

Van Hoof

Arbo-regels bij vrijwilligersorganisaties. Bij de begrotingsbehandeling is daarover onlangs nog gesproken. In reactie op een motie van mevrouw Rambocus heb ik toen al aangegeven dat er in de nieuwe Arbowet specifieke regels voor vrijwilligers komen te staan, conform de regelgeving voor zelfstandigen zonder personeel. Met deze nieuwe motie wordt gevraagd om de afschaffing van Arbo-regels voor vrijwilligers zo veel mogelijk naar voren te halen. Mijn eerdere toezegging betekende niet het afschaffen van Arbo-regels voor vrijwilligers – zoals in de motie wordt gevraagd – maar het instellen van een eigen regime. Hoe moet ik de motie interpreteren? Wordt het kabinet via deze weg alsnog verzocht om de vrijwilligers uit de Arbowet te halen? Dat zou ik ontraden. Indien mij wordt gevraagd om de eerder aangegeven lijn, het volgen van de regels voor zelfstandigen zonder personeel, naar voren te halen, dan kan ik daarop in het licht van de voortgang van het wetgevingsproces geen expliciet antwoord op geven. Ik ben wel bereid om na te gaan of het mogelijk is, en zal de Kamer daarover op een nader moment informeren. Ten aanzien van de Arbeidsinspectie en de handhavingsprioriteiten verwijst ik naar het bij de Kamer bekende jaarprogramma. De Arbeidsinspectie zal haar eigen keuzes maken, waarbij zij ook bij vrijwilligers steeds aandacht zal hebben voor grote risico's en gevaarlijke situaties. Ik moet er niet aan denken dat er een ernstig ongeluk gebeurt met vrijwilligers en dat geen rekening is gehouden met grote risico's. De Kamer zal dan met mij van gedachten willen wisselen over de regelgeving dienaangaande.

Mevrouw **Rambocus** (CDA): Waar ik in de motie spreek over het afschaffen, althans niet van toepassing zijn van de regels, liggen de CDA-fractie en de overige onderteke-naars op dezelfde lijn als u net hebt aangegeven: de regels die gelden voor zzp'ers. In hetzelfde schrijven hebt u ook aangegeven dat ernstige risico's altijd gehandhaafd moeten worden. Wat dat betreft is er dus geen interpretatieverschil.

Staatssecretaris **Van Hoof**: Oké. Dat vind ik een belangrijke toevoeging aan de interpretatie van deze motie.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, over de ingediende moties volgende week te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met aanscherping van de wekeneis (29738);**

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel en wijziging van het ontslagrecht (Wet wijziging WW-stelsel en ontslagrecht) (30370).**

De **voorzitter**: Het is niet alleen mijn streven, maar ook mijn wens om met de eerste termijn van de Kamer niet

later dan 18.30 uur klaar te zijn. U kunt elkaar uiteraard af en toe een vraag stellen, maar wij gaan geen enorme onderlinge debatten voeren vanmiddag.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Voorzitter. De wijziging van de Werkloosheidswet en het ontslagrecht, voor een klein deel, de wijziging van de wekeneis en de poortwachtersfunctie in de WW zijn heel belangrijke wijzigingen, waar forse discussie over heeft plaatsgevonden. Wij hebben een deel van dat wetsvoorstel zelfs voor een eerste termijn al in dit huis behandeld.

Het voorstel dat nu op tafel ligt, is het resultaat van een SER-advies en een advies van de Stichting van de Arbeid (Star). Het feit dat er een unaniem advies ligt, is van grote waarde. De nu voorliggende voorstellen zijn voor de PvdA-fractie voorstellen, waar wij af en toe echt voor hebben moeten slikken. Zo is het wel. In maart 2005 stelde de PvdA-fractie voor zichzelf uitgangspunten vast voor een toekomstbestendige WW. Wij vonden het belangrijk om ook zelf te bedenken wat de randvoorwaarden zijn waaraan wij mogelijke plannen willen toetsen. Wij zeiden:

1. Werken moet lonen.
2. Regelingen moeten voldoende solidair zijn tussen arm en rijk, tussen kansrijken en kansarmen op de arbeidsmarkt en tussen jong en oud.
3. De bescherming tegen inkomensverlies bij werkloosheid moet zijn afgestemd op arbeidsverleden, leeftijd en kansen op de arbeidsmarkt.
4. Meer flexibiliteit van de arbeidsmarkt voor werkgevers en een grotere impuls om snel en vaak van baan te veranderen voor werknemers. Dat is wat toekomstbestendigheid vraagt.
5. Voldoende effectieve prikkels voor werkgevers en werknemers om werkloosheid te voorkomen, arbeid te aanvaarden of werknemers in dienst te nemen.
6. Draagt de wijze van bescherming van werkloze werknemers bij aan duurzame arbeid en aan langere binding aan de arbeidsmarkt?
7. Ontstaan door de voorstellen selectiemechanismen die mensen met een vlekje niet of moeilijker aan het werk laten komen?

Dat zijn de randvoorwaarden die de PvdA-fractie zich gesteld heeft en daaraan hebben wij dan ook de plannen getoetst die ontwikkeld zijn door de sociale partners en de Kroonleden binnen de SER en die vervolgens aan deze Kamer voorgelegd zijn door de regering. De PvdA-fractie vindt dat SER-advies een hecht doortimmerd en goed voorstel dat de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt aanpakt, nieuwe dynamiek toevoegt, starters en jongeren nieuwe kansen biedt en ouderen fatsoenlijk behandelt. Wij achten dit een stelsel dat toekomstbestendig is. Dat is fors.

Wij willen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt bevorderen. Daar voldoet het voorstel aan. Daarnaast willen wij ouderen langer aan het werk zien. Ook dat verbetert enigszins. Wij zullen daar overigens aanvullende voorstellen voor doen. Ook het feit dat er een unaniem SER-advies lag, vonden wij van groot belang. Het snijden in de duur van de WW is voor de oudere werknemers een forse ingreep die de PvdA-fractie zwaar valt. Voor jongere werknemers is de hogere uitkering bij

Noorman-den Uyl

de kortdurende WW een flinke verbetering. Deze maatregel draagt bij aan de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. De nieuwe Wet IOAW biedt straks voor de oudere werknemer compensatie. Dat geldt zeker als je doorwerkt na je 60ste. Je krijgt dan een uitkering op bijstandsniveau, zonder partner- en vermogenstoets. Dat is van belang. Dit betekent een forse verbetering van de huidige regeling voor ouderen na de WW, zeker nu de verlengde WW geschrapt is.

Ook een versterking van de positie van de werkende partner, die de laatste drie jaar door het kabinet zo verzwakt is vanwege talloze socialezekerheidswetten, is een verbetering. Wij hebben evenwel bezwaren tegen de afwijkingen op onderdelen van het SER-akkoord. De flexibiliteit kan versterkt worden door voorstellen onzerzijds om met name werk op werk te versterken. De fractie van de Partij van de Arbeid wil met voorstellen de effectieve prikkels nog meer aanzetten. De langere binding met de arbeidsmarkt kan ook een slagje verbeterd worden. Daarover zullen wij voorstellen doen. Dit geldt ook voor de herinvoering van positieve prikkels voor oudere werknemers, iets wat het kabinet zojuist geschrapt heeft.

Wij zullen ook een voorstel doen over werk moet lonen. Het blijkt namelijk dat, misschien onbedoeld, de werking van de WW naast bijvoorbeeld de WGA ertoe kan leiden dat meer werken juist niet loont. Wie weet, blijkt dat de minister daaraan nog niet gedacht had.

Waar begint het mee? Natuurlijk met de scholing. Wil je mensen vasthouden op de arbeidsmarkt en wil je dat ouderen langer blijven werken, dan moet je investeren in om-, her- en bijscholing. Je moet ervoor zorgen dat de werknemer voor de werkgever aantrekkelijk blijft, dat een overstap naar een andere werkgever een reële optie is en niet alleen maar een "ja, maarverhaal" is. Daarvoor moeten veel meer vormen van scholing gerealiseerd worden. Nederland blijft achter, als het gaat over scholing van met name de oudere werknemer. Ik wijs er in dit licht op dat bedrijfsvak scholen bijna allemaal verdwenen zijn. Het aantal werkgevers dat fundamenteel hierin investeert, is klein. Wij kunnen in dit opzicht van het buitenland leren. De Partij van de Arbeid heeft daarom een notitie gemaakt met als titel Scholing op de arbeidsmarkt. Daarin doet zij een serie voorstellen die ertoe kunnen leiden dat door scholing veel meer mensen langer aan de slag blijven en voor werkgevers een aantrekkelijke kandidaat zijn. Ik bied u die notitie aan, voorzitter, met het verzoek om die notitie als noot aan de Handelingen van vandaag te voegen.

De **voorzitter**: Het stuk wordt rondgedeeld onder de leden.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Voorzitter. In tweede termijn zal ik naar aanleiding van deze notitie moties indienen.

In deze context is volgens mij het belangrijkste dat de overheid meer verantwoordelijkheid neemt voor de scholing van niet alleen de werknemer tussen de 40 en 50, maar ook van de oudere werknemer. Het gaat om een cofinanciering van de sociale partners, alsook een individuele financiering door henzelf. De competentie van werknemers, ook als die niet via opleidingen verworven is, dient een belangrijker aspect te worden in de sfeer van reïntegratie. Wij doen hierover een behoorlijk aantal voorstellen.

Voorts ga ik in op werk op werk. In het SER-plan wordt geprobeerd, de werkloosheid zo kort mogelijk te maken; in sommige gevallen is er geen sprake van werkloosheid. De financiering is daarop ook gericht. In een bepaalde sector kan het voorkomen dat een werknemer niet meer aan de slag kan. Bijvoorbeeld bij het beroepsgoederenvervoer hebben werknemers op een gegeven moment last van de bewegingsmotoriek: rug, schouders en alles wat daarbij hoort. Zij kunnen daardoor niet meer aan de slag. Deze werknemers kunnen echter heel goed omgeschoold worden in die zin dat zij in de veiligheid aan de slag gaan. Het is bekend dat er op Schiphol 600 vacatures in de beveiliging zijn, ook op hoog niveau. Als de ene sector een deal sluit met de andere sector, is het zelfs mogelijk dat men zonder dat er iemand in de WW terecht komt, omgeschoold wordt. Zowel de werkgever van de vertrekkende werknemer als de werkgever die zit te smachten naar mensen, is tevreden. Immers, de mensen kunnen, opgeleid en wel, daar aan de slag. Dat zoeken wij. Het was ook de bedoeling van de SUWI-wetgeving dat sociale partners, werkgevers en werknemers, als opdrachtgevers voor reïntegratie zouden fungeren. Door allerlei omstandigheden is dat niet gelukt. In wezen houdt alleen de uitkeringsorganisatie zich bezig met reïntegratie. Wil je serieus van deze wetsvoorstellen werk maken en werk op werk daadwerkelijk vormgeven, dan moet dat dus anders. Daarom vindt de fractie van de Partij van de Arbeid het belangrijk dat er gedurende een periode van vier jaar een opstartregeling komt met een investeringsbudget voor de infrastructuur waarin de sociale partners als opdrachtgevers van mantelcontracten fungeren. Ik zal niet in de techniek duiken. In ieder geval moeten mensen dankzij die infrastructuur een andere baan kunnen krijgen zonder werkloos te raken of slechts gedurende korte tijd. Mijn fractie denkt dat de Raad voor Werk en Inkomen die taak kan vervullen. Die ondersteunt en ontwikkelt op dit moment namelijk zeer effectief kortetermijnoplossingen. Voor de lange termijn moet je ergens anders zijn, bijvoorbeeld bij de SER. Ik dien hier zo mogelijk een amendement voor in, maar ben eerst benieuwd naar de reactie van de minister op mijn voorstel. In ieder geval is de inzet van de fractie van de Partij van de Arbeid dat werk op werk en employability worden versterkt en nader ontwikkeld.

De cultuur dreigt te verzuipen. Waarom eigenlijk? Omdat de premiedifferentiatie in de sectorfondsen niet verloopt zoals wij met elkaar hadden bedacht. De minister heeft een vrij grofmazige sectorindeling en bandbreedte voor premiedifferentiatie ontwikkeld. Wij staan achter die premiedifferentiatie, want er wordt mee beoogd dat cyclische werkloosheid wordt tegengegaan en dat werkgevers geprikkeld worden om zo min mogelijk van kortdurende contracten gebruik te maken, aangezien daar een hoge WW-premie mee gepaard gaat. Sommige sectoren zijn echter anders van aard, zoals de cultuursector. Daarover hebben wij eerder gediscussieerd. Het kabinet heeft geaccepteerd dat daar een andere wekensis voor ging gelden. Wat moet de muzieksector met een WW-premie van 12,5%? Zo'n sector zakt compleet door zijn hoeven. Dat is niet acceptabel. Eigenlijk heeft de minister zich niet gehouden aan de afspraken. Er is namelijk een bandbreedte afgesproken van maximaal 7%, overigens niet alleen voor de cultuursector. Daar gaat het alleen mis mee.

Noorman-den Uyl

In de SUWI werd geopperd om de Raad voor Werk en Inkomen te laten adviseren over de verfijning van de premiedifferentiatie. Ik kan mij erin vinden dat het geheel moet gebeuren binnen de door de minister geschetste kaders en de verhoudingen of bandbreedte die zijn afgesproken, maar ik zie graag dat de Raad voor Werk en Inkomen adviseert over de verfijning van de premie-differentiatie. Zowel VNO-NCW als de FNV en het CNV die ik daarover sondeerde, leek dit helemaal niet zo'n slecht idee. Het levert premiedifferentiatie op met ten eerste het doel dat werkloosheid wordt tegengegaan – laat daar geen misverstand over bestaan – ten tweede dat het draagbaar blijft binnen de sector en ten derde dat het binnen de grote context aan de criteria van de minister voldoet.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter. Is het niet merkwaardig dat mevrouw Noorman-den Uyl voorstelt om de bandbreedte te laten vaststellen door de RWI? Natuurlijk zitten daar sociale partners in, maar wil mevrouw Noorman-den Uyl nu echt dat gemeenten mede bepalen hoe de bandbreedte er per sector moet uitzien? Dat kan ik mij nauwelijks voorstellen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Mevrouw Verburg heeft in zo verre gelijk dat wat mij betreft de gemeenten niet per se aan zo'n overleg hoeven mee te doen. Dat neemt niet weg dat een overleg het naar zijn aard mogelijk maakt dat sociale partners, in dit geval werkgevers en werknemers, het goed met elkaar vinden en in staat zijn om effectieve kortetermijnoplossingen voor problemen te vinden. Ik zie dus niet in waarom dat daarin niet kan.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nog los van de vraag of ik het ermee eens ben, vraag ik mij af waarom mevrouw Noorman niet de Stichting van de Arbeid noemt of iets dergelijks. Dat ligt toch veel meer voor de hand? Dan hoeft je er ook geen onderdeel van uit te sluiten. Anders moeten de gemeenten even op de gang gaan staan als het hierover gaat.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Als het eindresultaat van de discussie is dat het niet de Raad voor Werk en Inkomen, maar de Stichting van de Arbeid zal zijn, dan zal ik daar niet echt wakker van liggen. Het gaat mij erom dat de sociale partners meedenken en meepraten bij de advisering over de premiepercentages, binnen de kaders die de rijksoverheid stelt.

Minister **De Geus**: Dat gebeurt al.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Nee, want u hebt zich bij de vaststelling van de premies niet aan die kaders gehouden. Ik vind dan ook dat het anders moet. Ik vind dat u het niet voor uw rekening mag nemen dat een hele cultuursector gewoon dreigt te verzuipen omdat er premies worden bepaald die de sector niet kan opbrengen. Zo'n verschraving, verarming van het cultuuraanbod mag dit kabinet niet voor zijn rekening nemen, dus ik daag u uit om er een andere oplossing voor te verzinnen, want zo kan het niet langer.

Het oorspronkelijke wetsvoorstel bevatte twee prikkels om ouderen langer aan de arbeidsmarkt te binden, een negatieve in de vorm van een sanctie, een boete, en een positieve: oudere werknemers goedkoper maken. De

minister heeft beide instrumenten uit het wetsvoorstel gesloopt. Dit is jammer, want onze fractie zou graag een positieve prikkel voor werkgevers zien, een maatregel die het voor werkgevers interessant maakt om ouderen langer aan de arbeidsmarkt te binden. Zo'n prikkel zou kunnen zijn dat een werkgever voor 50-plussers geen WW-premie hoeft te betalen, waar dan tegenover zou staan dat de WW-premie voor de categorie onder de 50 jaar iets zou worden verhoogd. Gelet op de verhouding tussen deze twee zou het gaan om vrijwel marginale verhogingen, maar die zouden er volgens berekeningen van onder andere het CPB wel toe leiden dat de economische waarde van jongeren en die van ouderen veel meer in evenwicht komen. De oudere werknemer zou dan niet meer duurder zijn voor de werkgever, alle werknemers zouden naar hun aard productief zijn. Ook hiertoe heb ik een amendement voorbereid, maar ik wil best even de reactie van de minister hierop afwachten. Extra ondersteuning om ouderen langer actief te laten zijn op de arbeidsmarkt is voor onze fractie in elk geval noodzakelijk.

Dan de aanspraak die iemand kan maken op een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO). Wij hebben via de motie-Noorman-den Uyl/Bruls aan de regering gevraagd, ervoor te zorgen dat de overheidswerkgever, die zelf als risicodragers voor de WW optreedt, waarborgt dat een werkloze werknemer een IRO kan krijgen als het CWI daarvoor een indicatie geeft. De minister heeft verleden jaar op 17 augustus een briefje aan de Kamer toegestuurd om aan te geven dat hij dit niet nodig vindt en dat hij de motie dus niet zal uitvoeren: "Ach, wat wij nu doen, is goed genoeg." Hier ben ik het niet mee eens, dus ik heb een voorstel voorbereid om dit te regelen. Een IRO blijkt immers zeer effectief om snel aan de slag te kunnen gaan. En de minister moet niet zeggen dat de overheid dit als werkgever echt wel uit zichzelf doet, want hij weet net zo goed als ik dat dit lang niet altijd zo is. Anders zouden spookambtenaren, bijvoorbeeld bij de gemeenten, niet juist werknemers zijn die echt elders aan de slag zouden moeten.

Voorzitter. Dan wil ik iets zeggen over het punt van de sollicitatievrijstelling. Ik was ernstig teleurgesteld toen ik de tekst las die de regering in het wetsvoorstel heeft opgenomen. Door de fracties van het CDA en de PvdA is een wijziging voorgesteld waar mevrouw Smilde en ik al meer dan anderhalf jaar aan trekken. Wij proberen te realiseren dat voor de oudere werknemer die al heel lang zinloos solliciteert de mogelijkheid wordt geboden om in plaats van te solliciteren vrijwilligerswerk of mantelzorg te doen. De minister zei in zijn reactie dat dit op grond van de bepaling over gelijke behandeling niet zou kunnen. Het zou bovendien gaan om een uitstervend ras, want de wet die dat leeftijds criterium bevat, zou veranderd worden. Met die verandering zou het leeftijds criterium komen te vervallen en tegelijk zou een algemene bevoegdheid voor het UWV worden geïntroduceerd om de voorgestelde regeling uit te voeren. Daar was ik eventjes blij mee. Wat zie ik echter nu in het wetsvoorstel en in de nota naar aanleiding van het verslag staan? Een volstrekt uitgekleden regeling die alleen maar toepasbaar is als de werkzaamheden leiden tot toegang tot de arbeidsmarkt. Als de betreffende persoon iemand van 63 jaar is, maakt u mij niet wijs dat dit odium terecht is. Wij dachten in eerste instantie juist aan die oudere mensen.

Noorman-den Uyl

Tot mijn genoegen heb ik heden een brief gekregen, een brief die overigens gericht was aan de minister. Hij was echter zo vriendelijk om die door te geleiden. Die brief van 28 januari kwam van de Commissie Gelijke Behandeling en zij deelt daarin mee dat zelfs tegen de regeling die mevrouw Smilde en ik voorstelden geen enkel bezwaar bestaat. Ook op grond van de huidige wet zou het mogelijk zijn om voor mensen van 57,5 jaar en ouder zo'n vrijstelling te realiseren. Die mensen zouden dus vrijstelling van sollicitatieplicht kunnen krijgen in ruil voor het verrichten van vrijwilligerswerk, mantelzorg enzovoorts. In tegenstelling tot wat de minister denkt, is dit dus mogelijk en er is dan ook geen aanleiding om benauwd te zijn en om deze regeling niet van toepassing te verklaren voor mensen die in een bepaald jaar de genoemde leeftijd bereiken.

Wij staan nu dan ook op een tweekop. Het is van tweeën één: of wij volgen de lijn die de minister met het wetsvoorstel heeft ingezet, waarmee het UWV de bevoegdheid krijgt om in individuele gevallen een vrijstellingsverplichting te geven, of wij doen dat niet. Volgens de minister kan het geven van de vrijstelling van sollicitatieplicht slechts in zeer strikt omschreven gevallen. Ik ga echter niet akkoord met de door de minister genoemde striktheid. Dus wij kunnen kiezen: of de minister gebruikt de algehele vrijstelling, maar dan met een veel ruimere toepassing, een toepassing die meer in de geest is van de eerdere voorstellen en niet de toepassing die de minister nu aangeeft, of hij keert op zijn schreden terug. Dat laatste kan hij op grond van het gestelde in de brief van de Commissie Gelijke Behandeling. Hij kan dan aangeven dat de regeling die door mevrouw Smilde en mij in eerste instantie is ontwikkeld, gaat gelden voor iedereen die de genoemde leeftijd heeft bereikt. Ik hoor graag de reactie van de minister en zo nodig zullen, naar ik aanneem van de kant van het CDA en de Partij van de Arbeid, de nodige voorstellen worden gedaan.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Vol verwachting klopt mijn hart, maar mij is niet helemaal duidelijk wat u samen met de collega van het CDA gaat indienen. U sprak over de mogelijkheid van het verrichten van bijvoorbeeld mantelzorg. Moet ik bij het verrichten van dergelijke arbeid denken aan een bepaalde duur? Ik hoor namelijk mevrouw Verburg iets anders zeggen dan u. Daarom wil ik weten hoe het nu precies zit.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik zal u vertellen waar het mij om gaat. Dat is namelijk het simpelst. Allereerst stel ik voor dat er een wettelijke regeling komt waarin is vastgelegd dat het UWV de bevoegdheid heeft om iemand te ontheffen van de sollicitatieplicht. In beginsel zal die ontheffing van tijdelijke aard zijn en gelden voor de duur van een jaar. De duur van die ontheffing kan echter verlengd worden. Bij het verlenen van deze ontheffing worden enkele aspecten in aanmerking genomen. Hierbij denk ik aan de vraag: heeft de desbetreffende persoon serieus moeite gedaan om aan de slag te komen? De periode waarin hij daarvoor moeite heeft gedaan kan afhankelijk zijn van de conjunctuur. Nu zou bijvoorbeeld een jaar meer dan voldoende zijn. De Commissie Gelijke Behandeling constateert namelijk dat na ingang van de regeling de kans voor het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt voor de doelgroep eerder zal zijn afgenomen dan toegenomen. Tegenover

het krijgen van een vrijstelling zou het verrichten van zo'n twintig uur mantelzorg of vrijwilligerswerk staan. De vrijstelling kan gedurende een langere periode gelden, maar dat wordt bepaald aan de hand van een toets. Mocht de conjunctuur veranderen en er voor oudere mensen wel een plek op de arbeidsmarkt zijn, dan ontstaat een nieuw gegeven. Soms is dan reïntegratie mogelijk. Die situatie kennen wij nu echter niet, want het aantal ouderen dat aan de slag komt is bijna nul. Door de brief die ik zojuist heb gekregen van de Commissie Gelijke Behandeling word ik in zoverre op een ander been gezet, dat de optie ook open blijft om de regeling zoals wij die hadden te handhaven. Die regeling was best redelijk, maar het was een uitsterfregeling. Ik wacht daarom op de reactie van de minister. Wij zijn samen met het CDA begonnen aan het traject met de moties-Mulder-van Dam/Noorman.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): U bent wel gedwongen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Wij hebben een lijn uitgezet en wij trekken er al vrij lang aan om dit model te ontwikkelen. In die situatie vinden wij het aardig om een en ander ook af te ronden. Als de minister gewilliger is geweest, was het wat vlotter gegaan. Mijn inzet en de criteria zijn dacht ik duidelijk. Daar toets ik een en ander op.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik hoor mevrouw Noorman nu dingen zeggen over de conjunctuur. Het gaat volgens mij om de principiële vraag of mensen die in de WW, de bijstand of een andere uitkering zitten, los van de conjunctuur en de situatie op de arbeidsmarkt de mogelijkheid moeten hebben om mantelzorg of vrijwilligerswerk te verrichten. De zaak zou ook nog gesplitst kunnen worden door vrijwilligerswerk aan de conjunctuur te koppelen, maar mantelzorg valt daar niet aan te koppelen. Mantelzorg is soms gewoon nodig. Ook als de economie goed draait en er volop banen zijn voor mensen, moet het natuurlijk mogelijk zijn om activiteiten op enig moment te combineren met zorgtaken. Of stelt mevrouw Noorman dit nu voor omdat het nu goed uitkomt omdat mensen geen schijn van kans maken op de arbeidsmarkt? Mogen mensen daarom mantelzorg en vrijwilligerswerk verrichten? Dat lijkt me principieel onjuist. Daar wil ik graag helderheid over. Of je bent voor mantelzorg, in welke conjunctuur dan ook, of je bent er niet voor.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik leg de prioriteit bij werk; ik spreek namens de Partij van de Arbeid. De eerste prioriteit van iedereen is om zelf voor inkomen te zorgen. Maar er zijn omstandigheden waarin mensen dat niet kunnen, of niet goed genoeg kunnen. Ik vind vrijstelling van groot belang als iemand werkloos is, serieus heeft gesolliciteerd maar niet aan de bak komt. In ruil voor die vrijstelling verricht zo iemand dan vrijwilligerswerk of mantelzorg. Cijfers laten zien dat voor bepaalde doelgroepen de kans om aan de bak komen te verwaarlozen is. De vrijstelling moet wat mij betreft jaarlijks kunnen worden verlengd.

Als mevrouw Van Gent wil dat werklozen of mensen in de bijstand – maar over de laatste groep hebben wij het hier niet – sowieso recht hebben op de mogelijkheid tot het verrichten van mantelzorg dan kom je in een ander

Noorman-den Uyl

traject. Wij hebben ervoor gekozen om mantelzorg vorm te geven in een levensloopregeling en een regeling voor ouderschapsverlof. Als je werkloos bent, kun je daar soms ook nog een beroep op doen, hoe je het ook wendt of keert. Ik vind het van belang dat het UWV de bevoegdheid moet hebben om op grond van individuele, bijzondere omstandigheden een sollicitatieplicht op te leggen of daar tijdelijk een ontheffing van te geven.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Betekent dat, dat de discipline van de werkloosheidswetgeving één doel levert, namelijk zo snel mogelijk weer een baan zien te krijgen als je daartoe in staat bent, terwijl mantelzorg en vrijwilligerswerk een nevendoeel kan zijn? Formuleer ik dat zo goed? Dat is de consequentie van wat mevrouw Noorman zegt.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Nee, het doel is op de eerste plaats om weer aan het werk te komen, punt uit. Op de tweede plaats komt dat als werk niet mogelijk is, het ook goed is als mensen maatschappelijk actief zijn in vrijwilligerswerk of mantelzorg. Je hebt tenslotte een uitkering die betaald wordt door de collectiviteit. Ik vind het dan belangrijk dat mensen niet thuis achter de thee zitten, maar dat zij de kans krijgen om met vrijwilligerswerk of mantelzorg op een goede manier bezig te zijn. Het helpt ook tegen sociaal isolement. Mensen die lang werkloos zijn, hebben niet altijd een gelukkig leven. Het is dus niet een nevendoeelstelling, maar wel een doel dat wij voor velen zouden moeten nastreven. Het past in ieder geval in dit kader.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik ben het daar graag mee eens. Zodra ik in dit huis over mantelzorg spreek, stuit ik echter altijd op een tegenwerping vanuit vak-K. Hoe bepaal je dat precies, wat is nou precies wat, moet het geïndiceerd zijn, moet het ergens geregistreerd staan? Hoe werkt dat uit voor het UWV, dat deze ontheffingsmogelijkheid moet krijgen? Ik wil daar graag over meedenken. Aan welke criteria moet worden voldaan om dit van toepassing te verklaren?

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Er is inmiddels een aardige praktijk ontstaan. Het idee is in een experiment driekwart jaar in drie plaatsen in Nederland uitgevoerd. Dat heeft het UWV goed inzicht gegeven in de mogelijkheden om te toetsen. Op grond daarvan is ervoor gekozen dat men de mantelzorg of het vrijwilligerswerk al moet verrichten voordat men de aanvraag doet. Dan is het namelijk beter toetsbaar. Het UWV blijkt daar heel goed mee om te gaan. Anders was het met deze minister nooit een vaste regeling geworden. Het werkt in de praktijk. Het evaluatierapport heeft de Kamer ontvangen.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Daarbij gaat het bijvoorbeeld om die norm van twintig uur. Dat zou voor de fiscaliteit een voldoende markering moeten zijn om in aanmerking te komen voor de mantelzorgkorting.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Dat zou kunnen. De brief van het UWV kan goed documentatiemateriaal zijn om aan de fiscus voor te leggen.

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Begrijp ik nu goed dat de PvdA zegt: je moet werken voor een uitkering en je kunt verplicht worden om allerlei soorten werk te doen,

waaronder mantelzorg en vrijwilligerswerk wordt verstaan?

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): De sollicitatievrijstelling in ruil voor mantelzorg en vrijwilligerswerk is geen verplichting. Daar moet je om vragen. Je moet ook aantonen dat je die werkzaamheden doet.

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Mantelzorg is geen werk...

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Dat zijn mantelzorgers niet met u eens...

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Wij weten allemaal dat de definitie van mantelzorg gecompliceerd is. Het is niet geïnstitutionaliseerd. Bestempelt mevrouw Noorman het als werk en kunnen mensen met een uitkering verplicht worden zorg aan anderen te leveren of vrijwilligerswerk te verrichten als ware het een betaalde baan? Of is het vrijblijvend in de zin van "als je twintig uur iets doet, moet je maar een ontheffing krijgen"?

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Nee, het is geen verplichte baan. Op eigen verzoek kun je een ontheffing krijgen, maar je moet aantonen dat je dat doet. In een experiment dat anderhalf jaar geleden is gehouden, is dat uitgetoetst en dat werkt goed. Het is toets- en verifieerbaar, ik verzin dus helemaal niets nieuws. Wij hebben hier een lopende regeling, zij het dat die afloopt. Wij zijn het erover eens dat daarvoor iets anders in de plaats moet komen, maar nu gaat het over de vorm. De vorm waarin de regering het nu voorstelt, is mij te schraal en te mager. Ik wil een vorm die meer past bij het oorspronkelijke voorstel. Door het advies van de Commissie gelijke behandeling ontstaan nu twee wegen, waarop ik de reactie van de minister vraag. Dat die regeling er komt, met de wat ruimere uitleg die mevrouw Smilde en ik er altijd aan hebben gegeven, staat voor mij vast.

De laatste tijd krijg ik veel brieven van WW'ers die halverwege de maand een nieuwe baan vinden, waarin zij vanaf de eerste van de volgende maand kunnen beginnen en die dan toch nog van het UWV moeten blijven zoeken naar werk voor de resterende dagen van de maand. De vraag is of wij elkaar dan niet een beetje voor de gek houden. Immers, die WW'ers kunnen dan niet solliciteren, zij krijgen een maatregel opgelegd. Kunnen wij dan niet zeggen: als je binnen afzienbare termijn een baan hebt, moet je ophouden met het uitdelen van boetes omdat je de week voordat je begint in je nieuwe baan niet hebt gesolliciteerd. Ik verzin dit niet! Het heeft mij in hoge mate verbaasd dat, toen wij enkele maanden geleden in dit huis spraken over de scholing, de WW en de mogelijkheid om binnen een ander Europees land een baan te accepteren of een scholingstraject aan te vangen, wij dit punt ook bespraken. De minister heeft dat zelf ook aangegeven in de nota naar aanleiding van het verslag. Als je al een nieuwe baan hebt geaccepteerd, staat het in de richting van je nieuwe werkgever niet zo chique als je nog de week ervoor op andere banen solliciteert. En toch vraagt de minister dat hier. Wij moeten dat niet meer doen. Het UWV mag de bevoegdheid hebben om niet te sanctioneren als je niet hebt gesolliciteerd in de laatste twee

Noorman-den Uyl

weken voordat je met een nieuwe baan begint. Graag een reactie.

Ik kom toe aan de invoering van de IOW. De regering vindt dat de nieuwe IOW pas per 1 januari 2009 van toepassing is, maar dat ben ik niet met haar eens. Bij die redenering wordt er namelijk van uitgegaan dat de betrokkenen altijd een volle WW-duur hebben, maar dat is lang niet altijd het geval. Als mensen tussentijds een paar jaar werkloos zijn geweest omdat hun bedrijf failliet is, kan het zijn dat mensen daar niet in stappen. Daarom is dat een veel te late invoeringsdatum, die naar voren moet worden gehaald.

Wij proberen op alle mogelijke manieren mensen langer aan de slag te houden. Dat betekent dat wij ingrijpen in de duur van de WW. Maar wat ik niet snap, is waarom de IOAW nog steeds begint bij 50 jaar. Zou daar niet een geleidelijke verschuiving naar 55 jaar moeten plaatsvinden? Wij doen dat zelfs voor Kamerleden! Ik geef de minister dus in overweging om bij de behandeling van de IOAW in het najaar zich te buigen over de ingangsdatum van de IOAW. Ik vraag hem om voor verschillende soorten rechthebbenden ook de WGA eens mee te nemen. Hoelang moeten mensen blijven werken om in een geleidelijke trits terecht te komen? Nu is dat namelijk onduidelijk. Het zou mij wel zijn als dit ommekomst van het nieuwe wetsvoorstel, aangekondigd voor augustus, gebeurt.

Ik heb vragen gesteld aan de staatssecretaris over de jurisprudentie van april vorig jaar over het korten op de ontslaguitkering, als mensen in de IOAW komen die deze hebben omgezet in een stamrechtenverzekering. Er zijn twee brieven van het ministerie, uit 1988 en 1997, om te boekstaven dat dit niet de bedoeling was. Daarin wordt uitdrukkelijk gesteld dat er geen verrekening moet plaatsvinden, omdat dit niet moet worden beschouwd als inkomen in het kader van de IOAW.

De staatssecretaris was zo vriendelijk om alle gemeenten een brief te sturen met het verzoek om zich niet aan die rechtspraak te houden, maar ons een plezier te doen en zich aan de oude regel te houden. De gemeenten zijn zelf risicodragend voor de bijstand, dus er is een hele trits die dat niet doet. Er komen kermende mensen aan de deur die er van de ene maand op de andere, onverwacht, zonder dat dit ooit is voorgesteld of ervoor is gewaarschuwd, honderden euro's op achteruitgaan in inkomen, zodat zij een inkomen hebben op het sociaal minimum, terwijl het gaat om een kapitaal dat zij vrij konden besteden.

Dat vinden wij niet rechtvaardig. Ik heb een amendement ingediend om de regeling met terugwerkende kracht, tot 1 januari vorig jaar, uit te voeren zoals beoogd door de minister en de staatssecretaris. Ik hoop dat de minister zich daarin kan vinden. Soms zeggen mensen dat je geen dingen met terugwerkende kracht moet doen, want daar houden zij in de politiek niet van, maar de staatssecretaris heeft mij nog niet zo lang geleden verzekerd dat hij de langdurigheidstoeslag ook met terugwerkende kracht wil invoeren, en daar ben ik blij om. Ik zie niet in waarom deze gerechtelijke dwaling niet op deze wijze kan worden rechtgezet, temeer omdat de rechter in zijn overwegingen zei dat de minister dat wel kan vinden, maar dat hij dat dan maar in de wet moet zetten. De Kamer mag dat als medewetgever ook.

Dan wil ik een opmerking maken over iets heel fundamenteels in de wet. De WW is de enige wet waarin de urenverrekening de drager is van rechten van

WW'ers. In de WGA en de Toeslagenwet bij de AWIR is dit het inkomen. De Belastingdienst kent zelfs geen registratie van uren. Het UWV is de enige die in de polisadministratie niet alleen de inkomsten van mensen, maar ook de gewerkte uren registreert. Waren het nog maar dagen of weken, maar nee, het gaat om uren.

De vraag is of wij dat moeten willen. Ik zeg dat omdat er problemen ontstaan bij een inkomensverrekening van geld naast uren bij samenloop in de WIA. Het is financieel zeer oninteressant voor mensen om een baan te aanvaarden met een lager inkomen, omdat de urenverrekening niet convergeert met de inkomensverrekening. Aan het begin van mijn inleiding zei ik dat werk moet lonen. Dit is een voorbeeld dat werk niet loont. Dat ligt aan het systeem van de urenverrekening. De Kamer maakt zich iedere keer druk over vermindering van administratieve lasten. Dan is het raar dat het UWV als enige voor één soort uitkering een complete urenadministratie van alle werknemers in Nederland moet bijhouden. De vraag is of dat niet een inkomensadministratie moet zijn.

Oudere werknemers die opnieuw aan de slag gaan tegen een wat lager uurloon, gaan erop achteruit door die urenadministratie. Als de rechten aan de hand van het inkomen waren gedefinieerd, was dat waarschijnlijk niet het geval geweest. Als je de drempel wilt verlagen om een lagerbetaalde baan te accepteren, moet je dus niet het systeem van urenverrekening hanteren.

Ook in het geval van de verlaging van de marginale druk bij uitbreiding van het aantal uren is het interessanter om een inkomensverrekening te hebben. Dat geldt ook voor het tegengaan van de armoedeval. Ik vraag de minister om een reactie. Ik snap dat dit niet in een amendement te regelen is, want dit is vrij fundamenteel. Als de minister echter bereid is om toch iets verder te kijken dan het hier en het nu, ligt het eigenlijk best voor de hand om in de toekomst het systeem van urenverrekeningen los te laten en over te gaan op een inkomensrechtdefinitie. Dan zijn alle socialezekerheids-wetten eenduidig te definiëren. Ik weet het, de minister moet echt drie keer slikken, maar denk daar eens goed over na. Het is een slim idee en ik begrijp eigenlijk niet waarom niemand dat eerder verzonnen heeft.

Ik ga nu over naar het ontslagrecht en de verwijtbaarheidstoets. De SER heeft een prima voorstel gemaakt om ervoor te zorgen dat de verwijtbaarheid van het ontslag niet meer zo'n pro-formaprocedure is waarvoor iedereen naar de rechter loopt om zijn gelijk te krijgen of om de uitkeringsrechten te verzilveren. Het verbaasde ons dus dat de regering er vervolgens voor koos om in dit wetsvoorstel niet het SER-voorstel te gebruiken, maar om daar zelf een aanvulling aan te geven. Ik moet zeggen dat de argumentatie daarvoor niet erg overtuigend is. Dat hebben wij overigens al in het AO van oktober aangegeven. De deur naar pro-formaprocedures staat toch weer wijd open door de definitie die de regering gebruikt, omdat het voor de werknemer erg interessant is om bij de rechter het door de regering gevraagde oordeel over "dringende redenen" aan te vechten. Die "dringende redenen" zijn immers niet scherp gedefinieerd. In het SER-advies is het juist zo helder gedefinieerd dat de gang naar de rechter niet meer in de rede ligt.

Bij het SER-advies geldt wel een wat grover criterium. Theoretisch is het dus mogelijk dat er een keer iemand tussendoor loopt die wel een uitkering krijgt, terwijl daar

Noorman-den Uyl

bij heel diepgaand doorredeneren misschien geen reden voor is, maar de regering houdt geen rekening met de Wet boeten en maatregelen, die vrij scherp definieert wanneer iets verwijtbaar gedrag is en waardoor je op grond van die wet een korting, een sanctie of wat dan ook krijgt. Gelet op het aantal sancties die het UWV geeft, bijvoorbeeld in het kader van de Wet boeten en maatregelen, staat die deur dus helemaal niet zo wijd open.

Hierdoor is mijn fractie er niet van overtuigd dat de door de regering gegeven invulling verkieslijk is. Ik heb op dat punt een amendement voorbereid, maar ik hoor eerst graag van de regering wat haar ertoe heeft bewogen om deze weg te kiezen. De PvdA-fractie zegt in ieder geval dat je dat niet zo zou moeten doen en dat het SER-advies moet worden gehanteerd. Ik hoop dat de minister mij dat beargumenteerd nog eens wil voorhouden, want hij heeft mij niet overtuigd.

De PvdA-fractie stemt in met het loslaten van het lifo-ofwel het "last in, first outbeginsel" ten gunste van het afspiegelingsbeginsel. Het verheugt mij dat de regering het wetsonderdeel heeft ingetrokken dat op cao-niveau de bevoegdheid gaf om wettelijke criteria bij ontslag een andere invulling te geven. Ik ben het met de minister eens dat dit in het MLT-advies hoort dat de SER nu gaat geven.

Dat brengt mij op de financiering van de wet. In het overzicht bij het wetsvoorstel over de verschillen tussen het SER-advies en het voorliggende voorstel staat dat de tripartiete financiering wordt meegenomen bij het middellangetermijnadvies. De SER heeft echter al geadviseerd over de tripartiete financiering. De SER wil graag dat er een voorstel komt voor de kortdurende en sectorale invulling van de financiering en dat er voor de langere WW een tripartiete financiering komt. De minister heeft goed gehoord dat de PvdA-fractie tripartiete financiering passend vindt bij het deel van de WW dat veel conjunctuurgevoeliger is. Door die grotere conjunctuurgevoeligheid is het redelijk en logisch dat de overheid de kosten ervan meefinanciert. Ik vind het niet in de haak dat de regering zegt: financieel is dat lastig en moeilijk; er komt vast wel weer een nieuw kabinet; laten wij het dus maar over de schutting gooien. Zo hoort het niet. Het verwijzen naar nog een SER-advies is eigenlijk ook niet aan de orde.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter. Beschouwt mevrouw Noorman-den Uyl de WW nog als een werknemersverzekering en, zo ja, heeft dat consequenties voor de principiële financiering daarvan?

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ja, want anders zou de kortdurende WW, en daaronder vallen de meeste mensen, niet door de sociale partners samen worden betaald. Dat dit gebeurt, vind ik heel redelijk.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik wil mevrouw Noorman voorhouden dat het principiële gevolgen heeft. Heeft mevrouw Noorman de effecten voor de koopkracht gezien van invoering van tripartiete financiering op korte termijn? Ik verwacht van wel. Wat is haar reactie daarop?

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik vond dat artistiek rekenen. Dat lijkt in omgekeerde volgorde op het rekenen van minister Zalm die om de twee maanden 2 mld. over heeft.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik heb wel graag dat u serieus antwoordt. Ik zie dat u een beetje buikpijn krijgt en lacht als een boer die kiespijn heeft.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Helemaal niet!

Mevrouw **Verburg** (CDA): De effecten voor de koopkrachtplaatjes zijn niet best, zeker niet voor mensen met een lager inkomen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Nee, maar het is maar hoe je rekt. Rekenen is heel gemakkelijk. Het gaat erom wat je toerekent.

Ik zie ook dat de tripartiete financiering niet simpel is. Het is een regeling die je pas over een langere termijn gefaseerd kunt invoeren. Echter, het is geen goede weg om te zeggen: wij gaan er maar niet over nadenken, dat doen de mensen na ons. Daarom nodig ik de minister uit om te komen met een voorstel voor een gefaseerde invoering van de tripartiete financiering over een wat langere periode. Heel duidelijk is dat dan het afschaffen van de franchise – een van de opties waarover is gesproken – niet aan de orde is. De tripartiete financiering vormt een integraal onderdeel van het concept dat is afgesproken. Het gaat niet aan om van dat ene onderdeel te zeggen: wij zien wel waar het schip strandt. Ik denk dat het commitment van de sociale partners is gebaat bij een langetermijnperspectief. Misschien moet het wel stapsgewijs in vijftien jaar worden opgebouwd.

In dit wetsvoorstel is de doorwerking van de WW in de WGA opgenomen. Mijn fractie kwam dat lezend tot de conclusie dat het een soort oneigenlijk amendement is, vooral omdat er door de bekorting van vijf jaar naar achtendertig maanden van een regeling die wij nog geen halfjaar geleden hebben vastgesteld, problemen ontstaan bij de samenloop van een aantal regelingen. Die problemen zijn helemaal niet in beeld gebracht. Ik doel op bijvoorbeeld mensen die vijftig/vijftig werken, mensen met een gedeeltelijke WW-uitkering en een gedeeltelijke WGA-uitkering. Omdat in dit wetsvoorstel al die aspecten niet in beeld zijn gebracht en niet zijn uitgewerkt, geeft mijn fractie er de voorkeur aan om niet in het WW-wetsvoorstel de WGA maar even nevenbei in te korten, maar om dat, zo het nodig is, in een separaat wetsvoorstel te doen. Ik zal dat voorstellen. Dat wetsvoorstel mag van mij best in de loop van dit jaar komen.

Ik wil dat in ieder geval in beeld wordt gebracht hoe het bij bekorting van de WGA zit met bijvoorbeeld de doorloop naar of aansluiting op andere regelingen. Ik wil weten of werken nog steeds loont als het wetsvoorstel zoals het hier ligt, wet is geworden., Dat is niet in beeld gebracht. Er is ook nog iets dat herbvi heet. Gelukkig weet ik niet wat het is; de minister weet het misschien wel. Kort gezegd betekent het dat op het moment dat mensen verschillende uitkeringen hebben, zij met de WGA in de problemen komen. Er staat niets over de financiering noch over de effecten voor de verzekeraars als die ineens nog maar een halve WGA hebben uit te voeren. Het hele financiële plaatje uit de WGA ligt ondersteboven. Ik denk dat er nog iets valt uit te leggen. Wij hebben dan ook een amendement voorbereid om het hier uit te halen. In de overweging staat dat wij het kabinet uitnodigen om met een separaat voorstel te komen als het dit per se wil en ook dat het dan dat

Noorman-den Uyl

aspect in beeld moet brengen. Het kabinet mag er mee komen op het moment dat het dat zelf wil.

Mijn fractie blijft ongelukkig met de verschillende invoeringsdata die zijn voorgesteld. Waarom kan het niet in een keer? Zijn die verschillende data niet een te grote administratieve belasting voor de uitvoeringsorganisatie? Het is bekend hoeveel moeite het UWV heeft met al die nieuwe regelingen, de bezuinigingen, de reorganisaties en de halvering van de organisatie. Nu moet het iedere twee kwartalen nieuwe regelingen gaan uitvoeren die veel omvattend zijn. Wil de minister hier toch nog eens over nadenken?

Mijn collega Douma heeft tijdens de begrotingsbehandeling een motie ingediend die beoogt dat de kinderopvangtoeslag doorloopt tijdens de WW. De minister heeft daarop geantwoord dat hij op 1 januari 2007 WW'ers zes maanden lang het recht wil geven op de ontbrekende werkgeversbijdrage en de overheidsbijdrage aan de kosten van de kinderopvang. Nu hebben WW'ers tot het einde van het kalenderjaar waarin zij werkloos worden recht op die bijdragen. Dit leidt tot rechtsongelijkheid en afhankelijkheid van het moment waarop het ontslag plaatsvindt. Mijn fractie vindt dit ongewenst. Wij pleiten daarom voor een nieuwe regeling die een halfjaar eerder ingaat. Oorspronkelijk kost deze regeling 8 mln., dus hiermee is eenmalig een bedrag van 5 mln. gemoeid. Ik denk dat de minister dit zo maar kan krijgen bij minister Zalm. Wij kunnen er dan voor zorgen dat de alleenstaande ouder die vaak een beroep moet doen op de kinderopvang omdat hij aan het solliciteren is of scholing volgt, ook de werkgeversbijdrage krijgt doordat hij kansrijker is op de arbeidsmarkt. Dit is toch wat wij allen willen?

Dit wetsvoorstel behelst een fundamentele wijziging van de WW. De PvdA is bereid die weg te gaan en vindt het van groot belang dat er een unaniem advies van de SER is. Het is evenzeer van belang dat de regering dit SER-advies honoreert en alle elementen ervan op middellange termijn honoreert en invult. Ik verwacht daar een planning voor opdat wij kunnen zien dat de regering hier serieus werk van maakt. Ik verwacht ook van de regering dat zij de opmerkingen honoreert die ik heb gemaakt over onvolkomenheden, onredelijke of onbillijke zaken of substantiële verbeteringen. Die hebben vooral betrekking op de versterking van de positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt. Verder zou scholing een veel vitaler onderdeel moeten worden van de werkloosheidsbestrijding dan nu het geval is.

De heer **De Wit** (SP): Voorzitter. De wijziging van de WW-rechten is volstrekt overbodig. Het wetsvoorstel scheidt geen werk, maar vermindert de rechten van ouderen, jongeren en seizoenwerkers, het maakt van "outsiders" geen "insiders", en het levert meer onzekerheid bij werkloosheid op. Het wetsvoorstel is met een beroep op valse argumenten niets meer en minder dan een aantasting van uitkeringsrechten; een aantasting van rechten zonder enige rechtvaardiging.

Financiering van de WW is geen probleem. De werkloosheidskassen zitten ondanks een lange periode van recessie vol. Samen met de SER is de SP van mening dat het beroep op de WW niet problematisch is. Als er al een probleem is, dan is dit het langdurig beroep

van ouderen op de WW en het herhaalde beroep van laagopgeleiden en seizoenwerkers op de WW. Juist voor die groepen worden de rechten verlaagd – groepen die inkomensbescherming bij werkloosheid het hardst nodig hebben – bij ouderen door de duur te verkorten en bij seizoenwerkers door de wekennis aan te scherpen.

De minister suggereert dat jongeren er op vooruit gaan door de verhoging van 70 naar 75% gedurende de eerste twee maanden van de werkloosheid en door de uitkering te relateren aan het verdiende loon. Dit is niet waar. Een jongere moet bijna twee keer het minimumloon ontvangen om gedurende drie maanden evenveel WW te krijgen als nu in zes maanden. Dat is vooruitgang bij heel korte werkloosheid, maar een groot nadeel bij langdurige werkloosheid. Jongeren zijn na drie maanden werkloosheid aangewezen op hun ouders of partner.

In Nederland is er een groot en stabiel draagvlak voor de WW. Er zijn geen financiële of maatschappelijke redenen om in de WW te hakken. Er is geen sprake van onbetaalbaarheid. Er is geen sprake van een crisis. Er zijn geen scheuren of gaten in het maatschappelijk draagvlak. Wat zijn dan wel de redenen om in de WW te hakken? De belangrijkste doelstelling van de minister leidt, zoals hij dat zelf noemt in de memorie van toelichting, tot een vergroting van het arbeidsaanbod. Maar waarom? Wat is er mis met het huidige arbeidsaanbod? Meer dan 110.000 jonge werklozen, honderdduizenden oudere werklozen, tienduizenden arbeidsongeschikten die de arbeidsmarkt op zijn geschopt. Wat doet de minister aan de vraagzijde, aan het voorkómen van ontslag? Reorganisaties zijn immers aan de orde van de dag. Werkgevers worden daarin steeds grover. Wat is, bijvoorbeeld, de mening van de minister over het recente ontslag bij Philips, dat twee van zijn eigen bedrijven failliet laat verklaren, daarom geen sociaal plan hoeft toe te passen en mensen die er tientallen jaren hebben gewerkt, als oud vuil aan de straat zet? Wat is zijn oproep aan het adres van dit winstgevend concern als het gaat om preventie? Philips heeft de verschuiving van buisschermen naar platte schermen toch allang zien aankomen? Met de preventieprikkel die oorspronkelijk in het wetsvoorstel zat, was het mogelijk geweest om een deel van de WW-lasten te verhalen. Waarom komt die preventieprikkel er niet? Waarom worden winstgevend bedrijven niet aangesproken op deze dumping?

Het idee dat de WW een voorziening moet zijn tussen twee banen is een hersenspinsel dat niet opgaat voor veel oudere werknemers. Als zij worden ontslagen, zijn ze afgedankt. De minister is zich er terdege van bewust dat ouderen in hoge mate de dupe zijn van de invoering van het afspiegelingsbeginsel. De combinatie van het afspiegelingsprincipe met de verkorting van de duur van de WW is onredelijk. Een argument voor de verkorting van de duur is, in de woorden van de minister, de blokkering van een sluiproute naar vervroegde uittreding. Hoezo sluiproute? Ouderen solliciteren zich te pletter! Iedere maand gaan er twee miljoen sollicitatiebrieven de deur uit, voor 180.000 vacatures. De FNV heeft uitgerekend dat een oudere boven de 57,5 jaar een kans heeft van 0,000153 om op die leeftijd nog aan een baan te komen.

Mensen willen werken, maar het werk is er niet. Omdat de minister denkt dat er een sluiproute is – die hij overigens zelf heeft gecreëerd door de aantasting van de VUT- en pensioenregeling – bouwt hij nu een

De Wit

vierbaansweg richting armoede en voedselbank, weliswaar zonder vermogenstoets voor 50-plussers.

De Raad van State wijst er ook op dat ouderen worden getroffen. De minister is zich hiervan bewust en zette daarom in het oorspronkelijke wetsvoorstel de preventieprikkel: een financiële prikkel waardoor het belang van werkgevers om te investeren in personeel zou toenemen en het ontslaan van ouderen zou afnemen. Die preventieprikkel is inmiddels uit de wet. Maar wat voor prikkel had de minister in gedachten? Vindt hij die prikkel niet meer wenselijk? In de memorie van toelichting verwijst hij naar de PEMBA; WW-lasten van ouderen zouden bij de werkgever kunnen worden neergelegd. Wat heeft hij nu nog in het vat om het ontslag van ouderen te voorkomen? Helemaal niets meer? Grote woorden over employability, scholing, hulp bij outplacement, prikkels, een leven lang leren; niets, helemaal niets komt ervan terecht. Het enige wat blijft is de verkorting van de uitkeringsduur. Of heeft de minister nog iets in de achterzak?

Nu ondertussen ook duidelijk is dat de verlaagde WAO-premie niet leidt tot het extra aannemen van ouderen, doe ik een dringend beroep op de minister om het afspiegelingsprincipe in het ontslagbesluit terug te nemen, nu er geen compenserende maatregelen worden getroffen, in het bijzonder voor ouderen. Het afspiegelingsprincipe in combinatie met de verkorte duur van de WW en het afzien van de preventieprikkel leiden tot het dumpen van ouderen. Mensen die hun hele leven hebben gewerkt, worden niet beloond voor hun inzet maar als dank voor hun inspanningen richting bijstand gevoerd. In het wetsvoorstel staat dat voor ieder gewerkt jaar één maand WW wordt opgebouwd. Wat is de logica om die opbouw na 38 jaar stop te zetten en de uitkeringsduur te maximeren op 38 maanden? Daarvoor heb ik geen enkel argument gevonden of gelezen.

Het kabinet wilde de instroom in de WW beperken met draconische maatregelen, maar door het Museumplein-akkoord kreeg de vakbeweging de mogelijkheid om andere varianten op tafel te leggen, mits de uitkomsten hetzelfde zouden zijn. Daaraan hebben wij de poortwachterstoets te danken. Net als bij de WIA krijgen wij te maken met reïntegratievisies, consultants, coaches en private reïntegratiebedrijven. Deze benadering miskent de wil van werklozen om een baan te vinden en ademt de sfeer dat zij als criminelen achter de broek moeten worden gezeten: zij moeten worden opgejaagd en gedisciplineerd. Bij de reïntegratie van arbeidsongeschikten valt te zien dat het niet aan de mensen ligt maar aan de werkgevers en aan het ontbreken van banen. De poortwachterstoets is dan ook overbodig. Hoe zal het UWV deze toets gaan invullen? Hoe vaak en waarom zullen sancties worden opgelegd? Het UWV en het CWI moeten mensen helpen en niet straffen, behalve als het echt nodig is.

De nieuwe WW voorziet in de mogelijkheid om ontheffing te geven van de sollicitatieplicht. Aanvankelijk was de minister voornemens, een toetsingskader daarvoor in een AMvB op te nemen. Volgens de nota naar aanleiding van het verslag wordt daarvan afgezien. Wie gaat nu de criteria vaststellen? Kan een medewerker van het UWV naar eigen inzicht handelen? De minister zegt dat er maatwerk moet worden geleverd, maar wat zijn de maten en wie stelt die vast? Toekomstige werklozen hebben het recht om te weten onder welke omstandigheden ontheffing wordt verleend. Wie gaat

bepalen of die ontheffing wordt verleend? Ik voorzie een grote willekeur als medewerkers van het UWV zonder enig houvast gaan bepalen of er een sollicitatieplicht is. Van welke individuele omstandigheden moet sprake zijn, wil iemand in aanmerking komen voor ontheffing van die sollicitatieplicht? Wat betekent dit alles nu? Deze vraag stel ik los van de discussie over mantelzorg en vrijwilligers die mevrouw Noorman zojuist heeft aangezwengeld. De minister wil de sollicitatieplicht versoepelen om meer maatwerk te leveren. Wat betekent dit voor werklozen van 57,5 jaar en ouder? Hun kansen op werk zijn bijzonder klein. Worden de regels voor hen soepeler? Zo ja, waarin komt dat tot uitdrukking?

Alle partijen hebben de afgelopen maanden voorstellen gedaan voor versoepeling van het ontslagrecht, variërend van ontslag op basis van kwaliteit of scholingsinspanningen van de werkgever tot korting op de ontslagvergoeding als de werkgever heeft geïnvesteerd in scholing. In al die voorstellen wordt ervan uitgegaan dat er problemen zijn met het ontslagrecht; dat bestrijd ik. Het werkgeversblad Forum heeft een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, die werd gevraagd wat hun belangrijkste problemen zijn. Ontslag komt in de lijst van de 30 belangrijkste problemen niet voor. Dit is ook begrijpelijk, want als een werkgever van iemand afwil, is dat (helaas) te allen tijde mogelijk. Dat is de realiteit.

De ontslagbescherming is totstandgekomen om willekeur van werkgevers te voorkomen; dat moet zo blijven. Bij toenemende flexibilisering ontstaat juist meer behoefte aan zekerheid over het inkomen. Toenemende flexibilisering vraagt juist om meer ontslagbescherming en hogere ontslagvergoedingen. Indien die er niet komen, zal het net zo gaan als bij de invoering van de wet flex en zekerheid: meer flex en minder zekerheid.

Wij kennen in Nederland een sector waarin ontslagbescherming afwezig is, die van de instructeurs. De grootste groep bestaat uit rij-instructeurs in loondienst, maar het gaat ook om instructeurs in dansscholen, sportscholen en zwembaden. Zij zijn vogelvrij. In het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is een uitzondering opgenomen voor onderwijzend personeel. Door een merkwaardige ontwikkeling in de geschiedenis vallen instructeurs die niet in dienst zijn van een onderwijsinstelling maar van bijvoorbeeld een bedrijf of zwembad, onder deze uitzondering. Dat wil dus zeggen dat zij geen recht hebben op de bijzondere ontslagtoets door het CWI en dat de beginselen die wij kennen bij het ontslag – ik bedoel bijvoorbeeld last in, first out – niet aan de orde zijn. Kent de minister dat probleem? Is hij, als hij het niet kent, bereid om het in beeld te brengen? Is hij bereid er een oordeel over te geven of dat nog wel een gewenste uitzondering is in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen?

Dan heb ik nog een opmerking over de seizoenswerkers. De minister is van mening dat de referte-eisen voor de seizoenswerkers dienen te verdwijnen. Hij wil alleen nog ten aanzien van artiesten en musici een uitzondering laten gelden met de referte-eis die nu wordt ingevoerd. Waarom moet dat gebeuren? Is het niet verstandiger om de bestaande referte-eisen gewoon te handhaven, tenzij de minister kan aantonen dat seizoenswerkers kunnen voldoen aan de eis van 26 à 36? Daar komt het dan immers in wezen op neer.

Samenvattend acht de SP-fractie dit wetsvoorstel onnodig, ongewenst en overbodig. De inkomenszekerheid van jongeren, ouderen en seizoenswerkers

De Wit

wordt aangetast in perioden van werkloosheid. Daar is, wat mijn fractie betreft, geen enkele reden voor.



Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Voorzitter. De WW en de WAO zullen aan het einde van deze kabinetsperiode behoorlijk zijn veranderd. De verbouwing van deze werknemersverzekeringen is een belangrijk onderdeel van de hervormingsagenda van dit kabinet en op zichzelf een prestatie van formaat, al zijn wij het niet met alles eens.

De wijzigingen van de WW hebben tot heel wat minder commotie geleid dan de wijzigingen van de WAO. Dat wil zeggen: er was wel veel commotie, maar die is grotendeels verdwenen nadat het kabinet heeft besloten, de kortdurende uitkering en de ontslaguitkering in stand te houden. De nu nog resterende voorstellen met betrekking tot de WW hebben minder vergaande gevolgen voor werknemers dan bijvoorbeeld de wijzigingen in de WAO.

Wij hebben het vandaag over twee wetsvoorstellen. Mijn fractie vindt het jammer dat de herziening van de WW zo verbrokkeld vorm krijgt. Op dat punt had er naar onze mening meer regie mogen zijn. Het oude wetsvoorstel betreffende de aanscherping van de wekeneis lijkt een beetje in de vergetelheid te zijn geraakt. Eigenlijk hebben wij daarover vandaag de tweede termijn, bijna een jaar na de eerste termijn. Ik wil er niet te veel woorden aan wijden. Voor mijn fractie had deze wijziging niet hoeven. Ik denk dat de wijziging van het WW-stelsel meer kan bijdragen aan een andere cultuur rond werkloosheid. Deze aanscherping van de wekeneis lijkt mijn fractie toch vooral een bezuinigingsmaatregel. Wij gaan ervan uit dat de forse aanscherping niet zal leiden tot onoverkomelijke problemen in de agrarische en culturele sector en in de horeca. Wel vragen wij ons af of het gevolg niet een verdere terugloop zal zijn van het arbeidsaanbod in deze sectoren. Kan de minister de Kamer op dat punt geruuststellen?

Dan het nieuwe wetsvoorstel, de wijziging van het WW-stelsel. Het is duidelijk dat daarvoor breed draagvlak bestaat, met dank aan de SER. Na de schriftelijke inbreng van de fracties in het verslag zijn ook nog eens de scherpe kanten ervan afgehaald. Ik denk dan aan het schrappen van de preventieprikkel en van het voorstel om bij CAO eigen ontslagcriteria overeen te komen. Mijn fractie heeft al in het algemeen overleg van september aangegeven, moeite te hebben met het vaststellen van ontslagcriteria bij CAO. Wij vinden het jammer dat de minister geen oren heeft naar de oplossing die wij samen met de VVD-fractie hebben voorgesteld om te komen tot een verruiming van het onmisbaarheids-criterium. Heeft de minister daar misschien nu andere gedachten over?

In het verslag bij dit wetsvoorstel heb ik mijn twijfel uitgesproken over de wenselijkheid van een preventieprikkel. Het had er alle schijn van dat met dit instrument alsnog de zeer omstreden werkgeversbijdrage voor de oudere werknemers via een achterdeur binnengehaald wordt, terwijl de Kamer zich daar behoorlijk tegen verzet heeft.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): U vindt het jammer dat het onmisbaarheids-criterium, dat u samen met de VVD-fractie hebt voorgesteld...

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Hoe is het mogelijk, hè? Samen met de VVD-fractie!

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): In het middellange-termijnadvies van de SER gaat het over ontslagtoets en -vergoeding, als ook over de criteria die in de motie van mevrouw Verburg en mij zijn aangegeven. Als de Kamer daarop wacht, is het dan niet veel passender dat zij een integraal advies krijgt? Op die manier wordt niet alvast het wisselgeld tussen de onderhandelingspartijen weggehaald. Straks zijn alle pro's voor de werkgever binnen, maar waar blijven de werknemers dan? Wil je namelijk echt dat sociale partners tot goede afspraken komen – ik wil dat graag en ik hoop dat dit ook voor u geldt – dan moet je ze toch de ruimte geven om ook onderling bepalingen uit te wisselen? Dat was u aan het blokkeren. Daarom vonden wij het op dat moment geen juist voorstel. Nu zegt u het echter weer.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie): Ik denk dat flexibiliteit bij ontslag op bepaalde punten wel nodig is. Nu wordt door het afspiegelingscriterium vrij rigide in het werknemersbestand ingegrepen. Het lijkt mij voor de werknemers goed, wanneer zij werken in een omgeving waarin de zaken goed geregeld kunnen worden, omdat daar capabele mensen werken. Ik zie niet in dat werknemers te kort wordt gedaan, als door het bedenken van een goede regeling werkgevers die mensen in dienst kunnen houden die echt nodig zijn voor de voortgang van het bedrijf. Dit geldt ook, wanneer er een goede rechtsbescherming is voor de werknemers. Het gaat erom dat de werkgever hier geen misbruik van maakt. Ik zie dus niet in dat een dergelijk goede regeling met het onmisbaarheids-criterium in het nadeel van de werknemer zal zijn.

Als u evenwel voorstelt om dit punt te bespreken bij het middellange-termijnadvies van de SER, vind ik dat goed, zo lang dit idee maar boven tafel blijft. Het lijkt mij namelijk een goede zaak.

Voorzitter. Gelukkig zijn beide omstreden elementen waar ik het zojuist over had, uit het voorstel gelicht. Dit maakt dat wij gemakkelijk kunnen instemmen met dit pakketje voorstellen. Toch plaatsen wij nog enkele kanttekeningen. Allereerst denk ik dan aan de positie van oudere werknemers, waar ik later op terugkom.

Mijn fractie steunt de doelstellingen van het nieuwe wetsvoorstel om een meer activerende WW en meer dynamiek op de arbeidsmarkt te bereiken. De WW is primair bedoeld als tussenstation, tussen twee banen in. Ook de uitwerking in het wetsvoorstel kunnen wij op hoofdlijnen onderschrijven. De WW die blijft bestaan, verdient wat ons betreft het predikaat sociaal. Wel hopen wij dat het een toekomstbestendige en duurzame WW blijkt te zijn, want tot nu toe wordt de wet bijna elk jaar verbouwd. Dat is niet goed.

Er wordt nog gestudeerd op de financiering van de WW. Hoe staat het daarmee? In de nota naar aanleiding van het verslag lees ik op pagina 19 dat in het SER-advies op het thema financiering sociale zekerheid kan worden ingegaan. Welke afspraken zijn er met de SER gemaakt?

Ik kom te spreken over de inhoud van het wetsvoorstel. Mijn fractie stemt ermee in dat de maximale uitkeringsduur wordt verkort van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden, in combinatie met een verhoging van de uitkering tot 75% in de eerste twee maanden van de



Mevrouw Bibi de Vries (VVD)

© M. Sablerolle – Gouda

werkloosheid. De beperkingen in uitkeringsduur zullen vooral door oudere werknemers worden gevoeld. Het kabinet spreekt in de nota naar aanleiding van het verslag eufemistisch over een sterkere prikkel om werkloosheid te voorkomen. Het lijkt er trouwens op dat er al prikkels zijn, want in de nota naar aanleiding van het verslag meldt de minister dat de instroom van oudere werklozen in verhouding tot andere leeftijdscategorieën is gedaald. Gaat de minister daar nog beleidsmatige conclusies aan verbinden?

Los hiervan wil het kabinet zijn verantwoordelijkheid nemen voor oudere werknemers. Dat is goed, want de overheid moet zorg dragen voor een goede voorziening voor oudere werknemers die buiten hun schuld op straat komen te staan. Een deel van de pijn zal worden opgevangen door het nog in te dienen wetsvoorstel Inkomensvoorziening oudere werknemers (IOW). Ik vind het jammer dat het nog tot augustus moet duren voordat dit wetsvoorstel wordt ingediend. Ik heb begrepen dat het recht op een IOW-uitkering op z'n vroegst op 1 februari 2009 kan ingaan. Toch blijft de vormgeving van de nieuwe WW op deze wijze verbrokkeld.

De verzorging van kleine kinderen wordt gelukkig ook nog meegewogen bij het vaststellen van het arbeidsverleden, al vindt mijn fractie wel dat het verzorgingsforfait mager wordt ingevuld door het kabinet. Ik herinner eraan dat wij de beperking van het verzorgingsforfait in 2004 niet gesteund hebben. Wij staan nog steeds achter die beslissing. De SER adviseert uitbreiding van het verzorgingsforfait met mantelzorg. Ook de Raad van State en het UWV zien mogelijkheden, iets in die richting te regelen. Die gedachte spreekt mijn fractie zeer aan. Dat zal u niet verbazen. Het kabinet neemt dit voorstel niet over. Mijn fractie realiseert zich best dat aan de uitwerking van dit idee verschillende haken en ogen zitten. Zo kunnen zich problemen met een adequate registratie voordoen. Toch kan mijn fractie zich niet helemaal aan de indruk onttrekken dat het kabinet op dit moment gewoon geen zin heeft, hiervoor toch iets te regelen. Dat vindt zij een gemiste kans. Er is onderzoek verricht door het kabinet, maar mijn fractie vraagt zich af of het probleem van de kosten voor instellingen echt zo groot is als het kabinet de Kamer wil doen geloven. Mijn fractie pleit ervoor, dat de minister zich meer moeite

getroost om een vorm van mantelzorgforfait in het leven te roepen. Dat is redelijk. Daar zouden wij naar moeten streven.

Over de ontheffing van de sollicitatieplicht hebben wij al vaak gesproken. Wij zijn van mening dat het wenselijk is, toetsingscriteria in de wet vast te leggen. Het kabinet wil dat niet en laat het UWV per individu beoordelen op grond van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en de WIA. Daarin zijn de criteria opgenomen. Is het nu de bedoeling dat dit een soort sterfhuisconstructie wordt? De allereerste eis is dat betrokkene op 31 december 2003 57,5 jaar en ouder was. Als het inderdaad een sterfhuisconstructie is, vraag ik mij af wat de reden daarvan is. In de stukken staat dat een belangrijke aanvullende voorwaarde voor recht op vrijstelling is dat eerst een lopend reïntegratietraject is afgerond. Ik neem aan dat de nadruk op het woord "lopend" ligt en dat iemand niet eerst een dergelijk traject in moet.

In de stukken is vrij uitvoerig ingegaan op preventie en reïntegratie. Is het de bedoeling dat UWV-cliënten al vanaf de eerste werkloosheidsdag aanspraak kunnen maken op een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO)? Ik vind het antwoord op dit onderdeel niet erg duidelijk. Voor overheidswerknemers is het in mijn ogen nog onduidelijker. Zij hebben geen recht op een IRO ten laste van het UWV. Volgens het kabinet zal er voor deze categorie een IRO zijn "naar de mate waarin werkgevers en werknemers die samen invullen". Wat houdt dat concreet in? Gemeenten zullen na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel naar verwachting meer kosten in het kader van de WWB moeten maken. Zij zullen worden gecompenseerd voor de verwachte meerkosten voorzover dit het I-deel WWB (inkomensdeel) betreft; niet voor wat betreft het W-deel. Is dit niet te gemakkelijk? Wil de minister deze keuze toelichten?

Ik las in de stukken dat in andere landen bij het vaststellen van de hoogte van de uitkering rekening wordt gehouden met het aantal kinderen ten laste van de werkloze. Hoewel mijn fractie geen grote versnippering van de kinderregelingen bepleit, spreekt dat uitgangspunt haar natuurlijk buitengewoon aan, zoals de minister zich wellicht kan voorstellen. Heeft het kabinet overwogen om de aanwezigheid van kinderen te verdisconteren in de werkloosheidswetgeving? Ziet de minister hier mogelijkheden toe?

Ik rond af. Mijn fractie stemt in met de voorgestelde wijziging van het WW-stelsel. Zij bepleit invoering van een mantelzorgforfait. Zij is nog niet geheel overtuigd van de meerwaarde van de voorgestelde aanscherping van de wekeneis. Ik wacht het antwoord van de minister met belangstelling af.

□

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Voorzitter. De VVD-fractie is in algemene zin tevreden met het wetsvoorstel dat de minister aan de Kamer heeft gezonden. Het mag duidelijk zijn dat zij wel een aantal punten van zorg heeft of in ieder geval over een aantal punten minder tevreden is. Het eerste punt betreft de verhoging van de uitkering van 70% naar 75%. Ik geloof dat de VVD-fractie ten aanzien hiervan alleen staat in dit parlement. Tijdens het debat over de WIA was er ook al zo'n drang om de uitkeringsnorm in Nederland stiekempjes aan van 70% naar 75% te verhogen. De VVD-fractie maakt uit het feit dat dit voor de eerste twee maanden ook weer wordt voorgesteld, op

Bibi de Vries

dat die tendens aanhoudt. Wil de minister hier commentaar op geven? Is het zijn bedoeling om de uitkeringsnorm uiteindelijk te verhogen naar 75%? Als dat zo is, heeft de VVD-fractie nog wat appeltjes met hem te schillen. Zij zal tegen dit punt in het wetsvoorstel stemmen. Ik geloof dat zij dat als enige doet. Het indienen van een amendement, wat ik heb overwogen, laat ik dan ook maar achterwege. Het heeft namelijk geen schijn van kans. Laat in ieder geval helder zijn dat zij dit wil.

De VVD-fractie prijst het kabinet vanwege het feit dat het de uitkeringsduur heeft teruggebracht van 5 jaar naar 3,2 jaar. Maar tegelijkertijd kun je je afvragen of dit toch geen wassen neus is, omdat de meeste mensen ruim binnen deze periode een baan vinden. Wij hebben ons al eerder afgevraagd waarom er niet wordt gelet op de essentie van de WW, namelijk een springplank voor een nieuwe baan. Bij de schriftelijke voorbereiding heb ik dan ook gevraagd hoe het zit, of mensen in de WW meestal een baan krijgen vlak voordat hun uitkering eindigt. De minister heeft dit eigenlijk bevestigd: als het einde van de uitkering in zicht komt, wordt er ineens een baan gevonden. Dit aspect moeten wij hier toch ook bij betrekken, dus het is de vraag of de stelling "hoe langer de uitkering, des te socialer en warmer de regeling" juist is. Ammenooitniet, dat is niet zo. Vandaar de vraag waarom wij ons niet richten op een kortere WW-periode, bijvoorbeeld anderhalf jaar. En om de linkerflank in de Kamer een beetje tegemoet te komen wijs ik erop dat men altijd loonruimte zoekt. Nu heeft het ministerie ter voorbereiding van dit debat wat sommen voor mij gemaakt. Daaruit blijkt dat een kortere WW-periode zo maar 1% WW-premie kan schelen, en in sommige gevallen zelfs nog bijna 2%. Dit is toch wel reuze interessant, als wij willen dat arbeid goedkoper wordt en dat mensen in de WW makkelijker een baan kunnen krijgen.

In dit debat toch ook een paar werkelijk warme woorden voor GroenLinks. Ik heb de notitie "Vrijheid eerlijk delen" van deze partij gelezen. Deze bevat een hoop dingen waarvan onze fractie de rillingen krijgt, maar er staan ook voorstellen in die wij zeer juist vinden, ook op het punt van de WW. GroenLinks is een partij die de WW wil aanpakken. Complimenten hiervoor! Hetzelfde geldt voor het ontslagrecht. Ik vind het geweldig; het doet mij verdriet dat de Partij van de Arbeid nog niet zo ver is, maar GroenLinks opent de ogen. Het zou zo een VVD-tekst kunnen zijn: De WW moet worden aangepakt, de hervormingen van de afgelopen jaren gingen vooral ten koste van jongeren, vrouwen en deeltijders, de nadruk lag op behoud van de rechten van de babyboomers, wat de vakbonden ook zo lekker vinden. GroenLinks heeft het lef om dit te benoemen en er iets tegenover te stellen. En mijn schoenen vielen helemaal uit toen bleek dat GroenLinks verder wil gaan dan de VVD, namelijk door aan te geven dat de duur van de WW niet tot anderhalf jaar, maar tot een jaar zou moeten worden teruggebracht. Werkelijk geweldig! Ik raad mevrouw Noorman dan ook aan, deze notitie eens goed te lezen, vooral vanwege de vele goede dingen die de flexibilisering van de arbeidsmarkt een enorme push geven. Hiervoor verdient GroenLinks gewoon een compliment.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voordat ik het graf in wordt geprezen, zou ik u toch een vraag willen stellen. Ik

dank u voor uw complimenten, maar er is toch ook iets wat ik jammer vind. Wij hebben in onze notitie aangegeven dat de arbeidsmarkt op dit moment heel slecht werkt en dat wij vinden dat mensen niet drie, vier of vijf jaar in de WW moeten blijven, maar dat zij aan werk geholpen moeten worden. Maar het kabinetsbeleid resulteert niet in toeleiding naar de arbeidsmarkt, daarover zijn wij dan ook heel kritisch in ons stuk. Ik zou het prettig vinden als wij het ook hierover eens konden worden, want dan zouden wij loze complimenten kunnen omzetten in compleet en effectief beleid voor de mensen die nu door het kabinetsbeleid een enkeltje bijstand in plaats van een retourtje arbeidsmarkt krijgen. Als wij hierover een deal kunnen sluiten, kan ik u straks ook wat complimentjes geven. Het lijkt mij heerlijk om het debat in die richting te sturen.

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Als ik uw partij namens mijn fractie een compliment maak, dan is dat geen loos compliment. Ik zou zeggen: houd deze lijn aan en pas uw stuk aan op de onderdelen waarbij u verder wilt nivelleren. Als ik het goed begrijp, wilt u de belastingtarieven verhogen en ook allemaal onzalige dingen doen met de aftrek van de hypotheekrente. Er staan dus wel een hoop verkeerde dingen in, maar met de voorstellen om de arbeidsmarkt flexibeler te maken toont u meer lef dan de Partij van de Arbeid, want GroenLinks gaat daar veel verder in. Ik denk ook dat dit goed is. Mijn collega Weekers zal straks nog iets zeggen over het ontslagrecht en de onzalige ideeën die de CDA-fractie op dat punt heeft, maar u verdient een compliment en ik ben ook benieuwd hoe ver u wilt gaan om de WW veel meer een springplank voor de arbeidsmarkt te laten zijn.

Inzake de toeleiding tot de arbeidsmarkt wil ik nog iets zeggen over scholing, een punt dat ook door mevrouw Noorman is aangestipt. Tegenwoordig is het helemaal in om te zeggen dat werkgevers nog meer verplicht moeten worden om te investeren in werknemers. Wat je in die discussie niet hoort, is dat werknemers ook een eigen verantwoordelijkheid hebben en zelf mogen investeren. Het is altijd eenzijdig. De VVD is voor investering in scholing, maar niet eenzijdig door de werkgever. Het CPB heeft daarover recent ook een opmerking gemaakt. Het was een kroonlid van de SER. Dat moet mevrouw Noorman ook erg aanspreken, want zij volgt elke letter van de SER. Gezegd werd dat extra scholing ook niet overschat moet worden. Dat wil echter niet zeggen dat je het niet moet doen, want scholing is wel belangrijk. Laten wij echter niet achter alles aan hobbelen.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik krijg een hele tirade, maar ik had u een heel eenvoudige vraag gesteld, mevrouw De Vries. In onze nota over het arbeidsmarktbeleid doen wij voorstellen, bijvoorbeeld het goedkoper maken van arbeid, de garantie op arbeid ook voor oudere werknemers en meer maatschappelijk gedrag van werkgevers. En zo kan ik nog wel een tijdje doorgaan. U praat over een springplank, maar je moet natuurlijk niet springen in een zwembad zonder water of zonder banen. Waar zijn die banen? Wilt u met GroenLinks daar serieus naar kijken, zodat wij kunnen zeggen dat een uitkering zo lang niet nodig is omdat wij ook garantie geven op werk. Gaat u daar nu eens op in.

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Wij houden niet van garantie op werk, want dat leidt in dit parlement vaak tot

Bibi de Vries

gesubsidieerde banen. En daar voelen wij helemaal niets voor. Het gaat om het creëren van echte banen en het zou mooi zijn als wij daarover een deal kunnen sluiten. Dat betekent dat de arbeidsmarkt flexibeler moet worden en dat de loonkosten, het bruto-nettotraject, de wig, kleiner moeten worden. Dat bereik je niet, zoals u voorstelt, door de belastingen te verhogen, want dan wordt arbeid ook onbetaalbaar. Onze wegen scheidden zich dus over de wijze waarop. U vindt de verlaging van de inkomstenbelasting van 72% naar 52% onevenwichtig. Het is meer dan evenwichtig en het moet lager, want de wig moet namelijk kleiner. Dan maak je arbeid goedkoper. Op die punten vinden wij elkaar helaas niet, maar op die andere punten wel. Ik moedig u aan om uw linkse broeders en zusters te overtuigen om de WW nu eens echt ter hand te nemen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik ben een beetje verbaasd, want mevrouw De Vries slaat een heel kritische toon aan over het standpunt van de PvdA-fractie. Ik had meer ondersteuning verwacht van mevrouw De Vries, want de PvdA heeft een stevig standpunt ingenomen over het SER-akkoord over de bekorting van de WW, dat zeer verstrekkende gevolgen heeft. Ik heb al gezegd dat het voor ons met pijn in het hart is, maar dat de compositie van maatregelen om het instrumentarium toekomstbestendig te maken en de mobiliteit en de flexibiliteit te vergroten, redelijk evenwichtig is.

De **voorzitter**: U hebt zelf al 45 minuten gesproken. Geen hele betogen meer, maar een korte vraag aan mevrouw De Vries. Wij hadden afgesproken dat wij om half zeven klaar zouden zijn.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): U hebt groot gelijk. Wat ik vraag aan mevrouw De Vries is: toon nu eens gewoon waardering.

Mevrouw **Bibi de Vries** (VVD): Ik zou zeer veel waardering willen tonen, als u ook verder wilt gaan in het beperken van de uitkeringsduur en daadwerkelijk de arbeidsmarkt flexibel wil maken. Kijk eens in het MKB als het gaat om het ontslagrecht. Mijn collega zal daarover straks iets zeggen. Op die punten horen wij u niet. Dat is ontzettend jammer.

Ik kom bij een punt waarover wij toch wel zorgen hebben, waarvan ik de minister vraag om er adequaat op te reageren. Wij hebben zojuist een discussie gevoerd over het versoepelen van de sollicitatieplicht voor mantelzorgers en vrijwilligers. Mantelzorgers en vrijwilligers zijn belangrijk in onze samenleving, maar rechtvaardigt dit dat wij de sollicitatieplicht onderuit halen? Welke kant wil de minister op, gehoord de opmerkingen in de Kamer? Stel dat mantelzorgers en mensen die vrijwilligerswerk doen straks niet meer hoeven te solliciteren op grond van een voor hen geldende algemene regeling. Wat gaat dat dan kosten? Welke dekking stellen de partijen voor die deze regeling willen? Is dit wel de oplossing? Ik ken de brief van de Commissie Gelijke Behandeling, die kennelijk mevrouw Noorman in handen is gesteld, niet. Misschien kunnen wij die ook krijgen. Wij willen dus het beleid van de minister steunen. Hierbij denk ik ook aan de sterfhuiscstructuur die hij beargumenteerd deze Kamer heeft voorgelegd. Wij hebben waardering voor mantelzorgers

en voor mensen die vrijwilligerswerk doen, maar wij vragen ons af of de lasten die een vrijstellingsregeling met zich brengt afgewenteld zouden moeten worden op de WW. Wij vinden van niet.

Voorzitter. Tot slot: wij vinden het prima dat de wekeneis wordt aangescherpt. Tegen de minister zeggen wij: ga zo door.

□

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. Ik neem bij dit debat het onderdeel ontslagrecht/ontslagpraktijk voor mijn rekening, waardoor ik weer te maken heb met de portefeuille sociale zaken. Waarom discussiëren wij reeds jaren over ontslagrecht/ontslagpraktijk? Omdat het daarbij volgens de VVD gaat om de sleutel voor het creëren van meer werkgelegenheid. Het aanpassingsvermogen van bedrijven zou groter kunnen worden. Als men in slechtere tijden gemakkelijker kan inkrimpen, wordt du moment de economie aantrekt en du moment werkgevers nieuwe mogelijkheden zien, extra werkgelegenheid gecreëerd. Op zichzelf klinkt ontslagbescherming heel erg logisch en sociaal, maar de keerzijde is dat die bescherming alleen maar de insiders beschermt en de outsiders langer dan noodzakelijk buiten de deur houdt. Daarom vindt de fractie van de VVD dat het ontslagrecht en de ontslagpraktijk aanzienlijk soepeler moeten worden.

Deze discussie is niet nieuw. Wij spreken al jaren over de mogelijkheid om het ontslagrecht en de ontslagpraktijk aan te passen. Ik herinner mij een advies van de commissie-Rood van, naar ik meen, 1999. Een jaar later heeft de Stichting van de Arbeid over dit onderwerp advies uitgebracht. Vervolgens werd een kabinetsreactie toegezegd, maar het uitbrengen van die reactie is uitgesteld omdat eerst weer de SER om advies moest worden gevraagd. Vorig jaar kwam de SER met dat advies en daarin werd aanpassing van het ontslagrecht slechts aangestipt. De SER zei: eigenlijk zijn wij hiermee nog niet helemaal klaar, want wij zouden de WW, het ontslagrecht en de ontslagpraktijk als een geheel in aanmerking moeten nemen en moeten nagaan of de verschillende onderdelen toekomstbestendig zijn. Ook het advies dat wij vandaag bespreken zou van invloed kunnen zijn. Vervolgens is de discussie over de fundamentele herziening van het ontslagrecht in de tijd ver vooruitgeschoven. Wij mogen hopen dat de Sociaal-Economische Raad in april of mei van een advies bevalt, maar ik moet nog zien dat daarna echt knopen zullen worden doorgemaakt. Mijn concrete vraag aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is: wanneer verwacht hij dat SER-advies? Wat gaat het kabinet doen als dat advies is uitgebracht? Komt het voor de zomer nog met een kabinetsreactie? Wat doet het kabinet als de SER een verdeeld advies uitbrengt? De VVD-fractie vindt dat het kabinet op een gegeven moment de knoop moet doorhakken. Je kunt de discussie niet in de tijd vooruit blijven schuiven en doen alsof het een hete aardappel is. Daarvoor zijn de thematiek en de problematiek veel te urgent.

Voorzitter. Ook deze minister heeft al vaker gezegd dat het ontslagrecht versoepeld moet worden. Ik herinner mij de groeibrief die minister De Geus samen met minister Brinkhorst naar de Kamer heeft gestuurd. Over een paar maanden is die groeibrief al weer twee jaar oud. Ik kan mij de behandeling van de begroting van Sociale Zaken

Weekers

en Werkgelegenheid in het najaar van 2004 herinneren. Daarbij werd een uitstapje gemaakt en het Deense systeem besproken. Overigens, de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dat najaar naar Denemarken geweest en de leden van die commissie waren allen onder de indruk van de regeling die de Denen hebben. Op zichzelf hebben de Denen een heel soepel ontslagrecht. Mensen hoeven niet bang te zijn om erg lang aan de kant te staan, want iedereen heeft er vertrouwen in weer snel werk te kunnen vinden. Wij zijn daar in Nederland jaloers op. Om dat te bereiken zal er echter in Nederland institutioneel het een en ander moeten gebeuren met wet- en regelgeving. Het is ons een doorn in het oog dat het allemaal zo vreselijk lang moet duren.

Ik kan me ook een motie herinneren uit 2003, ingediend door mevrouw Verburg, mevrouw Noorman, de heer Bakker en mijzelf, waarin gevraagd werd het lifo-stelsel te heroverwegen. Daar spreken wij vandaag over. Op dit moment wordt gedaan wat de Kamer destijds heeft gevraagd. Maar waarom moet dat zo lang duren? Wij zijn nu ruim twee jaar verder. Volgens mij komt dat omdat er elke keer weer nieuwe adviezen gevraagd moeten worden, omdat de polder weer in stelling moet worden gebracht. Wij vinden dat er veel sneller knopen moeten worden doorgehakt, zeker bij deze thema's.

De heer **De Wit** (SP): U vindt dus dat het ontslagrecht flexibeler moet worden. U gebruikte de woorden outsiders en insiders. Wat wilt u nu eigenlijk? Wilt u het door een wijziging van het ontslagrecht makkelijker maken om de mensen die nu werk hebben, eruit te gooien, om daarna weer nieuwe mensen aan te nemen, om vervolgens ook die weer makkelijker te kunnen ontslaan? Wilt u de bescherming afschaffen die nu bedoeld is voor mensen die werk hebben – want daar praten wij over – andere groepen naar binnen halen om die ook weer makkelijker te kunnen ontslaan? Wat wilt u eigenlijk?

De heer **Weekers** (VVD): Het enige doel dat de VVD in deze discussie voor ogen staat, is het creëren van meer werkgelegenheid in Nederland. Als je zorgt dat het aanpassingsvermogen van het bedrijfsleven aan de economische omstandigheden verbeterd wordt, als er sneller kan worden ingekrompen als het nodig is, zullen werkgevers veel sneller tot personeelsuitbreiding overgaan wanneer de gelegenheid zich voordoet en zij weer kansen zien. Daarvan zijn wij overtuigd. Dat leidt per saldo tot veel meer werkgelegenheid. En dat laatste is, kijkend naar het algemeen belang, zowel voor insiders als voor outsiders van uitermate groot belang: dat levert welvaart op voor veel meer mensen. Dat is het belang dat de VVD voorstaat.

De heer **De Wit** (SP): In Forum, het blad van de werkgevers, staat een onderzoek naar wat de werkgevers de 30 belangrijkste problemen vinden. De ontslagbescherming en de knellende banden van het ontslag staan daar helemaal niet bij. Wat is nu eigenlijk het probleem voor een werkgever op dit moment? In het ontslagrecht spelen op dit moment onder andere het CWI, de arbeidscontracten voor bepaalde tijd, de Flexwet, het ontslag op staande voet spelen een rol. Er is wat dat

betreft helemaal geen probleem; een en ander moet alleen goed toegepast worden.

De heer **Weekers** (VVD): Het lijkt wel of de heer De Wit de afgelopen jaren heeft zitten slapen. Het kan zijn dat hij verwijst naar één artikel in Forum, maar ik zou ook alle andere nummers van Forum onder zijn aandacht willen brengen. En verder zou ik hem willen wijzen op de hartenkreten, de noodkreten die met name vanuit MKB-Nederland naar voren worden gebracht. MKB-Nederland heeft driekwart jaar gelden een uitgebreide nota gepubliceerd, waarin als een van de allergrootste ergernissen van juist de echte ondernemers het feit genoemd wordt, dat het heel erg moeilijk is iemand te ontslaan wanneer de nood daar is, en om ervoor te zorgen dat de juiste mensen worden ontslagen en de beste mensen aan de onderneming verbonden blijven, vanuit een objectieve overweging. Als er moet worden ingekrompen, doe het dan snel en zorg dat alle energie zich weer richt op de concurrentiekracht van het bedrijf. Dat lijkt ons de belangrijkste sleutel die leidt tot meer werkgelegenheid. Er is geen enkele werkgever in dit land die graag personeel op straat zet. Werkgevers willen dat hun onderneming groeit, en dat er als het even kan meer mensen komen werken. Voor het grootbedrijf zijn sociale plannen misschien wat makkelijker te realiseren dan voor het midden- en kleinbedrijf.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): De heer Weekers geeft aan dat de ontslagmogelijkheden verruimd moeten worden. Maar is de grootste klacht van bijvoorbeeld MKB-Nederland niet dat de ontslagvergoedingen zo in de papieren lopen en die grote belemmeringen opwerpen? Vragen wij in de motie-Verburg/Noorman-den Uyl de SER niet om de ontslagvergoedingen te verlagen tot een normaal niveau voor alle inkomensgroepen? De hele Kamer heeft zich in die zin uitgesproken. Zit daar niet de grootste bottleneck?

De heer **Weekers** (VVD): Wat de VVD-fractie betreft is het en-en. Het ontslagrecht en de ontslagpraktijk zijn te omslachtig. Het moet echt een stuk eenvoudiger. Verder lopen wij qua ontslagvergoedingen aan tegen een rare praktijk. Als iemand via de route van het CWI wordt ontslagen, staat hij met lege handen. Als iemand via de route van de kantonrechter wordt ontslagen, gaat er een heel grote zak met geld mee. Daar moeten wij een middeling in zien te realiseren. De kantonrechtformule kan leiden tot exorbitante bedragen. Er zit een leeftijdsdiscriminerend element in, dat volgens mij niet in overeenstemming met de wet is. Dat element moeten wij er uithalen. Wij zouden meer in de richting van de Deense praktijk moeten gaan. Daar wordt een ontslagvergoeding van één week per gewerkt jaar toegekend. In Nederland is het één maand per gewerkt jaar. Als wij daar nou eens tussenin zouden gaan zitten en dat in de wet vastleggen, dan hebben wij een prima regeling. Daar zouden de ondernemers in het midden- en kleinbedrijf goed mee overweg moeten kunnen. Wij hebben de zaken dan in één klap versoepeld en vereenvoudigd, terwijl wij gerechtvaardigde belangen van werknemers in het oog houden. Ook daar staat mijn fractie voor. Waarom moet dit allemaal zo lang duren? Niet dat er niets gebeurt, want wij zien dat nu, zij het twee jaar nadat hierover een motie is aangenomen, het afspiegelingsbeginsel als hoofdregel wordt gehanteerd. Verder is het niet langer

Weekers

nodig, de bedrijfseconomische noodzaak bij collectief ontslag door het CWI te laten toetsen als werkgevers en vakbonden een akkoord hebben gesloten. Dat betekent dus: geen onnodige bureaucratie meer. Last but not least wordt de verwijtbaarheidstoets die wij nu in de WW kennen, beperkt. Wanneer die toets wordt beperkt, zoals door de SER is bepleit, lijkt dat een kleine aanpassing, maar mijn fractie is ervan overtuigd dat dit van heel groot belang is, waarmee je tienduizenden pro-formazaken kunt weghalen bij CWI en kantonrechter. Heel wat toneelstukjes die nu worden opgevoerd om de uitkering veilig te stellen, zijn straks niet meer nodig. Dan focust het zich alleen nog maar op de echte probleemgevallen.

Zijn wij er nu? Nee, absoluut niet. Een halfjaar geleden hebben wij overleg gevoerd met de minister. De plannen die hij toen had, heeft een Kamermeerderheid verworpen. Namens de VVD heb ik gevraagd waarom de minister niet gewoon het SER-advies over de verwijtbaarheidstoets volgt. Zoals het in het regeringsvoorstel was geformuleerd, zouden die toneelstukjes nog steeds worden opgevoerd. De minister heeft gevolg gegeven aan de oproep van de Kamer, zij het nog niet helemaal. Hij is gekomen met een formulering die enigszins afwijkt van de SER-formulering. Wat is het exacte verschil tussen die twee formuleringen? Ik heb begrip voor de redenering van de minister dat hij alleen maar de complete geest en uitwerking van het SER-advies wil overnemen. Met andere woorden: de pro-formazaken die de SER heeft geschrapt, zijn in de alternatieve formulering van de minister eveneens geschrapt. Dan is het alleen nog maar een kwestie van de te volgen route: die via het ontslag op staande voet, of die wegens dringende redenen? Daartussen mag geen verschil bestaan. Waarvoor ik vrees, is dat nu het SER-advies op dit punt niet geheel is gevolgd, het UWV straks nog steeds bij beoordeling van de aanvraag voor een WW-uitkering een eigen onderzoek uitvoert, zodat er nog steeds allerlei pro-formazaken worden gevoerd. Het risico is aanwezig dat een advocaat snel bezwaar zal aantekenen, al was het maar om een uitkering veilig te stellen. Dat risico moeten wij elimineren. Als de minister ons op dit punt niet kan overtuigen, overweeg ik een amendement in te dienen. Ik begreep dat mevrouw Noorman dat al had voorbereid; ik sta daar zeer sympathiek tegenover.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Toen wij met de minister spraken over de voorstellen, vroeg ik hem waarom wij de verwijtbaarheidstoets niet beperken tot ontslag op staande voet. Dan heb je een helder punt, op basis waarvan werkgever en werknemer helderheid hebben, zodat geen extra procedures hoeven te worden gevolgd. Vervolgens heeft de minister, samen met de Stichting van de Arbeid, een tussenoplossing naar buiten gebracht. Ook ik denk dat dit waarschijnlijk tot meer pro-formaprocedures zal leiden. Het SER-advies kan ook tot dezelfde conclusie leiden. Waarom biedt de minister niet direct duidelijkheid door dit te beperken tot ontslag op staande voet?

De heer **Weekers** (VVD): Ik heb betoogd dat mijn sympathie uitgaat naar het SER-voorstel om uit te gaan van ontslag op staande voet. De minister heeft gezegd dat je niet exact dezelfde formulering kunt hanteren als bij het ontslag om dringende redenen, want dan kan er een sluiproute ontstaan. Ik verwacht hier morgen een

uitgebreid antwoord op, maar zo heb ik het begrepen. Het gaat mij erom dat het om dezelfde materiële inhoud moet gaan. Wanneer iemand op staande voet ontslagen kan worden, maar er toevallig voor een andere route wordt gekozen, is er evident sprake van verwijtbaarheid.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): In feite zegt u dat er toch een mits is bij de verwijtbaarheidstoets bij ontslag op staande voet. Het SER-advies is niet beperkt tot ontslag op staande voet. Ik begrijp dat u daar niet aan wilt, maar dat u toch nog iets verder gaat.

De heer **Weekers** (VVD): Als iemand op staande voet wordt ontslagen, is er evident sprake van verwijtbaarheid, omdat hij met de vingers in de la heeft gezeten of iets heeft gedaan wat echt niet deugt. Dat betekent dat hij het ontslag volstrekt aan zichzelf te wijten heeft.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Wij zijn het allemaal eens over het ontslag op staande voet, maar in het SER-advies staat ook het ontslag om dringende redenen. Dat is beperkt tot artikel 678 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In de wet staan uitdrukkelijke voorbeelden, zoals diefstal, herhaaldelijk geen opdrachten uitvoeren en nog iets. Dat zijn dringende redenen, andere zijn er niet. Dat is het SER-advies. Als de minister dat niet wil, is hier het amendement.

De heer **Weekers** (VVD): Ik constateer dat mevrouw Noorman vragen heeft gesteld, voordat zij het amendement heeft ingediend. Ik neem aan dat zij eerst het antwoord van de minister wil afwachten. Wij zijn het met elkaar eens over wat wij willen bereiken, dat moge duidelijk zijn.

De minister van Sociale Zaken had ook een eigen idee om het ontslagrecht verder te versoepelen, namelijk door de sociale partners in de gelegenheid te stellen om bij cao ontslagcriteria te ontwikkelen. In augustus heb ik al meteen gezegd dat de VVD dit een onzalige gedachte vindt, omdat het volgens ons leidt tot nog meer regels. Bovendien worden het allemaal verschillende regels, afhankelijk van de cao en van de branche. Dat wordt des te lastiger in een tijd waarin er sprake is van toenemende branchevervaging. Volgens ons wordt het eerder complexer dan soepeler, omdat de vraag welke ontslagregels van toepassing zijn, samenhangt met tot welke branche een bedrijf behoort. Wij zijn dan ook blij dat de minister dit onzalige plan heeft ingetrokken.

De minister heeft in augustus gezegd dat dit volgens hem een versoepeling was. Nu deze eerder bepleite versoepeling niet doorgaat, wat komt daar dan voor in de plaats? Ik doe nogmaals de suggestie om het onmisbaarheids criterium te verruimen. Ik heb hierover al eerder gesproken. De minister heeft toen gevraagd om dat even aan te houden en het te betrekken bij het middellangetermijnadvies van de Sociaal-Economische Raad. Het verruimen of oprekken van het onmisbaarheids criterium is echter geen fundamentele herziening van het ontslagrecht, maar slechts een beperkte aanpassing van het ontslagbesluit, die de minister al per 1 maart zou kunnen laten ingaan, samen met de andere wijzigingen. Het is een wens van MKB Nederland, van VNO-NCW en van LTO Nederland. Volgens mij wordt niemand daarmee gedupeerd, in ieder geval niet de werknemers die onmisbaar zijn voor een onderneming. Het is erg belangrijk om dit nu al door te

Weekers

voeren. Als een coach een olympisch team moet samenstellen, kan slechts een beperkt aantal personen het veld op. Dat heb je ook in een bedrijf: als je moet reorganiseren, is er slechts plaats voor enkele personen. Als je het team tot de grootste hoogte wilt brengen en het bedrijf het meest wilt laten excelleren, met potentie voor groei van de werkgelegenheid, moet je ervoor zorgen dat je de beste personen opstelt. Een oprekking van het onmisbaarheids criterium zou daartoe kunnen helpen. Ik nodig de minister ertoe uit om die suggestie andermaal te overwegen.

□

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter. Dit wetsvoorstel past in de vernieuwingsagenda van het kabinet om de sociale zekerheid meer toekomstbestendig te maken en om werk daadwerkelijk voorrang te geven op een uitkering. De maatschappij en de arbeidsmarkt veranderen door factoren zoals globalisering, flexibilisering, individualisering, ontgroening et cetera. Hervormingen en vernieuwingen zijn dan ook noodzakelijk, zodat wij de verworvenheden van onze sociale zekerheid kunnen behouden in een sociale zekerheid op maat, solidair maar ook betaalbaar en inzetbaar waar dat nodig is.

Dit wetsvoorstel zorgt er enerzijds voor dat mensen niet op zichzelf worden teruggeworpen, maar worden geholpen om bij werkloosheid zo spoedig mogelijk weer zelf in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien door werk. Anderzijds dient een werknemer die onverhoopt werkloos wordt, perspectief te hebben op een goede uitkering. De CDA-fractie hecht in dat verband altijd aan een goede balans tussen rechten en plichten. Die balans is naar onze mening in dit wetsvoorstel aanwezig.

Mijn fractie geeft de voorkeur aan het beperken van de instroom. Wij zijn altijd zeer terughoudend geweest ten aanzien van het tegelijkertijd inperken van de maximale duur van de inkomensafhankelijke uitkering, omdat het gaat om opgebouwde rechten. Eerder, voordat de SER met een voorstel kwam, heeft de CDA-fractie dan ook vastgehouden aan die maximale opbouw, omdat je op het moment dat daarop een beroep moet worden gedaan en waarop preventieve maatregelen of snelle reïntegratie geen effect hebben, moet garanderen dat men lang genoeg een beroep kan doen op die loongerelateerde uitkering. Wij vinden echter dat de SER met zijn advies een zorgvuldig evenwicht heeft gevonden. Juist door het opsparen en kunnen meenemen van het arbeidsverleden in de nieuwe voorstellen beoordelen wij de door de regering overgenomen voorstellen van de SER positief.

Voor de CDA-fractie is het belangrijk dat met de WW een afdoende verzekering blijft bestaan die een loongerelateerde bestaanszekerheid biedt aan werknemers die hun baan verloren hebben. Daarbij gaat het om een vervangend en tijdelijk inkomen, want structureel kan alleen een nieuwe baan de werknemer echte bestaanszekerheid bieden, evenals de kans om mee te blijven doen. De WW moet wat ons betreft dan ook een springplank zijn, waarbij de uitkering slechts instrumenteel is tijdens het traject naar nieuw werk. In dat kader wijs ik op het gewone en preventieve reïntegratie-instrumentarium en op het experimenteel artikel. Kortom: het is een mooi pakket van maatregelen, zowel preventief als curatief om weer snel naar werk te gaan.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik begrijp dat de CDA-fractie er echt op uit is dat de arbeidsmarkt beter moet gaan werken, ook voor de mensen die uit die arbeidsmarkt verdwijnen. Dit klinkt prachtig, maar die banen zijn er niet voor heel veel mensen. Hoe wil mevrouw Verburg dit oplossen? Met de verkorting van de WW wordt zo'n 387 mln. per jaar bespaard. Daarvan gaat 100 mln. naar de bijstand. Zou het niet veel beter zijn om dit bedrag van 387 mln. in te zetten voor arbeidsmarktbeleid? Als daar meer in wordt geïnvesteerd, hoeven mensen niet voor de maximale duur in de uitkering te blijven en hoeven zij al helemaal niet in de bijstand terecht te komen, wat toch ook 100 mln. kost. Ik krijg hier graag een reactie op. Die banen zijn er niet, maar de mensen worden wel de uitkering afgepakt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik vind dat mevrouw Van Gent twee keer de plank mislaat. Ik wijs erop dat het aantal vacatures fenomenaal groeit. In een halfjaar tijd is het aantal vacatures verdubbeld naar 200.000. Dit betekent dat er op dit moment al weer sprake is van tekorten op de arbeidsmarkt. Niet voor niets worden er kenniswerkers in het buitenland gezocht, niet voor niets neemt de roep om werknemers uit Centraal- en Oost-Europa sterk toe. Wij moeten nu die kans aangrijpen via het instrument van integratie, experimenteel artikelen, preventie, enzovoorts.

Mevrouw Van Gent suggereert dat de besparing op de uitkeringen moet worden ingezet voor het arbeidsmarkt-instrumentarium. Nee, er blijft nog altijd geld over in de reïntegratiebudgetten. Er worden jaarlijks vrij stevige reïntegratiebudgetten verstrekt en ik zou willen dat die wat beter worden gehanteerd opdat zij vaker leiden tot een blijvende baan. Daar is maatwerk voor nodig op basis van individuele reïntegratieovereenkomsten.

Daarnaast is het belangrijk dat de loonkosten lager worden. Daar zorgen wij ook voor. Doordat de premies lager worden, zullen de loonkosten lager worden en wordt de concurrentiepositie van Nederland beter. Wat ons betreft is dit een cruciaal doel en wij willen dit graag realiseren.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Mevrouw Verburg schetst nu een theoretisch model, want de oudere werknemers, mensen van 40- en 45-plus, komen niet aan de bak. Jongeren, en met name allochtone jongeren, worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt werkt dus niet waardoor deze groepen niet aan het werk komen. Daarom vraag ik wat het CDA hieraan wil doen. Is dit echt een retourtje werken voor mensen of lopen zij het risico om sneller in de bijstand te komen? Dit zal volgens mij gebeuren.

Daarom vraag ik concreet aan mevrouw Verburg of zij deze mensen werk kan garanderen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik zal mijn antwoord niet herhalen nu mevrouw Van Gent haar vraag in andere woorden herhaalt. Kijk naar buiten, kijk wat er gebeurt op de arbeidsmarkt. De vraag stijgt explosief. Ik vind dat het reïntegratie-instrumentarium van de WW voldoende effectief kan zijn om de sprong naar werk te kunnen maken.

Tegelijkertijd hechten wij aan de opbouwbaarheid, met name voor de oudere werknemers. Ik heb met verbijstering gekeken naar de voorstellen van GroenLinks terzake. Mevrouw De Vries heeft zich daar pijnlijk over

Verburg

uitgelaten, maar ik vind het verbijsterend wat GroenLinks denkt te bereiken. De partij stelt voor om mensen maximaal een jaar WW te geven en als men er dan niet in slaagt om aan het werk te komen, ook niet met een extra duwtje via reïntegratie, moet men maar naar de Wet werk en bijstand en moet men zijn eigen huis opeten. Mevrouw Van Gent, ik kan hier niet bij. Ik vind dit werkelijk verbijsterend. Dit is toch de consequentie van die voorstellen.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. Dit is een grove leugen, want dit staat niet in onze voorstellen. Als mevrouw Verburg het totale pakket bekijkt, zal zij zien dat wij ook oudere werknemers een garantie geven op werk ten minste voor het minimumloon in plaats van hen af te schepen met een beroerde uitkering in de bijstand zonder een enkel perspectief. Dit zou zij zich ter harte moeten nemen en het selectief winkelen waarvan zij nu blijk geeft, valt mij een beetje van haar tegen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De aap komt nu uit de mouw. Een jaar is een jaar en lukt het niet, dan kun je een baan krijgen op het minimumloon, welke opleiding of ervaring je ook hebt. Met alle voorstellen die het kabinet reeds heeft gedaan, wordt geïnvesteerd in stimulansen voor werkgevers om ouderen in dienst te houden en te nemen. Straks zal ik nog een voorstel doen over het investeren in scholing en kansen op de arbeidsmarkt in relatie tot het ontslagrecht. Dat zijn echte oplossingen. Het enige perspectief dat mevrouw Van Gent heeft voor die ouderen, is: een jaar WW en daarna krijgt u de garantie van een baan tegen het minimumloon. Op dat punt zitten wij niet op één lijn. Laat mevrouw Van Gent haar eigen keuzes maar maken.

Voorzitter, ik was al bezig met het belang dat wij hechten aan een loongerelateerde uitkering. In dat kader bezien wij ook de IOW. Net als de regering vindt mijn fractie de IOW een belangrijk onderdeel van een evenwichtig totaalpakket aan maatregelen. Het is geen uitgemaakte zaak dat na de evaluatie beëindiging van de regeling volgt. Dit moet zorgvuldig worden afgewogen.

Bij de vormgeving van de WW staan wij voor een uitdaging. Inmiddels is er een krapte ontstaan op de arbeidsmarkt voor hogeropgeleiden. Tevens moet worden gevreesd dat lageropgeleiden in de toekomst moeilijker aan de slag zullen komen of blijven, zeker als zij geen beroeps- of startkwalificatie hebben. Dat vraagt om een arbeidsstelsel waarbij in werknemers wordt geïnvesteerd en (sociale) innovatie optimaal wordt benut. Bij de SER ligt de vraag op welke wijze bij ontslag rekening kan worden gehouden met het al dan niet hebben geïnvesteerd in employability, kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt. Het beste sociaal plan is een goede kans op de arbeidsmarkt om weer aan het werk te komen. De beste gouden handdruk is een scholingshanddruk. Weging van arbeidsmarktpositie en employability bij ontslag is onontbeerlijk om werknemer en werkgever daadwerkelijk te bewegen en te motiveren om binnen de arbeidsrelatie te investeren in kennis en vaardigheden van de werknemer. Om die reden hebben wij, gesteund door de Kamer, een motie ingediend om de SER te vragen om in het middellangetermijndadvies enerzijds rekening te houden met investeringen in employability en anderzijds het onmisbaarheids criterium handen en voeten te geven met het oog op een toekomstgericht ontslagrecht. Bij het lezen van de

kranten en het volgen van de media kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat er bij de SER ten minste sprake is van stilstaand water: de verschillende partijen hebben de hakken in het zand gezet. Ik roep hen op om weer in beweging te komen en met een goed samenhangend investeringspakket te komen dat mee kan worden gewogen in de ontslagpraktijk. Mocht de SER onverhoopt – dat zeg ik met nadruk – niet of met een verdeeld advies komen, dan overweegt de CDA-fractie, wellicht met anderen in deze Kamer, zelf concrete voorstellen te doen. De toekomst van de arbeidsmarkt ligt in investeren in scholing, capaciteiten en talenten om de kennis- en diensteneconomie handen en voeten te geven.

De heer **Weekers** (VVD): Mevrouw Verburg kondigde in de krant al aan dat zij met eigen initiatieven wil komen. Heb ik goed begrepen dat zij niet met eigen plannen komt als de SER een verdeeld advies uitbrengt?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mocht de SER onverhoopt – dat heb ik benadrukt – niet met een eenduidig advies komen, dan sluit ik niet uit dat wij zelf voorstellen doen. Gelet op het gevolgde traject en de WW-voorstellen die het kabinet al heeft gedaan, zie ik echter veel liever dat de SER komt met een investeringsplan op basis van een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid.

De heer **Weekers** (VVD): Er kan verschil bestaan tussen een eenduidig advies en een eensgezind advies. Stel dat de meerderheid van de SER met een eenduidig advies komt. Vindt mevrouw Verburg dat voldoende?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik herken de door mij zeer gewaardeerde juridische invalshoek van collega Weekers. Ik laat mij daar niet toe verleiden. Ik spreek hier de hoop uit dat de SER met een helder advies komt. Het meest heldere advies is een unaniem advies. Dat is ook het krachtigste advies aan de regering. Ik roep de SER dan ook op om de hakken uit het zand te halen en daartoe te komen. Zo niet, dan overwegen wij om zelf met plannen te komen.

Voorzitter. De werkverdeling tussen UWV en CWI bij de poortwachterstoets lijkt helder. Naar aanleiding van de antwoorden van de regering op onze vragen vraagt mijn fractie zich nog wel af of er geen rechtsongelijkheid ontstaat tussen cliënten die de A-route volgen en cliënten die de B-route volgen. In de A-route, de zogenaamde kansrijke arbeidsmarktpositie, is er wel sprake van een poortwachterstoets, namelijk door het CWI en dus de mogelijkheid van een sanctie na drie maanden. In de B-route gaat direct de reïntegratiecoach van het UWV aan de slag met de cliënt, zonder poortwachterstoets. Kan de minister ingaan op het vraagstuk van mogelijke rechtsongelijkheid? Wij zijn overigens blij dat cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt direct door de reïntegratiecoach begeleid gaan worden. Kan de minister aangeven hoe het staat met de uitrol van de individuele reïntegratie-overeenkomst per 1 januari 2006 naar alle cliënten die voor reïntegratie in aanmerking komen?

De minister herinnert zich dat wij een motie hebben aangenomen die vroeg om een IRO voor alle herbeoordelingscliënten, maar ook voor de cliënten in de WW, inclusief een mogelijk scholingstraject. Ten aanzien van de verplichtingen die WW-gerechtigden hebben en de criteria waaraan zij moeten voldoen, zou ik graag willen

Verburg

weten hoe werknemers of werkzoekenden geïnformeerd worden, ook al omdat wij mensen vaak horen vragen: hoe weet ik wat ik moet doen, waar ik toe verplicht ben en welke mogelijkheden ik heb. Kortom, wij willen graag actieve informatie.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik herinner mij de motie die vroeg om een IRO beschikbaar te hebben voor alle mensen die een reïntegratietraject ingaan vanuit arbeidsongeschiktheid. Ik heb er goed naar gekeken, maar zag er geen verwijzing in staan dat dit ook zou gelden voor alle mensen die vanuit de WW aan de slag moeten. Ware dat wel het geval geweest, dan had ik daar geen amendement over voorbereid. Begrijp ik het goed dat het in ieder geval uw intentie is om dat ook voor die categorie te doen? En wilt u dat ook als de werkgever de overheid is?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik moet mij sterk vergissen als dat niet al in de motie staat.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik heb de motie gespeld. Het staat er niet in.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dan zal ik haar zelf ook nog even spellen. Mij staat bij dat het er al in staat, maar het kan zijn dat het in een concept stond. Als u mij toestaat, kom ik daarop terug in de aanloop naar de tweede termijn of wellicht al in de aanloop naar de beantwoording door de minister. Mijn intentie is in ieder geval helder: individueel maatwerk inclusief scholing voor iedereen die werk zoekt, zodat iedereen zijn of haar talenten weer kan benutten in het belang van velen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ook als de overheid zelf risicodragend is?

Mevrouw **Verburg** (CDA): O, daar komt de aap uit de mouw. Dat is even een ander punt. Daarover heb ik uw betoog gehoord en ik heb in de nota naar aanleiding van het verslag gezien dat de minister heeft aangegeven dat de Raad voor het Overheidspersoneel (ROP) dit voorjaar met een voorstel komt ten aanzien van de rechtspositie van ambtenaren en gelijke behandeling. Kan de minister aangeven wanneer dat ongeveer komt? Hoe kunnen beide trajecten zo soepel mogelijk in elkaar worden geschoven? Er dient immers sprake te zijn van één lijn ten aanzien van rechten, plichten, reïntegratietrajecten, premies en al dat soort zaken. Gelet op de invoering per 1 oktober komt er altijd een moment waarop wij dat kunnen meenemen.

Voorzitter. De CDA-fractie is voorstander van maatwerk bij de invulling van de sollicitatieplicht, zodat er recht gedaan kan worden aan de individuele situatie en de arbeidsmarktpositie, dus een passend reïntegratietraject. Wij lezen dat in de voorstellen van de minister en zijn op dat punt tevreden. Niet tevreden zijn wij met de mogelijkheid tot vrijstelling van de sollicitatieplicht. Wij stellen vast dat die mogelijkheid blijft bestaan onder een aantal condities zoals voorgesteld door de CDA-fractie, gesteund door de PvdA- en andere fracties in deze Kamer. Die mogelijkheid blijft dus bestaan. De mogelijkheid is verruimd naar werkzoekenden van andere leeftijdscategorieën. Toch vinden wij dat daarbij een beetje sprake is van een schoorvoetende houding van de

regering. Wij gaan er namelijk van uit dat mensen ten principale beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd wijzen wij erop dat het soms heel moeilijk is om aan de slag te komen. Dat kan met conjunctuur te maken hebben of met andere factoren. Iemand kan substantieel mantelzorg- of vrijwilligerswerk doen. De CDA-fractie vindt dat zeer belangrijk, mede met het oog op de ontwikkelingen omtrent de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), waarover in deze Kamer nog gesproken wordt. Wij vinden dat de invulling van de mogelijkheid tot vrijstelling van sollicitatieplicht tijdelijk, ook voor degenen die niet 57,5 jaar zijn, wat ruimhartiger mag zijn. Ik nodig de minister dan ook uit om hierop morgen in zijn antwoord in te gaan. Als dat in onvoldoende mate gebeurt, overweeg ik om in tweede termijn hierover een motie in te dienen. Wel moet het UWV de mogelijkheid van die vrijstelling betrekken bij de actieve voorlichting aan mensen met wie het UWV te maken heeft, dus de WW-gerechtigden en de werkzoekenden. Nogmaals, graag iets ruimhartiger en iets minder schoorvoetend, minister.

In onze beleving gaat het wel altijd om een tijdelijke ontheffing. Op het moment dat een werkgever op zoek is naar de betrokken werknemer, moet er sprake zijn van beschikbaarheid voor betaalde arbeid.

Begrijpt mijn fractie het goed dat er voor het maatwerk in de sollicitatieplicht geen nadere regelgeving volgt met toetsingscriteria? Klopt het ook dat daar geen delegatiebepaling in is opgenomen? Wij vinden het positief dat de minister enkele delegatiebepalingen intrekt. Dat kan het er eenvoudiger op maken. Mijn fractie wil namelijk voorkomen dat door een woud van onderliggende regelgeving, ministeriële regelingen en algemene maatregelen van bestuur op grond van delegatiebepalingen, wetgeving in toenemende mate ondoorzichtig wordt en de administratieve lasten en de bureaucratie toenemen. Immers, ook deze wetgeving is gediend bij helderheid, uitvoerbaarheid en bij de mogelijkheid om die uit te leggen. De mensen moeten dus weten waar zij aan toe zijn. Zou de minister nader willen bezien in hoeverre het aantal delegatiebepalingen en de onderliggende regelgeving in met name de WW verkleind kan worden?

Ik heb toch graag dat de minister nader ingaat op het zorg- en het mantelzorgforfait. Collega Huizinga heeft er al iets over gezegd. Mijn fractie hecht hieraan. De SER heeft hierop aangedrongen. De regering heeft gezegd, daar sympathiek tegenover te staan. De CDA-fractie gaat een stapje verder: voer het in, omdat men bij mantelzorg en vrijwilligerszorg niet in de klem moet komen bij de opbouw van de rechten. Wij weten dat het belangrijk is dat er een betrouwbare registratie is. De opgegeven gegevens moeten dus gecontroleerd kunnen worden. Toch willen wij nu wel een stapje extra doen. Om die reden hebben wij een amendement hierover voorbereid. Ik weet niet of het al is ingediend, maar anders komt het eraan.

Het vervangen van het last-in-first-outbeginsel door het afspiegelingsbeginsel sluit aan bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Binnen de levenslooptransities tussen werk, alsook scholing en zorg komen de ontwikkelingen c.q. veranderingen steeds vaker voor. Het afspiegelingsbeginsel is positief voor de arbeidsmarktpositie van jongeren en herintreders. Ik wijs erop dat wij enkele weken geleden in deze Kamer ook heel veel spraken over de verslechterde arbeidsmarktpositie van

Verburg

allochtonen. Enkele jaren geleden was hier het 40.000-banenplan aan de orde. Het MKB was daarbij betrokken. Dat plan is toen geslaagd, maar ik moet met spijt vaststellen dat alle 40.000 jongeren door het lifo-systeem inmiddels hun baan zijn kwijt geraakt. Dat kan niet de bedoeling zijn geweest.

Nogmaals, wij zijn blij met het afspiegelingsbeginsel. Ook zijn wij blij dat wij kunnen constateren dat de arbeidsmarktpositie van ouderen in het algemeen wat sterker wordt, omdat de instroom van 55-plussers in de WW is verminderd. Dat heeft natuurlijk niet alleen met het lifo-systeem, maar ook met andere maatregelen ter activering van ouderen op de arbeidsmarkt te maken. Bij nota van wijziging heeft de regering op basis van CPB-doorrekeningen de afwijkmogelijkheid bij cao op het ontslagcriterium ingetrokken. Wij kunnen de motivering volgen dat met invoering van de afwijkmogelijkheid bij cao mogelijk afwenteling van oudere werknemers op de WW zal plaatsvinden. Wij zijn echter benaderd door een groot bedrijf. Ik noem het maar even bij naam: KPN. KPN zegt dat het, hierop anticiperend, in goed overleg met de bonden heeft afgesproken dat er wel iets aan kan worden gedaan dankzij het zogenoemde mobiliteits-cao. Vindt de minister het een goed idee om deze cao grondig te bestuderen, na te gaan of het de moeite waard is om ermee te experimenteren en die algemeen bindend te verklaren? Ik pleit daarvoor.

Wil de minister ook beschrijven wat de effecten zullen zijn van het gelijktrekken van het verkorte arbeidsverleden voor seizoensarbeiders? Blijft er voldoende evenwicht bestaan tussen de rechten en plichten van de werkloosheidsverzekering of betalen seizoensarbeiders wel de volle premie, maar maken zij in de praktijk niet of nauwelijks aanspraak op een uitkering? Hoe verhoudt dit zich tot de inspanningen van diverse sectoren om seizoensarbeid te beperken? Gaat hetzelfde niet op voor kleine banen van studenten waarmee geen arbeidsverleden wordt opgebouwd? Hetzelfde geldt volgens ons nog meer voor de plukkers, de zogenoemde gelegenheidsarbeiders in de fruit- en bollenteelt. In deze bedrijfstakken worden rondom de oogst en zeer streekgebonden tijdelijk voor zo'n zes tot acht weken en soms ook nog in onderdelen, dus in weken of anderhalve weken, extra arbeidskrachten gemobiliseerd, zoals scholieren, studenten, huisvrouwen of -mannen en zelfstandige boeren. Tot het afgelopen jaar kwamen deze groepen voor het lage WW-premietarief in aanmerking. Het nieuwe regime kent slechts nog het algemene lage tarief voor jongeren en studenten. Mijn fractie is van mening dat om de extra tijdelijke, streekgebonden arbeidskrachten voor deze specifieke oogst te kunnen blijven mobiliseren, dus ook huisvrouwen, -mannen en zelfstandige boeren, die eenmaal per jaar gedurende enkele weken in loondienst werken, zij voor het lage tarief in de WW-premie in aanmerking dienen te komen. Wij overwegen om hierover een motie in te dienen, maar zien nog liever dat de minister aan onze wens tegemoet komt.

Voor de financiering van de WW hechten wij aan structureel kostendekkende premies. Ook hechten wij aan het verzekeringskarakter van de WW. Om die reden voelen wij overigens vooralsnog niet voor tripartiete financiering van de WW, mevrouw Noorman. Structureel kostendekkende premies zijn met name van belang omdat die een stabiliserende factor vormen voor de conjunctuur. In slechte tijden wordt enigszins ingeteerd

op het overschot van de goede tijden. De premie kan daardoor stabiel blijven. Bij de behandeling van de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor dit jaar is op dat vlak een motie aangenomen. Wij vinden de voorstellen van de minister voor de uitvoering ervan nogal aarzelend overkomen. Wil de minister voor 1 juni aanstaande de Kamer een concreet voorstel voor de uitwerking van die motie voorleggen en een traject om tot een kostendekkende premie te komen?

Wij hebben met vreugde geconstateerd dat de regering bij nader inzien de via een achterdeur weer binnengesmokkelde negatieve prikkel voor werkgevers om ouderen in dienst te houden, de WWOW, heeft geschrapt, terwijl de positieve prikkel om oudere werknemers in dienst te nemen en te houden, blijft bestaan. Dat vinden wij goed. Wij vonden het wel markant dat die er eerst ingekomen is en er later weer is uitgefietst. Zo zie je maar, een wetgevingstraject heeft zijn eigen dynamiek.

Bij het uren- of weken criterium vraag ik de minister, nog eens in te gaan op het uitvoeringstechnische aspect van het uitvragen van gegevens bij werkgevers. Daarbij gaat het natuurlijk om de Walvis en het PANA-bericht. Worden de gegevens die nodig zijn voor het bepalen van het arbeidsverleden, momenteel al geregistreerd?

Wij hebben ons nog iets afgevraagd in verband met het overgangsrecht. Stel dat er werknemers zijn die een recht op WW gedurende meer dan vier jaar hebben opgebouwd, maar die daar nog geen volledig gebruik van hebben gemaakt. Wat zeggen wij tegen deze werknemers? Hoe ziet de minister voor deze werknemers een rechtvaardige overgang naar de nieuwe WW? Graag een beschouwing hierover, want hierover zouden deze mensen terecht vragen kunnen stellen en wij zijn er ook zelf nog niet helemaal uit.

Ten slotte het voorstel om de WW in de WGA in te bouwen, de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheidsregeling. Het lijkt ons het meest logisch om de nieuwe WW inderdaad in de WGA in te bouwen en ervoor te zorgen dat beide trajecten dezelfde duur hebben. Maar wij vinden dat dit debat en het belang van een zorgvuldige afweging het rechtvaardigen dat wij de minister vragen, hierover een zorgvuldige beschouwing te geven.

De heer **De Wit** (SP): Ik heb u horen zeggen dat u nog zou terugkomen op de relatie tussen scholing en ontslag, maar u hebt in ieder geval niet het voorstel herhaald dat u vanmorgen via de radio deed en dat ook in de kranten te lezen was. Bewaart u dat voorstel voor later, afhankelijk van het advies van de SER?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik heb er wel het nodige over gezegd, maar ik doe het graag nog een keer. De Kamer heeft de SER gevraagd, in zijn advies voor de middel-lange termijn een zorgvuldige afweging te maken van employability in relatie tot het ontslagrecht. Om het maar heel simpel te zeggen, investeren in scholing betekent een versoepeling van de ontslagvoorwaarden, niet investeren door de werkgever kost meer, niet investeren door de werknemer maakt ontslag eenvoudiger. Het belang dat hierbij in het geding is, is het belang van de totale arbeidsmarkt. Er is nu alweer een geweldige vraag naar kenniswerkers, er worden er al meer dan honderd-duizend uit het buitenland gehaald. Wij moeten hier zelf in investeren; er zijn vele mogelijkheden voor, er wordt al

Verburg

lang over gepraat en er moet nu echt iets aan gedaan worden. Wij zien het liefst dat de SER een voorstel op dit punt doet, maar wij constateren dat er nu sprake is van loopgraven of hakken in het zand. Wij willen de SER het signaal geven dat dit punt bloedserius genomen moet worden, omdat er anders schaarste ontstaat aan goed opgeleide mensen of aan de onderkant van de arbeidsmarkt, met een loon-prijsspiraal als gevolg. De loonkosten zullen hoger worden, wij prijzen ons niet alleen internationaal uit de markt, maar ook in overheidssectoren als het onderwijs en de zorg zijn die lonen niet zo maar te betalen. Dat zal weer tot een uitbreiding van de wachtlijsten leiden, wat wij niet willen. Daarom doen wij een oproep aan de SER; geeft die hier geen gevolg aan, dan zullen wij voorstellen doen om te investeren in scholing en kansen op de arbeidsmarkt.

□

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter. De plannen die het kabinet heeft met de Werkloosheidswet kan de fractie van GroenLinks niet steunen. Ik zeg het maar meteen en misschien tot teleurstelling van enkelen in deze zaal. De voorstellen van de regering behelzen een sanering van de WW in plaats van een modernisering. Dat is heel erg jammer. Wat de regering voorstelt, is te ruig, te eenzijdig en onevenwichtig. Ik heb zojuist complimenten gekregen van mevrouw De Vries. Mevrouw Verburg heeft eerder gezegd dat onze plannen haar meer deden denken aan een communistische planeconomie. Dat zou je ook weer als een compliment kunnen opvatten, mevrouw De Vries. Het gaat er natuurlijk om dat wij een totaalplan hebben gepresenteerd, waarin wij aangeven dat de uitkeringsduur korter kan zijn als mensen, van welke leeftijd dan ook, meer perspectief en zekerheid hebben dat zij op de arbeidsmarkt kunnen blijven participeren. Met de voorstellen die het kabinet doet, is dat helaas niet het geval.

De voorstellen zijn ook een enorme bezuinigingsoperatie die zijn weerga niet kent. In plaats van bezuinigingen zijn juist investeringen nodig. Dit wetsvoorstel betekent voor vele duizenden werklozen een enkeltje bijstand en voor nog eens vele duizenden mensen helemaal geen uitkering meer. Deze groep moet maar zien rond te komen van het spaargeld of van het inkomen van de partner.

De fractie van GroenLinks is niet voor de enkele reis armoede, maar voor een retourtje naar de arbeidsmarkt. In de notitie Vrijheid eerlijk delen, die vandaag al is genoemd, hebben Femke Halsema en ik ons onder andere laten inspireren door het Scandinavische model. Dat betekent een activerend stelsel, waarin de WW een brug is tussen twee banen. De uitkering is hoog, zodat er geen betalingsproblemen kunnen ontstaan voor de hypotheek en andere vaste lasten. Er wordt ook enorm geïnvesteerd in het weer aan de slag helpen van werklozen. Is geen baan beschikbaar, dan volgt een baan in de publieke sector. GroenLinks wil niet, zoals dit kabinet doet, mensen afschrijven en aan de kant laten staan met een te lage uitkering. Ik moet helaas vaststellen dat dit nu wel het geval is. Ondanks de 100.000 vacatures waarover mevrouw Verburg praat, krijg ik alleen maar brieven, telefoontjes en mailtjes, met name van oudere mensen. En dat oudere begint tegenwoordig al jong, vanaf een jaar of 40, 45. Zij zeggen dat ze bijna wanhopig zijn, dat ze solliciteren wat ze kunnen en dat

loopt op van enkele tientallen tot honderden keren. Ik heb zelfs een voorbeeld van een man die zevenhonderd keer heeft gesolliciteerd, maar gewoon niet aan de bak komt en continu wordt afgewezen. Zijn leeftijd lijkt daarin toch wel een belangrijke rol te spelen.

Voordat wij kijken wat de barrières voor werkgevers en werknemers zijn bij het flexibel en soepel houden van de arbeidsmarkt, vind ik het van groot belang dat ook wordt gekeken naar de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers. Mijn conclusie is dat zij die op dit moment onvoldoende nemen. Bij versoepeling van de ontslagbescherming beginnen zij meteen over de meest kwetsbare groepen, mensen die nu ouderschapsverlof hebben, die in deeltijd werken of die op zondag niet willen werken. Dat is natuurlijk de wereld op zijn kop zetten. Laten wij, ook met werkgevers, bekijken hoe wij de arbeidsmarkt beter kunnen laten werken, hoe wij vooral de kwetsbare groepen een goede plek kunnen geven en mensen die nu aan de kant staan, in de arbeidsmarkt kunnen laten meedoen. Kortom, de GroenLinksfractie wil investeren, emanciperen en mensen vooruithelpen. Iedereen die in staat is tot betaald werk, wat normaal gesproken voor alle WW'ers het geval is, wordt maximaal geprikkeld om daadwerkelijk aan de slag te gaan. In het eerste werkloosheidsjaar mag men zelf een poging doen, uiteraard met ondersteuning van de overheid. Lukt het niet om binnen een jaar aan de slag te komen, dan krijgt men een participatiebaan tegen minimaal het wettelijk minimumloon. Ik wist het natuurlijk al, maar ik was toch nog diep teleurgesteld toen mevrouw De Vries van de fractie van de VVD in dit verband sprak over nepbanen. Dan denk ik: mevrouw De Vries, u weet niet waarover u het heeft. Ik heb liever dat mensen aan het werk zijn, dan dat zij aan de kant staan. Het verrichten van werk zou kunnen via tijdelijke of semi-permanente participatiebanen. Het aanbieden van zo'n baan lijkt mij nog altijd beter dan de mensen afschepen met een zeer beroerde bijstandsuitkering.

Voorzitter. Zoals ik al zei voldoen de voor ons liggende wetsvoorstellen van geen kanten aan wat wij met onze notitie hebben voorgesteld. Deze wetsvoorstellen impliceren een sanering en geen modernisering. De sanering gaat structureel 387 mln. opleveren. Je zou van dat bedrag 100 mln. moeten aftrekken vanwege de extra kosten voor de bijstand. Daarin zal namelijk een aantal mensen terecht komen. In mijn visie zouden die extra kosten niet nodig zijn. Die 100 mln. kunnen wij besparen door het niet zo ver te laten komen dat de mensen na de WW-periode, hoe lang of hoe kort die ook zou zijn, in de bijstand komen. Wij zouden alles op alles kunnen zetten en ervoor kunnen zorgen dat mensen die ontslagen worden en in de WW komen, weer zo snel mogelijk kunnen doorstromen naar een andere baan. Ik kom straks nog terug op dat bedrag van 387 mln.

Met de regeringsvoorstellen wordt de toegang tot de WW moeilijker en de uitkeringsduur korter. Het gaat niet aan de sociale partners in de SER verwijten te maken. Zij hebben heel goed nagegaan welke oplossing mogelijk zou zijn. Het gaat mij er om dat de regering met haar voorstellen niet overtuigend is. Ik vraag mij af wat het betekent voor de arbeidsmarktpositie van de desbetreffende mensen als de WW-periode wordt verkort. Deze periode is al ingekort tot drie jaar en twee maanden. Na die periode hebben de mensen geen enkele garantie dat zij aan de slag kunnen. Ik vind dan ook dat niet zozeer gedacht moet worden aan een bezuiniging, maar aan

Van Gent

een royaal gebaar. De meevallers stromen namelijk binnen. De regering zou bijvoorbeeld het geld dat met deze bezuiniging wordt binnengehaald, kunnen investeren in een goed arbeidsmarktbeleid. Als de regering dat zou doen, zou ik haar plannen serieuzer kunnen nemen. Over een goed arbeidsmarktbeleid zal ik straks wat meer zeggen.

Voorzitter. Laat ik ook een positief aspect van het wetsvoorstel noemen. Dat aspect hebben wij te danken aan de sociale partners en betreft de kortdurende uitkering op grond van de WW. De eerste maanden krijgen men 75% van het laatstverdiende loon en vervolgens 70% daarvan. Voor jongeren en herintreders is dit een vooruitgang ten opzichte van de huidige, kortdurende WW, waarmee men 70% van het minimumloon krijgt. Hiervan moeten wij overigens niet te zeer overstuur raken en wij moeten niet te hard juichen. Ook bij een uitkering van 75% van het laatstverdiende loon gaat het om een inkomensval van honderden euro's per maand. Dat komt nog steeds heel hard aan. GroenLinks zag liever dat men begon met een uitkering van 90% van het laatstverdiende loon en dat daarna de uitkering werd afgebouwd en dat er tegelijk voor werd gezorgd dat de mensen weer zo snel mogelijk aan de slag kunnen.

Voorzitter. De maximale uitkeringsduur wordt fors ingekort. Was deze bij het aantreden van dit kabinet inclusief vervolgutkering nog 8,5 jaar, nu is deze teruggelopen naar drie jaar en twee maanden. Dat is fors, maar ik heb al eerder gezegd dat de fractie van GroenLinks drie jaar en twee maanden nog steeds een heel lange periode vindt voor iemand die in die periode geen plaats heeft op de arbeidsmarkt. Drie jaar in de WW betekent drie jaar minder inkomen en drie jaar frustratie met als doembeeld aan het eind van die periode een bijstandsuitkering of helemaal geen uitkering. Daar wil ik mij niet bij neerleggen. Ik wil mensen perspectief bieden.

GroenLinks wil een activerend stelsel waarmee naast een sollicitatieplicht en een verplichte reïntegratie ook recht op arbeid ontstaat. Kan die arbeid niet bij een gewone werkgever worden verricht, dan met een participatiebaan. Zolang dit kabinet enkel perspectief biedt op de bijstand in plaats van op een baan, is GroenLinks tegen de aantasting van opgebouwde rechten. Sommigen zeggen dat met de voorstellen een activerend stelsel wordt beoogd. Ik vind dat men daarmee echter een theoretische invalshoek kiest, want thans is voor veel mensen dat zogenaamde activerende stelsel activerend richting de bijstand en niet activerend voor een plaats op de arbeidsmarkt. Je ziet dat met name ouderen in zo'n systematiek zwaar de klos zijn, terwijl GroenLinks juist een lans heeft willen breken voor het perspectief op de wat langere termijn voor de ouderen. Zij moeten meer op de arbeidsmarkt blijven en veel beter geschoold worden. Zij moeten blijven meedoen in plaats van dat zij aan de kant worden gezet.

Niet saneren maar investeren. Is deze wet bedoeld als botte bezuiniging of als een impuls voor de arbeidsmarkt? Ik hoop echt dat het het laatste is. Waar het kabinet met de mond belijdt dat de voorliggende maatregelen leiden tot meer werkgelegenheid, ziet GroenLinks liever boter bij de vis. Daarom stel ik voor om de opbrengsten van de voorgestelde maatregelen in te zetten voor arbeidsmarktbeleid. In de nota naar aanleiding van het verslag staat op pag. 58 dat de opbrengsten van de voorgestelde maatregelen oplopen tot 387 mln. Ik heb een amendement in voorbereiding

waarin deze 387 mln. geheel wordt ingezet voor het aan het werk helpen van werkzoekenden. Het amendement ligt nu bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vanwege een technische uitwerking. Het geld kan worden ingezet voor uitstrooppremies zoals ook de WWB kent, voor microkredieten voor startende ondernemers en voor loonkostensubsidies. Ik hoor graag een reactie van de minister op dit voorstel. Wij hebben het hier toch niet over een bezuinigingsmaatregel, maar over een activeringsmaatregel richting arbeidsmarkt, zoals de minister altijd zo mooi zegt? Als dat echt zo is, moet je daar ook meer in investeren.

Ik kom toe aan de sollicitatieplicht. GroenLinks vindt dat mensen die kunnen werken, ook echt aan de slag moeten, het liefst in een regulier baan, zonodig in een participatiebaan tegen om te beginnen ten minste het minimumloon. Dit maakt de discussie over de sollicitatieplicht iets van de verleden tijd. In het eerste jaar gaat men solliciteren, reïntegreren en aan de slag. Daarna is er eventueel een baan die past bij de persoonlijke mogelijkheden en de privé-situatie.

Maar zolang dit sluitende stelsel van volledige werkgelegenheid niet is gerealiseerd, zitten wij met de huidige realiteit van de sollicitatieplicht. Voor velen is die situatie hopeloos en enorm frustrerend. Op deze sollicitatieplicht moeten ook wat GroenLinks betreft uitzonderingen mogelijk worden. De Wet werk en bijstand erkent deze uitzonderingen al. In individuele omstandigheden kan de gemeente een individuele ontheffing van de sollicitatieplicht verlenen. GroenLinks vindt dat op zich een goed principe. Net als een werknemer volgens ons betaald zorgverlof en betaald ouderschapsverlof moet kunnen opnemen, moet dat ook gelden voor een werkzoekende. Dat pleit dus voor een mogelijkheid voor het UWV om deze individuele ontheffing te verlenen aan ouders met jonge kinderen, aan mantelzorgers, maar ook aan mensen die zich inzetten als vrijwilliger.

Ik vind het vreemd dat bijvoorbeeld het CDA, maar ook de PvdA daar een maximumtermijn aan willen verbinden en veel mitsen en maren noemen. Toch impliceert een individuele vrijstelling ook een individuele beoordeling voor die vrijstelling om zorgtaken te verrichten. Of is het zo dat de noodzakelijke mantelzorg waar iemand vrijstelling voor zou krijgen in economisch moeilijker tijden, niet meer verleend mag worden als het verkrijgen van een plaats op de arbeidsmarkt makkelijker wordt? Dat vind ik een heel vreemde koppeling. Alle mitsen en maren die nu genoemd worden, doen het uitstekend regelen van de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en mantelzorg voor werkenden en niet-werkenden geen recht. Wat is de visie van de minister op dat punt? Als een werkloze een terminaal zieke partner heeft of een kind dat op het punt staat een donornier te ontvangen, dan moet in mijn ogen die vrijstelling gewoon worden verlengd. Dat is een individuele vrijstelling op een individuele beoordeling. Het kan langer of korter duren en staat los van de conjunctuur.

De minister laat de Kamer weten in stilte te werken aan een nieuwe regeling voor oudere werklozen als opvolger van de IOAW. Hierin vervalt voor 50-plussers de vermogenstoets en voor 60-plussers ook de partnertoets. De uitkering is op bijstandsniveau. Kan de minister toelichten wanneer deze wet ingaat en, nog belangrijker, wanneer deze wet eindigt? Maakt de minister het zichzelf

Van Gent

en zijn ambtenaren niet veel te moeilijk? Waarom is niet gekozen voor een bescheiden wijziging van de IOAW?

Ik kom op de kortlopende contracten. Met zijn brief van december over de WW-werkgeverspremie heeft de minister de werkgevers en werknemers flink aan het schrikken gemaakt. Flexcontracten worden fors duurder en de WW-werkgeverspremie kan oplopen tot 12,5%. Met name in de culturele sector wordt flink geklaagd, in mijn ogen terecht. Waar een maximale premie van 7% was afgesproken, besluit de minister om de premie in één klap te verhogen van 5,18% naar 11,37%. Dat vinden wij onbehoorlijk. Het betekent de doodsteek voor een groot aantal muziek-, theater- en dansgezelschappen. En dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Ik daag de minister uit om het gesprek met de sector te heropenen. Hij weet net zo goed als ik dat het in de cultuursector geen vetpot is, en dit mag niet de definitieve nekslag zijn. Wij moeten er met elkaar zien uit te komen. Desnoods moet er geld bij vanuit de rijksbegroting. De meevallers vliegen ons om de oren. Het streefcijfer van de VVD is 1% van de rijksbegroting voor cultuur. Dat is nog heel ver weg: wij zitten nu op 0,3%. Dus ik verzoek de VVD-sprekers daar nog eens naar te kijken, dan kunnen wij daarover complimentjes uitwisselen.

Wij vinden het goed dat het afspiegelingsbeginsel wordt ingevoerd. Ook voor jongere herintreders en flexwerkers zal dat namelijk beter uitwerken. Maar als het gaat om het ontslagrecht, zijn wij op zoek naar werkzekerheid, in plaats van baanzekerheid. Een baan voor het leven is steeds minder vanzelfsprekend. De fractie van GroenLinks vindt dat geen bedreiging, maar een kans. Een nieuwe baan biedt kans op ontplooiing, wellicht een hoger inkomen en meer plezier in het werk. In de huidige discussie over het ontslagrecht kiezen wij daarom niet voor baanzekerheid, maar voor werkzekerheid. Om te bevorderen dat er na de ene baan een andere baan volgt, is het noodzakelijk dat werkgevers veel meer investeren in individuele werknemers. Een werkgever die dat goed doet, mag daar wat ons betreft bij ontslag best voor worden beloond. De ontslagvergoeding wordt in dat geval verminderd met de waarde van de investeringen in de employability van de werknemer. Wij steunen dus het voorstel van het CDA op dit punt, dat overigens nog wel verder moet worden uitgewerkt.

Ik roep de minister op om samen met zijn collega Donner te komen tot een wettelijke verankering van de kantonrechtersformule. Het is jammer dat de sociale partners hierover vooralsnog geen overeenstemming hebben bereikt. Een duidelijke wet voorkomt namelijk een hoop gedoe en een hoop rechtszaken. Daar wordt iedereen beter van. Ik overweeg op dit punt een motie, maar wellicht is dat niet nodig.

De heer Weekers sprak over een Olympisch team, waarvoor alleen de besten worden uitverkoren. Maar werken in Nederland is niet alleen topsport, maar voor velen ook breedtesport. Juist voor de laatsten moeten wij ervoor zorgen dat zij kunnen blijven meedoen en niet voor eeuwig aan de kant blijven staan.

De heer **Van der Vlies** (SGP): Voorzitter. Werkloosheid is een gesel die onze samenleving regelmatig tuchtigt. In het persoonlijke vlak heeft het vaak grote gevolgen. Het is dus heel goed dat op het weerbarstige vraagstuk van

de werkloosheid beleid wordt gezet. Mijn fractie heeft dat de jaren door altijd gesteund. Dan gaat het er natuurlijk vooral om, betrokkenen weer perspectief te geven op deelneming aan het maatschappelijk verkeer en het dragen van verantwoordelijkheid daarin, daaraan een stuk zingeving belevend. Maar maatregelen in de sfeer van de Werkloosheidswet betreffen nooit alleen hoogte en duur van de WW-uitkering, hoe belangrijk voor betrokkenen ook, maar moeten ook altijd betreffen een voldoende prikkel om aan de slag te komen. Daarbij mogen mensen op hun eigen verantwoordelijkheid worden aangesproken. Sollicitatieplicht dus. Maar ook moet worden gewerkt aan een verbetering van hun uitgangspositie. Dan gaat het over scholing, over adequate arbeidsbemiddeling, deskundige makelaars om vraag en aanbod bij elkaar te krijgen, de menselijke maat te hanteren, maatwerk te leveren. Het kan ook selectie betekenen, her- en bijscholing, inspelen op conjunctureel gevoelige trends, inspelen op regionale kenmerken. Dan gaat het wat ons betreft ook om flexibilisering van arbeidstijden en arbeidsduur.

Met deze opsomming bedoel ik dat dit vraagstuk wat ons betreft niet separaat kan worden behandeld, maar eigenlijk in een veel bredere context moet worden beoordeeld. Over dat hele front behoren wij actief te zijn, met een brede aanpak. In de achterliggende jaren is er al heel wat gebeurd op dit gebied, maar op vitale onderdelen zouden wij wat meer vaart en beweeglijkheid willen hebben. Wij willen de arbeidsmarkt dynamischer maken. Dat moeten wij met elkaar doen, maar wel altijd met behoud van zorgvuldigheid, kwaliteit en uiteraard ook gerechtvaardigde belangen. Dan gaat het om de ouderen die in dit debat tot nu toe een belangrijke plek hebben, en terecht. Dat is geen kwestie van dumpen, zoals een collega het noemde, laat staan van afschrijven. Nee, ook daar zullen wij de menselijke maat en de menselijkheid als morele standaard moeten hanteren.

Er is een unaniem SER-advies gekomen over dit geheel. De regering heeft dit advies grotendeels overgenomen. Het voorstel tot wetswijziging is daarvan een onderdeel. Mijn fractie steunt dit wetsvoorstel op hoofdlijnen. De voorliggende wijziging van de Werkloosheidswet kan worden gezien als het sluitstuk van de stelselherziening van de sociale zekerheid die dit kabinet zich had voorgenomen om het totale stelsel toekomstbestendig te maken.

Werklozen krijgen niet meer maximaal vijf jaar recht op een uitkering, maar de duur ervan wordt maximaal drie jaar en twee maanden. Daar staat tegenover dat er de eerste twee maanden van de werkloosheid een hogere uitkering wordt verstrekt, namelijk van 75% van het loon.

Mijn fractie gaat hiermee akkoord, maar heeft nog wel enkele diepgewortelde wensen bij dit dossier. Het zit ons nog altijd dwars dat het verzorgingsforfait vorig jaar is beperkt tot te verzorgen kinderen in de leeftijd tot 5 in plaats van tot 12 jaar. Mijn fractie betreurt het ook dat de regering niet nu al is overgegaan tot de invoering van een mantelzorgforfait. Mijn fractie ziet dit als zeer wenselijk voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie van in het bijzonder de herintreders. Ik hoorde mevrouw Verburg zojuist aankondigen dat zij hierover een amendement in voorbereiding heeft. Daar heb ik grote belangstelling voor. Mevrouw Huizinga-Heringa stelde nog aan de orde of de aanwezigheid van kinderen thuis is meegenomen in het totale bouwwerk van criteria, en

Van der Vlies

waarom eigenlijk niet. Ik sluit mij bij die vraagstelling aan.

Vervolgens is er een discussie ontstaan over het wel of niet opschorten van de sollicitatieplicht, waar de fractie van de Partij van de Arbeid voor pleit. De fractie van het CDA pleit daar ook voor, zij het beperkt in de tijd, zodat het altijd gaat om een ontheffing die door het UWV wordt gegeven voor een jaar en dan opnieuw wordt bezien. Het is voor mijn fractie evident dat de doelgroepen die hiervoor in aanmerking komen, zoals vrijwilligers of mantelzorgers, in het geheel van onze maatschappelijke omgeving een belangrijke, niet weg te denken functie vervullen, die wij best mogen honoreren. Daar zijn wij al jaren mee bezig; denk aan de vrijwaring in de fiscaliteit en allerlei andere ondersteunende instrumenten. Ook hier zouden wij dus een ondersteunend instrument kunnen inzetten. Zowel mevrouw Noorman-den Uyl als mevrouw Verburg heeft vervolgens gezegd dat het in de Werkloosheidswet gaat om het zo snel mogelijk weer vinden van een baan voor de werkloze. Dat beginsel wordt door mijn fractie volstrekt gesteund. In de praktijk solliciteer je je echter naar, maar je krijgt geen baan, want er zijn geen banen. Als er dan ook nog een beroep kan worden gedaan op jouw persoonlijke inzet in de sfeer van vrijwilligerswerk en mantelzorg, zou dat erkend kunnen worden. Zo heb ik de redenering op het netvlies. Mevrouw Van Gent heeft echter terecht gewezen op de conjunctuurgevoeligheid: die erkenning zou dan moeten verdwijnen als de betreffende werkzoevende gezocht wordt door een werkgever die een plekje voor hem heeft. Het gehandicapte kind dat thuis verzorgd werd als voorbeeld, blijft dan echter thuis en moet verzorgd blijven worden. Moeten wij niet nog eens naar dat punt kijken? Natuurlijk moet er getoetst worden. Het is duidelijk dat dit nooit een vluchtroute kan zijn voor gemakkelijker, maar als er sprake is van een serieuze zorgtaak of een serieuze, geïndiceerde en geregistreerde inzet in de sfeer van vrijwilligerswerk of mantelzorg, zou dat wat mijn fractie betreft verdere honorering kunnen ontvangen dan bijvoorbeeld de door mevrouw Verburg genoemde termijn van een jaar, waarna opnieuw getoetst gaat worden.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Hebben wij door de introductie van het persoonsgebonden budget in wezen niet al een regeling getroffen? Daardoor zijn er immers middelen om een vergoeding te geven voor de mantelzorg. Daarvoor zou je dan toch niet het instrument van de WW-uitkering moeten inzetten?

De heer **Van der Vlies** (SGP): Ik erken natuurlijk dat er diverse instrumenten naast elkaar lopen met een werkingsfeer in dezelfde doelgroep, maar wij weten met elkaar ook dat er zeer zorgelijke signalen zijn over het volume van de vrijwilligers en mantelzorgers en dat ter ondersteuning diverse instrumenten tegelijk zouden moeten worden ingezet. Ik vind dat een beetje contrair aan wat er gebeurt. Juist de zorg voor de naaste met een hulpvraag steunt overigens zwaar op het informele circuit in plaats van op het formele circuit. Moet je dat allemaal naar het formele circuit halen? Als dat gebeurt, hebben wij volgens mij pas echt een probleem. Kortom: wat mij betreft, is het voorsnog niet "of-of", maar "en-en". Die stelling leg ik maar eens in uw midden neer.

De ontslagbescherming van werknemers als tegenhanger van een onverhoopt te gemakkelijke en willekeurige

ontslagpraktijk van werkgevers – dat is lang niet altijd zo; daarom benadruk ik het woordje "onverhoopt" – staat bij mijn fractie altijd hoog in het vaandel. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat de balans van lieverlee, in de tweede helft van de vorige eeuw, te veel is doorgeslagen naar een te grote ontslagbescherming, die verstarring oplevert. Dat hebben wij terecht en breed geconstateerd. Het gevolg daarvan is op z'n minst dat werkgevers zeer terughoudend zijn geworden om personeel aan te nemen, met name in de kleinere arbeidsorganisaties, bijvoorbeeld in het MKB en in de landbouwbedrijven. De andere kant is dat ontslag nauwelijks mogelijk is als een werknemer na de proeftijd toch niet bevalt. Dit heeft geleid tot een verstarring op de arbeidsmarkt. Zelfs de vakbonden, voor wie een versoepeling van de ontslagbescherming lange tijd vrijwel onbespreekbaar was, hebben dit ingezien. Ik vind dit realistisch en moedig.

De SGP-fractie heeft de motie-Verburg c.s. waarin de regering wordt verzocht het last-in-first-outbeginsel (het lifo-beginsel) te heroverwegen indertijd gesteund. De hoofdregel van het afspiegelingsbeginsel heeft ook onze steun, maar dit mag natuurlijk niet ten koste gaan van de oudere beroepsbevolking. Door deze verschuiving zal deze groep gemakkelijker het slachtoffer worden en de werkloosheid inschuiven. Mijn fractie heeft zich hierover in de schriftelijke voorbereiding kritisch uitgelaten. Het heeft ons positief gestemd dat de minister de afwijkmogelijkheid voor cao-partijen en de preventieprikkels uit het wetsvoorstel heeft gehaald om zich hierop nader te beraden. Dit in afwachting van een advies van de SER dat in het voorjaar wordt verwacht.

Ik sluit mij korthedshalve aan bij de opmerkingen van de heer Weekers over het onmisbaarheidscriterium. Ik sluit mij verder aan bij de opmerkingen van enkele collega's over de seizoensarbeid en de balans tussen rechten en plichten, de kortlopende arbeidsrelaties bijvoorbeeld voor het plukken van vruchten, enzovoorts. Zouden daarvoor toch niet de gereduceerde WW-premietarieven gecontinueerd moeten worden?

Voor de ouderen komt er een uitkering na afloop van de WW, de Inkomensvoorziening oudere werklozen, de IOW. De minister deelt mee dat het wetsvoorstel terzake voor de zomer bij de Kamer ligt. Wij wachten dit uiteraard graag af, want dit is een belangrijk sluitstuk in de bescherming van de ouderen in deze dynamisering van de arbeidsmarkt. Laten wij hopen dat de trajecten die daarvoor voorzien zijn, ook worden gehaald. Hoe staat het met dit dossier?

□

De heer **Varela** (LPF): Voorzitter. De wetswijzigingen die wij vandaag bespreken, hebben een grote impact op de sociale zekerheid en vormen een belangrijk onderdeel van de hervormingsagenda van dit kabinet. Het is immers bittere noodzaak om van de huidige regeling die afhankelijkheid kweekt, een modern activerend stelsel te maken. Een stelsel dat meer een beroep doet op de eigen verantwoordelijkheid en minder uitgaat van de zieligheid en afhankelijkheid van werknemers. Bovendien zorgt dit stelsel ervoor dat er een betere balans komt tussen rechten en plichten voor het terugdringen van het oneigenlijk gebruik van de WW. Nu uit onderzoek blijkt dat het aantal geslaagde sollicitaties sterker stijgt naarmate de einddatum van de WW in zicht komt, lijkt toch een zekere vorm van misbruik van het recht op WW

Varela

waar te zijn. Zelfs als dit misbruik niet al te groot is, dan nog is het goed daar met behulp van dit nieuwe wetsvoorstel tegen op te treden.

Wij hebben desondanks toch nog enige bedenkingen bij deze voorstellen. Zo maken wij ons nog steeds zorgen over de kwetsbare groep van de oudere werknemers. Hoewel de oudere werknemer in Nederland doorgaans een behoorlijk arbeidsverleden heeft en dus de nodige rechten heeft opgebouwd, staat daar tegenover dat het met zijn employability niet altijd even goed is gesteld. Het vervelende is dat hij daar weinig meer aan kan doen. Wij vinden daarom dat het vangnet voor deze werknemers goed geregeld moet zijn. Wij rekenen er dan ook op dat het kabinet voortvarend te werk zal gaan bij de invoering van de IOAW als vervanger van de IOAW. Een en ander neemt overigens niet weg dat oudere werknemers in zichzelf moeten blijven investeren en beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Bij sociale zekerheid hangt alles met alles samen. Zo verwijst het kabinet in de stukken regelmatig naar de voorstellen rond de versoepeling van het ontslagrecht, waarbij wordt gewezen op het schrappen van het lifo-beginsel en het beperken van de verwijtbaarheidstoets. Deze maatregelen hebben natuurlijk hun effect op de instroom in de WW. Met name het schrappen van het lifo-beginsel zal ertoe leiden dat verhoudingsgewijs meer oudere werknemers zullen worden ontslagen. Hoe vervelend dat ook is voor de individuele oudere werknemer, het is een gunstige ontwikkeling voor jongeren, flexwerkers en het bedrijfsleven. De aangepaste WW kan deze instroom prima opvangen.

Ter afronding stel ik nog een van de vele aspecten van dit wetsvoorstel aan de orde: het modewoord "employability". De Nederlandse variant hiervan is: een leven lang leren. Met het oog op een steeds ingewikkelder wordende maatschappij met snelle veranderingen in technologie, opkomende oosterse markten en mensen die steeds meer van baan verwisselen, is het belangrijk dat de politiek over dit onderwerp een ei legt. Het is van belang dat werknemers constant in zichzelf investeren. Leren wordt onvermijdelijk een vast onderdeel van de werktaak. Wij hebben echter het bange vermoeden dat employability onderdeel wordt van de ontslagwetgeving. Werkgevers die onvoldoende hebben geïnvesteerd in de inzetbaarheid van hun personeel door hen op te leiden en bij te scholen, zullen worden gestraft bij een eventuele ontslagaanvraag. Een dergelijk voorstel past prima binnen het polderdenken en het idee van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, maar het kan de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven aantasten. Het investeren in inzetbaarheid, vormgegeven in het concept van een leven lang leren, behoort primair een zaak te zijn van de werknemers zelf. Daarom zien wij graag dat de regering maatregelen neemt om investeringen in de eigen inzetbaarheid te stimuleren. Op die manier kunnen ook mensen die buiten het arbeidsproces staan, ervan gebruikmaken en wordt de verantwoordelijkheid niet bij de verkeerde partij gelegd.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. De arbeidsmarkt van nu is een beetje dichtgeslibd, en dan druk ik me nog zacht uit. Bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat

het om drie zaken: uitkeringen, ontslagrecht en reïntegratie.

Het is goed dat er een stap is gezet bij de uitkeringen: de WW-duur wordt ingekort en de WW-uitkering in de eerste twee maanden gaat van 70% naar 75%. Natuurlijk valt erover te twisten of 38 maanden een logische lengte van de WW is, maar het is een ontwikkeling in de goede richting. De WW krijgt daarmee meer dan nu het karakter van een overbruggingsuitkering. Het voordeel voor werknemers die werkloos worden, is dat zij in de eerste maanden kunnen terugvallen op een hogere uitkering. Er is echter meer nodig.

Ik zie te weinig ambitie in dit kabinet bij het slagvaardiger maken van het ontslagrecht. Het kabinet opereert op dit moment te afwachtend en schuift besluitvorming voor zich uit. Ik roep het kabinet op om niet langer achterover te leunen en werk te maken van verdere herzieningen. Flexibiliteit is goed voor iedereen, omdat zij de dynamiek van de Nederlandse economie vergroot. Flexibiliteit is goed voor insiders, mensen die zonder moeite aan een baan komen, omdat zij altijd profiteren van een ruime arbeidsmarkt. Maar flexibiliteit is vooral goed voor nieuwkomers en voor mensen met een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt. Voor hen heeft de flexibilisering alleen maar voordelen. Zij kunnen makkelijker aan een baan komen, makkelijker ervaring opdoen, doorstromen, zich bewijzen en voor zichzelf zorgen. In een flexibele, groeiende economie is het ook niet nodig om onderscheid te maken tussen ambtenaren en andere werknemers. Ik kom hierop terug.

Wij hebben met UWV, CWI en de gemeenten te veel organisaties die zich bezighouden met de uitkeringsverstrekking en -begeleiding, dus de reïntegratie van werkelijk werklozen. Dat moet naar de mening van de D66-fractie effectiever en minder bureaucratisch. Waarom niet één activeringsloket bij de gemeente, met één poot uitkeringen en één poot reïntegratie? Een-op-eenbegeleiding, geen bureaucratie meer, geen kastje naar de muur en het geld dat daarmee gemoeid is, effectiever en beter controleerbaar gebruiken.

Op het ontslagrecht kom ik nog terug. Over de verwijtbaarheidstoets hebben enkele sprekers voor mij al het nodige gezegd. Naar de mening van de D66-fractie dient dit beperkt te blijven tot ontslag op staande voet. Mevrouw Noorman heeft een amendement klaarliggen. Ik zal daar naar verwachting steun aan verlenen, mocht het antwoord van de minister niet naar wens zijn. Na de versoepeling zullen er naar schatting jaarlijks nog maximaal 10.000 pro-formaontslagprocedures worden aangespannen. In antwoord op onze vragen is gesteld dat dit zou gebeuren in verband met de behoefte van de werkgever om zekerheid te krijgen over de definitieve afwikkeling van de ontslagkwestie en de behoefte van de werknemer om zekerheid te verkrijgen dat de ontslagvergoeding zonder verdere procedures zal worden betaald, dus de executorial titel. Is het niet mogelijk om het aantal pro-formazaken nog verder terug te dringen door met standaardontslagcontracten te werken? Graag verneem ik hierop een reactie van de minister.

Dan kom ik bij de ontslagtoets van het CWI. Het is volstrekt overbodig om naast de toetsing bij collectief ontslag nog een preventieve ontslagtoets te hebben. Ik heb hierover herhaaldelijk moties ingediend, maar de Kamer is daar kennelijk nog niet klaar voor. De VVD-fractie juichte mijn standpunt gelukkig toe. Afschaffen dus. Volgens MKB Nederland duurt de gemiddelde

CWI-procedure zes tot acht weken, maar dan is er nog steeds geen zekerheid voor de werknemer en de werkgever, omdat zij altijd nog naar de kantonrechter kunnen stappen. Een duaal stelsel is erg inefficiënt en kostbaar. Laten wij dat geld beter gebruiken. De slimste oplossing is dat de werkgever, als werkgever en werknemer in onderling overleg niet tot een goede regeling komen, het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst meteen voorlegt aan de kantonrechter. Deze doet op korte termijn uitspraak. Daartegen is net als nu geen beroep mogelijk. Zo is er voor alle betrokkenen snel duidelijkheid en schuiven wij een hoop bureaucratie aan de kant. Het is ook een beter voorstel dan het zomaar kunnen laten ontslaan van de werknemer zonder procedure vooraf. In dat geval kan de werknemer namelijk alsnog naar de kantonrechter en dan krijg je slepende en kostbare procedures met veel ellende en onzekerheid voor iedereen. Eventueel zou de werkgever met een loonbetalingsverplichting kunnen zitten en dat moeten wij toch ook voorkomen. Voor alle partijen direct duidelijkheid lijkt mij het beste.

Ik kom op het ontslagrecht ambtenaren. Tijdens de behandeling van de begroting van het ministerie van SZW is mijn motie over het normaliseren van het ontslagrecht voor ambtenaren aangenomen. Ik begrijp dat het kabinet het advies van de Raad voor Overheids-personeel afwacht alvorens dit voorjaar met een kabinetsstandpunt te komen, maar ik bespeur in de nota naar aanleiding van het verslag niet echt een enthousiaste houding tegenover deze motie. Daarom wil ik het kabinet er toch op wijzen dat ik verwacht dat een aangenomen motie ook netjes wordt uitgevoerd. Ik zie niet in waarom wij twee stelsels hebben, een voor ambtenaren en een voor andere werknemers. Ook dat zou nu goed geregeld moeten worden.

Ik kom te spreken over de WW. D66 steunt het idee van een poortwachterstoets hierbij, zodat men gestimuleerd wordt om zo snel mogelijk actief naar een nieuwe baan te zoeken. Toch heb ik tegelijkertijd het idee dat de manier waarop getoetst wordt, zich moet uitkristalliseren. Ik vind dat de Kamer goed op de hoogte moet worden gehouden van de effecten hiervan in de praktijk. Zo moet het niet zijn dat het letterlijk voldoen aan de voorwaarden, zoals deelname aan trajecten, zo belangrijk wordt dat dit ten koste gaat van andere manieren om aan de slag te komen. Ik denk aan het accepteren van tijdelijk werk met het risico dat men dit na enige tijd weer kwijt raakt. Ook hierop verneem ik graag de reactie van de minister.

D66 ziet weinig in de negatieve preventieprikkel. In onze schriftelijke inbreng voor het verslag hebben wij dit al omstandig uiteengezet. Ik wil daar nu niet te veel woorden aan wijden. In ieder geval ben ik er verheugd over dat de minister nu van de preventieprikkel afziet. Ik heb goed begrepen dat de nota van wijziging tot gevolg heeft dat het kabinet ook niet op een later moment via een AMvB een preventieprikkel kan invoeren.

Vrijwel alle woordvoerders hebben het over employability, een modewoord, gehad. Ik deel de mening van het kabinet dat dit primair een verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers zelf is. Ik denk dat wij moeten oppassen met het invoeren van allerlei bureaucratische verplichtingen die niet effectief zijn. Mijn ervaring in de tijd dat ik advocaat was, was dat er heel veel werkgevers waren die hun energie in scholing staken, maar dat het probleem was dat er geen

brugfunctie was tussen instellingen van hoger onderwijs en van beroepsonderwijs. Daarvoor zou meer aandacht moeten komen. Daar zou ook meer werk van moeten worden gemaakt. Ook hierop verneem ik graag een reactie van de minister.

Ik twijfel aan de voorgenomen invoering van de IOW. Het wetsvoorstel daarover moeten wij nog ontvangen. Straks wordt er een inkomensvoorziening voor oudere werknemers geïntroduceerd, opgesplitst in een IOW voor 50-plussers en een IOW voor 60-plussers. Gezien de huidige praktijk van de arbeidsmarkt kan ik mij daar nog wel wat bij voorstellen. Daarom moeten wij ervoor oppassen dat wij niet allerlei nieuwe regelingen invoeren die de afschaffing van de WW-vervolguitkering ongedaan maken en oudere werknemers gevangen houden in een uitkeringssituatie. Het wordt weliswaar een tijdelijke regeling met een evaluatie omstreeks 2010, maar de ervaring leert dat het lastig is om van een regeling af te komen als die eenmaal is ingevoerd. Als straks de economie aantrekt en de vergrijzing toelaat, hebben wij echt een ruim arbeidsaanbod nodig. Daarom wenst D66 al in 2008 een evaluatie van de IOW.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De minister zal morgenochtend om 10.15 uur antwoorden.

De vergadering wordt van 19.28 uur tot 21.00 uur geschorst.

Aan de orde is het **debat** over de **uitzetting van de slachtoffers van de Schipholbrand**.

De heer **Straub** (PvdA): Voorzitter. Ik vind het stuitend dat wij vandaag wederom in een spoeddebat dienen te debatteren over de nazorg aan de overlevenden van de Schipholbrand. Ik was zo naïef, te denken dat door de eerdere debatten en overleggen de bewindslieden goed in hun oren hadden geknoopt dat nagenoeg alle partijen in deze Kamer belang hechten aan goede nazorg aan de overlevenden. Dat dacht ik helemaal na het debat van 23 november jongstleden, waarin de minister is ingegaan op de door mevrouw Lambrechts ingediende motie, waarvan de uitkomst was dat een third opinion mogelijk was als de Kamer daarom vroeg. Ik citeer wat de minister in dat debat zei: "dan hebben wij dus drie opinies, hetgeen volgens mij ruim voldoende is. Wij mogen ervan uitgaan dat alle waarborgen dan in acht worden genomen." De manier waarop de minister de behandeling van PTSS benadert, verwoord in haar beantwoording van de vragen die Kamerlid Vos op 23 september jongstleden heeft gesteld, sprak mij aan. In antwoord op vraag 5 erkende zij dat voor een effectieve behandeling sprake dient te zijn van veiligheid en vertrouwen, dat een voortdurende dreiging tijdens de behandeling een versturende invloed heeft op de therapie, alsook dat het van essentieel belang is dat een aangevallen behandeling volgens de regelen van de kunst kan worden overgedragen of afgerond. Thans acht de minister het kennelijk niet bezwaarlijk dat de slachtoffers van de Schipholbrand in voortdurende onzekerheid en onder voortdurende dreiging van