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Dat heb ik begrepen. Uit uw interruptie in de termijn van mevrouw Van Nieuwenhoven begreep ik dat u die preventieve ontslagtoets zou willen afschaffen. Maar ik moet uw bijdrage straks nog horen en ik zal het u dan ongetwijfeld vragen. Uw interruptie ging echter sterk in die richting. Misschien wilt u even knikken of wilt u er nu niets over zeggen?

De heer **Bakker** (D66): Ik kom er straks op terug.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Als het is zoals ik denk, dan wil ik de heer Bakker vragen of zijn middel niet erger is dan de kwaal. Nu voorkom je tenminste nog heel wat. Misschien kan hij daar straks in zijn betoog op ingaan?

De **voorzitter**: De heer Bakker heeft al gezegd dat het straks in zijn termijn ter sprake komt. U kunt dan zo nodig heel kort interrumpen.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Ik kom er straks op terug, maar het middel is een placebo. Zo ongeveer wilde ik het zeggen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik ben een beetje verkouden en daardoor een beetje doof. Ik versta u niet heel erg goed.

De heer **Bakker** (D66): Een middel dat niet werkt, kun je net zo goed missen. Daar ging het om.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Als ik dit zo hoor, zal ik u straks wel interrumpen.

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter! Ik heb een feitelijke vraag. Kan mevrouw Bijleveld uitleggen wat de legitimatie is onder het handhaven van een stukje hoger beroep waar niet op teruggegrepen kan worden, met andere woorden het partieel

hoger beroep? Ik kan het niet precies volgen. Wat is de legitimatie om een deel van het ontslagrecht buiten het hoger beroep te houden?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik heb nu juist aan het kabinet gevraagd om te onderbouwen waarom men afwijkt van het akkoord. Dat geldt zowel voor het partieel hoger beroep als voor het totale hoger beroep, want ik heb mij aangesloten bij de vragen die mevrouw Van Nieuwenhoven op dat punt stelde. En ik voegde daar nog aan toe dat ik niet kan begrijpen waarom het kabinet dat doet.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar uw voorkeur ging uit naar het partiële.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ja.

De heer **Van Dijke** (RPF): Wat rechtvaardigt dat nu?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): De redenering die ik bij de totale behandeling van dit wetsvoorstel hanteer, is dat het totale STAR-akkoord naar mijn mening in wetgeving zou moeten worden omgezet. Dit zat in het STAR-akkoord en ik begrijp al niet waarom het kabinet er op dat punt van is afgeweken. Ik zie heel wel dat er argumenten zijn voor een totaal hoger beroep, maar eerst wacht ik het antwoord van de minister op dit punt af.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar ik vraag u nu waarom u niet kiest voor het totale hoger beroep en wel voor het partiële. Welke legitimatie zou daarvoor gelden?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Daar kies ik voorlopig voor.

De heer **Van Dijke** (RPF): Maar waarom?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): U kunt mij die vraag nog drie keer stellen, maar daarvoor heb ik een procedureel argument. Ik vind in ieder geval dat het STAR-akkoord in wetgeving moet worden omgezet en dat daarvoor goede inhoudelijke argumenten zijn te geven. Je zou op zijn minst het partiële hoger beroep moeten hebben voor de ontbindingszaken. De inhoudelijke argumenten heb ik al aangegeven.

De heer **Hofstra** (VVD): Voorzitter! Ik heb een brief van 22 december 1992 van de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor me. Daar staat in: Afweging van voor- en nadelen van het huidige ontslagsysteem en van een aangepast civielrechtelijk systeem zoals in de notitie beschreven, leidt mij tot de conclusie dat het wenselijk is dat voor de toekomst voor een andere vorm van wettelijke ontslagbescherming wordt gekozen dan het huidige ontslagvergunningensysteem. Dat zei een partijgenoot van mevrouw Bijleveld. Zojuist meende mevrouw Van Nieuwenhoven dat de VVD-fractie een scheve schaats reed. Dat bleek heel duidelijk niet het geval te zijn. Mijn fractie volgt zelfs een zeer consistente lijn. Wil mevrouw Bijleveld uitleggen waarom zij nu ineens voor het gepresenteerde pakket is? Wat in de brief staat, is toch glashelder?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Volgens mij zijn alle elementen aanwezig gebleven en heeft mijn fractie altijd een heldere koers gevaren. U citeert nu de woorden van een andere bewindspersoon. Mevrouw Van Nieuwenhoven zei zojuist niet namens het kabinet te spreken, maar ik spreek niet namens het kabinet van destijds. Mijn fractie maakt een eigen afweging en hoeft dus helemaal geen rekening te houden met een vorig kabinet.

De heer **Hofstra** (VVD): Maar dat vorige kabinet was er nog niet zo lang geleden.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Nee, en wie weet komt er weer eens zo'n kabinet.

Voorzitter! Ik vervolg mijn betoog met opmerkingen over de weerlegbare rechtsvermoedens. Mijn fractie heeft steeds gedacht dat met de introductie van de weerlegbare rechtsvermoedens geen inhoudelijke wijziging van de huidige praktijk, maar slechts een processuele versterking van de rechtspositie van de werknemer werd beoogd. Wij vragen ons na lezing van een aantal reacties toch af of er niet meer consequenties zijn dan is gedacht. Een aantal punten breng ik daarom onder de aandacht. De KLM-standbystewardessen melden ons dat zij geen arbeidsovereenkomst maar een registratieovereenkomst

Bijleveld-Schouten

hebben. Gevolg van de wet zou kunnen zijn dat een werkgever hen nu niet meer wekelijks dan wel minder dan 20 uur per maand laat werken, opdat zij niet voldoen aan de criteria in de wet van een weerlegbaar rechtsvermoeden. Kern van de kritiek op dit rechtsvermoeden komt erop neer dat de huidige praktijk van flexibele arbeidsrelaties nu juist niet gevat kan worden in concrete getallen, maar dat het ook altijd om de bedoeling gaat die partijen feitelijk aan hun arbeidsrelatie hebben willen geven. Moet er op dit punt nu echt niets gebeuren? Graag krijg ik een duidelijke reactie. In ieder geval hoor ik graag een aantal criteria voor wat weerlegbaar is. Ook de Woonzorgfederatie heeft een dergelijk punt in verband met de arbeidsvoorwaarden van de CAO-verzorgingshuizen gemeld. Men is bevreesd dat het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeid de zorgvuldig tot stand gekomen CAO voor de verzorgingshuizen ondergraaft. Is dit terecht? Moet er op dit punt niets gebeuren? De FNV kaartte deze vorm van arbeidsbemiddeling via Internet bij ons aan. Het gaat hier in sommige gevallen om bemiddeling tegen betaling door de werkzoekende. Hoe kan dit knelpunt worden opgelost?

Voorzitter! Dan kom ik te spreken over de opheffing van het uitzendverbod in de bouwsector. De sociale partners in de afbouw en afwerksectoren voeren op dit moment samen met negen uitzendbureaus een experiment uit met uitzendarbeid. Ook mevrouw Van Nieuwenhoven duidde hier al op. Dit experiment loopt van 1 mei 1997 tot 30 april 1998. Betrokken partners vrezen nu dat onverkorte doorvoering van de WAADI de experimenten in de drie CAO-gebieden zal verstoren. Graag krijg ik een reactie van de minister op dit punt. Volgens mijn fractie moet dit experiment afgemaakt en geëvalueerd moet worden. Ik ben het dus eens met de oplossingsrichting die mevrouw Van Nieuwenhoven terzake heeft aangegeven.

Voorzitter! Dan wil ik een opmerking maken over de problemen met zwangerschapsverlof van alfa-hulp. Die problemen doen zich met name voor bij het ontslagrecht. Op dit punt heb ik sympathie voor het amendement van mevrouw Van Nieuwenhoven. Ik heb eenzelfde probleem gezien.

De Federatie van Nederlandse concertdirecties en impresario's heeft ons laten weten dat zij niet betrokken zijn bij het overleg ter voorbereiding van dit wetsvoorstel. Dat zal wel voor meer sectoren gelden, maar klassieke impresario's werken anders dan andere impresario's voor artiesten, zo zeggen zij. Zij werken op basis van exclusiviteit. Organisatoren zijn echter niet in alle gevallen bereid om de impresario een aparte vergoeding te betalen en gaan er vaak van uit dat de artiest dit zelf doet. Dit laatste is vanzelfsprekend verboden. Ziet de minister nu mogelijkheden om, gezien de werkwijze van jarenlange bemiddeling door één impresario van één artiest, hiervoor een uitzondering te maken? Bovendien blijken klassieke impresario's concurrentie te hebben van impresario's uit het buitenland die zonder vergunning werken en ook niet gecontroleerd worden. Hoe denkt de minister dit te kunnen oplossen en toe te zien op een dergelijke vergunningsverplichting?

Het moge duidelijk zijn dat de CDA-fractie flexibiliteit en zekerheid niet als tegenover elkaar staande begrippen beschouwt – ik ben daarmee begonnen – maar veeleer als begrippen die naast elkaar staan. Bij de presentatie van het STAR-akkoord, dat ten grondslag ligt aan beide wetten die wij vandaag bespreken, speelde het begrip "employability" een rol. De afgelopen weken bleek dit begrip tot de nodige discussie tussen kabinetleden te leiden. Het moet ons van het hart. Mijn fractie is het met Blankert eens: over employability wordt veel onzin gesproken; met name door minister Wijers, zou ik daaraan willen toevoegen. De arbeider kan wat ons betreft niet als een wegwerpartikel worden beschouwd. Employability kan heel goed binnen een vaste baan. Het is niet hetzelfde als flexibiliseren van arbeidsovereenkomsten. Ieder bedrijf heeft belang bij een vaste kern van werknemers. Minister Melkert heeft naar mijn mening op dit punt gelijk. Ik vraag mij wel af hoe hij de reactie van zijn eigen PvdA-premier op dit punt ervaart. De heer Van Dijke duidde er al op. Employability moet naar mijn idee gebaseerd zijn op wederkerigheid tussen werkgever en werknemer. Een continue scholingsinspanning is voor beiden van belang. Een verbinding tussen onderwijs, opleidingsniveau en

leeftijd hoort centraal te staan. Vormgeven aan employability is in eerste instantie een taak van werkgever en werknemer; die werken er nu ook hard aan. De overheid moet op dit punt voorwaarden scheppen.

De conclusie van de CDA-fractie is dat het arbeidsrecht met de voorgestelde wijzigingen in beide wetsvoorstellen echt beter aansluit bij de wensen van zowel werkgevers als werknemers. Het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid lijkt ons in beide wetten die nu worden besproken, voldoende gewaarborgd. Er zitten nog wat knelpunten in. Die heb ik alle genoemd en ik hoop er een bevredigend antwoord op te krijgen. Wat ons betreft mogen deze wetten na de beantwoording dan ook snel in werking treden. Naar mijn idee is de werking van de arbeidsmarkt gebaat bij dat betere evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Wij realiseren ons echter dat er nog heel wat denkwerk verzet zal moeten worden over sociale zekerheid en pensioenopbouw van de flexibele werknemer. Dat is wat mij betreft dan ook de volgende uitdaging die ons wacht.

□

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Voorzitter! De rede die minister Melkert enige tijd geleden uitsprak bij de uitreiking van de Machiaveliprijs, heeft aandacht getrokken. Als ik mijn oor hier op het Binnenhof goed te luisteren heb gelegd, dan was er vooral instemming met zijn pleidooi om toch vooral parlementaire ervaring een hoog goed te achten. Het was balsem op veel geprangde politieke zielen: eindelijk eens iemand die zich durft te verzetten tegen partijbonzen die het vooral in flexibiliteit lijken te zoeken. Interessant is dat vooralsnog vooral de VVD deze ministeriële vermaning ter harte heeft genomen. Daar weet men tenminste nog wat zekerheid is.

Helaas raakt het advies van de minister slechts een 150-tal politieke arbeidsmarktposities. Hoe is het elders? Een dag eerder hoorden wij minister-president Kok profeteren dat de aloude baan zekerheid zou worden vervangen door werkzekerheid. Was het toeval dat Philips op hetzelfde moment meldde nieuwe werknemers geen vaste aanstelling meer te geven, maar een aanstelling voor een aantal jaren? Politiek en

Van Middelkoop

bedrijfsleven zijn op zoek naar het profiel van "de nieuwe werknemer". Dat lijkt weliswaar minder ideologisch en utopisch dan politieke stromingen die in een nog niet zo ver verwijderd verleden visioenen hadden van "de nieuwe mens". Het kan echter even zo goed als dwang worden ervaren, zij het niet politiek, maar sociaal en economisch. Ook het economisch-liberalisme heeft zijn ideaaltypen. De nieuwe werknemer is een man of vrouw van wie een grote inzet en inzetbaarheid wordt verlangd, die flexibel dient te zijn, goed gekwalificeerd, met een ingewikkeld weekrooster van arbeids- en zorgtaken en met een begrensde, gecalculeerde loyaliteit jegens de werkgever. In een SMO-publicatie over vernieuwingen in het arbeidsbestel uit 1994 wordt gesteld dat de moderne organisatie drie categorieën werknemers kent. In de kern van het bedrijf bevinden zich de medewerkers op sleutelposities. Loyaal en flexibel, maar tevens met een grote werk- en inkomenszekerheid. Daaromheen een stabiele schil van medewerkers, evenzeer loyaal en verzekerd van werk en inkomen, maar met minder zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. In de buitenste schil de medewerkers zonder vast dienstverband, met weinig bedrijfsbinding en zelfstandigheid en navenant minder arbeids- en inkomenszekerheid.

Welnu, de cruciale vraag lijkt te zijn of die buitenste schil groter zal worden en of we dat ook willen. Of nauwkeuriger geformuleerd: of de mensen die het betreft dat ook willen. Wat is de verwachting van de minister? Zal die buitenste schil steeds groter worden, zoals in landen als Spanje het geval is en zoals de plotsklapse introductie van het begrip "employability" bij ons doet vermoeden? En heeft hij daar ook een oordeel over? Wat betekent een dergelijke tendens voor bijvoorbeeld de bedrijfscohesie, het functioneren van ondernemingsraden en ook voor de psychohygiëne van de nieuwe werknemer?

Nu is de overheid gelukkig niet de enige architect van ons sociaal-economisch bestel. De primaire taak van de overheid is het bevorderen van een rechtvaardige en sociale ordening, van het bieden van een basis van rechtszekerheid. Vanuit deze invalshoek beoordelen we dan ook dit belangrijke wetsvoorstel, dat in zekere zin een tijdsdocument van

onze zich snel wijzigende arbeidsverhoudingen bevat. Flexibilisering van de arbeid is de doorwerking van de algemene tendens van individualisering van onze samenleving. Het kost mij wat moeite daarvoor echt enthousiasme op te brengen. Wat vaak, ook nu weer, begint als een belofte van meer vrijheid, kan uitlopen op een type maatschappij waar de factor kapitaal de factor arbeid benut als pionnen op het schaakbord van een permanent onrustige arbeidsmarkt.

Voorzitter! Omdat dit wetsvoorstel voor het grootste deel een resultante is van ons befaamde overlegmodel, kunnen de voorstellen op een breed draagvlak rekenen. Toch mag ons dat er niet van weerhouden kritisch naar de afzonderlijke voorstellen te kijken. Het parlement is immers geen stempelmachine, die automatisch een verklaring van geen bezwaar afgeeft op unanieme adviezen van de sociale partners. Niet de sociale partners, maar de minister is verantwoordelijk voor het wetsvoorstel dat hier ter tafel ligt. Ik verwacht dan ook van hem dat hij dit voorstel met inhoudelijke argumenten zal verdedigen en niet enkel zal verwijzen naar de wil van de sociale partners. Eerlijk gezegd verwacht ik ook niets anders van hem.

Voorzitter! Ter bescherming van de positie van de werknemer worden in het wetsvoorstel weerlegbare rechtsvermoedens voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd. De bedoeling oogt sympathiek, maar leidt toch nog tot onduidelijkheden. Er zijn sectoren, bijvoorbeeld de ouderenzorg, waar op grond van de Arbeidstijdenwet binnen de CAO de mogelijkheid bestaat het personeel flexibel in te zetten en als het nodig is, geruime tijd meer uren te laten werken. Is het juist dat dit op grond van artikel 610b BW voortaan consequenties kan hebben voor de arbeidsovereenkomst? Betekent dit dat een werknemer voor wie de uren niet binnen een termijn van drie maanden worden gecompenseerd, met succes een uitbreiding van zijn of haar contract kan bedingen? Of bestaat er binnen de CAO nog ruimte om tijdelijk de overeengekomen arbeidsduur te overschrijden, zonder dat dit gevolgen heeft voor de arbeidsovereenkomst?

Ik herlas in de nota Flexibiliteit en zekerheid van december 1995 dat het kabinet nog "een nadere studie

gewenst vond naar de wijze waarop bestaande onduidelijkheden over de arbeidsduur kunnen worden verkleind". Bestaat deze wens nog? Wordt hieraan nog uitvoering gegeven? Is mij wellicht een nota of notitie van de minister ontgaan? Of vindt de minister dit nu wellicht onnodig? Is hij van mening dat wat dit betreft de weerlegbare rechtsvermoedens voldoende zekerheid bieden aan werkgever en werknemer?

De positie van oproepkrachten wordt door dit wetsvoorstel duidelijk verbeterd. Per oproep heeft deze werknemer minimaal recht op drie uur loon, ook als hij minder uren werkt. Een prima voorstel. Wat mij betreft geldt deze drie uur loon als een bodem in de rechtszekerheid voor de oproepkracht. In zekere zin wordt daar ook op die manier door de minister in de toelichting over gesproken. Met de mogelijkheid om hiervan bij CAO ten nadele van de werknemer af te wijken, ben ik daarom niet zo gelukkig. Waarom heeft de minister deze mogelijkheid opengehouden? Hij zegt zelf in de toelichting dat hij het niet passend acht dat werknemers binnen de context van een goed werkgeverschap worden geconfronteerd met minimale oproepen en dat daarom een minimumaanspraak op loon wordt toegekend. Laat dat minimum dan ook een echt minimum zijn. Op dat punt heb ik een amendement ingediend, maar ik hoor graag de reactie van de minister.

Dan iets over de proeftijd. De proeftijdregeling is een van de weinige punten waarbij de minister de sociale partners niet volledig heeft gevolgd. Het uitgangspunt dat een maximumproeftijd afhankelijk moet zijn van de duur van het arbeidscontract, wordt wel door hem onderschreven, maar in de uitwerking komt hij op een onderdeel tot een andere conclusie. Dat is zijn goed recht. Desondanks vindt mijn fractie het voorstel van de sociale partners, maar ook dat van de minister vrij ingewikkeld. Ik ben van mening dat het arbeidsrecht naast het bieden van voldoende bescherming aan werknemers en werkgevers ook zo eenvoudig mogelijk moet zijn. Arbeidsrecht is pas functioneel als het in de praktijk hanteerbaar is. Ik betwijfel of dit geldt voor de voorstellen met betrekking tot de proeftijd.

Van Middelkoop

In het voorstel staan drie verschillende proeftijdperiodes die aan vijf verschillende situaties kunnen worden gekoppeld. Alleen voor contracten voor onbepaalde tijd is er een duidelijk regime. Daarvoor geldt een maximumproeftijd van twee maanden. Voor de contracten voor bepaalde tijd is de regeling echter nodeloos ingewikkeld. Afhankelijk van de duur van het contract is er een proeftijd van twee maanden, een maand of twee weken. De minister heeft hiermee de maximale proeftijdperiode willen relateren aan de duur van het contract. Toch is de minister hierin niet consequent. Als het einde van het contract niet is gekoppeld aan een kalenderdatum, dus bijvoorbeeld bij vervanging wegens ziekte, dan wordt er gekozen voor een proeftijd van twee weken, ongeacht de duur van de vervanging. Blijkbaar zijn eenvoud en duidelijkheid voor de minister dan ineens van groter belang dan de werkelijke duur van het contract. Ik pleit ervoor de regeling omtrent de proeftijd enigszins te vereenvoudigen en ook rekening te houden met de duur van het contract. Daarom heb ik een amendement terzake ingediend. De proeftijd van twee weken verdwijnt. Dan blijven over een proeftijd van een maand voor arbeidscontracten tot maximaal twee jaar en een proeftijd van twee maanden voor contracten met een langere looptijd en contracten voor onbepaalde tijd.

Dan nog iets over de proeftijd voor opeenvolgende contracten. Dit wetsvoorstel biedt de mogelijkheid achtereenvolgens drie contracten voor bepaalde tijd aan te gaan, waarbij telkens een proeftijd kan worden overeengekomen. Dit lijkt mij ietwat overdreven. Het biedt de werknemer in ieder geval onnodige onzekerheid. Werkgever en werknemer weten immers al wat ze aan elkaar hebben – daar ga ik van uit – als er opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Ik heb daarom een amendement ingediend. Dat voorziet erin dat er bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten slechts eenmaal een proeftijd kan worden overeengekomen.

Er wordt bij nota van wijziging voorgesteld om de werkgever bij een opzegging in de proeftijdtermijn niet te verplichten in te gaan op een vraag van de werknemer naar de reden van opzegging. Ik vind dat jammer. Ondanks dat er aan de

beëindiging als zodanig niets meer is te doen, kan het voor een werknemer met het oog op zijn verdere stappen op de arbeidsmarkt van belang zijn te weten waarom het dienstverband werd beëindigd. Kan de minister uiteenzetten waarom hij bij nota van wijzigingen heeft gemeend dit te moeten veranderen? In dit kader wacht ik met belangstelling de reactie van minister op het amendement van collega Rosenmöller af.

Dan iets over de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij bepaalde onderdelen van dit wetsvoorstel heb ik het gevoel dat de minister het advies van de sociale partners bijna klakkeloos opvolgt. In de nota Flexibiliteit en zekerheid koos de minister nog voor een beperking van de termijn tot 24 maanden, waarbinnen maximaal drie opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd konden worden afgesloten. Op basis van het stichtingsadvies wordt er zonder nadere uitleg gekozen voor 36 maanden. Kan de minister hiervoor zijn argumenten op tafel leggen? Ook op dat punt heeft de heer Rosenmöller een amendement ingediend. Ik zal dat met enige sympathie bekijken.

Binnen de gestelde voorwaarden leidt pas een vierde schakel tot een vast contract. Het lijkt mij dat de behoefte aan flexibiliteit van de werkgever het wint van de zekerheid van de werknemer. Ten opzichte van de huidige situatie wordt er een forse verandering voorgesteld. Momenteel leidt een tweede schakel immers al tot een vast contract. De behoefte aan flexibiliteit heeft ervoor gezorgd dat de sociale partners in veel sectoren gebruik hebben gemaakt van het recht om bij CAO te regelen dat een contract voor bepaalde tijd, dat eenmaal wordt verlengd, toch van rechtswege eindigt. Als voorbeelden wijs ik op de ziekenhuis-CAO, de vervoers-CAO en de CAO's in de industriector. Waarom wordt in dit wetsvoorstel niet bij deze bestaande praktijk aangesloten? Het driekwart bindend recht biedt de sociale partners toch nog voldoende mogelijkheid om bij CAO alsnog te kiezen voor meer flexibiliteit? Graag een reactie.

In dit kader heb ik ook een vraag over artikel 691. Daarin staat dat artikel 668a eerst van toepassing is zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Dus als een werknemer binnen 26 weken drie keer twee weken voor het

uitzendbureau heeft gewerkt, gebeurt er verder niets. Maar de vraag die bij mij opkomt, is wat er gebeurt als deze werknemer na deze 26 weken opnieuw twee weken voor het uitzendbureau werkt. Is er dan sprake van de vierde schakel? Betekent dit dat er dan direct sprake is van een vast dienstverband? Of tellen de eerste drie dienstverbanden niet mee, omdat ze binnen de 26 weken vielen en er in het kader van artikel 668a sprake is van een eerste schakel? Anders gezegd, moet er doorgeteld worden, of wordt de teller na de 26 weken weer op 0 gezet? Nu ik mijzelf dit zo hoor voorlezen, realiseer ik mij dat het een vrij technische vraag is, maar de minister zal daar ongetwijfeld een verhelderend antwoord op kunnen geven. Hij heeft daar een week de tijd voor.

Aan het begin van deze eeuw, toen ons arbeidsrecht werd gecodificeerd, was de aard van de verschillende arbeidsrelaties duidelijk aan te geven. Globaal bestond er een driedeling, te weten de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst tot aanneming van werk en de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten. Duidelijk is dat dit niet meer aansluit bij de arbeidsmarkt van vandaag, waarop een toenemend aantal zogenaamde flexwerknemers werkzaam is. Veel werknemers, zoals de uitzendkrachten, zijn niet eenduidig onder te brengen in een van de genoemde categorieën. Het is daarom een goede zaak dat met dit wetsvoorstel hierin enige verbetering wordt aangebracht. Toch hoeft deze wet niet voor alle werknemers meer zekerheid te bieden.

Ik constateer namelijk dat de minister ervoor heeft gekozen geen overgangsbepalingen in de wet op te nemen met betrekking tot uitzendovereenkomsten en voortgezette contracten voor bepaalde tijd. Hierdoor zal op het moment van de invoering van deze wet in veel gevallen de rechtspositie van uitzendkrachten worden verbeterd en die van werknemers met een bepaald contract worden verslechterd. Een uitzendkracht die op basis van zijn vierde achtereenvolgende uitzendovereenkomst voor een uitzendbureau werkt, komt van het ene op het andere moment in vaste dienst. Bezien vanuit de uitzendkracht is dit natuurlijk in de meeste gevallen prachtig, maar voor

Van Middelkoop

werknemers met een voortgezet contract voor bepaalde tijd ligt dit anders. Momenteel bestaat voor hen nagenoeg dezelfde ontslagbescherming als voor een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd. Het voortgezette contract eindigt niet van rechtswege, maar de werkgever heeft een ontslagvergunning nodig. Met de invoering van deze wet loopt het contract echter van rechtswege af. Waarom worden bestaande rechtsposities en inmiddels aangegane overeenkomsten niet van de voorgestelde regeling uitgezonderd? Kan de minister uiteenzetten waarom hij hiervoor heeft gekozen? Ik ben niet de enige die zich die vraag heeft gesteld. Collega Van der Vlies heeft hier eerder deze week een amendement over ingediend. Ik wil hem vragen waarom hij zich in zijn amendement heeft beperkt tot uitzendovereenkomsten en niet ook dezelfde overgangsregeling voor contracten voor bepaalde tijd heeft voorgesteld. Ik zag zo-even dat de heer Bakker en mevrouw Van Nieuwenhoven over dezelfde materie een amendement hebben ingediend. Ik heb niet zo snel kunnen zien of dezelfde ommissie, als het een ommissie is, daarin voorkomt. Ik vestig in elk geval de aandacht op beide situaties.

Over de vergunningsplicht arbeidsbemiddeling het volgende. In het verslag heb ik laten doorschemeren geen moeite te hebben met het voorstel het vergunningsvereiste voor het beschikbaar stellen van arbeidskrachten af te schaffen. De vergunningsplicht voor de niet-openbare arbeidsbemiddeling blijft echter gehandhaafd. De arbeidsvoorziening is verantwoordelijk voor de verstrekking van deze vergunningen. Recent is de arbeidsvoorziening echter met twee particuliere instellingen in zee gegaan om op commerciële basis bemiddelingsactiviteiten te verrichten. Dat wil dus zeggen dat andere particuliere arbeidsbemiddelaars als concurrent kunnen worden gezien van de arbeidsvoorziening. Is het dan niet merkwaardig dat deze zelfde arbeidsvoorziening verantwoordelijk is voor het verlenen van vergunningen aan haar concurrenten?

De handhaving van de preventieve ontslagtoets wordt door mijn fractie toegejuicht. Het is goed dat de werknemer, die in een ontslagzaak meestal de zwakke partij is, voor willekeur wordt behoed. Toch wordt ook de uitvoering van deze ontslag-

taak enigszins door de wens van meer flexibilisering beïnvloed. Voorgesteld wordt om bij een ontslagprocedure via de regionaal directeur arbeidsvoorziening, de RDA, de opzegtermijn te bekorten met één maand. Dit compenseert naar de mening van de minister de verlenging van de feitelijke beëindigingsduur als gevolg van de tijd die de RDA nodig heeft om de ontslagvergunning te verlenen. Waarom wordt de verkorting van de opzegtermijn niet gelijkgesteld aan de tijd die de RDA nodig heeft om de verstrekking van een vergunning nodig heeft? Ik neem aan dat de forfaitaire aftrek van de opzegtermijn ook geldt voor de voorgestelde verkorte procedures van zogenaamde pro-formazaken. Kan de minister dat bevestigen? Zo ja, hoe kan hij verdedigen dat een werknemer voor wie een ontslagvergunning nauwelijks extra tijd vergt, toch geconfronteerd wordt met een verkorting van zijn opzegtermijn? Uit de concept-ministeriële regeling inzake het ontslagbeleid blijkt dat aan mijn voornaamste in het verslag verwoorde bezwaren tegen de voorwaarden, waaronder een ontslagprocedure pro forma, wordt tegemoetgekomen. Ik dank de minister daarvoor. Toch nog één opmerking. In de conceptregeling lees ik dat "als de werknemer binnen een week zijn verklaring van geen bezwaar handhaaft" de RDA de procedure kan afhandelen. Ik neem aan dat bedoeld is dat als de werknemer binnen een week geen bezwaar maakt, de procedure kan worden afgehandeld.

In artikel 670 wordt geregeld in welke situaties de werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen. Een daarvan is als de werknemer is opgeroepen om zijn militaire dienstplicht te vervullen. Dat staat in de huidige wet en wordt dus gehandhaafd. Ik vind dit merkwaardig omdat wij – mocht dit de minister zijn ontgaan, dan hoort hij het nu van mij – recent de opkomstplicht hebben afgeschaft. Dit geldt overigens niet voor de dienstplicht, en die term wordt in de wet gebruikt. Het lijkt mij echter enigszins overbodig om een werkgever een opzegverbod op te leggen voor een situatie die niet meer voorkomt. De opkomstplicht kan uiteraard worden geactiveerd, maar dan moet er heel wat gebeuren. Ik vond het niet op mijn weg liggen om een amende-

ment terzake in te dienen, maar ik wilde er wel even de vinger bij leggen. Wellicht ontgaat mij iets en dan hoor ik dat graag van de minister.

Voorgesteld wordt bedragen aan de werknemer, die bijvoorbeeld door de rechter worden toegekend in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij niet de volledige opzegtermijn in acht wordt genomen, aan te merken als loon over de opzegtermijn. Het recht op WW gaat dus later in. Ik zie dit als een stimulans voor werkgevers om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de RDA te regelen. En dat vind ik prima. Ik kan mij echter ook voorstellen dat werknemers dit zogenaamde WW-gat gecompenseerd willen zien, hetgeen kan leiden tot een forse prijsopdrijving in de schadeloosstellingen. Verwacht de minister dit ook? Vindt hij dat gewenst? Ik vraag hem om een taxatie terzake.

Het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid wil ik niet bij voorbaat negatief benaderen. Ik noemde het al een soort tijdsdocument van veranderde arbeidsmarktverhoudingen. Er is daadwerkelijk een poging gedaan om evenwicht te bereiken tussen flexibiliteit en zekerheid, in navolging van hetgeen werknemers en werkgevers in de Stichting van de arbeid zijn overeengekomen. Vooral de verbetering van de positie van oproep- en uitzendkrachten spreekt mij aan. Bij een aantal niet onbelangrijke onderdelen van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid plaats ik echter kritische kanttekeningen. Ik heb mijn kritiek vertaald in enkele amendementen. Ik hoop echter dat wij door een constructieve en flexibele houding van de minister – ik spreek het woord "flexibel" met enige aarzeling uit, want ik ken hem als iemand die met veel deskundigheid zijn wetsvoorstellen weet te verdedigen – de bestaande geschilpunten in een eerlijk debat kunnen oplossen.

□

De heer **Hofstra** (VVD): Voorzitter! Flexibiliteit is gewenst en ook onvermijdelijk. Flexibiliteit is niet alleen goed voor de onderneming maar ook voor de werknemer. Er ontstaat werk op maat. Wij kennen allemaal de voorbeelden van de langere bedrijfstijden, het beter

Hofstra

kunnen volgen van pieken, de mogelijkheden om korter te werken en op andere tijden. Dit alles leidt tot kostenverlaging en daarmee tot een betere concurrentiepositie van de bedrijven in ons land. Dat is vooral van belang voor onze omvangrijke export.

Voorzitter! Wij hebben deze economische impuls toch nodig, ook al juichen wij over de inmiddels bereikte resultaten. Internationaal gezien bevinden wij ons nog niet zo hoog op de welvaarts ladder. Dat moet beter kunnen. In eigen land hebben wij nog zeer veel "outsiders"; een categorie die niet in de Stichting van de arbeid is vertegenwoordigd. Ik doel op de 1,5 à 2 miljoen mensen in ons land die graag zouden willen, maar niet aan het werk komen. Ondanks ons poldermodel zijn wij er nog niet. Het inkomen per hoofd van de bevolking moet omhoog en de werkloosheid moet beperkt worden; niet alleen de geregistreerde maar ook de verborgen werkloosheid. Daarom vindt de VVD-fractie flexibiliteit niet alleen noodzakelijk maar ook prima.

In het algemeen overleg heb ik al aangegeven dat wij moeite hebben met de combinatie van flexibiliteit en zekerheid. Er is sprake van een enigszins valse tegenstelling. De economie in Nederland lijdt, in het algemeen gesteld, eerder aan te veel dan aan te weinig zekerheid en, omgekeerd, eerder aan te weinig dan aan te veel flex. Wij begrepen de titel, ook na lezing van de verschillende passages die daaraan zijn gewijd, dan ook niet goed. Feitelijk leidt de energie die nu wordt gebruikt, er niet toe dat wij alleen maar vooruitgaan. Het lijkt op de processie van Echternach: twee stappen vooruit en één achteruit. Dan kom je niet snel vooruit. Wij betreuren dat.

Wat de procedure betreft, zijn wij teleurgesteld dat het kabinet toentertijd niet zelf een besluit kon nemen. De VVD-fractie houdt van een daadkrachtig, besluitvaardig kabinet. Ik spreek mijn waardering ervoor uit dat de Stichting van de arbeid in korte tijd met een duidelijk advies kwam. Hoe is dat zo gekomen? Wellicht dat bij de start van het Paarse kabinet, waarbij het politieke primaat duidelijk voorop werd gesteld, sociale partners hebben gedacht een kans te krijgen en die ook te moeten grijpen. Daaruit is dus indirect af te leiden hoe goed

het primaat van de politiek is. Het kabinet heeft niet alles, maar toch wel een groot deel van het advies overgenomen. Er ontstaat dan een soort bouwwerk waarvan de sociale partners wellicht denken dat de Kamer het als een hamerstuk kan afdoen. Wij zijn echter geen stempelmachine.

De heer **Van Dijke** (RPF): Zegt u hiermee dat wij snel moeten zijn, omdat Paars voorbij is voor je het weet?

De heer **Hofstra** (VVD): Wellicht dat door dit voorbeeld duidelijk wordt dat deze volgorde van werken zo min mogelijk moet worden toegepast. Wij hechten eraan dat het kabinet zoveel mogelijk zelf de knopen doorhakt. Wij moeten nog naar dit stuk kijken omdat hier het primaat ligt en omdat in de Stichting van de arbeid de belangen niet zo breed afgewogen kunnen worden als in het parlement.

Voorzitter! Onze toon is op een aantal punten toch wel kritisch. Ik begin met het wetsvoorstel inzake de intermediairs. Op zichzelf hadden wij vanuit dereguleringsoogpunt liever geen nieuwe wet gehad, maar wij hebben begrip voor de redenering van de minister, dat het vanuit praktische overwegingen het beste op deze manier kan gebeuren. Inhoudelijk ligt de koppeling van beide wetsvoorstellen niet zo voor de hand, maar wellicht heeft de minister een politieke koppeling op het oog. Wij zien wel hoe dat verder loopt. Wij vinden het positief dat er duidelijk sprake is van deregulering. Het is goed dat de vergunningen voor de uitzendarbeid worden afgeschaft. Wij vroegen ons wel af waarom dit slechts een besparing van 0,6 mln. per jaar oplevert. Kan de minister daarop een toelichting geven? De mate van deregulering moet daaraan afgemeten kunnen worden.

Wat meer moeite hebben wij met de arbeidsbemiddeling, want daarvoor geldt nog wel een vergunning, hetgeen samenhangt met het ILO-verdrag nr. 96. Dat wordt binnenkort gewijzigd en dan kan dat onderdeel vervallen. Op vrij korte termijn – ongeveer twee jaar – kan de vergunningsplicht vervallen. Dat lost wellicht het partijdigheidsprobleem enigszins op. De term "creatieve oplossing" is al eerder gebruikt. De vraag is dan ook of de vergunningverlening voor dit

onderdeel er niet direct uitgehaald kan worden: via het opnemen van een horizonbepaling in de wet of via het direct in de wet opnemen van de expiratiedatum van 1 januari 2000 of 1999.

Ik heb enigszins een probleem met de definities. Er is uiteraard verschil tussen uitzendarbeid en arbeidsbemiddeling, maar wat is het verschil in de moderne context tussen bijvoorbeeld uitzendarbeid en detachering? Als er al verschillen zijn op dat punt, zijn de definities dan wel voldoende helder in de wetgeving verwerkt? Ook op dit punt maak ik de opmerking die collega Bijleveld eerder maakte over bijvoorbeeld de impresario's. Via artikel 1.4 van deze wet wordt voor arbeidsbemiddeling, anders dan gericht op een arbeidsovereenkomst, ten aanzien van kunst, amusement en sport een bijzonder regime voorgesteld. Via artikel 4 heeft de minister de mogelijkheid om daar uitwerking aan te geven. Wij stellen de minister voor om zowel artikel 1.4 als artikel 4 te schrappen. Dit hadden wij al bij amendement kunnen voorstellen, maar het lijkt mij goed dat de minister eerst aangeeft of dit bepaalde problemen oplevert. Volgens mij valt er op deze manier een categorie buiten de wet die er nu heel moeilijk in past en waar heel geforceerd mee omgegaan zou moeten worden.

Dat werknemers niet gedwongen kunnen worden om een vergoeding te betalen voor bemiddeling en uitlening, vind ik heel redelijk en verstandig. Er zijn echter ook voorbeelden waarbij werknemers, bijvoorbeeld via een headhuntersbureau, zelf opdracht geven om voor hen iets te zoeken; daar zijn kosten aan verbonden. Wordt dit laatste nu wettelijk onmogelijk door deze regeling? Als dat zo is, zouden wij dat betreuren.

Er komt een CAO voor de uitzendbranche; het convenant hebben wij kunnen zien. Wij zijn er echter beducht voor dat de zaak te veel wordt dichtgetimmerd. Aan de ene kant schaffen wij de vergunningen af, waardoor de markt wat makkelijker toegankelijk wordt, maar aan de andere kant wordt er een erg dichtgetimmerde en misschien ook nog algemeen verbindend verklaarde CAO opgesteld. Hoe gemakkelijk kunnen startende uitzendbureaus de markt betreden? En hoe ligt de samenhang met de sector-CAO's?

Hofstra

Daarover is in de stukken wel van gedachten gewisseld, maar daarbij tref ik helaas bij de minister een afstandelijkheid aan die ik niet zie bij veel andere punten die met CAO's te maken hebben. Kan dit punt worden verduidelijkt?

Uitzendwerk kan leiden tot een dienstverband, tot een arbeidsovereenkomst. Is het dan nog logisch dat in de verantwoordelijkheidsverdeling de inlener verantwoordelijk is voor bijvoorbeeld afdracht van loonbelasting en premies, en ook op het terrein van de Arbo-wetgeving? Er wordt een aantal verplichtingen heel gemakkelijk overgeheveld van de uitlener naar de inlener. Ik begrijp dit in het kader van de uitzendarbeid die wij nu kennen, maar bij een vast dienstverband vind ik het een vreemde combinatie. Kan de minister hierop ingaan? Misschien speelt hierbij het systeem van de G-rekeningen ook een rol, maar dat hoor ik dan wel van de minister.

Voorzitter! Het tweede wetsvoorstel dat aan de orde is, dat over flexibiliteit en zekerheid, is toch het belangrijkste. Het gaat om zeventien onderwerpen: acht betreffen de flexibiliteit en negen de zekerheid. De zwaarte van de punten is niet direct vergelijkbaar, dus het mag niet zo simpel afgewogen worden als deze getallen misschien doen vermoeden. In dit wetsvoorstel is duidelijk sprake van minder deregulering. Het is nog sterker: er komen zelfs extra regels bij. Het hoofdpunt voor de VVD-fractie, maar dat is uit interrupties eerder wel gebleken, is het ontslagrecht, of eigenlijk het handhaven van het verbod tot ontslag in ons land, want daar komt het op neer. Wij vinden dat geen goede impuls voor onze economische ontwikkeling. Als soepeler ontslag wordt vertaald in extra banen en dus extra zekerheid – deze redenering van de VVD-fractie is bekend – dan is handhaving van het ontslagverbod ook niet goed voor de zekerheid in ons land. Dit heeft te maken met de handhaving van de pro-actieve toets uit 1945 en dat kunnen wij toch moeilijk een modernisering noemen en ook geen deregulering. Als ik het wel heb – als het anders is, hoor ik dat wel van de minister – is Nederland, met Suriname, het enige land in de wereld waar een ondernemer een ontslagvergunning moet vragen aan een ambtenaar.

Over het onderwerp ontslagrecht is al decennialang gesproken. In

december 1992, onder het vorige kabinet, was er een goede aanzet om het eens helemaal anders te doen. De preventieve ontslagtoets zou worden afgeschaft en er zou een heel heldere privaatrechtelijke regeling worden gemaakt. Bij interruptie hebben wij al een aantal opmerkingen daarover gewisseld. Wij vinden het een gemiste kans dat een dergelijke echte modernisering nu niet in de voorstellen is doorgevoerd.

Waarom blijven het kabinet en de Stichting van de arbeid bij de preventieve ontslagtoets? Wij hebben nog eens extra zorgvuldig naar de overwegingen daarvoor gekeken, drie stuks.

De eerste is dat de preventieve ontslagtoets een onafhankelijke toets is. Dat is volgens mij niet zo. Het RBA kan natuurlijk nooit onafhankelijk zijn in een kwestie van wel of niet ontslaan, zeker niet als werkgevers en werknemers over de schouders meekijken. De rechter zou onafhankelijk zijn, maar deze procedure is dat niet.

De tweede is het beschermen van de zwakkeren. Dat is zo-even bij interruptie ook al aan de orde gekomen. Kijk hoe bij werkloosheid het profiel van bepaalde groepen is. Het beschermen van zwakkeren werkt gewoon niet.

De derde is dat de instroom in de sociale zekerheid moet worden beperkt. Dat vind ik een begrijpelijke kreet, gelet op wat wij nu al jarenlang beleefd hebben bij de sociale zekerheid. Maar het is toch wel heel wonderlijk als wij dat toespitsen op dit geval. Werkgevers willen niets liever dan werknemers in dienst hebben. Hoe meer werknemers hoe meer werk, hoe meer omzet, hoe meer winst! Als zij dus een keer tot ontslag over willen gaan of over moeten gaan, komt dat in het algemeen door bedrijfseconomische omstandigheden. Het is toch niet de doelstelling van bedrijven om de instroom in de sociale zekerheid op zichzelf te laten afnemen? Het is dan beter om dat via regelingen te doen, zoals bij de PEMBA gebeurt. Je brengt daar prikkels aan, waardoor werkgevers verstandige keuzes maken.

Het lijkt ons dat de motieven die worden genoemd om de preventieve ontslagtoets over te houden, niet erg sterk zijn, zo niet voor een groot deel onjuist. Wat zou eigenlijk de normale gang van zaken moeten

zijn? De overheid moet op afstand gaan staan. Wij moeten een goede wet maken, waarin geregeld wordt dat er normale opzeggemogelijkheden zijn, zowel voor de ene partij als voor de andere partij. Gaat het om de werkgever, dan moet er een hoorplicht zijn, met zorgvuldigheid in de procedures. Daarop moeten beroep en hoger beroep mogelijk zijn. Dat moet over alles kunnen gaan, niet alleen over geld, maar ook over de vraag of het ontslag al dan niet redelijk is gegeven. Als er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag, lijkt het mij geen enkel probleem om daar voor de werkgever een straffe sanctie op te zetten. Voorts moeten werkgevers voldoen aan algemene normen als goed werkgeverschap. Ook gelijke behandeling is een bekend punt.

Dat systeem staat ons voor ogen, maar die kans hebben wij nu gemist. Wij blijven zitten met het feitelijke ontslagverbod, althans in formele zin, met veel publiekrechtelijk gedoe, veel bureaucratie daaromheen en regulering met relatief lange termijnen. Dat verklaart naar onze smaak ook dat wat ooit als nooduitgang bedoeld was, de gang naar de kantonrechter, nu tot een soort voordeur is geworden. Dat komt door hetgeen ik zo-even probeerde uit te leggen. Dat brengt natuurlijk nieuwe problemen met zich.

In MKB-kringen wordt het nu gewaardeerd dat men een keuze heeft. Men heeft daar natuurlijk niet de juridische kennis die grote bedrijven hebben. Men zit daar met specifiekere problemen. Je zou kunnen zeggen dat je of naar de arbeidsvoorziening moet gaan, waarbij je weet dat het lang duurt, maar dat het goedkoop is – dat valt overigens tegen, maar daar kom ik straks nog op – of naar de kantonrechter, waar het snel gaat, maar duur is, of in elk geval duurder.

Nu is er een nieuwe trend, waarover ik wel wat informatie zou willen hebben van de minister. Als de ontslagvergunning is afgegeven door de directeur arbeidsvoorziening, doet een werknemer, vaak begrijpelijk en terecht geholpen door de vakbond, vaak alsnog een beroep op de kantonrechter, om op die manier alsnog een hogere schadeloosstelling te krijgen. Bij de arbeidsvoorziening krijg je geen schadeloosstelling, maar bij de rechter kan dat misschien wel. De trage maar goedkope oplossing dreigt er nu toe te worden:

Hofstra

trager en duur of zelfs het duurst. Dat is voor het midden- en kleinbedrijf een vervelende ontwikkeling. Ik zou graag van de minister horen hoe dit precies zit. Ik las onlangs in de krant dat een kantonrechter gezegd heeft dat als er een sociaal plan is, men wel alsnog bij hem kan komen nadat de directeur arbeidsvoorziening ontslagvergunning heeft verleend, maar dat hij dan geen schadevergoeding gaat toekennen. Is dit zo en zit hier een bepaalde lijn in?

De VVD-fractie vindt dat het gehele bouwwerk een zekere gammelheid heeft. Als wij ook nog een partieel of volledig hoger beroep mogelijk maken, zullen wij binnen de kortste keren zien dat dit gammele bouwwerk bezwijkt. Dat moet in elk geval niet gebeuren.

Wat nu voorligt, leidt duidelijk tot een aantal verbeteringen. Het is goed dat ik dat zeg, anders kan er misschien aan getwijfeld worden of de VVD die voordelen wel ziet. Wij vinden het heel goed dat de weeffout die erin zit ten aanzien van ziekte – ontslagvergunning verleend, de werknemer wordt ziek en kan niet ontslagen worden – eruit gaat, dat nieuwe opzegtermijnen worden voorgesteld die in het algemeen korter zijn en dat pogingen ondernomen worden om de termijnen in te korten. Efficiency is nooit weg en de voorstellen inzake de pro-formagevallen zijn ook zeker een verbetering.

Wij moeten echter het totale effect wegen. Als wij dan ook kijken naar de voorbeelden die de minister in de stukken heeft gegeven, is de conclusie van de VVD-fractie dat de voordelen er wel zijn, maar dat wij die te beperkt vinden om echt te spreken van een verbetering van de regeling voor ontslag.

Wat willen wij dan? Wij willen eigenlijk twee dingen. Als wij in dit stramien redeneren, zouden wij die termijnen nadrukkelijker willen bekorten dan nu het geval is. Daartoe ligt een kort en helder amendement voor. Dat betekent dat wij van één maand reductie twee maanden maken. Verder willen wij meer duidelijkheid creëren over de vergoedingsprocedure rond de kantonrechter. Op zichzelf is het te prijzen dat de kantonrechters onderling een afspraak hebben gemaakt en daarover een keurige notitie hebben uitgebracht, waarin staat hoe zij dat benaderen. Ik stel echter vast dat dit pseudo-regels zijn.

Daar is geen wettelijk kader voor. Wij hebben daar geen amendement voor gemaakt, omdat dat ons te moeilijk leek. Zou hiervoor echter niet een wettelijk kader moeten komen? Door anderen is hier ook over gesproken. Het gaat weliswaar niet over ambtenarenregelingen, maar er zijn toch veel vragen op dit punt. De ene kantonrechter doet het weer anders dan de andere. Zou het niet goed zijn om op dit punt tot een normering te komen, waarbij uiteraard de hoogte van die bedragen voor ons niet onbelangrijk is? Maar goed, dit zal voor anderen ook gelden. Het uitgangspunt zou moeten zijn, ervan uitgaande dat sprake is van redelijk ontslag in de zin dat het op bedrijfseconomische gronden is, dat als het via de kantonrechter gaat, de werkgever niet duurder uit is dan via de RDA. Het komt eigenlijk neer op een compensatie van tijd in geld.

Ik heb het punt van ziekte genoemd. Wij hebben daar schriftelijk nadere vragen over gesteld. Is nu waterdicht geregeld dat de werknemer daarop niet kan anticiperen? Zijn die zaken nu inderdaad losgekoppeld? Misschien kan de minister daar nog iets over zeggen.

Verder is een algemene maatregel van bestuur in voorbereiding voor wat betreft de bedrijfseconomische toetsing. Wij hebben daar de brief van 7 oktober over gekregen. Die geeft op een aantal punten wel een verduidelijking, maar onze vraag hoe het gaat met de toetsing van de bedrijfseconomische situatie – wij vinden dat heel moeilijk, want wij denken dat alleen de ondernemer dat goed kan zien – vinden wij in de brief niet terug. Op dat punt zouden wij graag meer informatie krijgen.

Het zat een beetje aan het eind van de wet, maar ons viel op dat een zeer grote groep werknemers wordt vrijgesteld van die nieuwe opzegtermijnen. Dat zijn namelijk alle werknemers, ouder dan 45 jaar, zij het gekoppeld aan hun huidige werkgever. Wij hechten aan gelijke behandeling. Vandaar dat wij een amendement hebben opgesteld waarin dit onderscheid is weggehaald.

De heer **Bakker** (D66): Ik hecht ook zeer aan gelijke behandeling. Vindt de heer Hofstra niet dat eerbiediging van bestaande rechten ook een beginsel is in het recht? Naar mijn

gevoel is in dit geval terecht voor dat beginsel gekozen.

De heer **Hofstra** (VVD): Daar heb ik geen bezwaar tegen. Je moet dan echter niet zeggen: alleen voor mensen boven 45 jaar. Daar gaat het mij om. Je kunt bij bestaande contracten twee dingen doen: je kunt ze eerbiedigen of je kunt ze niet eerbiedigen. Het overgangsrecht is sowieso nog een probleem. Er wordt nu een selectie gemaakt, waarbij wordt gezegd: die werknemers wel en die andere werknemers niet.

De heer **Bakker** (D66): Daar ligt juist het grootste probleem in het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Daar liggen eventueel ook de grootste gevolgen. Vandaar dat ervoor gekozen is mensen een wat steviger positie te geven, ook gelet op de lange tijd die men nodig heeft om een nieuwe plek op de arbeidsmarkt te vinden, als dat überhaupt al lukt.

De heer **Hofstra** (VVD): De grap is juist dat dit de mensen zijn die in het algemeen – niet allemaal – langer in dienst zijn en die dus ook zitten in de sfeer van de langere termijnen. Nogmaals, het is zo'n artikelje dat helemaal achteraan staat. Het betekent dat dit voor een heel groot deel eerdere regelingen die met veel aplomb gebracht zijn, ontkracht.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dat was ook de bedoeling.

De heer **Hofstra** (VVD): Als het de bedoeling was, had het wel wat duidelijker aan het begin van het stuk kunnen staan.

De heer **Bakker** (D66): Dat is nou eerbiediging van bestaande rechten.

De heer **Hofstra** (VVD): Nee, ik blijf erbij dat het niet alleen kan gelden voor mensen die ouder zijn dan 45 jaar.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Als het gaat om gelijke behandeling, hoort daar altijd bij: gelijke behandeling van gelijke gevallen in gelijke omstandigheden. Een werknemer die ouder is dan 45 jaar – zeg eens, 50 jaar – en een werknemer van, zeg eens, 24 jaar, kunnen bij de betrokken werkgever van dat moment eenzelfde aantal jaren in dienst zijn. Dat is mogelijk. In die zin

Hofstra

is er sprake van een te vergelijken situatie. Maar op de arbeidsmarkt, na het ontslag, is die gelijke situatie er onder de huidige omstandigheden niet. Daar loopt de heer Hofstra dan vast in zijn redenering, dunkt mij.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik ben het eens met de definitie: gelijke behandeling van gelijke gevallen enz. De heer Van der Vlies gaf zelf al aan dat de grens discutabel is, door te spreken over 45 en 50 jaar.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Dan doen wij 40 jaar!

De heer **Hofstra** (VVD): Ik denk dat volstrekt duidelijk is wat de VVD-fractie bedoelt. Wij zien wel wat de minister erop antwoordt.

De heer **Van Dijke** (RPF): Dit maakt wel duidelijk dat uw redenering niet deugt. U zou ook uw redenering kunnen intrekken.

De heer **Hofstra** (VVD): Nee. Waarom deugt de redenering niet?

De heer **Van Dijke** (RPF): Omdat op de arbeidsmarkt de situaties niet gelijk zijn voor iemand van 35 jaar en iemand van 45 jaar. Daar zit een onderscheid in. En dat is er zeker tussen mensen van 20 en 45 jaar.

De heer **Hofstra** (VVD): Dan kun je wel vijf klassen maken.

De heer **Van Dijke** (RPF): Het geeft aan dat uw redenering niet deugt. Er is gewoon een onderscheid op de arbeidsmarkt. En dus kunt u zeggen dat het geen gelijke gevallen zijn. Dat betekent dat uw redenering ingetrokken moet worden.

De heer **Hofstra** (VVD): Daar ben ik het niet mee eens.

De heer **Van Dijke** (RPF): Dan moet u aangeven waarom niet.

De heer **Hofstra** (VVD): Dat probeer ik uit te leggen. Als je daar een relatie mee wilt leggen, dan is dat veel meer een curve dan dat er ineens één punt is waarop het verandert. Dan is de vraag: waarom de grens bij 45 jaar? En waarom twee groepen?

De heer **Van Dijke** (RPF): U wilt het trapsgewijze vanaf 25 jaar invoeren,

met bijvoorbeeld elke drie jaar een stapje vooruit?

De heer **Hofstra** (VVD): Het zou mijn voorkeur hebben om op dit punt helemaal geen onderscheid te maken.

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik stel vast dat u dan voorbijgaat aan het feit dat er op de arbeidsmarkt wel degelijk een verschil is voor mensen in verschillende leeftijdscategorieën. Daar gaat u aan voorbij.

De heer **Hofstra** (VVD): Het gaat erom dat het dan bijvoorbeeld één maand langer duurt. U vindt het gerechtvaardigd om dan te zeggen dat het onderscheid gemaakt moet worden?

De heer **Van Dijke** (RPF): Het punt is dat u uw redenering niet kunt handhaven.

De heer **Hofstra** (VVD): Nou, het lijkt mij volledig helder.

De heer **Van Dijke** (RPF): Het is inderdaad helder dat uw redenering niet deugt.

De heer **Hofstra** (VVD): Voorzitter! Ik zal maar verdergaan, want wij komen hier niet uit.

Ik vroeg de minister of hij de jaarlijkse kosten kan aangeven van arbeidsvoorziening voor de preventieve ontslagtoets. Dat staat misschien in de begroting van SZW.

Dan nog een opmerking over artikel 670, lid 5. Daarin is de ontslagbescherming geregeld. Het is een hele waslijst van situaties waarin niet tot ontslag zou mogen worden overgegaan. Het is wel een bepaling die heel algemeen begint. Het gaat over werknemers die lid zijn van een vakbeweging. Ik kan mij niet voorstellen dat wij op deze manier regelen dat men niet ontslagen kan worden als men lid is van een vakbond. Kan de minister uitleggen hoe dit precies is bedoeld? Even verderop staat in een artikel dat je een werknemer niet kunt ontslaan vanwege het enkele feit dat hij bijvoorbeeld zijn ouderschapsverlof opneemt. Dat vind ik heel logisch. Maar daarom had ik een redactie verwacht in de zin van: een werknemer kan niet ontslagen worden vanwege het simpele feit dat hij lid is van een vakbond. Er staat echter een heel lange tekst, die mij

niet in alle opzichten helder is. Kan de minister het nog nader toelichten?

Over het overgangsrecht is al veel gezegd. Er is een amendement over ingediend, dat overigens ontzettend lang is en dat ik nog niet goed heb kunnen bekijken, moet ik eerlijkheids-halve zeggen. In hoofdlijnen ben ik ertoe geneigd te zeggen dat op het moment dat deze wet wordt ingevoerd, de klok op nul staat. Dit kan echter ertoe leiden dat in sommige situaties onrechtvaardig moet worden gehandeld. Ik wacht dus graag de reactie van de minister af op het amendement en op de andere argumenten die naar voren zijn gebracht. Dan zien wij wel op welk punt wij uitkomen.

Het verhaal van de 26 weken voor de uitzendovereenkomst is op zichzelf duidelijk. Ik heb overigens begrepen dat het in het uiterste geval ook 26 jaren kan worden. Er komt in ieder geval een moment waarop de werknemer recht heeft op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Ik heb al eerder het convenant genoemd, de voorloper van de CAO. Daarin lees ik weer allerlei aanvullende bepalingen, nogal ingewikkeld ogend. Mijn concrete vraag hierover is wanneer iemand die bij een uitzendbureau werkt, recht heeft op een dienstverband voor onbepaalde tijd. In hoeverre wordt dit nu wettelijk geregeld? Wat gebeurt er nog aanvullend via de CAO? Het lijkt mij goed dat hierover meer helderheid komt.

Ik kom bij een punt dat ik bij interruptie eigenlijk al naar voren heb gebracht. Dienstverbanden voor onbepaalde tijd bij uitzendbureaus vind ik op zichzelf heel verstandig, maar dan moeten de uitzendbureaus ook de volledige verantwoordelijkheid voor het personeel hebben, net zo goed als een normale werkgever. Dan begrijp ik de zinsnede niet dat er iets bijzonders kan zijn met een ontslagregeling. Op dit punt wil ik een heel helder antwoord van de minister. Ik zou er grote moeite mee hebben als uitzendbureaus gemakkelijker iemand kunnen ontslaan dan andere werkgevers. Misschien slaat die zinsnede echter ergens anders op. Dat hoor ik dan wel van de minister.

Artikel 610b kun je zo lezen dat er eigenlijk geen overwerk mogelijk is en dat je, als je lang genoeg wat meer werkt, vanzelf een dienstverband voor meer uren krijgt. Tegen zo'n automatisme zouden wij ernstig

Hofstra

bezwaar hebben. De zorgsector is al genoemd. De KLM en de stewardessen zijn ook al genoemd. Betekent dit artikel ook dat er geen nulurencontracten meer mogelijk zijn? Dan zou het tot beperking leiden van een aantal nu bestaande mogelijkheden. Ook hierop krijg ik graag een helder antwoord.

Een minimum van drie uur per oproep lijkt ons prima. Het kan werkgevers ertoe prikkelen wat duidelijkere afspraken te maken.

Over de proeftijd heeft de fractie van de VVD al schriftelijk opmerkingen gemaakt. Wij vonden het gemakkelijk dat de heer Van der Vlies er al een amendement voor heeft gemaakt, waarvoor onze dank. Wij zullen dit amendement steunen. Ik zou zeggen: laat het nu zoals het is. Iedereen weet dat een proeftijd maximaal twee maanden kan duren en dat dit een belangrijke periode is. Je kunt hierin per minuut afscheid van elkaar nemen. Dat moet ook in de nieuwe situatie kunnen zonder een brief en zonder motivering. Maak het nu niet zo ingewikkeld met dan weer een halve maand en dan weer een maand. Daarmee gaan wij de verkeerde kant op. Inhoudelijk is het allemaal niet zo belangrijk. Houd het helder en kort.

De fractie van de VVD is ook ingenomen met de oplossing voor de contracten voor bepaalde tijd. Hiervoor is een flinke verruiming mogelijk. Wij menen dat men met die 36 maanden goed uit de voeten zal kunnen.

Behalve de twee amendementen die ik heb genoemd, zijn er nog twee amendementen van ons rondgegaan. Die zijn onschuldig en betreffen een evaluatiebepaling. In het ene wetsvoorstel zat al een evaluatiebepaling, maar wij willen met het amendement de termijn verkorten van vijf naar drie jaar. In het andere wetsvoorstel zat er geen en ook daarin hebben wij de termijn op drie jaar gesteld. Gezien het belang van deze onderwerpen lijkt het ons nodig dat er een goede evaluatie komt.

□

De heer **Van der Vlies** (SGP): Mijnheer de voorzitter! Het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid heeft de parlementaire behandeling tot nu toe met flukse snelheid doorlopen. Die snelheid kan doen vermoeden dat het wetsvoorstel slechts wijzigingen van ondergeschikt belang bevat. Het

tegendeel is waar. Maar er lag ook een overeenstemming tussen sociale partners aan ten grondslag, en de hoofdlijnen van dat akkoord zijn al of niet overgenomen en becommentarieerd door de regering aan de Kamer voorgelegd en besproken.

Het voorliggende wetsvoorstel zal het arbeidsrecht op een aantal punten ingrijpend wijzigen: reden om in de snelheid de zorgvuldigheid vanzelfsprekend niet te verliezen! De regering wil met het wetsvoorstel de flexibiliteit in het arbeidsbestel vergroten met handhaving van een adequaat beschermingsniveau voor werknemers, zo laat de considerans ons weten. Uit deze formule wordt niet zonder meer duidelijk of de regering een aanzet wil geven tot het vergroten van de flexibiliteit in het arbeidsbestel of dat zij met de voorliggende regelgeving trends die zich toch al op de arbeidsmarkt voordoen, in regelgeving wil laten neerslaan. Het een zal uiteraard wel met het ander samenhangen. Feit is dat het aantal mensen met een flexibel arbeidscontract toeneemt. In 1996 bedroeg hun aantal 15% van het totaal aantal werknemers, zo lees ik in de Sociale nota. De mogelijkheid en vooral de benutting van flexibele arbeidscontracten zijn voor werkgevers uiterst relevant om mee te komen, via nodige maatvoering, in concurrentieslagen die geleverd moeten worden. Ook de werknemers hebben daar indirect belang bij. Maar dit kan wel betekenen dat er een stukje zekerheid wordt ingeleverd.

De fractie van de SGP is met de regering van oordeel dat over de positie van flexibele arbeidsrelaties in ons arbeidsbestel derhalve duidelijkheid moet bestaan. Wij kunnen onze ogen niet sluiten voor de feitelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waar flexibele relaties een steeds groter percentage gaan uitmaken. Die trend is bepaald nog niet gestopt, integendeel. Ik verwijs wat dat betreft naar de uitlatingen van het concern Philips en de discussie over de employability.

Arbeid is het middel om inkomsten te verwerven en dus in het bestaan te kunnen voorzien. Arbeid biedt dus zekerheid voor de werknemer. In het proces van flexibilisering waarbij de duurzame arbeidsovereenkomst meer en meer vervangen wordt door flexibele vormen, moet de positie van de werknemer goed in het oog worden

gehouden. Zekerheid staat wat ons betreft voorop, overigens in een hernieuwd maar ook prudent evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit. Het aanpassen van de arbeidsrechtelijke regelgeving ten behoeve van flexibele arbeidsrelaties is dus nodig. Daarmee sluipt al te gemakkelijk het gevaar van moeilijkheid, ingewikkeldheid en ondoorzichtigheid de regelgeving toch weer binnen. In het wetsvoorstel wordt dit op sommige punten maar al te duidelijk. Ik denk bijvoorbeeld aan de differentiatie in de lengte van de proeftijd, waarop ik nog terugkom. Naast flexibiliteit en zekerheid moet er worden gelet op eenvoud en duidelijkheid. Naar aanleiding van enkele concrete thema's uit het wetsvoorstel wil ik het volgende aan de orde stellen.

Ik begin met iets te zeggen over het rechtsvermoeden. In de schriftelijke voorbereiding heeft mijn fractie erop gewezen dat zij de figuur van het weerlegbare rechtsvermoeden in de artikelen 610a en 610b geen fraaie vondst vindt. In de nota naar aanleiding van het verslag heeft de regering aangegeven dat met het rechtsvermoeden geen materiële uitbreiding van de regeling van de arbeidsovereenkomst is beoogd. De rechtsvermoedens strekken ertoe de processuele positie van de werknemer te versterken. Toch vraagt mijn fractie zich af of niettegenstaande de bedoeling van de regering een materiële uitbreiding niet bereikt wordt. Hoe moet worden omgegaan met de bekende voorbeelden van de specialist of de freelancer die onder de nieuwe regelgeving vermoed worden in loondienst te zijn? Ook met betrekking tot de vermoede omvang van de arbeidsrelatie rijst de vraag of in geval van een situatie van overwerk gedurende langer dan drie maanden artikel 610b in werking treedt. In dat geval kan een stroom van procedures worden verwacht. Graag horen wij de minister hierover nader.

Voorts moet het duidelijk worden dat er sprake is van een weerlegbaar rechtsvermoeden. De regering stelt dat het rechtsvermoeden de mogelijkheid van tegenbewijs onverlet laat. Naar de mening van mijn fractie moet dat in de wetstekst dan ook maar duidelijk tot uitdrukking worden gebracht. Immers, nimmer mag de indruk ontstaan dat de rechtsvermoedens zonder meer als rechtsregels zullen worden

Van der Vlies

geïnterpreteerd. Daarom heb ik een amendement ingediend dat erin voorziet, de weerlegbaarheid van het vermoeden in de artikelen 610a en 610b duidelijker tot uitdrukking te brengen. Ik hoop dat dat amendement positief kan worden bejegend.

Voorzitter! Dan wil ik nog iets zeggen met betrekking tot de sfeer van het rechtsvermoeden. Een van de collega's heeft al gewezen op de onbedoelde effecten van het voor ons liggende wetsvoorstel, bijvoorbeeld in de sfeer van de woonzorgcomplexen. De Woonzorgfederatie heeft hierover iets geschreven. Mevrouw Van Nieuwenhoven heeft geciteerd uit de brief van de federatie en ik sluit mij bij haar vraagstelling in dezen aan. Moeten we de mogelijke effecten ook voor de kap nemen, of toch maar niet? Wat moet er in het laatste geval gebeuren om een ongewenste situatie te omzeilen?

Voorzitter! Vervolgens wil ik iets zeggen over de proeftijd. De regeling met betrekking tot de proeftijd wordt ingrijpend herzien. Nu is er de proeftijd van twee maanden. Het uitgangspunt van die proeftijd laat de regering los. Mijn fractie is nog steeds niet helder welke argumenten daaraan ten grondslag liggen. Welke knelpunten bestaan er eigenlijk bij de huidige regelgeving? Bovendien, indien partijen een kortere proeftijd dan twee maanden overeen willen komen, bestaat die mogelijkheid nu toch ook al. Heeft de minister inzicht in de mate waarin van die mogelijkheid gebruik wordt gemaakt en men dus eventueel gaat tot de bodem van de twee weken?

Verder is het zeer de vraag of, indien al tot een differentiatie in de lengte van de proeftijd wordt overeengekomen, de voorgestelde staffeling de oplossing is. Voor de onderscheiden arbeidsovereenkomsten zijn maar liefst drie regimes van proeftijd van toepassing. Als differentiatie al zinvol is, denkt de SGP-fractie eerder aan een onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en korter dan twee jaar en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en langer dan twee jaar en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Welke relatie is er volgens de minister tussen de lengte van de proefperiode en de lengte van het arbeidscontract in het kader waarvan die periode is overeengekomen, mede met het oog op de functie van de proeftijd? Bij

dat laatste denk ik aan het doel: verkenning en waarneming, dus nagaan of het van twee kanten klikt. Zal de onzekerheid voor werknemers niet toenemen bij een verdere verkorting van de proeftijd? Zal bovendien niet het gevaar bestaan van oneigenlijk gebruik van de duur van de arbeidsovereenkomst om een kortere proeftijd te realiseren? Wordt dat oneigenlijk gebruik niet gestimuleerd door de tamelijk grote intervallen van de duur van de proeftijd, met name die van één en twee maanden, tussen arbeidsovereenkomsten voor een periode korter dan twee jaar en arbeidsovereenkomsten langer dan twee jaar? Er zijn voor mijn fractie op dit moment te weinig redenen om met de voorgestelde regeling akkoord te kunnen gaan. Daarom heb ik ook op dit punt een amendement ingediend. Daarmee wil ik de bestaande regeling terzake handhaven. Die bestaande regeling is in ieder geval heel eenvoudig. De laatste jaren is mij niet gemeld dat daarmee problemen zouden zijn.

Voorzitter! Dan wil ik iets zeggen over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Met artikel 668a wordt beoogd tegen te gaan dat werkgevers een werknemer door middel van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd feitelijk voor onbepaalde tijd in dienst nemen. De regering wil hier terecht een eind aan maken. Ik heb reeds gezegd dat de arbeidsverhouding voor de werknemer ook een minimale zekerheid moet bieden. Opeenvolgende tijdelijke contracten bieden die in feite niet. Toch is het zeer de vraag of de voorgestelde regeling een adequate oplossing biedt. Bovendien worden vragen opgeworpen die nog onbeantwoord zijn. De regeling die wordt voorgesteld, voorziet erin dat indien meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden opvolgen, sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze bepaling gaat ook op ingeval er sprake is van een overeenkomst tussen de werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de te verrichten arbeid geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Echter, is de regeling op deze wijze wel echt dichtgetimmerd? Er bestaan naar het oordeel van mijn fractie nog mogelijkheden om deze bepaling te

ontlopen. De werkgever die bepaalde werkzaamheden wil laten uitvoeren zonder gebonden te willen zijn aan een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd, kan voorkomen dat opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd worden geconverteerd door steeds een andere werknemer aan te trekken of op de bewuste plek tewerk te stellen. Behalve de bepaling van artikel 686a, tweede lid, zou mijn fractie daarom willen zien dat een bepaling wordt opgenomen waarin wordt geregeld dat ook contracten tussen een werkgever en verschillende werknemers die geacht worden dezelfde arbeid te verrichten, elkaar niet eindeloos kunnen opvolgen. Ik zie best dat aan de uitwerking daarvan nogal wat praktische bezwaren kunnen kleven. Hoe wordt bijvoorbeeld geregeld dat vrijwillig vertrek van de werknemer niet in aanmerking wordt genomen? Toch vraag ik hiervoor de aandacht van de minister. Ervaart hij ook een mogelijkheid tot oneigenlijk gebruik op dit punt? Hoe kan dat in zijn ogen worden tegengegaan? Moet dat naar zijn oordeel ook een expliciete wettelijke basis krijgen? Het gaat hier wel het aspect zekerheid voor de werknemer aan.

Een tweede punt dat ik wil aanroeren, betreft de effecten van de conversie. Indien de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan en aan de voorwaarden van artikel 686a is voldaan, wordt een overeenkomst voor onbepaalde tijd aanwezig geacht met ingang van het aanvangstijdstip van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat heeft consequenties op allerlei terreinen. Wil de minister de gevolgen hiervan aangeven voor de positie van de desbetreffende werknemer in de socialezekerheidswetgeving? Ontstaan er bijvoorbeeld aanspraken voor de werknemer op voorzieningen waarvoor hij niet de hele periode premie heeft betaald? Hoe zit het in dat verband bovendien met pensioenaanspraken? Op welke wijze heeft de betrokken werknemer pensioenrechten over de achteraf als vast contract aan te merken periode opgebouwd? Of heeft hij juist niets opgebouwd? Moeten voorzieningen worden getroffen om hem in ieder geval in de gelegenheid te stellen om op aan andere werknemers gelijkwaardige wijze rechten op te bouwen? Wie draait er op voor de financiële gevolgen van een en

Van der Vlies

ander? Kortom, het met terugwerkende kracht in aanmerking nemen van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aanvang voor het contract voor onbepaalde tijd roept vragen op.

Moeten wij niet zoeken naar een ander tijdstip van conversie? Daarvoor komt in aanmerking de datum van inwerkingtreding van het arbeidscontract dat de conversie van bepaalde naar onbepaalde tijd bewerkstelligt. Immers, overeind kan worden gehouden dat het werken in een arbeidsrelatie voor bepaalde tijd ook een keuze van de werknemer zelf is – hij was erbij toen die overeenkomst werd gesloten – hoewel ik goed zie dat er veelal geen andere keuze voor hem bestaat. De zekerheid voor de werknemer wordt geboden door de conversie in een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd: meer zekerheid naar de toekomst. Die zekerheid kan evengoed worden gerealiseerd indien de arbeidsrelatie wordt omgezet in een relatie voor onbepaalde tijd op het moment van het van kracht worden van de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd. In mijn ogen worden er dan veel problemen voorkomen, waarover ik vragen heb gesteld. Graag krijg ik een reactie van de minister.

De opzegtermijnen bij ontslag worden aanmerkelijk bekort. De noodzaak daartoe wordt ingegeven door bedrijfseconomische belangen. De SGP-fractie ziet die belangen, maar de belangen voor de werknemer moeten ook in het oog worden gehouden. Hoe wordt omgegaan met die gevallen waarvoor nu nog een langere opzegtermijn geldt? In artikel 670 wordt ontslagbescherming geboden wegens het lidmaatschap van de werknemer van een ondernemingsraad, een personeelsvertegenwoordiging, etc. Op zichzelf kunnen de leden van de SGP-fractie begrijpen dat juist die personen extra aandacht en een zekere bescherming van de wetgever krijgen. Zij kunnen zich immers in posities bevinden waarin zij vanwege de belangen behartigende rol tegenover de werkgever komen te staan. De uitoefening van die hoedanigheid mag dan geen reden zijn tot ontslag. Toch heb ik enkele vragen.

De werknemer moet zich gedragen als goed werknemer, evenals de werkgever in zijn positie die verplichting heeft. Ook in de positie van belangenbehartiger zal de werknemer zich van die stelregel

bewust dienen te zijn. Hoe kan nou het verzaken van dat uitgangspunt in overeenstemming worden gebracht met het voorgestelde artikel 670?

Artikel 678 van Boek 7 BW somt een aantal gronden voor ontslag wegens dringende redenen voor de werkgever op. Gaat de bescherming van het voorgestelde artikel 670 zover, dat de werknemer ontslagbescherming geniet voor activiteiten, verricht in de hoedanigheid van lid van een ondernemingsraad en dergelijke? Als dat zo is, hoe staat dit artikel dan in verhouding met artikel 678?

Wat de kwestie van het al of niet partiële hoger beroep betreft, sluit ik mij in feitelijke zin aan bij de daarover al gestelde vragen. In het bijzonder noem ik het artikel van prof. Jacobs uit het NJB van 17 oktober jl., die het "amendement-Melkert" nog eens warm bij ons aanbeveelt. Dat vraagt natuurlijk om een reactie van minister Melkert. Hij zal zich dat amendement herinneren, "ingediend" in het jaar 1995, via een publicatie van zijn hand.

Bij mijn algemene opmerkingen heb ik reeds gezegd dat er per 1 januari a.s. ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht zullen plaatsvinden, als dit wetsvoorstel de eindstreep haalt. Mijn fractie zal dat, alles overziende, niet tegenhouden. Reden om de grootst mogelijke zorgvuldigheid te betrachten. De onmiddellijke werking van het wetsvoorstel is naar het oordeel van mijn fractie niet altijd even gelukkig. Zo zullen bij ongewijzigde invoering veel uitzendovereenkomsten worden omgezet in contracten voor onbepaalde tijd. Daarop hebben betrokkenen niet kunnen anticiperen. Er is naar mijn oordeel dan ook alle reden om voor uitzendovereenkomsten – de bulk waarover het in kwestie gaat – die zijn afgesloten onder het huidige regime, een overgangsregeling te creëren. Daarover heb ik een amendement op stuk nr. 20 ingediend. Daarna is er een gekomen van de collega's Bakker en Van Nieuwenhoven. Eerste vergelijking van beide amendementen levert op dat het laatst ingediende amendement wat meer regelt dan het mijne. We zullen wel zien hoe de minister daarop reageert. Uit de laatste alinea van de toelichting van het amendement van de heer Bakker en mevrouw Van Nieuwenhoven heb ik begrepen dat dit gewoon een wettelijke verankering is

van een nadere overeenkomst, die door partijen is getroffen. Mijn amendement is, ik geef dat toe, iets onafhankelijker, maar we zullen het wel zien. Het gaat om de zaak; die moet geregeld worden.

Over het amendement inzake de proeftijd moet ik nog zeggen dat de heer Hofstra mij bedankte voor het verrichte werk. Als de VVD-fractie nog eens een klusje heeft, weet zij mij ongetwijfeld te vinden! Maar ik moet mij dan wel weten te vinden in de materie van het klusje.

Met betrekking tot de wijziging van artikel 7:628, lid 5, zal de situatie ontstaan dat, indien is overeengekomen geen loon te betalen over uren dat geen arbeid wordt verricht en de arbeidsovereenkomst al langer dan zes maanden van kracht is, met onmiddellijke ingang loon over de niet gewerkte uren zal moeten worden betaald. Ook hierop hebben betrokkenen niet kunnen anticiperen. Sterker nog: zij hebben deze regeling niet kunnen voorzien. Zou ook op dit punt niet enige soepelheid moeten worden betracht? Enkele van de overige amendementen komen mij zonder meer sympathiek voor, maar bij andere heb ik er behoefte aan eerst de reactie van de minister af te wachten.

Ten slotte nog één opmerking over de redactie van het wetsvoorstel. Daarin wordt gewerkt met nieuwe termen als "opzegging", "arbeids-overeenkomst", "werkneemster", en die redactie is naar het mij lijkt nog niet altijd even consequent doorgevoerd. Gaarne hiervoor aandacht, vóór de definitieve vaststelling van de wetstekst.

□

De heer **Marijnissen** (SP): Voorzitter! De heer Van der Vlies zei zojuist: "Wij als SGP zullen het wetsvoorstel waarschijnlijk niet tegenhouden." Ik geloof dat de heer Van der Vlies "zullen", "kunnen" en "willen" door elkaar haalde. De SP zou dit wel willen, maar het waarschijnlijk niet kunnen.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Wat een zelfkennis, voorzitter, maar misschien ben ik mijn beoogde bescheidenheid zojuist wat te buiten gegaan.

De heer **Marijnissen** (SP): Het leek er namelijk even op alsof de SGP ervoor zou kunnen zorgen dat dit

Marijnissen

wetsvoorstel niet door de Kamer zou komen.

Voorzitter! Alles voor de baas, de baas voor alles. Dat lijkt zo'n beetje de toekomst van de Nederlandse werknemer als het tenminste aan bedrijven als Philips, Akzo, ABN Amro, Heineken, KPN, Aegon en al die anderen ligt. Dat zijn de voortrekkers.

De arbeidsverhoudingen moeten nog flexibeler worden. De globalisering van de economie dwingt hen daartoe, althans dat wordt gezegd. Het modewoord dat daarvoor is uitgevonden, heet employability. Dat is net zo'n mooi eufemisme als "flexibilisering" en "globalisering". De werknemer moet levenslang leren. Hij moet werken aan zijn eigen duurzame en brede inzetbaarheid, niet zozeer ten behoeve van zichzelf, want hoe hard hij ook aan zijn eigen employability werkt, hij krijgt daarvoor geen cent meer loon. Neen, het is vooral de baas die ervan profiteert. Als je breed inzetbaar bent, dan ben je niet aan hem gebonden. Dan kun je zo aan het werk bij een ander of, onder het mom van mobiliteit, ergens anders binnen het bedrijf. Een verdere uitholling van de ontslagbescherming via constructies dreigt. De directeur arbeidszaken van Akzo Nobel, de heer De Lei, zegt immers dat werkgevers eerder bereid zullen zijn te investeren in de scholing van de werknemer als het daartegenover gemakkelijker wordt hem te ontslaan. Overigens, als ik daar even over nadenk, dan lijkt het mij niet erg logisch om te investeren in de scholing van een werknemer als je hem vervolgens weer ontslaat. Maar ach, ik verbaas mij wel vaker.

Alles bij elkaar is dat voor de werknemer dus een somber toekomstperspectief. Geen zekerheid over je baan en nog harder werken. Doe je niet genoeg aan je employability, dan moet je maar ander werk zoeken. Of je vliegt eruit, of je krijgt minder salaris. Spraken wij een jaar geleden nog over demotie, maar toen met in het achterhoofd de ouderen, tegenwoordig wordt die term al gebruikt voor alle werknemers. Om verzekerd te zijn van de inzet van de werknemer willen werkgevers overgaan tot de herinvoering van allerlei vormen van prestatiebeloning. Ook dat kan in de jaren negentig. De werkvloer wordt daardoor weer een soort arena. Het mag duidelijk zijn dat de fractie van

de SP grote bezwaren heeft tegen dit nieuwe offensief van de werkgevers om de arbeidsverhoudingen in ons land nog flexibeler te maken en de arbeidsproductiviteit van werknemers verder op te drijven.

Bij dit offensief krijgen ze, merkwaardig genoeg, van het kabinet nog steun ook. In zijn brief aan de Kamer van 15 oktober jl. somt de minister alles wat er is gedaan nog eens op. Ook de minister-president deed een duit in het zakje, toen hij op een door minister Wijers georganiseerde conferentie over employability zei dat de baan voor het leven tot het verleden gaat behoren. Ik weet wel dat er wordt gezegd dat dit allang zo is, maar de minister-president zette daarmee een bepaalde toon, in die zin dat werknemers niet al te zeer meer moeten rekenen op baan-zekerheid. Ik ga daar nu verder niet op in.

Maar, voorzitter, nog flexibeler werknemers in ons land? Zei het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vorig jaar zelf al niet dat Nederland kampioen uitzendwerk is? Met zijn 3% uitzendwerk ligt Nederland ver voor op Duitsland met 0,5% en de Verenigde Staten met 1,6%. Van de werknemers bij DAF, Stork, Océ en Rank Xerox is 30% al flexwerker, al of niet via intern opererende uitzendbureaus. Volgens ESB van 23 april van dit jaar is 60% van de banengroei onder paars flexwerk. In de horeca, de glastuinbouw en de dienstverlening is nog maar 27% van de banen vast. Ik weet wel dat dit allemaal verschillende categorieën zijn en dat het buitengewoon ingewikkeld in elkaar zit, maar één ding is duidelijk: de trend in de richting van flexibilisering en minder werkzekerheid is duidelijk.

Dan ligt hier vandaag het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid. Kort gezegd, niet veel meer dan een aanpassing van een belangrijk deel van het arbeids- en ontslagrecht aan de flexwensen van ondernemend Nederland. Het wetsvoorstel bevat inderdaad een aantal bepalingen die de SP-fractie een vooruitgang vindt. Ik doel dan met name op de in de wet opgenomen rechtsvermoedens over duur, beloning en omvang van op zich onduidelijke arbeidscontracten, de loonverhoudingsbepalingen en het verbod op het inzetten van uitzendkrachten bij stakingen. Daarnaast zijn

er bepalingen die naar de mening van de SP-fractie met geen mogelijkheid als vooruitgang kunnen worden gezien. De belangrijkste wil ik nu even langs lopen.

In de eerste plaats zijn er de elkaar opvolgende contracten. De voorkeur van de SP-fractie gaat uit naar het huidige artikel 668. Het voorstel van de regering is dat na 36 maanden of na drie elkaar opvolgende contracten er een arbeidsovereenkomst ontstaat voor onbepaalde tijd, mits die arbeidscontracten elkaar zijn opgevolgd met tussenpozen van minder dan drie maanden. Dit biedt de werknemer te weinig zekerheid. Het duurt te lang. Even zo goed als nu de termijn van 31 dagen als tussenperiode heel handig omzeild wordt, zullen de slimme werkgevers ook nu wel weer wat weten te bedenken om te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, bijvoorbeeld door tussenpozen van drie maanden en één dag te hanteren of niet meer dan drie contracten elkaar te laten opvolgen. Ik zal een actueel voorbeeld geven.

Het thans voorgestelde artikel 610a over de fictie van 20 uur heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat de KLM haar oproepkrachten, die zij standby's noemen, heeft laten weten dat het niet zeker is of zij nog 20 uur kunnen blijven werken. De KLM kondigt aan het werk van de standby's – je neemt zo'n woord meteen over – op het wetsvoorstel te zullen afstemmen. Het is maar dat u het weet. In het werkgeversblad Forum van 16 oktober van dit jaar wordt een korte uiteenzetting gegeven voor de lezers, werkgevers, van de komende veranderingen. Laat in dat artikel nu juist alleen maar staan op welke manier en hoe lang arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven bestaan. Van die dingen dus!

Om voor de werknemers meer zekerheid in te bouwen stelt de SP-fractie voor om in plaats van "meer dan drie elkaar opvolgende contracten" in artikel 668a, lid 1, onder b op te nemen "meer dan twee...". Ik heb op dit punt een amendement ingediend. Bovendien wil de SP-fractie de tussenpozen aanmerkelijk langer maken. In plaats van "niet meer dan drie maanden", zou het volgens mij "niet meer dan twaalf maanden" moeten worden. Ook hierover heb ik een amendement ingediend.

Marijnissen

De voorgestelde aanpassing van de preventieve ontslagtoets maakt opzegging van de arbeidsovereenkomst mogelijk, ook als de werknemer ziek is geworden nadat de procedure bij de directeur van de arbeidsvoorziening is gestart. De SP-fractie vindt dat de werknemer op dit punt zoveel mogelijk zekerheid geboden moet worden. Daarom moet naar onze mening het huidige recht op dit punt worden gehandhaafd, te weten dat opzegging tijdens ziekte niet mogelijk is. Ik heb dan ook een amendement ingediend om het bepaalde in artikel 670, lid 1, onder b, te laten vervallen.

Over de voorgestelde wijziging van de WW, artikel 16, lid 3 en lid 4, het volgende. De voorgestelde wijziging is: terug naar vroeger. Toen ontstonden er vaak bij de aanvraag van WW na ontslag problemen rond de afkoop van de arbeidsovereenkomst. De bedrijfsvereniging wilde dan precies weten wat het uitbetaalde bedrag allemaal omvatte. Loonbestanddelen in de afkoopsom leidden toen tot het opschuiven van de ingangsdatum van de WW. De SP-fractie is het met het voorgestelde artikel dus niet eens. Zelfs indien in het overeengekomen bedrag loonbestanddelen zitten die betrekking hebben op een fictieve opzegtermijn, moet de UVI daarvan afblijven. Het is een schadevergoeding, waarbij een inschatting wordt gemaakt van de kans om weer aan werk te komen. Nu het in de meeste gevallen de werkgever is die de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, is het volstrekt redelijk dat de werknemers zijn volledige schadevergoeding mag behouden, zonder gedwongen te zijn eerst zijn loonbestanddeel op te eten. Vandaar mijn amendement om artikel 16, lid 3 en lid 4, te laten vervallen.

De regering legt bij de verdediging van dit wetsvoorstel sterk de nadruk op zekerheid voor de werknemer. Ik vind echter dat de balans meer doorslaat naar de wens van flexibiliteit. De zekerheid laat nogal te wensen over. Voor mij is de vraag of wij nu eigenlijk al niet te ver zijn doorgeschooten in ons land. Ik heb in ieder geval heel veel reacties gekregen naar aanleiding van de discussie van de afgelopen weken over employability. Veel mensen maken zich grote zorgen over hun toekomst. Ik denk dat dat meer dan terecht is. Velen wijzen op de gevaren van nog verdere flexibilise-

ring en plaatsen ook deze voorstellen van het kabinet in een bepaald proces en redeneren en denken verder. Het succes van het poldermodel heeft alles te maken met de volgehouden loonmatiging, de nu al bestaande grote mate van flexibiliteit en de gunstige belastingfaciliteiten voor bedrijven in ons land. De winsten zijn enorm. Vorige week meldde NRC Handelsblad dat de winsten in ons land een recordhoogte hebben bereikt. Mijn stelling is dat wij in de nabije toekomst een prijs voor dit beleid zullen betalen. Wij zien nu al een achterstand op het punt van research en development en van innovatie. Bij een nieuwe recessie zullen wij geconfronteerd worden met dit gebrek en dan zullen wij merken wat de wet van de remmende voorsprong kan betekenen. Dan zal blijken dat het succes van het poldermodel tevens zijn zwakte is. De winsten die nu worden gemaakt, hebben de verantwoordelijken binnen de bedrijven zelfgenoegzaam en lui gemaakt. De minister hoeft mij niet te geloven, maar er zijn mensen die er echt verstand van hebben en die zeggen dit ook. Van de mensen die in de bedrijven werken, kan niet gezegd worden dat zij lui en zelfgenoegzaam zijn. Hun productiviteit ligt hoger dan waar ook binnen Europa. Maar zoals het altijd gaat, zullen zij tijdens een recessie of crisis als eerste de prijs betalen.

Voorzitter! Het wetsvoorstel allocatie arbeidskrachten. Wordt dit voorstel aangenomen, dan is er straks voor het ter beschikking stellen – zoals dat zo mooi heet – van arbeidskrachten geen vergunning meer nodig. De dereguleringsdrift van Paars zorgt ervoor dat binnenkort iedereen zijn eigen uitzendbureautje kan beginnen. De SP-fractie vindt dat geen goed idee. Uitzendbureaus beschouwt zij nog steeds als gelegaliseerde koppelbazen. Zij maken dankbaar gebruik van het gat in de markt, te weten de behoefte van werkgevers aan flexibele arbeidskrachten. Zij leveren op afroep mensen die vaak noodgedwongen via uitzendwerk proberen aan de bak te komen in de hoop vroeger of later een echte, vaste baan te krijgen. Ik wijs op het onderzoek van het Nederlands economisch instituut waaruit blijkt dat bijna 60% van de uitzendkrachten vast werk wil. Er is onzekerheid bij de uitzendkrachten over hun

toekomst maar ook onzekerheid over de eigen rechtspositie, zoals vaak het ontbreken van betaalde verlofdagen, van vakantie en van het recht op WW. Daarbij komt het risico dat je bij ziekte vervangen kunt worden.

De SP-fractie is voor het handhaven van het huidige vergunningensysteem en ook voor handhaving van het toezicht door de overheid op de naleving van de wettelijke voorschriften. Op dit punt – de handhaving – is de wet vaag te noemen. Volgens de nota naar aanleiding van het verslag moet de werknemer maar weer naar de burgerlijke rechter stappen als er iets niet klopt. De arbeidsinspectie behoudt weliswaar haar toezichthoudende taak, maar onduidelijk is bijvoorbeeld of de werknemer de arbeidsinspectie kan opdragen – of vragen, om het vriendelijker te zeggen – een onderzoek in te stellen naar overtreding van de wettelijke voorschriften. Wat kan de werknemer doen als de arbeidsinspectie weigert? Aan wie rapporteert de arbeidsinspectie? Kan de ondernemingsraad of een vakbond de arbeidsinspectie inschakelen? Dient de arbeidsinspectie aan dergelijke verzoeken altijd gehoor te geven? Kan de minister deze punten verduidelijken?

Het opheffen van de maximumduur voor uitzendwerk van zes maanden kan niet onze goedkeuring wegdragen. Het uitzendwerk in ons land neemt nog steeds toe. In het eerste kwartaal van dit jaar waren er 15% meer uitzendkrachten dan in dezelfde periode vorig jaar. Er is naar de mening van de SP-fractie daarom eerder behoefte aan een goed functionerend vergunningensysteem met duidelijke handhavingsmogelijkheden dan aan de "vrijheid, blijheid"-gedachte die aan dit wetsvoorstel ten grondslag ligt.

Voorzitter! Met name voor onderwerpen zoals wij nu bespreken, geldt de centrale vraag wat de standaard moet zijn. De SP-fractie is van mening dat de standaard moet zijn dat mensen niet leven om te werken, maar werken om te leven, dat mensen bij voorkeur een vaste baan moeten hebben en geen klapstoelbaan, dat mensen vastigheid moet worden geboden en geen permanente onzekerheid over hun toekomst, dat er grenzen aan de fysieke en geestelijke belasting van mensen zijn en dat mensen geen

Marijnissen

robots zijn; en dat is maar gelukkig ook.

□

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Toen het kabinet in december 1995 niet in staat bleek om de verschillen van opvatting over de flexibilisering van de arbeidsmarkt weg te nemen, ontstond de gouden kans voor de sociale partners om hun in de voorgaande jaren wat geschonden imago weer op te poetsen. Ik betreur overigens nog altijd dat het kabinet niet zelf tot een besluit kon komen. Het was beter geweest als er een besluit terzake aan de Stichting van de Arbeid of aan de SER was voorgelegd, maar het zij zo. Werkgevers en werknemers hebben hun kans gepakt. Het flexakkoord van april 1996 heeft dan ook daadwerkelijk een omslag gebracht in het denken over economie, arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. In wezen is het de basis voor het sinds dat moment snel opgebouwde en overigens de laatste tijd ook weer ter discussie gestelde vertrouwen in het Nederlandse poldermodel.

Er zijn mensen die zeggen dat de Nederlandse arbeidsmarkt wel flexibel was en is. Ik wil hen niet eens tegenspreken, want uit de cijfers valt op te maken dat bedrijven en werknemers in sommige gevallen heel goed in staat zijn geweest om aan de wensen tot flexibiliteit tegemoet te komen. Wij hebben dat in Nederland wel volgens eigen methodes gedaan. Gebrek aan flexibiliteit in wetgeving en in CAO's leidde ertoe dat massaal een beroep werd gedaan op de zogenaamde externe flexibiliteit: oproepkrachten en uitzendbureaus. De ontbindingsprocedure werd massaal als alternatief gevonden voor de ambtelijke en vaak te lange weg langs de regionaal directeur van het arbeidsbureau. Het gebrek aan interne flexibiliteit en daardoor het gebrek om in te spelen op veranderingen binnen het bedrijf is dus opgelost buiten de bestaande wegen om; via externe flexibiliteit, via uitzendbureaus. Niet voor niets is de enige multinational die na de Tweede Wereldoorlog in Nederland is ontstaan onze grootste uitzendorganisatie.

Voorzitter! Het is evident dat de gekozen oplossing tegemoetkwam aan de flexibiliteitsbehoefte van bedrijven, maar dat de nadelen wel

erg eenzijdig bij de werknemers werden gelegd, alhoewel er ook wel voordelen voor hen waren. Het werd dan ook hoog tijd om een beter evenwicht te zoeken tussen interne en externe flexibilisering. Dit kan door de flexibiliteit van de reguliere mogelijkheden te vergroten en door de bestaande flexibele mogelijkheden meer regulier te maken en beter te regelen. Ziedaar de kern van het flexakkoord. Het is namelijk waar – sommigen hebben dat al gezegd – dat een goed evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit ook bijdraagt aan een klimaat waarin mensen in bedrijven en op de Nederlandse arbeidsmarkt bereid zijn risico's te nemen en wellicht om ook zelf meer te investeren in de employability.

Het feit dat wij voornamelijk spreken over een flexakkoord van sociale partners en met name het feit dat dit ook echt een akkoord is, waarbij er grote samenhang is tussen de verschillende elementen, omdat er compromissen zijn gesloten, leidt ertoe dat de ruimte voor het parlement beperkt is. Formeel geldt dat niet, want elk artikel kan worden "overgedaan" gezien het primaat van de politiek. Dit geldt echter wel materieel, omdat het gaat om de kern van de relatie tussen werknemer en werkgever. Het is belangrijk dat daarvoor draagvlak is. Bovendien moet een belangrijk deel van de verbetering van arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten tot stand komen in een privaatrechtelijke overeenkomst, namelijk in de uitzend-CAO. Je moet dan ook wel tien keer nadenken voordat je over een willekeurig onderwerp andere conclusies trekt, omdat je daarmee het draagvlak – met andere woorden: de balans die is gevonden tussen flexibiliteit en zekerheid – weer in gevaar zou brengen.

Mijn fractie heeft er dan ook van afgezien om alle onderdelen uitsluitend op de eigen merites te bezien. De samenhang is dusdanig dat het niet verstandig is om het politieke primaat zo te vertalen dat het je vrijstaat om de lekkerste krenten eruit te pikken.

Voorzitter! Ik wil op één punt niettemin wat uitvoeriger ingaan, omdat ook de regering daarop afwijkt van het akkoord van de sociale partners. Mede naar aanleiding van het aan de orde zijnde wetsvoorstel heeft mijn fractie lang nagedacht over het ontslagrecht

en met name over de dubbele procedure van én handhaving van de preventieve ontslagtoets én handhaving van de ontbindingsprocedure via de kantonrechter, zij het in het kabinetsvoorstel zonder hoger beroep. Onze voorkeur gaat ernaar uit dat de uitzondering die in ons arbeidsrecht op dit punt wordt gemaakt door het ontbreken van hoger beroep – immers, ook in het asielrecht keert het hoger beroep weer terug, zij het gebonden aan een termijn – tot het verleden gaat behoren. Met andere woorden: wij willen streven naar de introductie van een volwaardig hoger beroep in het ontslagrecht, maar wel, gelet op de aard van de zaak, aan termijnen gebonden. Wij zijn niet voor een partieel hoger beroep, omdat daartegen een aantal intrinsieke argumenten ingebracht kan worden, onder andere de nauwe samenhang tussen ontbinding en schadeloosstelling. De introductie van een volledig hoger beroep heeft dus onze voorkeur. Daarmee wordt het arbeidsrecht in harmonie gebracht met de overige onderdelen van het (proces)recht. Dat zou gepaard moeten gaan met afschaffing van de preventieve ontslagtoets. Op zichzelf hebben wij geen bezwaar tegen deze preventieve toets. Het feit dat wij de enigen ter wereld zijn, behalve Suriname, speelt voor ons geen grote rol en ook niet dat het een ambtenaar is die daarover moet oordelen. Ik vind overigens wel dat best rekening gehouden mag worden met de toegankelijkheid van onze sociaal-economische procedures voor het internationale bedrijfsleven, maar dit terzijde.

De argumenten voor de preventieve toets zijn zo slecht nog niet. Met name het argument dat daardoor een vinger aan de pols kan worden gehouden als het gaat om ontslag van mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie, zoals arbeidsongeschikten, ouderen en allochtonen, is een waardevol argument dat de overheid zich behoort aan te trekken. Maar, hoe mooi het ook klinkt, het werkt niet. Want uitgerekend in ons land met zijn preventieve ontslagtoets – over de oorzakelijkheid zal ik mij even niet uitlaten – staan er meer arbeidsongeschikten en ouderen aan de kant dan in welk ander Europees land dan ook. Het klinkt dus wel leuk, maar kennelijk werkt het niet zo. Het heeft de laatste decennia ook niet zo gewerkt. Dit afwegend tegen het

Bakker

haat in het arbeidsrecht op het punt van het hoger beroep, kiest mijn fractie in beginsel voor de introductie van het hoger beroep en willen wij af van de dubbele procedures die wij nu kennen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Kan de heer Bakker ingaan op wat hij volgens mij nu als een oorzakelijk verband aanduidt tussen enerzijds de bescherming die de zwakkere groepen weliswaar ook in zijn ogen behoeven door een preventieve ontslagtoets, maar die anderzijds volgens hem niet krijgen? Heeft hij echt voorbeelden van dat verband? Komt het door de preventieve ontslagtoets dat er veel mensen aan de kant staan?

De heer **Bakker** (D66): Dat heb ik niet gezegd. Ik wilde doorgaan over de preventieve ontslagtoets, dus mevrouw Van Nieuwenhoven was iets te vroeg met haar interruptie. Het punt is dat zij het omgekeerde ook niet kan aantonen. Ik heb niets ideologisch over de preventieve ontslagtoets, maar het punt is dat het een prachtig element van bescherming is, dat de doelstellingen en argumenten op zichzelf wel deugen, maar dat het niet werkt en niet heeft gewerkt. Met andere woorden: zouden wij niet op zoek moeten naar effectievere methoden? Ik stel namelijk wel vast dat in landen als Duitsland en België de arbeidsongeschiktheid half zo hoog is als in Nederland en dat de preventieve ontslagtoets, ondanks alle mooie argumenten ervoor, kennelijk niet heeft bijgedragen aan het voorkómen van die situatie.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Is er dan een oorzakelijk verband tussen het feit dat enerzijds de bescherming wel goed is, terwijl anderzijds groepen die van de bescherming gebruik kunnen maken aan de kant staan? De heer Bakker doet net alsof daar een verband tussen bestaat.

De heer **Bakker** (D66): Ik zei al dat ik mij over het oorzakelijke verband even niet uit zou laten, want ik weet het niet precies. Ik denk dat er ook een heleboel andere redenen zijn. Ik zie echter ook niet zo heel veel goede gronden, op basis van de empirie, van wat wij in de praktijk zien, om de preventieve ontslagtoets tot in de eeuwigheid te omhelzen,

omdat de doelstelling van bescherming van zwakke groepen niet effectief is. Misschien moeten wij dus wel zoeken naar effectievere methoden. In Duitsland en in België heeft men, mede in het ontslagrecht en misschien ook wel in de sociale zekerheid en de arbeidsverhoudingen, misschien wel elementen die wellicht effectiever bijdragen tot een zekere bescherming van uitgerekend die zwakke groepen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Stel, dat ik dit met de heer Bakker eens zou kunnen zijn, waarom zegt hij dan dat hij, voordat hij kan kiezen voor een hoger beroep bij het ontslagrecht, eerst de preventieve ontslagtoets wil afschaffen en een nadere regeling wil maken? Wat is dan het verband tussen die twee dingen in de onderhavige wetgeving?

De heer **Bakker** (D66): Nu is mevrouw Van Nieuwenhoven echt te ongeduldig, want daar kom ik direct op.

Ik wilde dus zeggen dat wij in beginsel misschien af zouden willen van de dubbele procedure, omdat die op zichzelf een bezwaar is in termen van een al of niet soepel werkend arbeids- en ontslagrecht in Nederland. Op het moment dat de preventieve toets afgeschaft zou worden, moeten wij echter wel op zoek naar effectievere alternatieven.

Nu zijn dat soort dingen allemaal al eens een keer overwogen. Er heeft al eens een wetsvoorstel gelegen om de preventieve ontslagtoets af te schaffen. Dat ging op dat moment samen met voorstellen om een aantal elementen die bijvoorbeeld in het ILO-verdrag zijn opgenomen, bijvoorbeeld dat er voor ontslag een redelijke grond moet bestaan, dat er een hoorprocedure moet zijn, enz., in het burgerlijk recht op te nemen. Ik kan mij heel goed voorstellen dat je in die richting denkt.

Toch heb ik hiertoe nu geen amendement ingediend. Dat ga ik nu verklaren. Ik had wel op een aantal hoofdlijnen amendementen voorbereid, maar ik heb ze niet ingediend. Het belangrijkste argument daarvoor is dat ik wil voorkomen dat door het opspelen van deze discussie, die zoals velen hebben gezegd al tientallen jaren wordt gevoerd, het flexakkoord en de wetgeving als zodanig weer ter discussie komen te staan. Daarin is

immers een evenwicht gezocht door partijen en door het kabinet. Wij hebben niet voor niets vele malen pogingen van eerdere regeringen om bijvoorbeeld het ontslagrecht aan te passen zien stranden, hier of aan de overkant. Het lijkt mij verstandig dat nu niet te doen.

Daarom kiezen wij ervoor het wetsvoorstel van het kabinet te steunen op dit punt. Voor ons is heel belangrijk dat er in het voorstel van het kabinet per saldo, onder de streep, een zekere flexibilisering is opgenomen. Dat betekent dat een eventueel voorstel – er is nog niets ingediend – om te komen tot een partieel hoger beroep onze steun niet zou krijgen. Tegen het partiële karakter van zo'n hoger beroep zijn bezwaren mogelijk. Het belangrijkste is dat de beslissing over de ontbinding en die over de schadevergoeding niet goed los van elkaar te zien zijn. Er zou echter ook in dat geval onder de streep toch weer sprake zijn van een verzwaring in plaats van een versoepeling van het ontslagrecht. Ten eerste hadden wij dat niet afgesproken en ten tweede lijkt dat ons niet verstandig. Kortom, een volwaardig hoger beroep zou onze voorkeur hebben, omdat een volledige rechtsgang ons in dit licht verstandig en terecht voorkomt. In combinatie met de afschaffing van de preventieve toets, maar ook gelet op de samenhang met de verschillende onderdelen van deze wetgeving, zie ik nu van de amendementen af. Ik vraag de minister dit onderwerp, het hoger beroep, mee te nemen bij de herziening van het burgerlijk procesrecht, die bij het kabinet in studie is. Daarbij verzoek ik hem de verhouding met de preventieve toets en met name de effectiviteit daarvan vanuit de genoemde argumenten mee te nemen. Daarbij kan de discussie over een eventuele wettelijke regeling van schadevergoeding een rol spelen.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): En hoeveel jaren had mijnheer Bakker gedacht dat dit zou mogen duren?

De heer **Bakker** (D66): Dat zal een aantal jaren duren.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Vindt u niet dat wij vandaag een wet behandelen waarin u een standpunt moet innemen? U knoopt twee dingen aan elkaar en hoeft dan

Bakker

vervolgens geen standpunt in te nemen. U verhuist het naar een discussie die nog wel drie, vier of vijf jaar kan duren.

De heer **Bakker** (D66): Ik heb een schets gegeven van onze voorkeur: een volwaardig arbeidsrecht met een volwaardig hoger beroep.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Als u hier even stopt voor mijn interruptie! Ik ben dat namelijk helemaal met u eens. Maar vervolgens knoopt u er dingen aan vast waardoor u de argumentatie vindt om het niet vandaag, in het onderhavige wetsvoorstel, te regelen, maar het vier of vijf jaar te verschuiven.

De heer **Bakker** (D66): Dat is geen gezochte argumentatie. Dat is omdat het kabinet, en overigens daaraan voorafgaand sociale partners ervoor hebben gekozen om de preventieve toets te handhaven. In theorie zie ik daarvan wel de voordelen, maar in de praktijk niet. Dan kun je beter zoeken naar effectievere vormen om die doelstellingen te bereiken en dat vervolgens combineren met het streven om een hoger beroep in te voeren, dan nu in dit wetsvoorstel een hoger beroep in te voeren. Dat lijkt mooi, maar dan stapel je toch wel procedures. Je handhaaft dan de preventieve toets, technisch een beetje afgeslankt, maar meer ook niet. De andere procedure wordt verzwakt. Dat nu is op onze arbeidsmarkt buitengewoon onverstandig.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Het antwoord op mijn eerste vraag? Hoeveel jaar mag dat duren van uw fractie?

De heer **Bakker** (D66): Ik heb het nu gekoppeld aan het burgerlijk procesrecht. Ik kan mij heel goed voorstellen dat men tot de conclusie komt dat de ontwikkeling daarvan te lang zou duren, gelet op de verdere ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt. Maar ik heb de justitieportefeuille niet. Ik heb de minister gevraagd in samenhang hiermee te kijken naar effectievere vormen om uitgerekend de doelstelling om mensen op de arbeidsmarkt te houden die arbeidsongeschikt zijn of ouder zijn, waarvoor de preventieve toets al 52 jaar lang niet gewerkt heeft, te

bereiken. Die zouden wel eens gelegen kunnen zijn in het Burgerlijk Wetboek. Mijn opvatting is dus niet een soort van "hire and fire"-systeem, zoals ik bij de VVD wel eens proef. Het gaat er juist om die bescherming die ik ten volle onderschrijf, effectiever vorm te geven.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik ben de laatste om collega Hofstra te verdedigen, want dat kan hij heel erg goed zelf. Uw standpunt komt echter de facto op precies hetzelfde neer.

De heer **Bakker** (D66): Nee, dat is niet waar.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): In de praktijk dus wel. U neemt vandaag over dit wetsvoorstel, zoals het voorligt, geen stelling in. Dat betekent dat de mening van de heer Hofstra hier voluit door u gesteund wordt.

De heer **Bakker** (D66): Ik neem over het wetsvoorstel wel stelling in. Ik zeg dat er een zodanige samenhang is tussen het geheel en de wens en de noodzaak om te komen tot versoepeling van de regelgeving op dit punt, dat ik daaraan wil vasthouden. Op het moment dat u een partieel hoger beroep of een volledig hoger beroep daarop stapelt, is er én die preventieve toets én een verzwaring van die andere procedure.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Maar dat is exact de mening van de heer Hofstra. Ik kan er geen verschil tussen horen.

De heer **Bakker** (D66): Dat debat moet ik misschien eens met de heer Hofstra voeren, maar misschien niet vandaag. Ik zeg dat ik op zoek zou willen naar effectievere vormen om voor die bescherming te zorgen. Neem die preventieve toets. Het argument van het kabinet is ontslagbescherming voor zwakke groepen. Prima, maar waarom staan er dan zoveel ouderen aan de kant? Wij hebben een aantal jaren geleden de ontslagrichtlijn ingetrokken. Maar waarom gaat de uitstoot van ouderen dan gewoon door? Wat wij doen in termen van bescherming, wat ik ondersteun, is dus niet effectief.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Ik blijf het proberen, want dit antwoord had ik inderdaad al eerder gehad. Wat is dan vandaag ten opzichte van deze twee wetsvoorstellen het verschil in mening met de fractie van de VVD? U zegt dat u een andere mening heeft dan de heer Hofstra.

De heer **Bakker** (D66): Ten opzichte van dit wetsvoorstel en ten opzichte van dit punt mag u mijn standpunt vergelijken en naast dat van de VVD zetten. Natuurlijk. Hoe zal ik het uitdrukken? Die standpunten komen overeen. Ik zocht daar mooie woorden voor.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Soms is het niet mooier dan het is.

De heer **Bakker** (D66): Het gaat niet om het mooie. Het gaat om de vraag wat je eigenlijk zou willen. Ik zou een effectievere bescherming willen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Misschien mag ik op dat punt aansluiten. Wat mevrouw Van Nieuwenhoven net probeerde, is mij nu duidelijk geworden.

Maar waarom doet u dan niets? Als u een effectievere bescherming wilt, begrijp ik niet waarom u niets doet. U heeft kritiek op de preventieve ontslagtoets. Als ik u volg, moet u zeggen dat wij die afschaffen en dat wij het hoger beroep mogelijk maken. Ik begrijp dus absoluut niet waarom u niets doet.

De heer **Bakker** (D66): Dat heeft sterk te maken met het feit dat wij bij het wetsvoorstel, dat is voorafgegaan door het flexakkoord van de Stichting van de arbeid, te maken hebben met een samenhang tussen de dingen. Dat is een samenhang waarvoor draagvlak bestond in de Stichting van de arbeid een samenhang waarvoor draagvlak bestaat in het kabinet.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Nee, maar nu even de samenhang. Als u vindt dat die samenhang zo belangrijk is, moet u ook zo eerlijk zijn en zeggen dat wij de preventieve ontslagtoets laten en ook het partieel hoger beroep doen. Wat stond er in het STAR-akkoord? Dat was preventieve ontslagtoets en partieel hoger beroep. Ik wil nog helemaal met u meegaan en zeggen

Bakker

dat wij dat doen. Daar heeft mevrouw Van Nieuwenhoven iets over gezegd en ik ook. Dan moet u onze redenering delen.

De heer **Bakker** (D66): Ik heb aangegeven dat op één punt door het kabinet is afgeweken van dat akkoord en waarom ik die afwijking deel.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): U heeft absoluut niet aangegeven waarom u dat deelt. U heeft kritiek aangegeven, maar niet waarom u niet iets anders doet.

De heer **Bakker** (D66): Dat "waarom" heeft te maken met twee argumenten. Ik heb beide genoemd. Het eerste argument is dat tegen het partieel hoger beroep argumenten zijn in te brengen in termen van de samenhang tussen de beslissing tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de hoogte van de schadevergoeding. Dat is het intrinsieke argument. Het tweede argument is dat er onder de streep ook nog iets van versoepeling over moet blijven, ook op dit punt. Ik vermag niet in te zien dat het optuigen van dit onderdeel van het ontslagrecht, namelijk door het handhaven van de preventieve toets en het handhaven van de ontbinding en door daaraan toe te voegen een partieel of volledig hoger beroep, leidt tot versoepeling van het ontslagrecht. En dat was wel de doelstelling die wij hadden afgesproken en die wij ook willen.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Ik trek een conclusie. Mijn conclusie is dat uw wel veel kritiek hebt, maar geen alternatief voorstel neerlegt. Ik kan uw redenering een heel eind volgen, maar ik zie uw oplossing niet. Dat stelt mij echt teleur.

De heer **Bakker** (D66): Mijn redenering komt erop neer dat ik zeg: gelet op onze doelstellingen bij deze hele operatie, namelijk per saldo flexibilisering en versoepeling, leg ik mij neer bij de balans die door het kabinet op dit punt gevonden is. Dat betekent: handhaven van de preventieve ontslagtoets, maar geen partieel hoger beroep. Een hoger beroep heeft mijn voorkeur, in combinatie met vermoedelijk via het Burgerlijk Wetboek effectievere vormen van bescherming van

zwakke groepen op de arbeidsmarkt, omdat de huidige vorm niet werkt.

De heer **Hofstra** (VVD): Het is toch een beetje een komische situatie. De heer Bakker bevindt zich voor een kruising. Eigenlijk wil hij de VVD wel rechtsaf volgen, in die zin dat wij beter de preventieve ontslagtoets zouden kunnen afschaffen. Maar aan de andere kant zegt hij: misschien moeten wij wel linksaf, om het effectiever te maken. Maar hij gaat gewoon rechtdoor, in de richting van het kabinet. Gaat u met ons rechtsaf? Wij helpen u, wij maken het amendement. Dat is geen enkel probleem. Dan komen wij weer een beetje verder. Maar u moet wel een keuze maken, anders dan rechtdoor gaan.

De heer **Bakker** (D66): Mag ik u een tegenvraag stellen? Bent u ook voorstander van die effectieve vormen van bescherming van de zwakke groepen op de arbeidsmarkt? Als u daar voorstander van bent, weet u dan precies hoe dat zou moeten? Ik weet dat niet. Vandaar dat ik niet even gemakkelijk zeg: hoger beroep indienen, preventieve toets afschaffen. De preventieve toets werkt niet zoals ik wil. Als de preventieve toets werkt, mag hij blijven. Hij werkt echter niet en kan daarom wat mij betreft weg. Maar dat moet wel onder vervanging door effectievere vormen. Die effectievere vormen heb ik niet allemaal helder voor ogen. Er is wel een aantal jaren over nagedacht, waardoor ik wel enkele elementen kan noemen. Dat wil ik best uitvoerig doen, als men daar prijs op stelt. Ik kan dat ook op een ander moment doen. Ik wil er dus best een aantal elementen van noemen. Ik heb eigenlijk tegen het kabinet gezegd dat ik dit onderwerp – een volwaardig arbeidsrecht, inclusief hoger beroep – op de agenda wil houden. Wij zijn voorstander van zo'n recht, ook uit overwegingen van de rechtsstaat. Maar dan moet het wel in combinatie zijn met effectievere vormen van bescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Ik wil dat punt graag op de agenda houden.

De heer **Hofstra** (VVD): Ik heb een vraag gesteld aan de heer Bakker, maar hij stelt nu een vraag aan mij. Ik wil zijn vraag wel beantwoorden. Ik heb zoiest geprobeerd heel helder uit te leggen hoe wij het zien. Wij

zien het als een privaatrechtelijke regeling, uiteraard met allerlei waarborgen voor zorgvuldigheid. Als een werkgever dan op onredelijke gronden ontslag geeft, moet hij dat maar voelen in de portemonnee. Ik denk dat dit het antwoord op uw vraag is. Daarmee is door u het antwoord op mijn vraag nog niet gegeven.

De heer **Bakker** (D66): Stel dat er een privaatrechtelijke overeenkomst is. Dan heb ik het niet alleen over de werknemer en de werkgever in hun overeenkomst. Als er bijvoorbeeld ook in CAO's afspraken worden gemaakt om zwakkere groepen op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsongeschikten en ouderen, meer binnen de bedrijven te houden, dan zegt u: zo'n afspraak moet je niet algemeen verbindend verklaren. Daar kan ik een hele hoop vraagtekens bij stellen, maar uitgeremd niet op dit punt. Ook daarbij geldt overigens de vraag of dat wel effectief is. Zie onze Nederlandse arbeidsmarkt, met meer arbeidsongeschikten en meer ouderen dan waar ook ter wereld. Nou ja, dan waar ook in Europa. Laat ik het daartoe maar beperken.

Mevrouw **Van Nieuwenhoven** (PvdA): Voorzitter!...

De **voorzitter**: Nee, u bent deze interruptieronde begonnen. Ik voel er niet veel voor opnieuw bij u te beginnen, want dan blijven wij rondraaien. Het spijt mij. De heer Bakker kan zijn betoog voortzetten.

De heer **Bakker** (D66): Voorzitter! Ik zal de neiging onderdrukken om nog uitvoeriger op de vragen van de collega's in te gaan. Naar mijn gevoel is de tegenvraag, namelijk wat effectievere methoden zijn dan de niet werkende preventieve toets, niet beantwoord. Nogmaals, er zijn geen ideologische bezwaren tegen of ambtelijke bezwaren. Het werkt echter niet; zie de arbeidsmarkt. De tegenvraag is niet beantwoord. Ik erken graag dat de tegenvraag niet door mij is beantwoord. Zij is echter ook niet door anderen beantwoord.

Ik kom bij een paar specifieke punten. Mede namens mevrouw Van Nieuwenhoven heb ik een amendement op stuk nr. 32 ingediend betreffende het overgangsrecht. Ook de heren Rosenmöller en Van der Vlies hebben volledig onafhankelijk van elkaar een amendement hierover

ingediend. De regeling in het wetsvoorstel is een vertaling van de overeenstemming die in de afgelopen weken is bereikt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Er was op dit punt een discussie tussen hen ontstaan. De werkgevers hadden het punt bij de Kamer neergelegd in een brief van 11 april. In het wetsvoorstel is onmiddellijke inwerkingtreding van de bepalingen over de uitzendovereenkomst voorzien, inclusief de gevolgen voor contracten voor bepaalde tijd, de ketenbepaling. Dit kan betekenen dat op het moment van inwerkingtreding een heleboel al bestaande uitzendovereenkomsten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden. Vervolgens liet de FNV weten dit probleem wel te zien, maar van mening te zijn dat een en ander al sinds april 1996 in het vat zat en dat men er dus wel een beetje op had kunnen anticiperen.

Hoe dan ook, de nieuwe regeling voor contracten voor bepaalde tijd heeft elementen waarin het verleden van de arbeidsrelatie van belang is. Hierbij gaat het om vragen zoals: zijn er in het verleden meer contracten voor bepaalde tijd geweest tussen werkgever en werknemer, hoeveel dan, hoelang waren ze en hoeveel tijd zat er tussen de opvolgende contracten? Onder bepaalde voorwaarden leidt de historie van het arbeidscontract ertoe dat op basis van de wet automatisch een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Het lijkt mij van belang dat partijen die een contract sluiten, zich van tevoren bewust zijn van de consequenties van het contract, in alle opzichten. Als het om een arbeidsrelatie gaat die voor de inwerkingtreding van de wet is afgesloten, hebben de partijen nog geen rekening kunnen houden met de consequenties van de inwerkingtreding van de wet. Dus is een overgangsregeling nodig die voorkomt dat overeenkomsten voor bepaalde tijd die voor de datum van inwerkingtreding van de wet zijn afgesloten en op dat moment nog lopen, automatisch worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, hoewel zij misschien voldoen aan de criteria in de nieuwe wet.

Voor contracten die op of na de datum van inwerkingtreding worden gesloten, gelden uiteraard wel de nieuwe criteria, ook al strekt de historie van het contract zich uit over een periode voor inwerkingtreding

van de wet. De partijen die bij de arbeidsovereenkomst betrokken zijn, kunnen zich dan immers rekenschap geven van de consequenties die hun overeenkomst heeft, al liggen de oorzaken van deze consequenties in het verleden. De overgangsregeling houdt in dat de consequenties van de zogenaamde drie-maal-drieregeling zich pas voordoen bij overeenkomsten die zijn gesloten na inwerkingtreding van de wet, waarbij dan wel het gehele verleden van de arbeidsovereenkomst wordt meegeteld, ook al ligt het voor de inwerkingtreding. Met andere woorden: als je na 1 januari of welke andere datum dan ook een contract sluit, telt het verleden, de anteceden ten van het contract, mee.

Tegelijkertijd moet worden voorkomen dat de rechtsbescherming die in een contract volgens het oude, nu geldende recht is opgenomen, verloren gaat. Daarom is het de bedoeling dat lopende arbeidscontracten die onder het oude recht als voortgezette dienstbetrekking worden aangemerkt en waarvoor dus een ontslagvergunning is vereist, ook als zij over de begindatum van de wet heenlopen, slechts met een ontslagvergunning kunnen worden opgezegd, behoudens in uitzendrelaties, waarin deze plicht ook nu niet geldt.

De regeling voor contracten voor bepaalde tijd geldt pas voor de uitzendovereenkomst als er 26 weken voor een uitzendonderneming is gewerkt. Om na te gaan of dit zo is, zou in theorie vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet vele jaren teruggekeken moeten worden. Dit is vaak administratief al niet mogelijk en het is ook de vraag of het redelijk is. Daarom hebben de partijen in hun discussies hierover en in wezen in hun compromis hierover gekozen voor terugkijken in de uitzendrelatie tot maximaal drie jaar voor inwerkingtreding van de wet. Hiervan kan weer bij CAO worden afgeweken als men nog preciezer wil aansluiten bij de praktijk. Tot zover de toelichting op mijn amendement.

Het volgende punt is de beëindiging van rechtswege van een uitzendovereenkomst op basis van artikel 691. De tekst van lid 2 spreekt van een einde van rechtswege doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever, in dit geval het uitzendbureau, aan de derde, de inlener, ten einde komt. Dit betreft nummer 38 van de aanbeve-

lingen in het maandblad Sociaal Recht. Die luidt dat deze werkwijze alleen mag worden gevolgd als de inlener de opdracht opzegt, dus de opdrachtgever voor wie de uitzendkracht feitelijk werkt. Uit de brief van de vakbeweging van 14 oktober heb ik begrepen dat die uitleg de bedoeling zal zijn van het Stichtingsakkoord. In zijn commentaar beroept de minister zich op de huidige praktijk die hij niet wil veranderen. Ik heb daarom twee vragen. Kan de minister nog eens toelichten waaruit die bestaande praktijk bestaat en welke gevolgen het eventueel volgen van die aanbeveling zal hebben? Betekent dit niet dat uitzendbureaus op elk willekeurig moment en om elke willekeurige reden gelegitimeerd zouden zijn om de relatie met de uitzendkracht te beëindigen zoals de FNV schrijft? Vindt de minister dat redelijk? De tweede vraag stel ik ook aan de minister, maar wellicht moet hij zich voor zijn antwoord beroepen op het kennelijke verschil in exegese dat er bestaat van het flexakkoord tussen sociale partners op dit punt. Wat was nu de bedoeling?

Voorzitter! Ik heb over dit wetsvoorstel een paar afrondende opmerkingen, nadat ik mij heb aangesloten bij de vele opmerkingen die al zijn gemaakt over de rechtsvermoedens, het probleem van de stewardessen, de Woonzorgfederatie, de zwangerschap en de alfahulpen waarover met name mevrouw Van Nieuwenhoven heeft gesproken. Mijn eerste opmerking is dat ik onder de indruk ben van de argumenten van bijvoorbeeld de heer Van Middelkoop, maar ook van die van de heren Van der Vlies en Hofstra, dat de proeftijd heel erg ingewikkeld is geregeld. Nu geldt hiervoor natuurlijk dat er een evenwicht is gezocht tussen flexibiliteit en zekerheid. Maar vooral het argument dat iedereen eigenlijk moet weten hoe het zit zonder dat hij daarvoor een uitvoerige studie moet doen, vind ik belangrijk. Het gaat dan om vragen als: wanneer is er sprake van twee weken en wanneer van een maand? Wij spreken in dit huis vaak over het niet gebruiken van regelingen, maar hier zou men kunnen spreken van het niet kennen van de regelingen die er zijn. Probleem hierbij is dat hoe ingewikkelder wij het arbeidsrecht maken, hoe moeilijker het voor werknemers is om hun kanten van het geheel te effectueren, want daarvoor is die

Bakker

kortere proeftijd natuurlijk bedoeld. Ik zeg niet dat ik ervan af wil, maar ik ben wel onder de indruk van de argumenten. Ik ben dan ook zeer benieuwd naar de reactie van de minister.

De heer **Van Dijke** (RPF): Mag ik de heer Bakker vragen welke betekenis het tijdelijke nog heeft? Zo'n werkgever kan toch iemand tijdelijk in dienst nemen en dan heeft dit toch precies hetzelfde effect als een proeftijd? Wat is nog de materiële betekenis van een proeftijd?

De heer **Bakker** (D66): Dat is juist. Tijdelijk kan natuurlijk ook een jaar zijn. Je kunt iemand voor een jaar nodig hebben, maar je wilt wel degelijk goed bekijken of die persoon niet tegenvalt en of hij geschikt en in staat is om de taken die hem worden opgedragen uit te voeren. Op zichzelf is een proeftijd van betekenis, ook bij een tijdelijk contract dat langer kan duren dan twee of drie maanden. De vraag is echter wat wij winnen in het andere evenwicht, namelijk tussen kenbaarheid van de wet en gedetailleerde rechtszekerheid, bij die ingewikkelde regelingen. Die vraag leg ik hier op tafel in het volle besef dat het om een compromis gaat in die onderhandelingen, alsmede in het besef dat wij het een beetje eenvoudig moeten houden.

Een volgende vraag betreft het amendement op stuk nr. 16 van mevrouw Van Nieuwenhoven, waarin wordt gesproken over het repeterend uitsluiten van de loondoorbetaling. Wat is hierop de reactie van de minister? Wat beschouwt hij als logisch in het evenwicht dat daarin door hem, maar voorafgaand daaraan ook door werkgevers- en werknemersorganisaties, is gekozen?

Voorzitter! Ik wil afsluiten met een paar korte opmerkingen over de WAADI, de allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Daaraan zijn vandaag niet al teveel woorden gewijd en ik zal dat ook niet doen. Toch wil ik constateren dat de heel felle en ideologische strijd die lange tijd rondom de uitzendbureaus heeft gewoed, vrijwel volledig is verdwenen. Dat is maar goed ook, want uitzendbureaus spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt voor werkgevers: behoefte aan flexibiliteit maar ook allocatie en ook de rol in werving en selectie. Maar zij zijn ook belangrijk voor werknemers. Vooral aan het begin van hun carrière willen

zij dikwijls eerst rondkijken en ervaring opdoen. Als zij niet meteen het vaste contract kunnen vinden, hebben zij toch een opstap. Ook kunnen zij werken op tijden dat het hun uitkomt. Dergelijke argumenten lijken nu vanzelfsprekend, maar waren tien jaar geleden in deze Kamer buitengewoon omstreden.

Voorzitter! Ik wil op dit punt nog een enkele vraag stellen en een opmerking maken. De opmerking betreft de verhouding tussen de CAO voor het uitzendwezen en de CAO's van betreffende sectoren. De minister zegt dat hierover weliswaar een strijd te voeren valt, maar dat hij zich hiermee niet bemoeit. De strijd zou namelijk gaan tussen de partijen en de arbeidsvoorwaarden betreffen. De minister vindt dat hij pas in beeld komt als hij via een algemeen-verbindendverklaring gevraagd wordt om tegenstrijdige bepalingen van twee CAO's voor een en dezelfde werkgever aan de orde te stellen. Als het zover is, wil hij pas iets doen. Hoe denkt de minister in dezen te monitoren? Het feit dat er een nieuwe uitzend-CAO aankomt waarin een aantal afspraken vastliggen en ook het feit dat de bestaande wet zal gelden, leiden er namelijk toe dat in tal van andere CAO's sterk geanticipeerd wordt op het geheel. Daarover bereiken mij geluiden. Anticiperen is altijd wel goed, maar niet als je daarmee de bedoeling hebt om materieel een en ander weer ongedaan te maken. Ik ben het eens met de minister als hij zegt: ik bemoei me daar niet mee, tenzij de kwestie inderdaad bij mij ter tafel komt. Toch wil ik hem vragen enige wijze woorden op dit punt te spreken. Verder wil ik hem vragen hoe hij terzake een en ander in de gaten denkt te houden.

Voorzitter! Mijn laatste vraag betreft de arbeidsbemiddeling. De brief van 8 september van de FNV op dit punt intrigeerde mij. De FNV heeft aandacht gevraagd voor de publicatie van gegevens van werkzoekenden op bijvoorbeeld Internet tegen betaling. De FNV vraagt hoe de regeling terzake is. De minister zegt dat er op deze manier geen sprake is van arbeidsbemiddeling in de zin van het wetsvoorstel. De FNV zegt dat dit het geval zal zijn als er echt sprake is van openbaarmaking. Dan is het namelijk niet relevant of dat gebeurt via een advertentie in de krant of via kennisgeving op Internet. Van

openbaarmaking van gegevens via Internet is weer geen sprake als de gebruiker van Internet slechts toegang tot de gegevens verkrijgt als hij zich verplicht tot betaling. In dat geval bedrijft volgens de FNV de aanbieder arbeidsbemiddeling in de zin van het wetsvoorstel. De minister laat zich daar niet over uit. Ik vraag hem dat alsnog te doen.

De **voorzitter**: Het woord is ten slotte aan de heer Rosenmöller. Ten overvloede maak ik de leden erop attent dat de heer Rosenmöller de vorige sprekers niet heeft geïnterrupteerd.

□

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik kan ook niet-interrupties uitlokken.

Voorzitter! Beschermende regelgeving op de arbeidsmarkt zal, wanneer deze de realisatie van de werkgelegenheidsdoelstelling in de weg staat, kritisch worden gezien: dat is een citaat uit het regeerakkoord en het vormt de basis voor onder meer de twee wetsvoorstellen die wij vandaag bespreken. De achtergrond van beide wetsvoorstellen is de suggestie dat de arbeidsmarkt te star zou zijn en dat meer flexibiliteit goed zou zijn voor de werkgelegenheid. Voor beide suggesties lijkt mij de grond totaal te ontbreken. Het valt mij op dat noch in de toelichting noch in de nota Flexibiliteit en zekerheid ook maar enige moeite wordt gedaan om het verband tussen flexibiliteit en werkgelegenheid meer aan te tonen. De groei van de flexibele arbeid gaat in absolute zin ongeveer gelijk op met de groei van vaste banen. De helft van het saldo aan extra werkgelegenheid vorig jaar kwam voor rekening van het flexwerk. In relatieve zin neemt flexwerk fors toe ten opzichte van vaste banen. De uitzendbranche floreert jaar in jaar uit, ondanks het feit dat deze branche tot nu toe aan enige regulering onderhevig was. De baanmobiliteit is in Nederland verhoudingsgewijs hoog. De gemiddelde werknemer heeft gedurende zeven jaar dezelfde baan. In de meeste van de ons omringende landen en zelfs in Engeland en Amerika ligt het getal hoger. De groei van deeltijdarbeid, verlenging van de bedrijfstijd, een soepeler Arbeidstijdenwet en een verdergaande decentralisatie van het

Rosenmüller

arbeidsvoorwaardenbeleid zijn allemaal elementen van die interne flexibiliteit van bedrijven. Zij bevorderen ook de interne flexibiliteit. "Hoezo een starre arbeidsmarkt?", vraag ik. Heeft de minister zelf niet op bladzijde 102 van het rapport "De Nederlandse verzorgingsstaat in internationaal en economisch perspectief" aangegeven dat de Nederlandse arbeidsmarkt qua flexibiliteit al goed presteert? Wat dat betreft vind ik het ook buitengewoon opvallend dat de werkgevers hun jarenlange kruistocht tegen de preventieve ontslagtoets hebben opgegeven. Gelukkig! Werkgevers hebben door steeds meer flexibele krachten aan te nemen allang een alternatief gevonden.

Het lijkt mij uitgesloten dat de regelgeving die vandaag ter discussie staat, de realisatie van werkgelegenheidsdoelstellingen zou belemmeren, alleen al omdat die werkgelegenheidsdoelstelling ruimschoots wordt gehaald. Het kabinet wordt niet moe te benadrukken hoe sterk de werkgelegenheid in de afgelopen jaren is gestegen. Van terughoudendheid van werkgevers om nieuw personeel aan te nemen vanwege de arbeidsrechtelijke bescherming blijkt eerlijk gezegd de afgelopen jaren niet echt veel. Die groei zou vast niet hoger zijn uitgevallen als deze wetsvoorstellen al vier jaar eerder in het Staatsblad hadden gestaan. Als een werknemer al in vaste dienst komt, weet iedere werkgever dat hij desnoods binnen enkele dagen via de kantonrechter ontbinding van de arbeidscontracten kan bewerkstelligen. Dat een werkgever in Nederland nooit meer van zijn personeel afkomt, is dus een kreet die je volgens mij zo langzamerhand aan de borreltafel niet eens meer hoort.

In de discussie over flexibilisering mis ik een beschouwing over de vraag of het schip de wal niet een keer kan keren. Er komen steeds meer uitzendkrachten en werknemers met een kortlopend contract. Er wordt steeds meer voor gewaarschuwd dat wij toegroeien naar een duale arbeidsmarkt, getypeerd door een kern van werknemers met een goede rechtspositie en een groeiende groep van arbeidsmarkt-nomaden en klapstoelwerknemers, zoals wel eens wordt betoogd. Aan deze tendens zitten heel veel duidelijke schaduwzijden. Niet voor

niets heeft de minister twee weken geleden in reactie op snode plannen van Philips gewaarschuwd dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de hoofdweg moet blijven. Maar waarom worden er dan allerlei aantrekkelijke alternatieve routes aan het bedrijfsleven aangeboden?

De Nijmeegse econoom Delfsen heeft aan de hand van ervaringen in Spanje al eens aangegeven dat een dualisering van de arbeidsmarkt uiteindelijk een loonopdrijvend effect kan hebben. De vaste werknemers voelen zich door die grote buffer van flexwerknemers immers sterker in hun schoenen staan en kunnen daarom hogere looneisen stellen. Een ander risico betreft paradoxaal genoeg een verstarring van de arbeidsmarkt door een overmaat aan flexibilisering. Wie een vaste baan heeft, zal niet snel overstappen naar een ander bedrijf als het gebruik toeneemt om in eerste instantie alleen een contract voor bepaalde tijd aan te gaan. Zeker wanneer zo'n contract een paar keer zonder ontslagbescherming kan worden verlengd, zal dat belemmerend kunnen werken op de baan-baanmobiliteit.

Qua arbeidsvoorwaarden zijn de flexwerkers vaak stukken slechter af dan het vaste bestand. Bevordering van scholing, door de sociale partners terecht hoog op de agenda gezet, zal vooral een zaak van het vaste personeel worden. Welke werkgever gaat nu investeren in scholing van een tijdelijke kracht? Je gaat toch zeker niet voortdurend voor je concurrent betalen, is de vraag dan.

Niet alleen flexibiliseert het wetsvoorstel de positie van tijdelijke krachten, ook de bescherming van werknemers met een vast contract wordt minder: kortere opzegtermijnen en opzegging ook bij ziekte. Dit is in tegenspraak met de retoriek waarmee de voorstellen zijn omgeven en die erop neerkomt dat de flexibele krachten meer zekerheid zullen krijgen. Dat is niet helemaal waar. Natuurlijk zijn er zeker uitzonderingen, maar mij is absoluut niet duidelijk geworden waarom het belang van de arbeidsmarkt zou eisen dat zowel de positie van de flexibele of tijdelijke kracht als die van de vaste krachten flexibeler wordt.

Een toenemende flexibilisering leidt ook tot afwenteling op de

sociale zekerheid. De meerkosten in de sfeer van sociale zekerheid als gevolg van dit wetsvoorstel zijn bepaald aanzienlijk. Ik dacht dat geen van de collega's er al over heeft gesproken. Ik heb er werkelijk met grote verbazing van kennisgenomen dat de sociale zekerheid met een bedrag van 150 mln. extra zal worden belast, zo even op een late donderdagavond, terwijl dit kabinet verder alleen bezuinigingsmaatregelen heeft genomen wat de sociale zekerheid betreft. Hoe past bovendien dit gegeven in het beleid om werkgevers meer te confronteren met de maatschappelijke kosten van hun handelen? Hoe past dit bij ideeën rond premiedifferentiatie, ook in de WW? Ik ken overigens het kabinetstandpunt.

Het kabinet maakt zich zorgen over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Wij moeten er alles aan doen om de uitstroom van ouderen naar de sociale zekerheid in te dammen. De Sociale nota staat er bol van, maar wat doet het kabinet? De opzegtermijn voor oudere werknemers wordt flink bekort, zodat hun concurrentievoordeel, zoals dat wel wordt genoemd, ten opzichte van de collega-werknemers bij ontslag verdwijnt. De minister moet mij deze paradox maar eens uitleggen.

Uitzendwerk is booming business; ik zei het al. Dat is mooi volgens het kabinet, want uitzendwerk is vaak een opstapje naar een vaste baan. Mij is niet duidelijk waarom een werkgever niet meteen een vaste baan kan aanbieden en waarvoor de omweg via het uitzendbureau eigenlijk echt nodig is. Earnstiger vind ik nog dat werkgevers door uitzendkrachten in te huren vaak kunnen ontkomen aan allerlei CAO-verplichtingen, bijvoorbeeld toeslagen voor goede doelen en gewone primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden. De inlener is goedkoop uit en het uitzendbureau is vaak de lachende derde.

Het wetsvoorstel legt erg eenzijdig het risico voor leegloop bij werknemers, met name tijdelijke krachten en uitzendkrachten. Het voorstel bevat te weinig prikkels om te komen tot arbeidspools en dergelijke instrumenten, waarmee werkgevers prima aan hun behoefte aan flexibel personeel kunnen voldoen. Flexibiliteit en zekerheid, zo men wil sociale zekerheid, moeten meer hand in hand gaan. Dat beweert het kabinet

Rosenmüller

ook, maar daarnaar wordt niet gehandeld, zo is mijn stelling. De toegang tot de WW voor flexwerkers is twee jaar geleden ingeperkt. Wat dat betreft is het opvallend dat twee van de drie coalitiefracties inmiddels in een notitie juist verbetering van de WW voor flexwerkers hebben bepleit. Dit roept de vraag op of je met zo'n oppositie nog wel een kabinet nodig hebt.

Maar ook het effect van de privatisering van de Ziektewet verstoort de balans tussen flexibiliteit en zekerheid. In het kader van wat verlengde instroomselectie is gaan heten, gaan steeds meer werkgevers over tot het aanbieden van een tijdelijk contract. Op die manier kunnen zij hun risico op loondoorbetaling bij ziekte beperken. Als we in het BW de weg openzetten naar een serie van tijdelijke contracten die elk van rechtswege eindigen, maak je die keuze eigenlijk alleen maar aantrekkelijker.

Ik ontkom er niet aan meer in detail over een aantal onderwerpen te spreken. Over de rechtsvermoedens sluit ik mij kortheidshalve aan bij wat over de KLM en de stewarissen is gezegd door een aantal collega's. In zijn algemeenheid is dat wat over de rechtsvermoedens is geformuleerd natuurlijk een verbetering. De vragen die ik daarover had, laat ik nu maar even zitten.

Ik kom toe aan de risicoverdeling bij opschorting van werkzaamheden. Bij de wijziging van artikel 628 plaats ik enkele kanttekeningen. Wat is nu eigenlijk het cruciale verschil tussen de eerste zes maanden van een arbeidsovereenkomst en de periode daarna? Wat is het doorslaggevende argument om een werknemer in de eerste zes maanden minder sterk te beschermen tegen de opschorting van loon dan daarna? Een tweede vraag betreft de relatie tussen artikel 628 en artikel 668a. Kan een werkgever met dezelfde werknemer drie of vier keer een arbeidsovereenkomst voor zes maanden aangaan en op die manier gedurende anderhalf of twee jaar afwijken van artikel 628? Als dat zo is, is dat een premie op het repeterend aangaan van contracten voor bepaalde tijd. Ik zou dat niet wenselijk vinden. Als de minister van oordeel is dat artikel 628 bij een serie tijdelijke contracten alleen maar gedurende de allereerste periode van zes maanden opzij kan worden gezet, denk ik dat duidelijker

in het wetsvoorstel tot uitdrukking zou moeten komen. Ik geloof dat mevrouw Van Nieuwenhoven daaromtrent een amendement heeft ingediend, dat wij zullen steunen.

De minimumduur per oproep heeft onze volledige instemming.

Bij de differentiatie van de lengte van de proeftijd ligt dat anders. De nieuwe regeling is behoorlijk ingewikkeld geworden ten opzichte van de huidige regeling. Voor het laten variëren van de duur van de proeftijd al naar gelang de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst zie ik eigenlijk niet zoveel goede redenen. Mij bekruipt het gevoel dat hier het compromiskarakter van het STAR-akkoord wel een erg zware wissel trekt op de helderheid met betrekking tot wetgeving. Eigenlijk ben ik van mening dat we langzamerhand de proeftijd wel kunnen missen, zeker gezien de voorgestelde flexibilisering van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Maar als wij de proeftijd willen houden en onderscheid willen maken in de proeftijd naar de aard van het arbeidscontract, lijkt het mij logischer en duidelijker om te bepalen dat een proeftijd alleen kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zeker nu de regering een aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wil maken, waarbij opzegging niet nodig is. Of een proeftijd, maar dan gekoppeld aan een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, of niet.

Ik kom toe aan de kennisgeving van de reden van opzegging tijdens de proeftijd. Met verbazing heb ik kennisgenomen van het feit dat bij nota van wijziging afstand is genomen van de in het oorspronkelijke wetsvoorstel opgenomen bepaling, dat die opzegging schriftelijk moet worden gemotiveerd. Ook daarover valt veel te zeggen, maar ik houd de minister toch voor – via mijn amendement zal hij daar ook op reageren – dat die motiveringseis een kwestie van goed werkgeverschap is.

Het nieuwe artikel 668a gaat over de voortgezette arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit artikel maakt het mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd twee keer wordt verlengd, en telkens van rechtswege eindigt. Voor de werknemer betekent dit jarenlange onzekerheid over de vraag of hij of zij zijn baan zal kunnen

houden. De werknemer maakt als het ware een jarenlange proeftijd door, want telkens is hij afhankelijk van de goodwill van de werkgever, zeker in een tijd waarin niet zelden de verlenging van een contract afhangt van bijvoorbeeld het ziekteverzuim van betrokkene. Dat kan de positie van een werknemer danig in de knel brengen.

Minstens even belangrijk als deze bedenking is het feit dat ik niet inzie welke redelijke behoefte aan deze wijziging de werkgevers zouden hebben. Frappant is het in het augustusnummer van Sociaal Recht te lezen dat het hoofd personeelszaken van ABN Amro zelf aangeeft dat de praktijk aan deze verruiming eigenlijk niet zoveel behoefte heeft. Is onzeker hoeveel maanden een bepaald contract duurt, dan kan men immers een contract afsluiten voor de duur van een bepaald project, of bijvoorbeeld voor de duur van de afwezigheid van een andere werknemer. Het is dus absoluut niet nodig om in een dergelijk geval de werkgever nog de mogelijkheid te geven nog eens twee keer aansluitend tijdelijke contracten te sluiten die van rechtswege eindigen. Bovendien kan er nu al bij CAO van het opzegvereiste bij de voortgezette dienstbetrekking worden afgeweken. Tegen de sociale partners, die voor deze verregaande liberalisering hebben getekend, zeg ik dan ook dat er wel bij CAO aan hun eventuele behoefte aan meer flexibiliteit kan worden voldaan. Het bevreedt mij ook dat in dit wetsvoorstel enerzijds de bepalingen rondom opzegging worden versoepeld en dat anderzijds meer tijdelijke contracten zonder opzeggingsverplichtingen mogelijk worden gemaakt. Zo wordt er aan twee kanten tegelijk gesneden in de ontslagbescherming van werknemers. Het klassieke argument pro tijdelijke contracten was altijd dat de RDA-procedure zo'n tijdrovende zaak was. Nu het kabinet de werkgevers daarin ruimhartig tegemoetkomt, zou het gebruik van tijdelijke contracten eerder beperkt dan juist gestimuleerd moeten worden. Ik ben dan ook van mening dat deze wijziging in geen reële behoefte van werkgevers voorziet en onnodig bezwarend is voor werknemers. Hier is de balans tussen flexibiliteit en zekerheid echt te ver doorgeschoten ten nadele van de zekerheid van werknemers. Ik heb een amendement voorgesteld om dit wijzigingsvoorstel enigszins te

Rosenmüller

beperken, aansluiting zoekend bij hetgeen in het wetsvoorstel herziening ontslagrecht was voorgesteld ten aanzien van de bepaaldetijdovereenkomst.

Dan nog enige opmerkingen van meer technische aard. De belangrijkste betreft de verhouding tot het nieuwe artikel 691, het artikel over de uitzendarbeid. Ik begrijp uit het STAR-akkoord dat het de bedoeling is de draaideurconstructie onmogelijk te maken. Toch vraag ik mij af of artikel 668a en artikel 691 dat in onderlinge samenhang doen. Een voorbeeld. Tijdens de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst is artikel 668a immers uitgesloten. Wat nu, als een werknemer drie maanden in dienst is van een werkgever, vervolgens vier maanden in dienst van een uitzendbureau en bij hetzelfde bedrijf werkt en dan twee maal op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een aantal maanden weer rechtstreeks bij dat bedrijf werkt? Geldt dan artikel 668a, lid 2, of geldt artikel 691, lid 1? Met andere woorden, zal de draaideurconstructie nu werkelijk tot het verleden behoren?

Het opzegverbod wegens vakbondsactiviteiten. Ik kan dat nader toelichten, maar ik heb er een amendement over voorgesteld. Het is niet het meest zware punt. Ik vraag de minister daarom of hij wil reageren op het amendement en de toelichting daarop.

De inkorting van de opzegtermijnen. Het nieuwe artikel 672 wil de opzegtermijnen inkorten. Het effect van deze bekorting zal vooral zichtbaar worden bij de oudere werknemers, bij werknemers die langer dan vijf tot tien jaar in dienst zijn. Aan de regering kan worden toegegeven dat sommige oudere werknemers een lange opzegtermijn hebben opgebouwd en dat deze gemakkelijk kan worden omzeild door in plaats van de opzeggingsprocedure voor ontbinding te kiezen. Toch rijst de meer principiële vraag hoe deze vermindering van de ontslagbescherming zich verhoudt tot het beleid van het kabinet om de participatie van ouderen te bevorderen. In mijn inleidende opmerkingen zei ik er al iets over. In het uiterste geval gaat het om een inkorting van de opzegtermijn van zes naar effectief drie maanden. Dat is een fors financieel voordeel voor de werkgever die deze ene oudere werknemer kwijt wil. Of gaan wij

eerst de opzegtermijn inkorten om volgend jaar te besluiten om werkgevers een boete op te leggen als zij oudere werknemers gaan ontslaan?

Met de bekorting van de opzegtermijn met een maand heb ik eveneens moeite – los van het feit dat dit een deel van de overheid, namelijk de sociale zekerheid, 75 mln. kost – al was het maar omdat deze forfaitaire maat in de praktijk wel eens tot onrechtvaardigheden zou kunnen leiden. Een werknemer die zo loyaal is om vlot mee te werken aan de ontslagprocedure, wordt daarvoor "gestraft" door een kortere opzegtermijn. Rechts-hulpverleners die deze consequenties snel kennen, zullen al gauw de neiging krijgen om met betrekking tot de procedure wat meer op de rem te gaan staan.

Dan het hoger beroep ontbindingsbeschikking. Tijdens het algemeen overleg dat wij vorig jaar hadden over de nota Flexibiliteit en zekerheid is er al uitvoerig gesproken over het wel of niet honoreren van de wens van sociale partners om een vorm van hoger beroep tegen ontbindingsbeschikkingen mogelijk te maken. Als er straks, ijs en weder dienende, weer een appel-mogelijkheid voor asielzoekers komt, dan zal de ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog de enige rechterlijke beslissing zijn waartegen geen beroep openstaat, afgezien van kleine geldvorderingen. Het belang van de ontbinding en de financiële aspecten die daaraan zijn verbonden, rechtvaardigt zo'n uitsluiting niet. Immers, het gaat bij ontbinding per definitie over het behoud van werkgelegenheid. Het gaat bovendien vaak om hoge bedragen aan schadevergoeding. Voorts is het ontbindingsartikel ooit geschreven voor uitzonderingssituaties. Nu jaarlijks tienduizenden arbeidsovereenkomsten door de rechter worden ontbonden, moet er een mogelijkheid zijn om mislagen en onrechtvaardigheden aan te kaarten. Het is echt van de zotte dat een burger over het wel of niet aanleggen van een verkeersdrempel in drie instanties kan klagen, maar dat een werknemer bij het verlies van zijn of haar baan geen beroepsmogelijkheid kent. Dan is volledig hoger beroep beter dan partieel hoger beroep, maar dat zal uit hetgeen ik heb gezegd, wel duidelijk zijn geworden.

Het is goed dat de uitzendovereenkomst een plek heeft gekregen in deze wet. Hiermee wordt duidelijk wat de status is van deze vorm van werken, maar misschien is daar ook wel alles mee gezegd. De zekerheid op werk voor de uitzendkracht is namelijk zeer marginaal. Het lijkt erop dat een uitzendkracht na een halfjaar aanspraak krijgt op ontslagbescherming, maar dat hangt in de praktijk af van de inhoud van de CAO. Die stemt naar ik heb begrepen echter weinig hoopvol. Wanneer in de CAO de termijnen van het eerste en het derde lid van artikel 691 worden opgerekend naar bijvoorbeeld anderhalf jaar, is het voor het uitzendbureau anderhalf jaar lang "vrijheid, blijheid". Dan hebben wij dus in feite alleen maar de maximale uitzendtermijn, die tot dusverre op zes maanden ligt, geliberaliseerd. Waar het de bedoeling was de uitzendkracht een steviger positie te geven, hebben wij misschien precies het tegenovergestelde bereikt.

Het BBA blijft grotendeels zoals het was. Ik hoop dat hiermee voorlopig de met grote regelmaat terugkerende discussie over het belang van de preventieve toets echt zal zijn beslecht. Eerdere plannen tot afschaffing heb ik altijd gezien als een forse inbreuk op de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Waar ik onoverkomelijke problemen mee heb, is het feit dat er bij een werknemer die in de loop van de RDA-procedure ziek wordt, toch zal kunnen worden opgezegd. Het opzegverbod bij ziekte wordt op die manier fors uitgehold. Deze wetswijziging heeft als achtergrond de vaak gehoorde klacht van werkgevers, dat werknemers de RDA-procedure frustreren door zich in de Ziektewet te gooien; daarmee steevast misbruik van de Ziektewet suggererend. Wat er ook van die bewering zij, sinds de Ziektewet praktisch is afgeschaft of geprivatiseerd, gaat dat argument in ieder geval niet meer op. Oneigenlijke ziekmeldingen kan de werkgever eenvoudig pareren.

Mijn eerste bezwaar is dat de regering ervan uitgaat dat een werknemer die na de datum van de ontslagvergunningaanvraag ziek wordt, wel gewoon verweer kan voeren in die procedure. Maar gesteld dat een werknemer in het ziekenhuis ligt, dan lijkt mij dat vrijwel onmogelijk. Er kan zich dan zelfs het probleem voordoen dat een

Rosenmüller

werknemer niet eens weet dat de werkgever een ontslagprocedure is gestart. Bovendien kan een zieke werknemer moeilijk omkijken naar ander, vervangend werk, zeker niet nu werkgevers steeds strenger selecteren op gezondheid. De opzegtermijn zal dan verstrijken, zonder dat de werknemer deze kan gebruiken waarvoor die bedoeld is. Evenmin kan hij aandringen op een reïntegratieplan, want dat komt pas na dertien weken ziekte in beeld. Wat er nu gaat gebeuren, is dat de zieke werknemer in een onmogelijke positie wordt gemanoeuvreerd. Graag een reactie van de minister.

In de WW wordt geregeld dat de ontbindingsvergoeding deels wordt opgesoupeerd, ook al is die vergoeding niet bedoeld voor het opvangen van de rechtstreekse inkomenschade. Dus ook een vergoeding wegens pensioenschade, outplacement of immateriële schade zal straks worden weggestreept tegen de WW-uitkering. Dat kan tot onbillijke uitkomsten leiden. Stel dat een werkgever de ontbindingsvergoeding betaalt aan een outplacementbureau of als een maandelijkse aanvulling, dan zal de werknemer in een financieel gat vallen. Mijns inziens maakt de regering hier de principiële denkfout dat een ontbinding op korte termijn vergelijkbaar is met opzegging. Een ontbinding kan slechts plaatsvinden op grond van gewichtige of dringende redenen, die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Met andere woorden, in die omstandigheden is het niet billijk om werkgever en werknemer nog langer aan elkaar gebonden te achten. Het is dan ongerijmd om via de omweg van de WW die binding toch bij wijze van fictie aan te nemen. Bovendien: wat gebeurt er bij een tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij opzegging niet mogelijk is? In dat geval zou de werknemer, als er geen ontbinding zou worden uitgesproken, soms nog een lange tijd hebben kunnen blijven werken en komt deze werknemer pas voor WW in aanmerking als de gehele oorspronkelijke looptijd van zijn contract is verstreken.

Te verwachten valt dat de route langs de kantonrechter door dit wetsvoorstel vanzelf minder aantrekkelijk wordt, met name

vanwege de effectieve verkorting van de opzegtermijn ingeval van een RDA-procedure. Moeten wij, dat zo zijnde, dan eigenlijk nog wel blijven vasthouden aan het idee dat ontbindingsvergoedingen voor een deel met de WW moeten worden verrekend? Ik denk dat de nadelen groter zijn dan de voordelen.

In het Nederlands Juristenblad van 12 september wordt het in dit wetsvoorstel voorziene overgangsrecht op de korrel genomen. Ik wil graag van de minister horen wat hij van het artikel vindt, omdat ik denk dat de schrijvers de vinger heel goed op de zere plek leggen. Met name als het gaat om de overeenkomst voor bepaalde tijd, zal zich na de datum van invoering het merkwaardige feit voordoen dat zittende werknemers hun reeds verworven ontslagbescherming kwijtraken. Nog afgezien van het feit dat zij zich dit – tot op dat moment – niet of nauwelijks realiseren, is dit ook onredelijk. Een werknemer die indertijd getekend heeft voor de voortzetting van een arbeidscontract voor bepaalde tijd in de wetenschap dat voor beëindiging daarvan de toestemming van de RDA nodig zal zijn, kun je nu niet opeens confronteren met het feit dat het contract toch weer van rechtswege eindigt.

Voorzitter! Ik heb mijn opmerkingen ten aanzien van de WAADI gemaakt. Wij hebben veel kritische kanttekeningen geplaatst bij het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid. Voor een vrij verregaande aantasting van werknemersrechten, zoals nu wordt voorgesteld, moeten naar mijn idee zwaarder wegende argumenten gelden dan dat de sociale partners het hierover vorig jaar eens zijn geworden aan de keukentafel van de huidige FNV-voorzitter. Dat is natuurlijk wel een zelfstandig argument, maar er is meer nodig om deze ingreep te kunnen bepleiten. De wetgever heeft van oudsher een eigen rol in de bescherming van werknemers tegen de in het huidige tijdsgewricht nog steeds economisch sterkere werkgever. Die bescherming wordt nu onnodig geweld aan gedaan.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De minister zal volgende week donderdag aan het eind van de middag antwoorden in eerste termijn.

De heer **Hofstra** (VVD): Er zijn veel vragen gesteld, ook van technische aard. Wij stellen het op prijs als een aantal daarvan schriftelijk beantwoord kan worden. Wij zouden die antwoorden graag in de loop van dinsdag ontvangen.

Minister **Melkert**: Het lijkt mij goed om aan dat verzoek te voldoen, want dat kan de snelheid en wellicht ook de intensiteit van het debat ten goede komen. Wellicht kunnen de antwoorden echter pas woensdag de Kamer bereiken.

De **voorzitter**: Bij voorbaat dank.

Ik sluit, na deze voor eenieder bewogen dag, de vergadering.

Sluiting 23.10 uur

□

Lijst van ingekomen stukken, met de door de voorzitter terzake gedane voorstellen:

1. zes koninklijk boodschappen, ten geleide van de volgende voorstellen van (rijks)wet:

Samenvoeging van de gemeenten Deventer, Diepenveen en Bathmen (25653);

Gemeentelijke herindeling in de Bommelerwaard (25655);

Samenvoeging van de gemeenten Buren, Lienden en Maurik (25656);

Goedkeuring van de op 18 december 1996 te Brussel tot stand gekomen Verdragen tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Koninkrijk België inzake de afbakening van de territoriale zee en inzake de afbakening van het continentaal plat (Trb. 1997, 14 en 15) (25684, R1600);

Wijziging van de Ziekenfondswet in verband met aanpassing van de gronden voor de ziekenfondsverzekering (herstructurering Ziekenfondswet) (25687);

Wijziging van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 c.a. (aanpassing van de oudedagsreserve en de zelfstandigenaftrek alsmede vervallen van de vermogensaftrek) (25690).

Deze koninklijke boodschappen, met de erbij behorende stukken, zijn al gedrukt en rondgedeeld;

2. drie brieven van de voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, met de mededeling, dat zij