

Vergaderjaar 2011–2012

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 410

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 17 augustus 2012

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 5 juli 2012 overleg gevoerd met minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 18 juni 2012 over de hoofdlijnennotitie Aanpassing ontslagrecht en WW (29 544, nr. 400).**

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

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

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

Voorzitter: Huizing
Griffier: Esmeijer

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Huizing, Ulenbelt, Koşer Kaya, Van Hijum, Hamer, Azmani, Klaver, Ortega-Martijn en Van den Besselaar,

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

De **voorzitter**: Ik heet de minister en zijn ambtenaren en de leden van de commissie van harte welkom bij dit algemeen overleg over de hoofdlijnennotitie Ontslagrecht en WW. Per woordvoerder hanteer ik een spreektijd van acht minuten. Voordat ik hem het woord geef, merk ik op dat de heer Ulenbelt rond 15.30 uur vertrekt voor ongeveer tien minuten vanwege een andere verplichting. Zijn vertrek is dus geen gebrek aan belangstelling.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Toen de minister het plan dat wij nu bespreken lanceerde, zei hij dat het 2,5 mld. welvaartswinst zou opleveren. Wij hebben op de rondetafelgesprekken een aantal economen gehoord. Zij waren uiterst verwonderd over dat bedrag. Ik hoor dan ook graag de berekening die daaraan ten grondslag ligt. Zij zeiden dat zij net zo gemakkelijk een sommetje zouden kunnen maken waarbij een welvaartsverlies van 2,5 mld. zou optreden. Ik ben dus benieuwd hoe een en ander berekend is. Als de minister gelijk heeft, voor wie is die winst dan? In welke zak komt die winst dan terecht?

Met dit voorstel wordt het evenwicht in de arbeidsrelaties finaal uit het lood geslagen. Mijn fractie stelde eerder voor om daarover vandaag niet te praten. Het is een product van het akkoord van de Kunduz-club. Eigenlijk is het heel ongebruikelijk dat een demissionair kabinet dergelijke voorstellen bespreekt. De kleine meerderheid van het akkoord, die volgens de peilingen in de Kamer een behoorlijke minderheid vormen na de verkiezingen, wenste niet te wijken en wilde dat dit ingrijpende voorstel vanmiddag al werd besproken. Wij bespreken het nu dus ook, maar de kans is erg groot dat er na de verkiezingen een heel ander verhaal ligt. Ik heb oprecht medelijden met de ambtenaren die dit in de zomer moeten gaan uitwerken terwijl het werk na de verkiezingen overnieuw gedaan moet worden. Ik weet dat de minister veel compassie heeft met zijn ambtenaren. Zou hij dat in dit geval kunnen laten blijken door het hele plan uit te stellen tot na de verkiezingen? Ik hoor de minister nu zeggen dat hij het uitstelt. Dat is geweldig; dan kunnen wij naar huis.

De **voorzitter**: Ik verzoek de heer Ulenbelt om zijn betoog te vervolgen.

De heer **Ulenbelt** (SP): De SP-fractie heeft drie fundamentele bezwaren tegen de plannen die voorliggen. Die betreffen het laten vervallen van de preventieve toets op ontslag, het feitelijk afschaffen van de ontslagvergoeding en het neerleggen van een eigen risico voor werkloosheid bij de werkgever. Ik loop de drie bezwaren langs. De stelling dat mensen moeilijk te ontslaan zijn, is een fabeltje. Als de werkgever zijn zaakjes voor elkaar heeft en documenteert waarom hij iemand afscheid laat nemen van zijn werk, dan is er geen probleem. Met het beoogde voorstel verandert dat. Er komt een flitsontslag. De werknemer wordt een wegwerpartikel. De kans dat iemand naar de rechter stapt, wordt erg klein. De kosten voor de rechtsgang staan nauwelijks in verhouding tot wat dat eventueel oplevert. Het aanvechten van het ontslag bij de rechter zal mensen in bijna alle gevallen alleen maar geld gaan kosten. Weliswaar staat in het stuk dat de rechter kan uitspreken dat de arbeidsrelatie hersteld moet worden, maar betekent dat dat de ontslaggrond van de verstoorde arbeidsverhoudingen

gewoon komt te vervallen? Zelfs als het ontslag helemaal te wijten is aan de werkgever, gebeurt het uiterst zelden dat werknemers terugkeren in het bedrijf. Ik ben benieuwd hoe de minister dat herstel van de arbeidsrelatie denkt waar te kunnen maken.

Het tweede bezwaar betreft de ontslagvergoeding. Voor veel mensen vormt die een aanvulling op de WW. De minister stelt voor om daarvan een transitiebudget te maken. Dat kan echter alleen worden ingezet voor scholing. De ontslagvergoeding is nu al vaak een transitiebudget; deze wordt gebruikt om de transitie naar een lager inkomen uit WW of een nieuwe baan mogelijk te maken. De ontslagvergoeding is een transitiebudget voor het afbouwen van de financiële verplichtingen vanwege het uitzicht op een lager inkomen. Om die reden acht mijn fractie het afschaffen van de ontslagvergoeding absoluut onterecht.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Is de heer Van Ulenbelt ervan op de hoogte dat in het huidige systeem lang niet iedereen zo'n ontslagvergoeding krijgt? Als iemand via het UWV zijn ontslag krijgt aangezegd, dan krijgt hij helemaal niets. Wat vindt de heer Ulenbelt ervan dat in het huidige systeem iedereen recht heeft op die ondersteuning en begeleiding?

De heer **Ulenbelt** (SP): Volgens het voorstel krijgt iedereen scholing in plaats van geld. In de rondetafelgesprekken kwamen ook de kantonrechters aan het woord. Zij komen dit najaar met een uitwerking van de UWV-route bij kennelijk onredelijk ontslag. Ontslagvergoedingen via die route zullen dan overeenkomen met die van de route via de kantonrechter. Als dat is bereikt, dan krijgt men ook via die route de ontslagvergoeding. Dat lijkt mij een uitstekende zaak.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat is bij kennelijk redelijk ontslag; men moet daarvoor procederen. Het blijft raar dat er twee manieren zijn waarlangs men te maken kan krijgen met ontslag. Er is sprake van totale willekeur in de rechtsgevolgen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Met de SP-fractie is prima te praten over het gelijktrekken van de criteria van het UWV met die van de kantonrechter, inclusief de vergoedingen. Met het voorstel van de minister wordt onder het mom van die ongelijkheid een voorstel gepresenteerd dat slechter is dan de twee trajecten die er nu zijn. Daar verzet ik mij echt tegen. Het ontslagrecht in Nederland heeft voornamelijk vorm gekregen via de kantonrechters. Het lijkt mij dan ook prima om te wachten waarmee zij in september komen voordat de politiek ook maar enig initiatief op dit onderwerp neemt.

Het derde punt is dat van de werkloosheid als eigen risico voor de werkgever. Ik snap dat niet. Het mkb begint al te piepen, en terecht; 68% van de ontslagen die via het UWV lopen hebben bedrijfseconomische redenen. De schatkisten van die bedrijven lopen dus niet over van de centen. Ontslag om bedrijfseconomische redenen heeft vaak te maken met de financiële positie van een bedrijf. Het zou een illusie zijn om te veronderstellen dat een werkgever dat eigen risico kan dragen. Vervolgens wordt daarin voorzien en wordt het collectief betaald. Zo'n eigen risico klinkt heel sympathiek maar zal in de praktijk niet werken. Dit voorstel roept nog veel meer vragen op. Ik heb de tijd niet om al die vragen te stellen. De vakbonden hebben meer dan 150 vragen ingezonden over de verschillende aspecten van het nieuwe voorstel. Ik weet niet of de minister die vragen heeft gekregen, maar ik denk het wel.

Er rest maar één conclusie: het voorstel integraal afwijzen en van tafel halen. Het zou het kabinet sieren om de SER te vragen hoe het nu verder moet. Over het ontslagrecht wordt in Nederland al dertig tot veertig jaar gediscussieerd. Soms worden aspecten veranderd. Een eventuele

wijziging van dat bouwwerk zou zorgvuldig moeten plaatsvinden. Het betrekken van de SER daarbij is absoluut op zijn plaats.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik had de hoop dat de SER eruit zou komen maar helaas hebben de sociale partners in 2008 gezegd dat er over het o-woord niet meer gesproken mocht worden. Mijn vraag is evenwel een andere. De heer Ulenbelt zegt dat zorgvuldigheid noodzakelijk is. Voor ons ligt een hoofdlijnennotitie, wat verschilt van een wetsvoorstel. Ik heb gehoord van de SP dat die integraal van tafel moet worden gehaald. Welke plannen heeft de SP-fractie om de arbeidsmarkt eerlijker te maken?

De heer **Ulenbelt** (SP): Mijn fractie vindt dat flexwerkers eerlijker behandeld moeten worden. De SP-fractie heeft samen met de PvdA-fractie daarover een initiatiefwetsvoorstel ingediend. Daarmee moet flex zekerder worden gemaakt. Flexwerkers moeten daarmee in de richting van vast worden gebracht. Dat is beter dan het voorstel om de vaste banen richting flex te werken. Ons voorstel is hartstikke eerlijk, rechtvaardig en sociaal. Dat is van GroenLinks tegenwoordig niet meer te zeggen. De GroenLinks-fractie stemde vanochtend nog voor het afpikken van het ziektegeld van de flexwerkers. Nee, dat is eerlijk!

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb waardering voor ieder initiatief dat van collega's komt, dus ook voor het initiatief van de collega's Hamer en Ulenbelt. Het is echter nog onvoldoende. Er worden aanzetten gedaan waarin ik mogelijkheden zie, maar de heer Ulenbelt probeert met zijn initiatief de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te bestrijden terwijl dat onmogelijk is. Het is beter om te bekijken wat nodig is in een samenleving. De wereld, de samenleving en de arbeidsmarkt zijn veranderd. Met de hoofdlijnennotitie wordt geprobeerd om in te gaan op die maatschappelijke werkelijkheid. Het zou goed zijn als de SP-fractie zich in die discussie zou mengen in plaats van zich daar totaal buiten te plaatsen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb het GroenLinks-congres van afgelopen zaterdag een beetje gevolgd. Tot mijn grote vreugde werd er daar een amendement ingediend om de preventieve ontslagtoets te handhaven en een en ander door een commissie van werknemers en werkgevers te laten beoordelen. De GroenLinks-achterban heeft het naar mijn mening meer bij het goede eind – en zit dichterbij de SP – dan de heer Klaver. Ik ben ook heel benieuwd of het verkiezingsprogramma van GroenLinks, dat nog geen week oud is, met verve zal worden verdedigd door de heer Klaver. Hij kan daarmee vanmiddag al beginnen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb de tekst voor mij liggen. Ik zal daaraan ook uitgebreid aandacht besteden in mijn bijdrage. Ik kan het nog sterker vertellen: dat amendement heeft een positief preadvies gekregen van het partijbestuur omdat het een verbetering is van de hoofdlijnennotitie die voorligt. Het ligt echter allemaal iets genuanceerder dan de heer Ulenbelt dat presenteert.

De heer **Ulenbelt** (SP): Hiermee hebben wij het eerste grote nieuws van vanmiddag te pakken, namelijk dat GroenLinks pleit voor het handhaven van de preventieve ontslagtoets en dus afstand neemt van het wezenlijke onderdeel van het hoofdlijnenverhaal. Mijn dag had slechter kunnen eindigen.

De **voorzitter**: En die dag is nog maar net begonnen gelet op het voorlopige schema van de plenaire vergadering. In verband met de voortgang van deze vergadering verzoek ik de heer Klaver om hierop in zijn eigen bijdrage terug te komen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik wil deze vergadering niet onnodig lang maken, maar er wordt nu een conclusie getrokken over het verkiezingsprogramma van GroenLinks die niet correct is. Wij behandelen vandaag de hoofdlijnennotitie. Het congres van GroenLinks heeft aangegeven dat de uitkomsten van de hoorzitting, die ook in de hoofdlijnennotitie staan, beter verankerd moeten worden. Daarover ging het amendement op het congres van GroenLinks. Daarvoor zal mijn fractie zich ook inspannen in de Kamer.

De heer **Ulenbelt** (SP): Laat ik voorlezen wat in de motie staat. De heer Klaver spreekt over «de hoorzitting», maar het moet een hoorzitting zijn van een onafhankelijke instantie met een bindende uitspraak over het toestaan van het ontslag. In deze onafhankelijke instantie zijn werknemers en werkgevers evenredig vertegenwoordigd. Als de heer Klaver dat hier overeind houdt, dan wordt er door de GroenLinks-fractie een hoeksteen uit de hoofdlijnennotitie geslagen, waarvoor hulde en complimenten.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik kan een klein beetje voortborduren op het betoog van de heer Ulenbelt maar daarmee houdt het dan wel op. Ik begin met een citaat: «Een eventuele verregaande versoepeling van de ontslagpraktijk zou hand in hand moeten gaan met adequate voorzieningen voor de arbeidsmarktpositie van met ontslag bedreigde werknemers of ontslagen personen. Het gaat hierbij om een beleid gericht op activering en re-integratie, sociale plannen en afvloeiingsregelingen waarin de verbetering van de arbeidsmarktpositie van met ontslag bedreigde werknemers centraal staat. Ook gaat het om door werkgevers beschikbaar gestelde Van-werk-naar-werkarrangementen.» Dit is een citaat uit het advies Toekomstbestendige WW waarover vakbonden en werkgevers het in 2005 eens werden, dat eigenlijk richting moest geven aan een inhoudelijke discussie over hervorming van het ontslagrecht en de waarborgen daarin. De heer Klaver zei het volgens mij net ook al: dat is er jammer genoeg niet gekomen. Ieder overleg over de uitwerking is daarna gestrand; gestrand in de SER, in het overleg tussen sociale partners en in de Kamer op politieke taboes, eerst vanuit de PvdA en later vanuit de PVV. Daarom is de situatie ongewijzigd gebleven. Ik heb mij daarover eigenlijk altijd wel een beetje verwonderd, niet omdat ik niet snap wat de gevoeligheid van het punt is, want dat snap ik heel goed. Het gaat over ontslag, toekomst, perspectief en de zekerheid die iemand ervaart op de arbeidsmarkt. Een aantal elementen van het ontslagrecht pakt echter evident oneerlijk uit in het bijzonder wat de rechtsgevolgen per route betreft. Ook is sprake van een tweedeling op de arbeidsmarkt, namelijk tussen vast en flexibel. Vast is te vast en flexibel is te flexibel; dat heb ik verschillende vakbonden een aantal malen horen zeggen. Ik geef in dit verband toe dat die flexibiliteit soms doorschiet, met draaideurconstructies die ongewenst zijn. Ook is er een gebrek aan werkzekerheid. Op een arbeidsmarkt die steeds dynamischer en flexibeler wordt en internationaal is, is ontslag niet altijd te voorkomen, hoe vervelend ook. Het beste wat je dan kunt doen, is ervoor zorgen dat mensen hun kennis en vakmanschap op peil houden zodat zij perspectief hebben op een andere baan, misschien zelfs in een andere sector waar zij hun inkomen kunnen verdienen. Ook over de arbeidsmobiliteit van ouderen is nog veel te zeggen. Naar mijn mening heeft de minister gelijk met zijn analyse dat die mobiliteit op dit moment laag is en dat het perspectief op de arbeidsmarkt voor werkloze ouderen slecht is. Dat is een onderdeel van de huidige problematiek. Ik denk echt dat het mogelijk is om met elkaar te werken aan een eenvoudiger en eerlijker stelsel dat meer gericht is op werkzekerheid, in ieder geval via scholing en duurzame inzetbaarheid. Op die manier wordt gewerkt aan de kansen van mensen op de arbeidsmarkt. Ik ben blij dat het taboe daarover van tafel is en dat wij een inhoudelijke discussie kunnen voeren over zo'n stelsel. Mijn fractie

kan zich vinden in het Lenteakkoord. Met dat akkoord wordt ingezet op vereenvoudiging van de procedures, op scholing en op Van-werk-naar-werkprocessen. De discussie daarover voeren wij graag.

Mijn fractie ontkent niet dat er veel vragen zijn gesteld en zorgen zijn geuit in relatie tot het akkoord. Er is hier een rondetafelconferentie georganiseerd. Ook is de Kamer bestookt met brieven van hoogleraren, vakbonden en werkgevers. Zij vragen eigenlijk allemaal of de doelstellingen daadwerkelijk zullen worden gehaald. Ik vind dat wij een open oor en oog moeten houden voor de zorgen die op de onderdelen bestaan. Ook moeten wij nadenken over hoe wij die kunnen ondervangen. Ik noem als voorbeeld de zorg of dit stelsel echt ertoe zal leiden dat er meer mensen in vaste dienst worden genomen en dat de arbeidspositie van ouderen wordt verbeterd. Een andere zorg is dat kleine werkgevers hiermee worden overbelast. Dan hebben wij het over de banenmotor van onze economie. Niet alleen de vakbond maar ook het mkb lijkt nadrukkelijk afstand te nemen van het voorstel dat er ligt. De vraag is dan: waar doe je het voor? Het zou mijn fractie daarom een lief ding waard zijn om tot een nieuw keukentafelakkoord te komen. Flex en zekerheid, waarop het huidige stelsel gebaseerd is, dateert van 1996. Sociale partners hebben toen aan de keukentafel van de FNV, die toen nog in staat leek om partijen bij elkaar te krijgen, een akkoord gesloten. Het verbaast mij nog steeds dat het die partijen niet lukt om samen met de uitzendbranche de handen opnieuw in elkaar te slaan. Als het hen zou lukken om tot een gezamenlijke uitkomst te komen, dan zouden wij bereid moeten zijn om in de uitwerking daadwerkelijk rekening te houden met de richting die zij voorstellen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): In de rondetafelgesprekken is natuurlijk aan de sociale partners gevraagd of zij bereid waren tot zo'n overleg en eigenlijk heb ik hen horen zeggen dat zij dat wel willen maar niet kunnen zolang het hoofdlijnenakkoord daar als een bom onder ligt. Zijn het CDA en de vier andere Kunduz-partijen bereid om zolang de onderhandelingen lopen de hoofdlijnennotitie in de koelkast te leggen zodat de sociale partners daadwerkelijk de kans krijgen om tot een akkoord te komen?

De heer **Van Hijum** (CDA): Die onafhankelijke kans is er natuurlijk altijd. Ik snap uiteraard de vraag, maar ik heb geen zin om de hete aardappel door te schuiven zoals bij het pensioenakkoord is gebeurd; de sociale partners noch de politiek durfden die knoop door te hakken. Dan houdt men elkaar in een soort wurggreep. Ik leg de uitdaging neer bij de sociale partners om toch bij elkaar te komen. Wij spreken dan de bereidheid uit dat wij serieus rekening houden met zo'n advies in de uitwerking. Op dat punt zal er dus enige ruimte moeten zijn.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik stel deze vraag juist met het pensioenakkoord in het achterhoofd. De sociale partners hebben daarbij immers de hete aardappel doorgeslikt, bijna tot het einde van de vakbeweging aan toe. De Kamer heeft toen haar verantwoordelijkheid genomen, inclusief de PvdA als oppositiepartij, maar vervolgens heeft de Kunduz-coalitie dat in de prullenbak gegooid. Ik kan goed begrijpen dat sociale partners zeggen: wij kijken wel link uit om nog een keer onze nek uit te steken. Daarom is het ook zo belangrijk dat het CDA en andere partijen aangeven dat zij de sociale partners echt een kans willen geven. Dat moet dan wel een open kans zijn, zonder het hoofdlijnenakkoord als blok aan het been.

De heer **Van Hijum** (CDA): Met het eerste deel van haar betoog doet mevrouw Hamer eigenlijk aan selectieve geschiedschrijving. Wij weten allemaal dat dat akkoord pas tot stand is gekomen nadat er een politieke knoop was doorgemaakt en er aan een wetsvoorstel gewerkt werd. Toen ontstond in één keer de ruimte en de bereidheid om tot een akkoord te komen. Onder die druk werd inderdaad een en ander vloeibaar. Ik vind dat

de politiek om die reden moet uitspreken dat er echt iets aan het stelsel en de evidente onredelijkheden daarvan moet worden gedaan. Tegelijkertijd moeten de sociale partners worden uitgedaagd om over de invulling daarvan mee te denken. Dan kunnen samen stappen worden gezet. Dat gebeurt niet als de hete aardappel eenzijdig bij de sociale partners wordt neergelegd en de politiek de handen ervan aftrekt, want dan weet ik precies hoe het gaat.

Uit de reacties maak ik op dat die preventieve toets in de hoorzitting een wat rare constructie is. Is die preventieve toets echt veel sneller en goedkoper? In een hoorzitting bestaan bezwaar en beroep. Er bestaan beroep en hoger beroep. Er moeten ontslagcriteria worden aangegeven. Er kunnen nog procedures zijn over de hoogte van de ontslagvergoeding. Hoe pakt die balans tussen voor- en nadelen naar het oordeel van de minister uit? Heb ik goed begrepen dat de maximale ontslagvergoeding bij onredelijk ontslag een half maandsalaris per gewerkt dienstjaar is met een maximum van een half jaarsalaris? Is dat hoog genoeg als sanctie voor evident willekeurig ontslag? Evidente onredelijkheden aan de kant van de werkgever zullen in het stelsel echt keihard moeten worden bestraft want anders is er onvoldoende waarborg voor het voorkomen van willekeurig ontslag.

Mijn fractie vindt de nadruk op voorzorg belangrijk. Aan het transitie-budget wordt echt pas aan het einde van de loopbaan vorm gegeven; pas als iemand ontslagen wordt, kan hij een beroep doen op het transitie-budget. Is er ook over nagedacht om het recht dat iemand opbouwt gedurende de loopbaan uit te keren, gelijk aan het Oostenrijkse model, zodat het aan het einde van de loopbaan kan worden meegenomen? Ik hoor hierop graag een reactie, ook in relatie tot het bedrag van 300 mln. dat door de Kamer is gereserveerd voor scholing.

Ik hoor graag van de minister welke institutionele mogelijkheden er zijn om Van werk naar werk een succes te maken; welke lessen zijn te trekken uit het Maaslandmodel?

Als deze hoofdlijnennotitie wordt uitgewerkt tot een wetsvoorstel, dan hebben wij weliswaar een wettelijke basis. Daarbovenop is er echter altijd ruimte voor sociale partners om maatwerk of aanvullende afspraken te maken. Ik vraag de minister nadrukkelijk om in te gaan op de ruimte die hij voor sociale partners ziet om bovenop dat bouwwerk invulling te geven aan Van werk naar werk.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Een lang gekoesterde wens van de VVD komt dichterbij. De aanleiding daarvoor is helder; de PVV besloot op een gegeven moment de benen te nemen waarna andere partijen de bereidheid toonden om over hun eigen schaduw heen te stappen in het belang van Nederland. Daarmee is vereenvoudiging van het ontslagrecht weer onderwerp van gesprek geworden.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. De PVV nam niet de benen maar de andere twee partijen bleven zitten.

De heer **Azmani** (VVD): Het is maar hoe je het wilt interpreteren. Ik ben in elk geval blij dat er partijen zijn opgestaan die bereid waren om over de eigen schaduw heen te stappen. Een onderdeel van dat begrotingsakkoord zien wij nu terug in de hoofdlijnennotitie en de uitwerking van het ontslagrecht.

Er zijn meerdere redenen om het ontslagrecht te willen vereenvoudigen. Een van de belangrijkste is het vergroten van de dynamiek op onze arbeidsmarkt. Dat is hard nodig. Daarmee wordt niet alleen ingespeeld op de uitdagingen van vandaag maar zeker ook op die van morgen. Ik doel daarmee op de kleiner wordende beroepsbevolking en de economie die continu verandert door globalisering en technologische vooruitgang. Aanpassing is noodzakelijk voor behoud van die welvaart. Dat is in het

belang van ons allen. Partijen die dat ontkennen, zijn bezig met struisvogelpolitiek.

Vergeleken met de landen om ons heen wisselen de Nederlandse werknemers weinig van vaste baan. Wij hebben dat ook kunnen teruglezen in de notitie. Het ontslagrecht speelt daarbij een wezenlijke rol. Het ontslagrecht is zodanig dat als iemand langer in een vaste functie werkt, hij een hogere ontslagvergoeding krijgt. Om die reden maken mensen niet de vervolgstap. De werkgever krijgt het daardoor alleen maar moeilijker en die hakt ook geen knoop door. Uiteindelijk biedt de werkgever minder vaste contracten aan uit angst voor de uiteindelijke kosten.

Vereenvoudiging van het ontslagrecht zal 2,5 mld. opleveren aan welvaartswinst. De heer Ulenbelt sprak daarover al. Ik las daarover ook een aardig artikel in NRC Next. Daarin stond dat de berekening van de minister nog vrij conservatief was. In het artikel kwam men op een bedrag van 2,94 mld. De heer Ulenbelt denkt dat het volledig anders kan zijn. Ik vraag mij af hoe de minister daartegen aankijkt. De een noemt het een leugen, de ander zegt dat er aan de voorzichtige kant is berekend. Is die welvaartswinst van 2,5 mld. reëel?

De VVD-fractie vindt dat bij de verdere uitwerking van het voorstel het uitgangspunt moet zijn dat partijen er onderling uit kunnen komen zonder gerechtelijke procedures. Dat past ook een nieuw stelsel. De hoorprocedure is daarin een essentieel element. Ik daag de minister uit om vandaag zijn visie te geven op die hoorprocedure. Welke normen zijn er daarbij nodig? Naarmate een norm subjectiever wordt gesteld, zijn er meerdere interpretaties mogelijk wat uiteindelijk leidt tot een verhoogde kans van een gang naar de rechter. De VVD-fractie wil dat bij voorbaat helder is of een beroep op de rechter al dan niet zinvol is.

In de hoofdlijnennotitie staat dat de rechter bij bedrijfseconomisch ontslag marginaal toetst. De expertise op dat punt ligt nu nog vooral bij het UWV. Die kennis moet terecht komen bij de werkgever en de werknemer zelf. Hoe kijkt de minister daartegenaan? Hoe kan dat bereikt worden?

Minister **Kamp**: Mag die vraag nog even herhaald worden?

De heer **Azmani** (VVD): De expertise van bedrijfseconomisch ontslag ligt nu voornamelijk bij het UWV dat ontslag om bedrijfseconomische redenen moet toetsen. Als er een hoorprocedure wordt ingevoerd, dan moet die expertise terecht komen bij werkgevers en werknemers. Anders ontstaan er steeds juridische procedures.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De heer Azmani legt die vraag neer bij de minister maar hoe kijkt hij daar zelf tegenaan? Het betreft een van de moeilijkste onderdelen in die bedrijfsregels. Het is vrijwel onmogelijk om die expertise over te brengen naar werkgevers en werknemers.

De heer **Azmani** (VVD): Ik stel die vraag niet voor niets. Als ik een antwoord erop zou hebben, dan zou ik die vraag niet stellen. Wij behandelen een hoofdlijnennotitie. Iedereen heeft daarover vragen, ook de partijen die de afspraken hebben gemaakt. Dat spreekt vanzelf. Dit is een van mijn vragen daarbij. Ik kan mij voorstellen dat de regels op dit punt worden vereenvoudigd. In elk geval zal die expertise in die hoorprocedure moeten worden ingebracht.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik mag toch aannemen dat de heer Azmani zich daarvan een beeld gevormd heeft. Een van de andere onderdelen betreft de wederdienststredingvoorwaarden. Wat is zijn visie daarop?

De heer **Azmani** (VVD): Wij zijn vandaag bezig met een hoofdlijnennotitie. Die geeft alleen een richting aan. Wij stellen vragen en geven aandachts-

punten aan de minister mee. De uitwerking daarvan zien wij dan wel weer in de voorstellen tegemoet. Zo werkt het proces. Dit zijn vragen en aandachtspunten die ik zelf ook zie. Daarom formuleer ik ze ook. Ik vind het fijn om te horen dat de heer Van den Besselaar daarover ook vragen heeft.

In plaats van een ontslagvergoeding wordt gekozen voor een transitie-budget voor scholing of outplacement om de weg naar een andere baan te vergemakkelijken, zowel naar vaste als in beginsel tijdelijke contracten. Mijn fractie vraagt zich af in hoeverre het reëel is om te verwachten dat binnen een opzegtermijn van twee maanden iemand zich voldoende kan her- en bijscholen om van werk naar werk te komen. Ik geloof dat mijn buurman, de heer Van Hijum, ook al iets zei over die duurzame inzetbaarheid en dat het van belang is om van begin af aan bezig te zijn met opleiding.

In de hoofdlijnennotitie staat dat bezien wordt hoe het verrekenbaar maken van scholingsinspanningen tijdens dienstverband met het transitiebudget kan bijdragen aan permanente aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De VVD-fractie vindt dat een goede insteek. Zeker bij de tijdelijke contracten is het niet meer dan redelijk om gedane opleidingsinspanningen te verrekenen in het geval van een transitiebudget, zeker omdat geen sprake is van ontslag maar beëindiging van een contract van rechtswege. Ook nu is bij de beëindiging van tijdelijke contracten namelijk geen ontslagvergoeding verschuldigd.

De VVD-fractie wil voorkomen dat er al te veel bureaucratie rondom het transitiebudget gaat ontstaan. De insteek moet zijn: op een gemakkelijke manier voorkomen dat middelen worden gebruikt voor doeleinden die de kansen op de arbeidsmarkt niet vergroten. De vraag daarbij is in hoeverre het toegestaan is om bijvoorbeeld een cursus tarot lezen te volgen. Met andere woorden, moeten de transitie-middelen arbeidsmarktrelevant worden ingezet? Heeft de minister hier al een beeld van? De VVD-fractie vindt dat alleen gekozen zou mogen worden voor opleidingen die het arbeidsmarktperspectief ten goede komen.

Uit de hoofdlijnennotitie is op te maken dat de uitwerking van de afspraken over de WW-uitwerking over het maximum van zes maanden wordt verhaald op de laatste werkgever. De vormgeving daarvan heeft nogal wat voeten in de aarde; uitvoerbaarheid door het UWV, de extra administratieve lasten. Zijn er eventueel alternatieven denkbaar? Daarbij is te denken aan het invoeren van een pre-WW-fase.

Ik kom graag nog even terug op de mkb'er. Ook de heer Van Hijum sprak daarover. Het mkb is de motor van onze economie. Daar worden de banen geschept; dat doet niet de overheid. De financiering van de WW bovenop het transitiebudget heeft een heel grote impact. Dat kan zelfs tot lastenverhoging in plaats van lastenverlichting leiden. Ook daarop hoor ik graag een reactie van de minister.

Ik vestig ook graag de aandacht op de uitzendbranche. De voorgestelde maatregelen zullen met name voor die sector grote gevolgen kunnen hebben. De VVD-fractie erkent de bijzondere positie van de uitzendbranche en de grote waarde van het uitzendwezen. Ik hoor graag van de minister hoe hij denkt een en ander te kunnen voorkomen.

De heer **Van Hijum** (CDA): De heer Azmani haalt terecht het mkb aan. Heeft hij een oplossing in gedachten? In dit verband is te denken aan een uitzondering voor werkgevers voor die loondoorbetalingsplicht. Ook is te zeggen dat het risico gedeeld moet worden met elkaar. Waar zoekt de heer Azmani de oplossing?

De heer **Azmani** (VVD): Dat moet natuurlijk nog uitgewerkt worden. Ik kan mij voorstellen dat voor dat kleine mkb een uitzondering wordt gemaakt. Die WW-doorbetaling is een lastenverzwaring ten opzichte van de lastenverlichting die het nieuwe ontslagrecht met zich meebrengt. Het

CDA weet dat de VVD geen voorstander is van lastenverzwaring voor het bedrijfsleven. Juist in deze economische tijden is het bedrijfsleven hard nodig in Nederland want dat zorgt voor de banen. Wij moeten dus goed en kritisch hiernaar kijken, in het bijzonder voor het mkb. Er kan gedacht worden aan collectiviteit, dus dat er collectief verzekerd wordt. Dat is ook een suggestie die het mkb zelf heeft aangedragen, ook tijdens het rondetafelgesprek. Maar er kan ook gedacht worden aan een andere manier van omgaan met het mkb.

De heer **Ulenbelt** (SP): De VVD wil altijd de kampioen van mkb zijn maar met dit voorstel wordt het mkb een poot van een miljard uitgedraaid. De heer Azmani doet nu weer een beetje zielig voor de kleintjes. Die moeten uitgezonderd worden. Een middelgroot bedrijf wordt dan echter een nog grotere poot uitgedraaid. Als de heer Azmani daarvan af wil, dan vind ik dat prima want ik deel de bezwaren. Hij haalt dan echter ook een hoeksteentje uit dit akkoord. Hulde als dat echt de bedoeling is van de VVD-fractie, maar laat de heer Azmani de middelgrote bedrijven dan wel eerlijk vertellen dat de VVD hen voor een miljard een poot uitdraait.

De heer **Azmani** (VVD): Het mkb wordt niet voor een miljard een poot uitgedraaid; het hele bedrijfsleven wordt hiermee geconfronteerd. Daartegenover staan de vereenvoudigingen van het ontslagrecht. Dat zijn de afspraken die gemaakt zijn met de vijf partijen. De heer Ulenbelt weet dat de afspraken die er nu liggen, voortvloeien uit dat begrotingsakkoord. Het verkiezingsprogramma van de VVD wordt morgen bekend. Daarin staat hoe wij daartegenover staan.

De heer **Ulenbelt** (SP): De VVD erkent dat het mkb voor een bedrag van ongeveer een miljard de poot wordt uitgedraaid. De heer Azmani kan daarvan vandaag afstand nemen. Waarom verwijst hij dan naar het verkiezingsprogramma? Staat daarin dat dat niet gebeurt?

De heer **Azmani** (VVD): Ik daag de heer Ulenbelt uit om morgenochtend om 9.00 uur met mij in Nieuwspoor te gaan staan voor de presentatie van het verkiezingsprogramma van de VVD. Voor alle duidelijkheid: het bedrijfsleven wordt niet voor een miljard een poot uitgedraaid. Het is in principe lastenneutraal. Wij moeten echter erkennen dat bedrijven die normaliter gebruik maken van de UWV-route er per saldo iets op achteruitgaan. Ik maak mij daarover zorgen. Ik wil dat niet bij de stand van de economie op dit moment.

De heer **Ulenbelt** (SP): Wij zijn nu met het debat daarover bezig. Kennelijk weet de heer Azmani wat er in het verkiezingsprogramma staat van de VVD-fractie. Ik vind dat andere partijen er recht op hebben om te weten hoe dat voor het mkb wordt opgelost. Het verkiezingsprogramma van mijn partij is vorige week verschenen. Iedereen kan dat inzien. Morgen kan ik het niet meer vragen.

De heer **Azmani** (VVD): Geduld is een schone zaak. Voorzitter. Ik vraag graag de aandacht van de minister voor de zorgen die leven in het land. Ik heb veel e-mails ontvangen. Kenmerkend is dat die komen van mensen die wat meer op leeftijd zijn en wat langere dienstverbanden hebben. Zij maken zich zorgen. Dat is in mijn ogen onterecht want werkgevers staan te springen om mensen in dienst te houden die veel ervaring en kennis hebben. Ik constateer echter ook dat veel mensen op leeftijd nog maar moeilijk op die arbeidsmarkt komen. Voor mij is het van belang dat de plannen de reële ontslagronde – waarom iemand wordt ontslagen – niet aantasten. Het blijft nodig om een p-dossier op te bouwen, om te kijken of iemand al dan niet voldoende functioneert en om er alles aan te doen om dat functioneren op een zodanig niveau te krijgen

dat iemand wel geschikt is. Ik vind dat van belang om de mythe dat een soort flitsontslag mogelijk wordt gemaakt te ontcrachten. Ik verwijs die mythe ook graag naar de prullenbak.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik kom graag nog even terug op het debatje dat net plaatsvond tussen de heer Azmani en de heer Ulenbelt. De heer Azmani wil geen duidelijkheid verschaffen over wat er precies in het verkiezingsprogramma van de VVD staat. Staat daarin dat dit gewoon wordt teruggedraaid, net zoals bij de forenzenbelasting, en dat alleen tot het Kunduz-akkoord is gekomen om tegemoet te komen aan de eisen van Brussel? Het begrotingstekort moest op 3% uitkomen en daarom zijn er allerlei mooie afspraken gemaakt, maar vervolgens worden de keutels stuk voor stuk ingetrokken. Eerst die van de forenzentaks en straks die van het nieuwe ontslagrecht.

De heer **Azmani** (VVD): Wij hebben een begrotingsakkoord gesloten met vijf partijen. Ik heb ook mijn dank uitgesproken richting die partijen. Het is van belang dat partijen aan dit onderwerp richting durfden te geven. Voor de VVD geldt: afspraak is afspraak. Onder dat akkoord staat ook een handtekening. Een verkiezingsprogramma is iets heel anders. Daarin wordt het verhaal van een partij aan de kiezer verteld. Ik heb al aangegeven dat het VVD-verkiezingsprogramma morgen wordt gepresenteerd.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De heer Azmani zegt dus: een akkoord is een akkoord, onze handtekening is onze handtekening. Dat is echter maar voor twee of drie weken. Daarna komt het verkiezingsprogramma en wordt de boel gewoon omgedraaid.

De **voorzitter**: Ik constateer dat de heer Azmani er geen behoefte aan heeft om te reageren. Ik geef dan het woord aan mevrouw Koşer Kaya van D66.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Voordat ik in de Kamer kwam, heb ik zo'n elf jaar als arbeidsjuriste gewerkt, eerst als advocate en vervolgens als vakbondsjuriste. Ik zag al een oud-collega in de zaal zitten. Ik heb veel werknemers bijgestaan. Ik geef het voorbeeld van iemand die ik heb geholpen in mijn periode bij de vakbond. Het betreft een man van boven de 55 jaar die bij de NS werkte. Vanwege reorganisatie kreeg de werkgever een vergunning en kwam deze man zonder werk te zitten. Hij kreeg niks mee, had geen begeleiding en wist niet wat hij daarna moest doen. Hij stond kortom met lege handen. Toen ik in de Kamer kwam, ging een van mijn eerste moties over het ontslagrecht. Ik wilde dat die oneerlijkheid in het systeem eruit gehaald zou worden. Het is een ontransparant stelsel dat oneerlijkheid in de hand werkt. Ik heb aan geen enkele werknemer kunnen uitleggen waarom de keuze van de werkgever bepalend was voor het krijgen van een vergoeding. Naar mijn mening wordt het tijd om die oneerlijkheid te verhelpen. Om die reden heb ik na vijf jaar stilstand op dit dossier destijds een initiatiefvoorstel ingediend. Wat de minister nu voorstelt, is in grote lijnen gelijk aan dat initiatiefvoorstel.

De kansen van de door mij genoemde man verbeteren door de hervorming van het ontslagrecht. Deze man zou een half jaarsalaris meekrijgen en kan gebruikmaken van omscholing waarmee de kans op een nieuwe baan stijgt. De werkgever dient deze man ook te helpen. De werkgever moet een halfjaar WW betalen, wat hem prikkelt om de man te helpen naar ander werk. De werkgever wordt ook geprikkeld om te investeren in scholing en begeleiding naar werk. Als de werkgever over de schreef gaat en het ontslag verwijtbaar is, dan krijgt deze man ook een vergoeding van een jaarsalaris mee. Collega Van Hijum heeft een vraag gesteld over evident willekeurig ontslag. Hij heeft gevraagd of als daarvan

sprake is, dat een hogere vergoeding met zich moet meebrengen. Ik hoor daarop graag het antwoord. In elk geval worden de kansen van werknemers nu gelijk. Als dit stelsel er toen ook was geweest, was deze meneer er beter vanaf gekomen. Het is jammer dat partijen als de PVV, de SP en de PvdA jarenlang dit onderwerp taboe hebben verklaard. Het wordt tijd om het dak te repareren.

Naast de ongelijke behandeling zijn er twee andere redenen om het ontslag te hervormen. Ten eerste willen wij de kansen van outsiders vergroten. Het aantal flexwerkers groeide namelijk in zeven jaar met bijna 40%. Werkgevers durven bijna geen vaste contracten meer te geven. Vooral arbeidsgehandicapten en werkloze ouders vallen buiten de boot. Hun kans op een vast contract is nihil. Ten tweede moeten wij inzetten op scholing. In Denemarken doen twee keer zoveel mensen aan een leven lang leren dan in Nederland. Als de kennis van mensen up to date is, dan vinden zij bij ontslag ook sneller een nieuwe baan. De vraag is dus niet of wij het ontslagrecht moeten gaan moderniseren, maar hoe wij het ontslagrecht gaan moderniseren.

Met het voorstel dat wij vandaag bespreken, wordt een stap voorwaarts gezet. De ongelijkheid verdwijnt en wij krijgen een transparant ontslagstelsel. De kloof tussen insiders en outsiders wordt kleiner en de scholing verbetert omdat ontslag niet meer wordt afgekocht maar wordt gebruikt voor een leven lang leren. Toch heb ik wel een aantal punten. Die gaan over de uitwerking; die moet ook kloppen. Ik heb vragen over de scholingsafspraken, over de hoorprocedure, over de flexibele schil en over het aantal tijdelijke contracten. Ik kom allereerst te spreken over de scholingsafpraak. Als de kennis van iemand up to date is, dan vindt die persoon snel een baan. Ontslag is dan ook minder ingrijpend. Mijn fractie wil echter een stap verder zetten. In die arbeidscontracten moeten niet alleen afspraken staan over loon en werktijden maar ook over scholing. Dat moet gelden voor alle arbeidscontracten. Kan de minister toezeggen dat de verplichting tot scholingsafspraken in de arbeidscontracten wettelijk vastlegt? In het rapport Tijd voor ontwikkeling van de denktank Een leven lang leren wordt een concrete suggestie gedaan voor een wettekst. Ik hoor hierop graag een reactie.

De hoorprocedure moet stevig verankerd worden in het wetsvoorstel. Als dat goed gebeurt, dan hoeven veel mensen niet meer naar de rechter te stappen. Tijdens de hoorzitting moet de werkgever het ontslag aankondigen. Werknemers krijgen dan de kans om daarop te reageren. De hoorprocedure moet naar de mening van de D66-fractie een nadrukkelijke plaats in de wet krijgen. Expliciet moet de mogelijkheid voor mediation in afspraken over de cao worden opgenomen. Wat vindt de minister daarvan? Kan hij die mogelijkheden in het wetsvoorstel dat hiernaartoe komt later meenemen? Dit is namelijk een kans voor werknemers en werkgevers om er in harmonie uit te komen. Wij voorkomen daarmee ook jurisdisering van ontslag omdat dan niet elke zaak langs de rechter hoeft te gaan.

Veel flexkrachten staan minder sterk op de arbeidsmarkt.

De heer **Van Hijum** (CDA): Mevrouw Koşer Kaya heeft gewerkt aan een wetsvoorstel met vergelijkbare gelijke elementen. De zorg van de Raad voor de Rechtspraak was toen dat er een sterke jurisdisering zou optreden. Kan zij wat concreter duiden hoe die te voorkomen is?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De Raad voor de Rechtspraak en de Raad van State hebben daarop gereageerd. Ik kan die reactie echter niet naar buiten brengen voordat ik daarop als initiatiefnemer gereageerd heb. Ik heb het element van die hoorprocedure beter verankerd in het initiatiefvoorstel omdat ik mij die kritiek aantrok. Als in de hoorzitting nieuwe feiten naar voren worden gebracht, dan moet de werknemer opnieuw de mogelijkheid krijgen om gehoord te worden. Dat kan door mediation,

door het betrekken van advocaten erbij, maar ook door het met werkgevers en werknemers te bespreken. Het kan dus heel mooi worden verankerd in het wetsvoorstel. Ik begrijp dat er nog een advies komt van de sociale partners. Dit punt kan meegenomen worden om het versterkt erin te krijgen. Ik maak uit de inbrengen van collega's op dat zij dit een essentieel onderdeel vinden omdat op deze manier juridisering wordt voorkomen.

De heer **Van Hijum** (CDA): De vraag is of met die procedure wordt voorkomen dat men in beroep en hoger beroep gaat in relatie tot de hoogte van de ontslagvergoeding. Wordt die zorg daarmee weggenomen?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als er zo onafhankelijk mogelijk vorm aan wordt gegeven, is er een onafhankelijke derde die daarvan verslag maakt. Zo'n verslag kan helpen om duidelijkheid te scheppen. Als daaruit heel duidelijk blijkt dat de een of de ander iets meer gelijk heeft, dan zal die ene of andere iets meer nadenken over een procedure. Het moet echt zodanig onafhankelijk vorm krijgen dat het met de sociale partners goed is af te tikken.

Zo'n mediationvorm heeft mijn voorkeur.

Ik stel nog een paar vragen over het transitiebudget. Veel flexkrachten staan minder sterk. Voor hen moeten wij juist investeren in scholing en training. In de praktijk blijkt dat zij weinig cursus of opleiding volgen. Ik lees in de notitie dat het transitiebudget alleen geldt voor onvrijwillige beëindiging. Hoe moet ik dat uitleggen? Krijgt iemand van wie het tijdelijke contract afloopt ook een transitiebudget? Mijn voorkeur gaat ernaar uit dat ook bij het aflopen van het tijdelijk contract recht ontstaat op een transitiebudget. Ik hoor graag een reactie van de minister daarop. Verder vraag ik mij af hoe breed het transitiebudget mag worden ingezet. Mag het ook gebruikt worden voor de begeleiding van werk naar werk? Daar gaat mijn voorkeur wel naar uit. Uit onderzoek blijkt dat veel langdurig werkloze 50-plussers op een ouderwetse manier naar een baan zoeken. Zij hebben misschien meer baat bij begeleiding. Daarvoor zou het transitiebudget ook worden gebruikt. Ik hoor daarop graag ook een reactie.

Voorzitter. Ik ben bijna klaar.

De **voorzitter**: U bent al klaar, want u bent ruim over uw tijd heen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik maak nog een kleine opmerking over tijdelijke contracten. In mijn initiatiefvoorstel wordt het aantal tijdelijke contracten gemaximeerd op twee jaar. Een werkgever weet na twee jaar volgens mij echt wel wat hij aan een werknemer heeft. Indien nodig kan van de cao worden afgeweken. Ik hoor graag van de minister wat hij daarvan vindt.

Het is goed dat het taboe van het ontslagrecht eindelijk is doorbroken. Dit stelsel is oneerlijk, ontransparant en onrechtvaardig. Wanneer kan de Kamer het wetsvoorstel tegemoet zien?

De **voorzitter**: Voordat ik het woord geef aan mevrouw Hamer een punt van orde. Het plenaire schema is gewijzigd. Alle VAO's zijn in lengte teruggebracht van 20 minuten naar 15 minuten. Dat zou moeten lukken. Dat impliceert dat om 17.15 uur het eerste VAO plaatsvindt waarbij onze minister van SZW aanwezig moet zijn en waarschijnlijk ook een aantal leden van deze commissie. Ik stel daarom voor om dit AO met een half uur in te korten en om 17.00 uur af te ronden zodat iedereen op een beetje normale wijze naar de plenaire zaal kan gaan. Daar worden dan twee VAO's behandeld. Het positieve nieuws is dat het laatste VAO daarmee gepland staat voor 00.15 uur.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik doe graag een ordevoorstel. In de procedurevergadering hebben wij tamelijk lang gesproken over de vraag of dit AO al dan niet kon doorgaan. Kunnen wij afspreken om vandaag alleen de eerste termijn te doen?

De **voorzitter**: Ik kijk naar de commissie. Ik kan mij voorstellen dat anderen het willen afronden voor de zomer. Ik stel voor om het hele AO af te ronden voor 17.00 uur. Mevrouw Hamer doet het tegenvoorstel om alleen de eerste termijn te doen.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Laten wij gewoon kijken hoe ver wij komen. Volgens mij gaat het lukken. Vooralsnog stem ik dus niet in met het voorstel van mevrouw Hamer.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik steun mevrouw Hamer van harte.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ook van mijn kant steun voor het voorstel van mevrouw Hamer. Ik vind dat wij sowieso onzinnig bezig zijn. Dit gaat natuurlijk allemaal verdwijnen straks.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Laten wij het gewoon afmaken en kijken hoe ver wij komen. Uiteindelijk hebben wij een aantal vragen gesteld. Het voorstel wordt in de komende periode voorbereid. Dan weten wij ook of wat wij hebben ingebracht, wordt meegenomen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik ben ervoor om het vandaag af te maken. Als dat in één termijn kan, dan heb ik daartegen geen bezwaar.

De **voorzitter**: Laten wij gewoon doorgaan met de eerste termijn, vervolgens luisteren naar de beantwoording van de minister in eerste termijn en dan bekijken wat wij gaan doen. Wellicht komt de hoop van de heer Klaver uit en is het debat geheel afgerond na de eerste termijn voor 17.00 uur.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik geloof dat de collega's het risico willen lopen op een VAO hierover vannacht. Dat risico wordt vermeden als een tweede termijn later wordt gehouden. Ik vind het echter allemaal prima.

In dit hoofdlijndebat blijkt dat de Kunduz-partijen een gevaarlijk spel spelen met het ontslagstelsel. De Kunduz-partijen zeggen dat zij ouderen betere kansen willen geven op de arbeidsmarkt en de huidige tweedeling op de arbeidsmarkt tussen vast en flex willen tegengaan. Ik voorspel echter dat de uitkomsten anders uitpakken als deze plannen worden doorgezet. Gelukkig vinden er voor die tijd nog verkiezingen plaats. Dat maakt ook de discussie over een eerste of tweede termijn wat minder interessant.

Met deze plannen wordt het veel goedkoper gemaakt om oudere werknemers met een lang arbeidsverleden te ontslaan. Bovendien verdwijnt in deze voorstellen de preventieve toets waarmee werknemers rechteloos worden. Werkgevers kunnen vervolgens zonder geldige reden ontslag aanvragen en zij zien achteraf pas wie het aan kan of aandurft om het ontslag aan te vechten. Daarbij gaat ook nog eens de ontslagvergoeding voor oudere werknemers fors omlaag. Ik voorspel een grote ontslaggolf van oudere werknemers, en misschien ook wel van jongere werknemers. En dat in een tijd waarin de werkloosheid oploopt. Ik heb al regelmatig gedebatteerd met de minister over de IT-sector. Ik heb hem gewaarschuwd dat daarover grote zorgen leven, maar hij wist van niets. Inmiddels is er een manifest verschenen van de IT-sector waaruit blijkt dat het voorgestelde ontslagstelsel grote zorgen baart. Het gaat dus zeker niet alleen om laagopgeleiden. Bovendien lijkt dit nieuwe voorstel

niet goed te zijn voor de economie. Er is een uitgebreide rondetafelconferentie geweest. Veel economen hebben toen gezegd dat dit heel slecht kan uitpakken.

Het tweede doel van het wetsvoorstel dat de Kunduz-partijen willen realiseren, is het tegengaan van het verschil tussen vast en flex. Dit wordt in de Hoofdpijnennotitie overigens totaal niet onderbouwd. Duidelijk is wel dat de bescherming van vast minder wordt en opschuift in de richting van flex. Flex blijft onzeker, met alle uitwassen die daarbij horen. In het hoofdpijnenakkoord staat zelfs dat voor het uitzendwerk een bijzondere regeling zal worden getroffen. Wat verwacht de minister dat er dan gebeurt? Acht hij het niet waarschijnlijk dat ondernemers deze uitzonderingspositie op grote schaal verder gaan gebruiken, zoals nu al te zien is bij de payrolling?

Het tijdelijk contract wordt in de hoofdpijnennotitie ook een keer genoemd bij de opzegtermijnen. Er gaat een opzegtermijn van twee maanden gelden voor zowel vaste als tijdelijke contracten. Ik dacht dat bij tijdelijke contracten de einddatum al bekend was. Gaat daarvoor ook nog eens een opzegtermijn gelden zonder tussentijds opzegbeding? Dan is niet alleen vast meer flex, maar flex nog meer flex.

Deze week is het enige wetsvoorstel van het Kunduz-akkoord, c.q. Lenteakkoord, aan de orde geweest dat betrekking had op flexwerkers. Met dat wetsvoorstel werd slechtere en minder goede bescherming voor zieke flexwerkers geregeld. Van de doelstelling om zaken voor flexwerkers beter te maken, is tot nu toe dan ook niets overeind gebleven. De PvdA heeft daarom met de SP deze week een ander voorstel ingediend. Het is een initiatiefvoorstel dat ervoor moet zorgen dat flex meer zekerheid krijgt zonder vast in de wielen te rijden. Naar onze mening moeten flex en vast op de arbeidsmarkt meer naar elkaar toegroeien, niet door zekerheid te ontnemen, maar door de zekerheid te laten toenemen.

De heer **Van Hijum** (CDA): De PvdA heeft jarenlang een taboe gelegd op het ontslagrecht. De wereld heeft zich in de tussentijd verder ontwikkeld. Nu komt er opeens een wetsvoorstel om de uit de hand gelopen flex eenzijdig te reguleren. Heeft mevrouw Hamer er wel eens spijt van dat dat niet is gedaan toen de mogelijkheden er waren om het ontslagrecht op een goede en sociale manier te hervormen, bijvoorbeeld in de tijd van de coalitie met het CDA en de ChristenUnie? Hoe staat de PvdA daar nu in?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb geen moment spijt gehad van de discussie die wij toen hebben gevoerd. Ik ben zelfs blij dat wij destijds volgehouden hebben. De minister van SZW wilde toentertijd, tegen de zin in van de sociale partners, dat de preventieve toets zou verdwijnen. Wij waren en zijn daartegen. Overigens heeft de PvdA helemaal geen taboe opgelegd. Er ligt een wetsvoorstel op het initiatief van de sociale partners om de ontslagvergoeding te maximeren. De PvdA-fractie heeft dat destijds gesteund. De heer Van Hijum heeft het initiatief genomen in het vragen van een advies van de Raad van State. Daardoor is het wetsvoorstel nooit verder behandeld. Mijn fractie heeft voorafgaand aan de vorming van de Kunduz-coalitie zeven bouwstenen gepresenteerd rond het thema van de arbeidsmarkt. Mijn fractie doet dus wel degelijk voorstellen om de arbeidsmarkt te verbeteren. Er zijn voor mijn fractie geen taboes. Ik wil echter niet dat mensen minder zekerheden krijgen dan nodig is. Die preventieve toets is heel belangrijk voor het hele personeelsbeleid in bedrijven. Die maakt dat er functioneringsgesprekken worden gevoerd et cetera. Ik heb kortom geen dag spijt.

De heer **Van Hijum** (CDA): Opnieuw blijkt dat geschiedenis afhangt van hoe men ertegen aankijkt. In mijn herinnering was de PvdA-fractie tegen dat voorstel over de maximering. Het advies van de Raad van State had betrekking op een amendement dat ik had ingediend om de discussie over

scholing in relatie tot ontslagvergoeding te voeren. Mijn vraag is evenwel in hoeverre de PvdA bereid is om deze discussie inhoudelijk te voeren. Ik hoor alleen maar waar de PvdA-fractie tegen is. In het verkiezingsprogramma staan echter voorstellen om het ontslagrecht te hervormen. Waarom komt mevrouw Hamer daar dan niet mee?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Wij praten vandaag over de hoofdlijnennotitie, niet over het verkiezingsprogramma van de PvdA. Als mij wordt gevraagd om breed een discussie te voeren over het verkiezingsprogramma van de PvdA, dan doe ik dat graag maar ik weet niet of de voorzitter dat een heel goed idee vindt. Dan wordt het vast na vijven. Ik was bezig met het geven van commentaar op wat ik slecht vind aan wat er vandaag op tafel ligt. Dat is de hoofdlijnennotitie. Om inzicht te geven in de gedachtegang van de PvdA is dinsdag samen met de SP-fractie een initiatiefvoorstel ingediend. Daarin staan allerlei voorstellen voor het dichterbij elkaar brengen van vast en flex. Nog voordat er een Kunduz-akkoord was, hebben wij zeven bouwstenen gepresenteerd. De PvdA-fractie is veel te verwijten, maar niet dat zij geen initiatieven neemt.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik krijg wederom geen antwoord op mijn vraag. Ik heb net een handreiking gedaan aan sociale partners om de afspraken uit te werken. Ik hoor graag of de PvdA een partner wil zijn in die discussie. Wil mevrouw Hamer iets of niets?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het is bijna gotspe om ons te vragen of wij bereid zijn om sociale partners een kans te geven om voorstellen te doen over de arbeidsmarkt. Natuurlijk! Waarom hebben wij de sociale partners anders de kans gegeven om als eerst over het pensioenakkoord te praten? De PvdA nam het initiatief om de SER om advies te vragen over het pensioenakkoord. De PvdA heeft tegen alle stroom in ook het tweede pensioenakkoord gesteund, juist omdat het van de sociale partners kwam. Ik vind het prima als sociale partners een advies uitbrengen over hoe het verder moet met de ontslagbescherming, maar dan mogen er geen dogma's op tafel liggen, en zeker niet het dogma van deze hoofdlijnennotitie.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik herinner mij dat de PvdA schande riep toen wij zeiden dat de AOW-leeftijd omhoog moest. Inmiddels heeft de PvdA echter het licht gezien. De wonderen zijn de wereld dus nog niet uit, ook niet op het punt van het ontslagrecht. De PvdA geeft in het verkiezingsprogramma aan van dat duale stelsel af te willen. Dat lijkt mij goed nieuws. Vroeger was het ook een schande om dat na te streven. Het initiatiefvoorstel van de PvdA gaat echter alleen over het deel flex. Waarom hebben de PvdA en de SP niet een initiatief ingediend over het afschaffen van dat duale stelsel en het anders regelen van de Flexwet?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het feit dat u woorden uitspreekt, wil nog niet zeggen dat zij waar zijn. De PvdA heeft in een kabinet met het CDA en de ChristenUnie als eerste een wetsvoorstel ingediend om de AOW-leeftijd te verhogen. In een Kamerdebat is toen bekeken hoe ook wensen van oppositiepartijen mee konden worden genomen. Zo deed GroenLinks destijds de suggestie om flex mee te nemen in het AOW-wetsvoorstel. Dat is serieus genomen. Uw verwijt werp ik dan ook verre van mij. Mijn fractie heeft voorstellen gedaan over zowel vast als flex. Daarvoor had zij dat al gedaan met de bouwstenen. De PvdA-fractie is gewoon aan het werk en daarom heeft zij deze week een initiatiefvoorstel ingediend met de SP-fractie. Als u daarin goede dingen ziet, dan hoor ik dat graag.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Weer veel woorden maar weinig concreets. Mijn vraag is vrij helder. U hebt een initiatiefvoorstel ingediend over de

flexkant. Beoogd wordt, de flexcontracten terug te brengen naar twee jaar. In het verkiezingsprogramma staat echter ook dat de PvdA van dat duale stelsel af wil. Waarom is dat niet meegenomen in dat initiatiefwetsvoorstel?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik had natuurlijk het hele verkiezingsprogramma van de PvdA in een initiatiefvoorstel kunnen zetten, maar dan was het een heel groot en lang wetsvoorstel geworden. Wij wilden dat doen in onderdelen, te beginnen met het belangrijkste, namelijk de buitengewoon onzekere positie van flexwerkers.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik vind het jammer, zeker van een partij als die van de PvdA, dat door niet aan dat duale stelsel te komen, de oneerlijke situatie voor de oudere werknemer, die er via het UWV gewoon uit gaat zonder enige vergoeding of hulp, in stand wordt gehouden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Dit begrijp ik niet. U zegt net dat u blij bent dat wij in het verkiezingsprogramma voorstellen om er één route van te maken, maar nu verwijt u mij dat ik dat niet doe. Het staat echt in ons verkiezingsprogramma.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Doe het dan.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Doe het zelf, zou ik zeggen. Voor de PvdA-fractie is die preventieve toets steeds van belang geweest. De discussie daarover is al sinds 2008 aan de gang. Destijds is daarover urenlang gesproken. Die preventieve toets is ongelooflijk belangrijk. Dat staat ook in ons verkiezingsprogramma. Verder zie ik alle initiatieven van iedereen graag tegemoet. De PvdA zal ook na de verkiezingen met initiatieven blijven komen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ben benieuwd naar wat mevrouw Hamer ziet als positieve punten in de hoofdlijnennotitie.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Door de combinatie en de opeenstapeling zie ik eerlijk gezegd niet veel positiefs in deze hoofdlijnennotitie. Het is natuurlijk goed als er een vereenvoudiging komt van de twee stelsels, maar de combinatie van deze voorstellen, die minder ontslagbescherming geven, de ontslagvergoeding afschaffen en ook nog eens ervoor zorgen dat mensen na afloop naar de rechter moeten gaan, vind ik buitengewoon slecht. Daarom wijst mijn fractie het voorstel zoals het er nu ligt af. Ik dacht ook dat ik dat vrij duidelijk had gezegd.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Enerzijds zegt mevrouw Hamer dat die preventieve toets zo belangrijk is, anderzijds is door het bestaan van die twee routes momenteel sprake van een oneerlijke en onrechtvaardige behandeling. Met deze notitie wordt een eerlijkere en rechtvaardigere behandeling mogelijk. Mensen die nu via de UWV-route ontslagen worden, staan met lege handen op straat. Als zij naar de rechter gaan, dan lopen zij het risico nog steeds niets mee te krijgen. Ziet mevrouw Hamer in dat verband toch niet wat lichtpuntjes?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Nee, die zie ik niet. De preventieve toets, die ook de fractie van de ChristenUnie altijd erg belangrijk vond – ik herinner mij nog goed dat in de discussie van destijds met minister Donner de ChristenUnie aan dezelfde kant stond als die van de PvdA – verdwijnt met dit voorstel, evenals een groot deel van de ontslagvergoedingen. Het verbaast mij dat de ChristenUnie hieronder een handtekening heeft gezet, maar goed, dat is verder aan die partij. De optelsom van het verdwijnen

van de preventieve toets, de ontslagvergoedingen en de rechteloosheid van mensen maakt dat mijn fractie dit een slecht voorstel vindt. De minister stelt in de nota vast dat vaste contracten minder vast gaan worden. Mijn vraag is of dat niet ten koste gaat van de arbeidsproductiviteit en innovatiekracht van werknemers en werkgevers. Zullen werkgevers niet juist minder gaan investeren? Ik heb heel veel vragen. Misschien kan ik die met het oog op de tijd op een andere manier stellen aan de minister. Ik heb een brief gekregen van de FNV, de CNV en de MHP met 117 vragen aan het kabinet. Het is voor de minister niet doenlijk om op al die 117 vragen vanmiddag antwoord te geven. Is het mogelijk om een schriftelijke reactie op deze brief te krijgen? Daarin staan ook veel vragen van mijn fractie.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Als de samenleving verandert, moet je niet domweg vasthouden aan wat je gewend bent. Ik ben dan ook blij met de notitie die voorligt. De verandering van de ontslagbescherming die wij voor ogen hebben ligt naar mijn mening in het afstappen van de nazorg en het kiezen voor voorzorg. Met deze notitie zijn veel tongen losgemaakt. Er is een discussie losgebarsten en daar ben ik blij om. Jarenlang was een echte inhoudelijke discussie over het o-woord zowel in de Kamer als de polder taboe. Door dwangmatig vast te houden aan het huidige ontslagrecht heeft de polder de discussie over flex op slot gezet. De verbetering van de positie van flexwerkers is tegengehouden. De Wet flex en zekerheid mocht niet geëvalueerd worden en daarom kon er niet over het ontslagrecht gesproken worden. Een vastlopende arbeidsmarkt met een steeds groter groeiende groep outsiders drukt ons echter met de neus op de feiten en dwingt ons om te veranderen en te verbeteren. Er is veel kritiek op de hoofdlijnennotitie. Met leuzen als «handen af van onze ontslagbescherming» ontvingen criticasters deze notitie. De GroenLinks-fractie beschouwt dat als valse romantiek. Het is bovendien veel te gemakkelijk. Laten wij elkaar niet voor de gek houden: het ontslagrecht biedt allang geen bescherming meer aan de mensen die dat echt nodig hebben. De door de criticasters zo geromantiseerde UWV-route is een achterdeurconstructie geworden om mensen op een relatief snelle en goedkope manier te ontslaan. In de praktijk blijkt contractbescherming de hoog opgeleide en perspectiefrijke vaste werknemer te voorzien van nazorg; zakgeld als iemand wordt ontslagen. Perspectief op werk ontbreekt. Ons huidige ontslagrecht is een gouden kooi geworden voor mensen. Het zet een bonus op zitten blijven, ook als het toekomstperspectief ergens anders ligt. Het stimuleert mensen niet om hun dromen na te jagen. Vaste werknemers met een lage opleiding en een beperkt arbeidsperspectief worden nu al veel minder beschermd en ontvangen minder financiële compensatie. De kwetsbare werknemers zoals flexwerkers of de gedeeltelijk arbeidsongeschikten hebben nog het minst aan de huidige systemen. Zij krijgen geen begeleiding naar ander werk. De huidige ontslagprocedure bevordert rechtsongelijkheid en de werkgever kiest de route en bepaalt daarmee de rechtspositie van de werknemer. Nogmaals, niets doen is geen optie. De samenleving verandert en wij moeten daarom niet domweg vasthouden aan wat wij gewend waren.

Wij moeten nu de kans pakken om het beter te maken. Deze hoofdlijnennotitie is daarbij een eerste stap. Ik spreek met nadruk over een eerste stap. Het is een stap naar een eenduidig proces, naar meer betrokkenheid van de werknemer ongeacht de vorm van het contract. Werknemers blijven beschermd tegen een onredelijk ontslag. Het is een rechtvaardig systeem waarbij de ontslagvergoeding wordt omgezet in een scholingsbudget voor iedereen. Door werkgevers WW te laten betalen, wordt gestimuleerd om ontslagen werknemers sneller aan een baan te helpen. Het is duurder, en daardoor minder aantrekkelijk voor werkgevers, om mensen, ook met flexibele contracten, te ontslaan.

Uitzicht op nieuw werk moet volgens GroenLinks altijd het uitgangspunt zijn. Op dit moment hebben te veel mensen te weinig kansen omdat zij in de WW terechtkomen zonder uitzicht op nieuw werk. De GroenLinks-fractie beschouwt de hoofdlijnennotitie dus als een begin. Om de problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, moeten er nog meer stappen worden gezet, niet alleen op het gebied van de ontslagbescherming. Als wij de positie van mensen met flexibele contracten willen verbeteren, dan moeten wij stoppen met de discussie over de contractvorm en spreken over de zekerheden en de rechten die daarachter zitten. Zekerheid op werk, inkomen, pensioenopbouw, scholing en loopbaanbeleid. Het moet hierbij kortom niet blijven. Wij moeten verder. De notitie roept ook bij mijn fractie nog een aantal vragen op, bijvoorbeeld over de hoorprocedure. Hoe moet deze vorm krijgen? Welke ideeën heeft de minister hierover? Hoe wordt de onafhankelijkheid gewaarborgd? Mijn fractie ziet dat als volgt voor zich. Bij aangezegd ontslag kan een werknemer altijd bezwaar maken. Daarna moet de verplichte hoorzitting van betrokken partijen worden georganiseerd in het bedrijf, waarbij de voorgenomen beslissing onder leiding van een onafhankelijke voorzitter en commissie nader wordt bekeken. Bij ontslag blijft toetsing vooraf in de vorm van die hoorzitting dus bestaan. Het is van belang dat de hoorzitting binnen het bedrijf serieus en in overleg met betrokken partijen en vertegenwoordigers wordt vormgegeven. Het gaat niet slechts om een formaliteit. Een werknemer zal daadwerkelijk gehoord moeten worden en zijn of haar argumenten moeten zichtbaar worden meegewogen. Als de werknemer het niet eens is met de uiteindelijke beslissing, dan kan hij of zij het ontslag uiteraard aanvechten bij de rechter.

Ik begrijp de keuze voor een transitiebudget. Mijn vraag is echter wel of de ontslagvergoeding nog hoog genoeg is om afschrikwekkend te zijn voor een werkgever. Een werkgever maakt op een gegeven moment natuurlijk een kostenbatenafweging. Het lijkt mij goed dat er een afschrikwekkend hoge ontslagvergoeding tegenover staat zodat werkgevers niet erover piekeren om mensen onterecht op straat te zetten. Kan de minister bevestigen dat het bedrag dat daar nu voor staat voldoende is?

De ontslagvergoeding omzetten in een scholingsbudget dat ingezet kan worden om snel weer aan het werk te gaan, is een goed begin, maar is niet genoeg. Is het budget van de ontslagvergoeding voldoende om dat transitiebudget op te vullen en mensen een positie op de arbeidsmarkt te geven? Er zal gedurende de hele loopbaan geïnvesteerd moeten worden in scholing. Ik maak mij er zorgen over dat dat transitiebudget pas in beeld komt op het moment dat er ontslag wordt aangezegd. De transitie naar een andere baan begint als iemand een andere baan heeft aanvaard. Welke mogelijkheden ziet de minister om dat transitiebudget zo ver mogelijk naar voren te halen zodat iemand vanaf het moment dat hij in dienst treedt gebruik kan maken van scholingsgelden en kan investeren in zichzelf? Ik zat zelf te denken aan een soort starttransitiebudget aan het begin van iedere nieuwe baan.

De vraag is nu of wij het hierbij laten. GroenLinks ziet graag dat er verder wordt gegaan. Een volgend kabinet moet met een nog bredere blik gaan zoeken naar mogelijkheden om de positie van flexwerkers te verbeteren en de arbeidsmarkt te moderniseren. De verbetering van het ontslagrecht is een start en zeker geen eindpunt. Dit is de tijd om de positie van flexwerkers te verbeteren, de positie van zzp'ers te versterken en mensen perspectief te bieden op werk. Wij zullen dus radicaal moeten durven te veranderen. Als de samenleving verandert, moet je niet domweg vasthouden aan wat je gewend bent. Dat is de grote winst van de notitie die voorligt.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb de heer Klaver net zijn nieuwe verkiezingsprogramma voorgehouden. Hij vertelt nu een heel ander verhaal. Is er bij GroenLinks nu sprake van een preventieve ontslagtoets of niet?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb aangegeven hoe een en ander in het verkiezingsprogramma staat, namelijk dat er een hoorzitting moet worden gehouden. Ik heb ook aangegeven hoe de GroenLinks-fractie die voor zich ziet. In de hoofdlijnennotitie is dat nog opengehouden. Ik had het interessant gevonden als de SP-fractie invulling had gegeven aan die hoorzitting. Wij vinden het belangrijk dat er bij ontslag een moment komt waarop ook de werknemer gehoord wordt, in die hoorzitting. Als men dat een toets wil noemen, dan wordt dat een toets genoemd. Die hoorzitting moet stevig vorm krijgen en de positie van de werknemers daarin moet verankerd zijn.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat stevig vorm geven doet GroenLinks in het verkiezingsprogramma. Daarin wordt gesproken over een hoorzitting van een onafhankelijke instantie die een bindende uitspraak kan doen over het toestaan van het ontslag. Werkgevers en werknemers zijn in die instantie evenredig vertegenwoordigd. Dat heeft de heer Klaver net niet verteld, maar dat is wel zijn bedoeling?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb daarvoor misschien andere bewoordingen gekozen, maar in het verkiezingsprogramma staat duidelijk hoe mijn partij de vormgeving van die hoorzitting ziet. Voor ons ligt een hoofdlijnennotitie. Daarin staat dat er een hoorzitting moet komen. De vormgeving daarvan is nog niet uitgewerkt, wat betekent dat er nog alle ruimte is om daarover te spreken. Ik heb de inzet van de GroenLinks-fractie aangegeven. Ik ben benieuwd of de SP-fractie ook een inzet beschrijft of het houdt bij «het is niks, het wordt niks en wij moeten het niet».

De heer **Ulenbelt** (SP): In de hoofdlijnennotitie wordt gekozen voor een repressieve ontslagtoets. GroenLinks kiest echter voor een preventieve ontslagtoets.

De heer **Klaver** (GroenLinks): In de hoofdlijnennotitie staat dat er een hoorzitting komt. In het verkiezingsprogramma van GroenLinks staat uitgebreid hoe die hoorzitting eruit moet komen te zien. Als de heer Ulenbelt dat wil duiden als een preventieve toets, dan vind ik dat prima. Wij geven de hoorzitting vorm en kiezen voor een eenduidig ontslagstelsel. Dit is een hoofdlijnennotitie. Laat fracties de mogelijkheid gebruiken om invloed uit te oefenen op hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst uit komt te zien in plaats van langs de zijkant te staan en te roepen dat het allemaal niet deugt. De hoorzitting heeft nog niet verder vorm gekregen in de hoofdlijnennotitie. Wij geven aan hoe die er vanuit het perspectief van de GroenLinks-fractie uit zou moeten zien. Kom eens gewoon met antwoorden in plaats van vage beloften.

De **voorzitter**: De standpunten zijn helder.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik vind het vervelend dat Jesse Klaver onder gewone vragen probeert te komen door vragen terug te stellen en verwijten te maken.

De **voorzitter**: U stelt weliswaar de vraag maar de heer Klaver mag zelf zijn antwoord formuleren. Als u dat onvoldoende vindt, dan betreur ik dat natuurlijk, maar daarover gaan wij verder niet discussiëren. Dat is aan de heer Klaver zelf.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Voor ons ligt een hoofdlijnennotitie. Wij hebben allerlei vragen en geven de minister genoeg huiswerk mee om alles neer te leggen in een wetsvoorstel. Het uitgangspunt van de ChristenUnie is dat iedereen die in staat is om te

werken, moet kunnen werken. In het denken over werk en carrière moeten wij van baanzekerheid naar werkzekerheid gaan. Mensen die hun werk verliezen, moeten zo snel mogelijk een nieuwe baan kunnen vinden. Dit vraagt om een andere aanpak van werkgevers en werknemers. Werkgevers zijn na ontslag niet direct van een werknemer af maar blijven eerst nog verantwoordelijk voor het inkomen van de werknemer. Samen richten zij zich op scholing en op het snel vinden van ander werk. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid vergroot ook de kansen voor oudere werknemers. Jarenlange ervaring is waardevol en mag niet onbenut blijven.

De uitgangspunten die ik schets, zijn voor een deel terug te vinden in de hoofdlijnennotitie van de minister. Zo krijgen de werkgevers een financiële verantwoordelijkheid voor ontslagen werknemers en komt er een scholingsbudget voor werknemers die ontslagen worden. Tegenover de grotere verantwoordelijkheid van de werkgever staat dat zij worden ontzien in het regelwerk voor het aanvragen van ontslag. Dit houdt de lasten voor werkgevers in evenwicht. Ook komt er met de aanpassingen een einde aan de ongelijkheid in dat ontslagstelsel. Nu kunnen de twee verschillende routes die voor ontslag bestaan nog in gelijke situaties tot verschillende uitkomsten leiden. De fractie van de ChristenUnie vindt het goed dat er een einde komt aan deze ongelijkheid. Zij heeft echter ook diverse vragen en het nodige huiswerk voor de minister.

Ik begin met de aannahme van de minister dat de arbeidsmobiliteit in Nederland laag is. Wat verwacht hij aan positieve effecten van het versoepelen van het ontslagrecht op de manier waarop dat is neergelegd in de hoofdlijnennotitie? De minister richt zich met zijn voorstellen op de tijdelijke en vaste krachten en laat fenomenen als schijnzelfstandigheid en payrollrolling buiten beschouwing. Wat gebeurt er als een werkgever daarnaar uitwijkt? Waarom heeft de minister dat niet meegenomen? Hoe beoordeelt hij dat risico?

De hervorming van het ontslagrecht gaat zowel de werkgevers als de werknemers aan. Het gaat om een wezenlijk thema dat veel mensen gaat raken. Draagvlak en zorgvuldigheid zijn dus erg belangrijk. Is de minister bereid om advies te vragen aan de SER hierover? Kan hij de vraag over de schijnzelfstandigheid en de payrollrolling daarbij meenemen?

De nieuwe combinatie van de hoorzitting en de toetsing achteraf roepen nog vragen op. Wie zijn er bijvoorbeeld betrokken bij de hoorzitting? Ik ben benieuwd of de minister hierover meer duidelijkheid kan geven. Hetzelfde geldt voor de criteria voor ontslag. Heldere criteria zijn noodzakelijk om de procedure eerlijk en transparant te maken. De minister spreekt over het op een soortgelijke manier onderbouwen van het ontslag als in het huidige systeem. Wat houdt dit «soortgelijk» echter precies? Wat worden de concrete criteria?

De onafhankelijkheid van de hoorzitting neemt toe als daarbij een onafhankelijke derde wordt betrokken. Dit zou iemand van het UWV kunnen zijn. Ziet de minister hiervoor mogelijkheden? Ik verzoek de minister om een dergelijke optie bij een verdere uitwerking van de hoorzitting te betrekken.

Ook over de toetsing achteraf is nog te veel onduidelijk. Is de toetsing achteraf door de rechter alleen marginaal of wordt er ook naar de inhoud gekeken? De voorkeur van mijn fractie gaat uit naar dat laatste. Daarnaast hoor ik graag wanneer een rechter kan besluiten tot herstel van het dienstverband. De mogelijkheid om in beroep te gaan is niet volledig. Als een rechter besloten heeft dat een dienstverband niet kan worden hersteld, kan de appelrechter niet een ander besluit nemen. Is de minister het met mij eens dat hiermee het beginsel van de equality of arms wordt aangetast? De positie van de werknemer is dan niet meer gelijkwaardig aan die van de werkgever.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb veel debatten meegemaakt over dit onderwerp waarbij mevrouw Ortega-Martijn ook aanwezig was. Zij was altijd een uitgesproken voorstander van de preventieve toets. Ik hoor graag wat er met haar standpunt daarover is gebeurd.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Wij waren inderdaad uitgesproken voorstander van de preventieve toets. Vijf jaar verder blijkt echter dat die flexibele schil alleen maar groter wordt, dat de arbeidsmarkt op slot dreigt te gaan en dat er nog een grotere ongelijkheid komt tussen mensen met flexibele contracten en mensen met vaste contracten. Daarom moet er anders georganiseerd worden. Wat nu voorligt, in elk geval de ingrediënten daarvan, biedt mogelijk een uitkomst in het brengen van meer rechtvaardigheid op de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik kan mij bijna niet voorstellen dat mevrouw Ortega-Martijn beweert dat flex is gegroeid omdat er een preventieve toets zat in het ontslagrecht. Ik kan mij dat niet voorstellen na alles wat zij daarover in de afgelopen jaren heeft gezegd. Zij was altijd voorstander van die preventieve toets omdat werknemers daarmee recht kregen op een goede beoordeling, op personeelsbeleid et cetera. In dat verband herhaal ik mijn vraag. Het antwoord dat mevrouw Ortega nu geeft, lijkt mij niet vol te houden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik blijf bij wat ik heb gezegd. In de afgelopen vijf jaar ben ik elke keer geconfronteerd met mensen die zeggen dat er een ontslagvergunning is verleend via het UWV en zij op straat stonden met lege handen terwijl anderen die ongeveer hetzelfde traject doorliepen wel een ontslagvergoeding kregen. De ChristenUnie kijkt altijd of sprake is van recht en rechtvaardigheid. Op deze manier kan het niet langer. Daarom hebben wij gekeken naar mogelijkheden om dit op een rechtvaardige manier te organiseren.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik begrijp dat mevrouw Ortega aan bepaalde mensen meer rechten wil geven, maar het wonderlijke van het voorstel van de minister is dat iedereen rechteloos wordt. Zo ken ik de ChristenUnie niet. Daarom verbaast het mij ontzettend dat die partij steun geeft aan het rechteloos maken van iedereen. Waarom gaat de ChristenUnie daarin mee?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Het is helemaal niet waar dat mensen rechteloos worden. Werknemers krijgen juist wat meer rechten. Zij hebben in de hoorzitting alle mogelijkheid om in te brengen wat zij vinden van het voorstel om over te gaan tot ontslag. Om die reden heb ik ook aangegeven hoe die hoorzitting naar mijn mening moet worden ingevuld. De minister moet dat aangeven. Mijn fractie wil graag dat daarbij een onafhankelijke partij wordt betrokken. Ook de expertise van het UWV moet daarbij worden betrokken. Op dit moment kan ontslag ook worden verleend op basis van wederzijds goedvinden. Dan wordt er een vaststellingsovereenkomst getekend. Ik neem aan dat die mogelijkheid blijft bestaan. Ik heb al eerder aangegeven dat scholen en training belangrijk zijn. Daarop moet steviger worden ingezet en het transitiebudget is daarbij een goede eerste stap. De positie van mensen op de arbeidsmarkt kan ook verbeterd worden door tijdens de loopbaan al te investeren in scholing. Ik hoor graag of de minister wil onderzoeken hoe naast het transitiebudget de prikkels voor werknemers en werkgevers versterkt kunnen worden om tijdens de hele loopbaan meer aandacht te besteden aan scholing. Betaling van de WW tijdens de eerste zes maanden kan een zware last zijn voor mkb'ers. Het is goed dat de minister die problemen onderkent. Waar legt hij de grens tussen grote en kleine bedrijven? Het afsluiten van een

verzekering zou in de praktijk niet haalbaar zijn. Klopt dit en welke andere oplossingen ziet de minister daarvoor? Is hij bereid om te onderzoeken of een gedifferentieerde sectorpremie een oplossing kan zijn?

Hetzelfde geldt voor grote werkgevers die met financiële problemen kampen. De betaling van de WW door de werkgever moet niet het voortbestaan van het hele bedrijf in gevaar brengen. Neemt de minister dat aan? Dat speelt ook mee in de verdere uitwerking. Ik hoor daarop graag een toezegging.

Het mag duidelijk zijn dat mijn fractie nog veel vragen heeft over de uitwerking van de hoofdlijnennotitie. In de komende tijd moet daaraan nog verder gewerkt worden. Het wetsvoorstel zelf moet er immers nog komen. Als hierover meer duidelijkheid komt, dan zullen wij daarover zeker verder spreken.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik maak de minister en zijn staf graag een compliment voor het staatje dat ik gisteren mocht ontvangen. Ik had daar dinsdagavond om gevraagd in het debat over de Ziektewet en de parameters. De minister gaf toen aan hoe het zit met de flexibele schil. Het enige wat ontbreekt aan het staatje zijn cijfers over de groei van de banen op het totaal aantal werknemers. Daaruit was de verhouding gebleken; vaak wordt in dat verband gesproken over zo'n 18% tot 20%.

De PVV is faliekant tegen versoepeling van het ontslagrecht en de WW. Mijn partij zal dan ook alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat dit plan zo snel mogelijk de prullenbak ingaat.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): In de Volkskrant van 9 februari 2012 stond boven een artikel de kop: Ontslagrecht geen taboe meer voor de PVV. In de tekst stond dat in een volgende periode over ontslagrecht met de PVV te praten valt. Ik ben nu een beetje de draad kwijt. Eerst was het een taboe, vervolgens geen taboe, maar nu is het wel weer een taboe. Ik word er helemaal dizzy van. Hoe zit het, mijnheer Van den Besselaar?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): U hebt het verslag van die vergadering gelezen? Ik heb in dat AO het verhaal van de freule gehouden.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik vraag naar een artikel in de krant. Daarin werd de PVV geciteerd. Stond daar dan onzin in?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik heb dat al ontzenuwd in dat AO. In dit land doen veel verzonnen verhalen de ronde. Sommige verhalen bestaan al decennia en lijken onuitroeibaar, wat ook uit cijfers en feiten mag blijken. Een daarvan is dat het Nederlandse ontslagrecht de economische groei belemmert. Nederland zou een zeer starre arbeidsmarkt hebben. Als ik kijk naar Europa, dan komt Nederland er allesbehalve beroerd af. De Nederlandse arbeidsmarkt is zelfs flexibeler dan die van de ons omringende landen. Ook de baanmobiliteit wordt te pas en te onpas als panacee voor een beter functionerende arbeidsmarkt genoemd. Mensen zijn zich er natuurlijk allang bewust van dat zij geen baan voor het leven hebben. Zij werken echter wel graag in een veilige omgeving. Zij willen niet het gevoel hebben dat zij door willekeur op straat gegooid kunnen worden. Het is overigens merkwaardig dat tussen 1990 en 2009 de duur van het gemiddelde dienstverband is gegroeid van 9 jaar naar 9,8 jaar.

Werkgevers investeren graag in mensen. Mensen tonen zich daarbij graag betrokken en zijn loyaal aan werkgevers. Werkgeversvoorman Wientjes riep direct na het Kunduz-akkoord opgetogen: de aanpassingen in het ontslagrecht moeten ertoe leiden dat de kosten voor ontslag lager uitvallen voor bedrijven, groot of klein. Die uitspraak zal hem nog flink opbreken. Jaarlijks wisselen nog ongeveer een miljoen mensen van baan.

Slechts een heel klein percentage daarvan komt terecht bij het UWV of de rechtbank. Vorig jaar is voor iets meer dan 38 000 personen ontslag aangevraagd bij het UWV. Dat is slechts 2% van alle mensen die van baan wisselden. Daarnaast zijn er nog 20 000 ontbindingsverzoeken ingediend bij de rechtbank. Dat was het laagste aantal in jaren, terwijl men door de stand van de economie het tegenovergestelde zou kunnen verwachten. Alleen deze laatste groep krijgt een ontslagvergoeding. Met de voorgestelde aanpassing zouden veel meer mensen in aanmerking komen voor een vergoeding hetgeen de kosten voor het bedrijfsleven zou doen toenemen. Het mkb zal de VVD daarvoor erg dankbaar zijn. Het mkb, de motor van onze samenleving.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik stel graag een kleine vraag over Henk en Ingrid. De UWV-route wordt eigenlijk met name gevolgd door mensen die een minder goede opleiding hebben en vaak minder sterk juridisch voor zichzelf weten op te komen. Het huidige stelsel is voor hoogopgeleiden heel goed. Met het wetsvoorstel wordt getracht om ook die andere groep verder te helpen. Vindt de heer Van den Besselaar het niet belangrijk om juist die mensen extra hulp en begeleiding te bieden?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Waar haalt u de bewering vandaan dat uitsluitend mensen met een hoge opleiding bij de rechtbank terechtkomen? Ik ben zelf werkgever geweest. Wanneer gaat iemand naar een rechtbank toe? Als hij denkt dat hij geen ontslagvergunning krijgt van het UWV of als hij al bot heeft gevangen bij het UWV. Dan wordt een zaak bij de rechtbank aanhangig gemaakt. Dat heeft niets te maken met hoge of lage opleidingen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Veel flexwerkers zijn productiemedewerkers die geen hoge opleiding hebben. Zij vissen altijd achter het net en krijgen geen vergoeding mee. In die grote groep flex zitten veel mensen waarvoor u zegt op te komen. U helpt hen geen moer. Is dat nu wat de PVV wil?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Volgens mij hebben wij nog nooit een discussie gevoerd over de banen van Henk en Ingrid. Dat wil ik best een keer doen, maar dan komen wij vermoedelijk uit bij een ander chapter. Flex draagt op een belangrijke manier bij aan de groei van onze welvaart in de samenleving. Het is echter niet het enige. Flexwerkers zijn voor een belangrijk deel mensen die werkervaring moeten opdoen, die in een opleiding moeten investeren. Naarmate zij meer in een opleiding investeren en meer werkervaring krijgen, nemen hun kansen op de arbeidsmarkt toe. Hun arbeidsmarktpositie verbetert en daarmee komen zij uiteindelijk terecht in de insiderswereld. Dat is prima.

De **voorzitter**: Ik laat de heer Van den Besselaar nu echt zijn betoog vervolgen.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Nimmer is bewezen dat versoepeling van het ontslagrecht leidt tot meer werkgelegenheid. Wel het omgekeerde. De Verenigde Staten en Denemarken hebben een soepeler systeem, maar daar is de werkloosheid ook hoger. In Oostenrijk daarentegen geldt een strikter systeem dan dat in Nederland maar daar is de werkloosheid het laagst. Nog maar drie jaar geleden hebben de kantonrechters de formule voor het toekennen van ontslagvergoedingen naar beneden bijgesteld. Waar gaat het eigenlijk over. De publieke ergernis over ontslagvergoedingen gaat helemaal niet over wat door de rechtbanken wordt vastgesteld. Die gaat over de exorbitante vergoedingen en bedragen die via arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer zijn afgesproken of die in een onderneming bij indiensttreding

aan directieleden of andere mensen zijn toegezegd. Daarover ontstaat in de samenleving ergernis.

De minister veronderstelt dat versoepeling van het ontslagrecht de welvaart met 2,5 mld. opstuwet vanwege een hogere productiviteit. Dat is echt een illusie. Soms vraag ik mij af of deze minister in de leer is geweest bij Hans Klok. Een soepeler ontslagrecht gaat juist ten koste van arbeidsproductiviteit en innovatie. Veel vaste krachten zullen immers worden vervangen door flexwerkers. Vooral oudere werknemers met kennis en ervaring zullen moeten plaatsmaken voor onervaren jongeren. Zonder uitbreiding van banen – die blijven volgens de glazen bol voorlopig uit – leidt versoepeling tot substitutie ofwel verdringing in de meest pure vorm. Dat valt wellicht nog te billijken als het om in alle opzichten gelijkwaardige werknemers zou gaan, maar dat is niet het geval. Het gevolg is dus niet een toename van de welvaart maar een afname van de welvaart. Onderzoek van professor Kleinknecht in Delft toont aan dat het uitkleden van de beschermende regelgeving leidt tot verloederung van de aanbodkant. Dat gaat ten koste van de productiviteitsgroei en de innovatie. Een groot personeelsverloop leidt tot minder betrokkenheid, minder loyaliteit en minder creativiteit. Dat is desastreus voor de noodzakelijke innovatie.

De Raad voor de Rechtspraak geeft gemotiveerd aan dat het aantal procedures uit de pan zou kunnen rijzen. De enige mogelijkheid die werknemers straks hebben, is immers het aanspannen van een procedure indien zij het niet eens zijn met het ontslag. Veel werknemers hebben inmiddels een rechtsbijstandsverzekering afgesloten of worden met hun ontslag geholpen door de vakbond waarvan zij lid zijn. Een besparing daarop verwachten lijkt mij niet erg redelijk.

De PVV wil ook voorkomen dat oudere werklozen, die veelal een langer arbeidsverleden hebben maar moeilijk aan de slag komen, hun huis moeten opeten. Het neerleggen van de WW-lasten bij de werkgever vanuit de gedachte dat het daarmee afneemt, is een farce. Anders dan bij het ziekteverzuim kunnen werkgevers nauwelijks invloed uitoefenen op de omstandigheden die leiden tot ontslag. Dat kunnen factoren zijn die in de persoon gelegen zijn, maar veelal is het een gevolg van gewijzigde marktomstandigheden of de conjunctuur. Om die reden is het risico op werkloosheid vrijwel niet te verzekeren.

Dit plan staat net als alle andere plannen van de coalitieclub bol van de verwachtingen. Er wordt verwacht dat de arbeidsmarkt dit of dat zal doen, dat de levensverwachting dit of dat zal doen en dat werkgevers zus of zo zullen handelen. Deze minister is geen econoom. Als hij dat wel was geweest, dan had hij noch met dit plan noch met de andere Kunduz-plannen ooit de Nobelprijs voor de economie hebben gewonnen. Tinbergen zei wijselijk: «Elke voorspelling over een periode van meer dan drie jaar is per definitie een leugen».

Minister **Kamp**: Voorzitter. Er is door de VVD, het CDA, D66, GroenLinks en de ChristenUnie een afspraak gemaakt over het ontslagrecht in het begrotingsakkoord 2013. Die afspraak betreft een bezuiniging en een hervorming. Afgesproken is dat er begin juni een hoofdlijnennotitie zou komen. Die hoofdlijnennotitie is er gekomen en er is gelegenheid voor de Kamer om daarover te spreken. De inbreng van de woordvoerders stel ik zeer op prijs. Ik hoef vandaag niet elke vraag te beantwoorden, want het gaat voornamelijk om de aandachtspunten die aan de orde worden gesteld. Eerst was er de tekst van het begrotingsakkoord. Ik heb die uitgewerkt in een hoofdlijnennotitie maar die moet nog veel verder uitgewerkt worden, naar een wetsvoorstel. Veel van de inbreng van de Kamerleden beschouw ik als aandachtspunt, als accent en als suggestie voor de uitwerking. Daarmee ga ik ook op die manier om. Ik zal proberen om te reageren op de hoofdpunten van de verschillende woordvoerders.

Met de lijn in de hoofdlijnennotitie wordt precies gedaan waartoe de OESO recent heeft opgeroepen. De OESO heeft gezegd dat het voor Nederland nodig is om het ontslagrecht te hervormen zodat de dynamiek op de arbeidsmarkt groter wordt. Dat doen wij ook. Ik streef ernaar om de uitwerking daarvan zodanig te laten zijn dat er nog dit jaar een wetsvoorstel bij de Kamer ligt. In de zomer wordt de hoofdlijnennotitie uitgewerkt tot een wetsvoorstel. Daarna wordt om advisering gevraagd en komt de zaak in de Raad van State en de ministerraad. Nog voor het einde van het jaar moet het wetsvoorstel dan in de Kamer liggen.

De heer **Van Hijum** (CDA): De minister heeft het nu even heel snel over de procedure. Ik neem aan dat hij met «advisering» doelt op de Raad van State. Doelt hij daarmee ook op advisering door de SER?

Minister **Kamp**: Ja, ik denk dat de SER een heel nuttige bijdrage kan leveren. De SER is eerder gevraagd om dat op korte termijn te doen zodat de Kamer daarmee haar voordeel zou kunnen doen bij de behandeling van de hoofdlijnennotitie, maar de SER heeft laten weten dat dat niet zou lukken. Ik schat in dat de SER, zeker met het oog op de formatiebesprekingen die snel na 12 september zullen beginnen, iets zal aanreiken op dit belangrijke punt. De SER merkt natuurlijk wel dat de politieke discussie zich toespitst op dit onderwerp en weet dat er een wetsvoorstel wordt voorbereid. Die zal daarop invloed willen uitoefenen. Ik verwacht dan ook dat de SER die gelegenheid zeker zal aangrijpen. Dat lijkt mij ook verstandig.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik heb aangegeven dat mijn fractie niet alleen bereid is om te luisteren naar de SER maar ook bereid is om op voorstellen van die kant in te gaan. Geldt dat ook voor de minister?

Minister **Kamp**: Zeker. Er ligt een politieke afspraak tussen vijf partijen. Mij is verzocht om die afspraak uit te werken. Ik heb dat nu gedaan. Er wordt over onderwerpen echter inhoudelijk gesproken met de sociale partners en de SER. Dat draag ik een warm hart toe. Ik vind het prachtig om dingen met de SER te bespreken. Er moet dan wel een reactie terugkomen en dat is op het moment niet het gemakkelijkste. De SER is inmiddels echter weer helemaal aangevuld, ook met de Kroonleden. Er is een nieuwe voorzitter benoemd. Ook de vakbeweging is zich aan het herpakken. Ik heb dus goede hoop dat er met de SER weer constructief overleg hierover kan worden gevoerd.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De vakbeweging heeft in de hoorzitting klip-en-klaar laten weten best te willen spreken maar niet onder druk en dwang van deze hoofdlijnennotitie. Ik neem aan dat de minister daarvan kennis heeft genomen. Ik stel de minister dan ook eigenlijk dezelfde vraag als de heer Van Hijum: is het mogelijk dat de SER, inclusief de vakbeweging, kan praten over de problematiek zonder de drang en dwang van deze hoofdlijnennotitie?

Minister **Kamp**: Er is helemaal geen sprake van druk en dwang. Er is op dit punt weinig gebeurd in de afgelopen tijd, afgezien van het initiatiefwetsvoorstel van mevrouw Koşer Kaya. In de politiek is er op dit punt weinig nieuws gebeurd in het afgelopen jaar. Nu ligt er een afspraak tussen vijf fracties met daarin een nieuwe lijn. Ik heb die uitgewerkt en deze commissie reageert daar nu op. Het is heel goed dat de politiek nu aan zet is en dat daarop anderen vervolgens reageren. Daar loopt tegelijkertijd dan de kabinetsformatie tussendoor. Wij weten allemaal hoe belangrijk die is voor afspraken in de komende periode. In dat geheel zal de SER zijn kansen grijpen. De heer Van Hijum vroeg naar het overleg met sociale partners en de SER. Ik overleg graag met hen over alle inhoudelijke

lijke onderwerpen en zeker over dit belangrijke onderwerp. Om die reden heb ik voor dit debat gevraagd om een reactie van de SER. Dat is niet gebeurd. Ik hoop dat de Raad bij de volgende gelegenheid wel iets aanlevert.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De vakbeweging heeft wel wat aangeleverd, namelijk 117 vragen. Ik heb in eerste termijn gevraagd wanneer die vragen beantwoord worden. Ik begrijp niet helemaal wat de minister zegt. Als hij graag wil dat er ook een reactie komt van de vakbeweging, dan weet hij nu al dat die er niet komt onder de drang en de dwang van deze hoofdlijnennotitie. Wat is de bedoeling van deze minister? Wil hij een open en eerlijke reactie van de SER of zegt hij: dit is het en ik hoor het verder wel?

Minister **Kamp**: De vraag is hetzelfde en mijn antwoord blijft dus ook hetzelfde. Mevrouw Hamer heeft het over 117 vragen van de vakbeweging; dat is heel interessant. Wij hebben ook nog allerlei vragen, net als de woordvoerders vandaag. De komende tijd wordt de hoofdlijnennotitie uitgewerkt tot een wetsvoorstel. Ik zie die 117 vragen als aandachtspunten van de zijde van de vakbeweging. De uiteindelijk te stellen vragen kunnen echter pas beantwoord worden als er een wetsvoorstel is. Wij gaan nu werken aan het wetsvoorstel. Wij moeten oplossingen vinden voor problemen die wij onder ogen moeten zien. Ik ga niet apart een ronde houden met de vakbeweging om 117 vragen te beantwoorden. Ik ga die hoofdlijnennotitie uitwerken en die vragen daarbij als aandachtspunten beschouwen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik krijg geen antwoord op de vraag welke positie de vakbeweging krijgt. De vakbeweging heeft grote kritiek op het voorstel. De werkgevers zijn erg blij met dit voorstel. De vakbeweging heeft in de hoorzitting duidelijk gezegd: onder deze conditie kunnen wij gewoon niet adviseren. Toch handhaaft de minister die conditie. Daarmee geeft hij de vakbeweging geen eerlijke kans.

Minister **Kamp**: Er was geen eerlijke kans gegeven als de politiek de zaak was blijven blokkeren. Dat is echter niet gebeurd. Er is ruimte gecreëerd. Door vijf partijen die een meerderheid hebben in de Kamer is besloten om een stap vooruit te zetten. Zij hebben ook aangegeven hoe zij die stap vooruit willen zetten. Zij hebben mij gevraagd om die uit te werken in een hoofdlijnennotitie en dat heb ik gedaan. Daarop kan gereageerd worden. De eerste kans daartoe is niet gepakt door de SER. Dat heeft misschien te maken met het feit dat de een enthousiast is en de ander niet. Men moet daar samen uit zien te komen. Men zal dat ongetwijfeld proberen, ook al omdat er straks een kabinetsformatie zal plaatsvinden en men zeker niet de kans zal laten lopen om een inbreng te leveren. Die wacht ik af. Wij kunnen van onze kant in beweging komen dankzij het begrotingsakkoord en deze hoofdlijnennotitie. Geen drang en dwang, alleen maar een opening en een kans op vooruitgang. De sterke punten van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn bekend. Er is een hoge arbeidsparticipatie in Nederland en de werkloosheid is laag. De zwakke punten kennen wij echter ook: een gebrek aan arbeidsmobiliteit, vooral onder ouderen, terwijl overal in de wereld gevraagd wordt om meer flexibiliteit. Verder hebben wij te maken met een stijgende gemiddelde leeftijd van werknemers. Wij weten dat de mobiliteit van oudere werknemers laag is. Dat is het manco in Nederland. Er is al een lage arbeidsmobiliteit onder vaste krachten; die is de allerlaagste van alle ontwikkelde OESO-landen, zowel in Europa als buiten Europa. De arbeidsmobiliteit van ouderen is het allerlaagste in Nederland. Bovendien stijgt bij ons de gemiddelde leeftijd van werknemers. De arbeidsmobiliteit dreigt daardoor nog lager te worden en dat is slecht voor onze economie.

De andere kant van de medaille is dat veel werknemers geen vaste contracten hebben. Ongeveer 20% van de werknemers heeft flexibele contracten. Door dat deel moet de flexibiliteit worden opgebracht. Die hebben minder kans op scholing en hebben meer moeite om een hypotheek te krijgen. Zij worden ook het hardste geraakt bij een economische crisis. Er is daarom gevraagd om twee vliegen in één klap te slaan door voor meer mobiliteit te zorgen in relatie tot de vaste contracten en meer zekerheid te bieden aan mensen met flexibele contracten. Dat is een van de uitgangspunten van het begrotingsakkoord. Dat is naar mijn mening een uitstekend uitgangspunt dat ik graag nader uitwerk. Ik heb dat al gedaan in de hoofdlijnennotitie en ik doe dat verder in het wetsvoorstel. De zwakke punten van de Nederlandse arbeidsmarkt hangen sterk samen met de inrichting van onze ontslagbescherming. Mevrouw Hamer sprak daarover opmerkelijke woorden. Zij zei dat met het verdwijnen van de preventieve toets werknemers in Nederland rechteloos worden. Het is maar hoe je ertegen aankijkt. Er zijn in de hele wereld maar zes landen waar een preventieve toets is. Niets kwaads over die landen, maar ze liggen wat verder weg en het weer is er vaak mooi. Egypte ligt het dichtste bij, dan Iran en Angola, en vervolgens Indonesië en Sri Lanka. En dat is het dan, in de hele wereld. Je kunt toch moeilijk zeggen dat als Nederland net als die 194 andere landen een ander systeem gaat hanteren in één klap alle werknemers rechteloos zijn? Voor mijn gevoel plaatst iemand zich met zulke opmerkingen buiten de discussie.

De zaak in Nederland is inderdaad, zoals al eens kort is samengevat: vast is te vast, flex is te flex. Daaraan moeten wij wat doen en het begrotingsakkoord geeft daarvoor een richting aan. Ik heb al gezegd dat 80% van de werknemers een vast contract heeft. Werkgevers worden bij een gebrek aan flexibiliteit gedwongen om te proberen om het aantal werknemers met een vast contract terug te dringen en over te stappen op tijdelijke contracten en zzp'ers. Dan ontstaat er een verschuiving waarbij steeds meer mensen flexcontracten hebben. De nadelen daarvan heb ik al aangegeven. De vijf partijen hebben aangegeven deze problematiek te willen aanpakken door vier dingen te veranderen. Ten eerste komt er een eenvoudige procedure. Dat is natuurlijk goed mogelijk. Als dit een van de zes landen in de wereld is met een preventieve toets voor individuele ontslagen, dan is het natuurlijk heel goed mogelijk om dat te vereenvoudigen. Bovendien zijn er ook nog eens twee wegen voor die preventieve toets waardoor er rechtsongelijkheid bestaat. Het is dan ook goed mogelijk om het anders te doen. Het is mogelijk om de ontslagprocedure wettelijk vast te leggen met een marginale toets door de rechter. Daarmee worden zaken drastisch vereenvoudigd. Zo gebeurt het ook: één route voor ontslag met zo nodig een toetsing achteraf door de rechter. Bij ontslag zal er ook geen onderscheid meer worden gemaakt tussen mensen met een vast contract en mensen met een flexcontract. Bij onvrijwillige beëindiging van de arbeidsrelatie, behalve als er echt iets heel bijzonders aan de hand is, komt er een transitiebudget beschikbaar. Als iemand een contract heeft voor een jaar en dat contract na een jaar niet wordt verlengd, dan komt er een transitiebudget beschikbaar. De hoogte daarvan is gegeven: een kwart maand per dienstjaar. Op die manier komt er een bedrag voor scholing en Van werk naar werk beschikbaar. Ik zal straks dieper ingaan op hoe dat moet worden gezien in het geheel van de duurzame inzetbaarheid.

Als er minder geld aan ontslagvergoedingen hoeft te worden betaald, dan besparen de werkgevers geld. Die besparing wordt geschat op ongeveer 1 miljard. Dat miljard wordt afgeroomd doordat de werkgevers gaan meebetalen aan de eerste maanden van de WW van hun oud-werknemer. Daarvoor is een regeling getroffen. Maximaal zes maanden van de WW komen voor rekening van de werkgever die de desbetreffende persoon heeft ontslagen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb aangegeven dat het transitiebudget beschikbaar komt zodra er ontslag in zicht is. Ik heb gevraagd wat de mogelijkheden zijn om dat al eerder in te zetten.

Minister **Kamp**: Ik kom hier later op terug. Wat de heer Klaver zegt, is heel terecht. Dat transitiebudget is natuurlijk niet de oplossing voor een duurzame inzetbaarheid. Die draagt daar slechts aan bij. Het bedrag van 300 mln. dat is veilig gesteld in het vitaliteitspakket draagt daar ook aan bij. Werkgevers en werknemers kunnen nog veel meer doen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren. De suggesties van de heer Klaver kunnen daaraan ook bijdragen. Vooral werknemers hebben er wat aan om vanaf het begin van hun loopbaan aan hun eigen duurzame inzetbaarheid te werken. Fit blijven voor hun werk, bij blijven met kennis en vaardigheden, flexibel blijven. De werknemers moeten het zelf doen, maar de werkgever moet dat faciliteren en ondersteunen. Ook de overheid moet dat stimuleren en ondersteunen. Daarvoor moeten een heleboel dingen gebeuren. Het transitiebudget is daarop slechts een aanvulling.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik hoor graag hoe die 1 mld. wordt onderbouwd. Ik heb aangegeven dat er 20 000 ontbindingsverzoeken per jaar worden gedaan, uitmondend in een ontslagvergoeding. Hoe verhoudt zich dat tot een transitiebudget voor iedereen die ontslag krijgt?

Minister **Kamp**: Wij berekenen dat soort uitkomsten. Daarvoor hebben wij economen in dienst en daarover praten wij met het CPB en andere organisaties. Ik schud dat niet zomaar uit mijn mouw. Dit is de uitkomst van die berekeningen. Die worden gewoon objectief gemaakt. Die worden ook getoetst. Ik ben best bereid om daarover bij de verdere voorbereiding van het wetsvoorstel nadere informatie te geven. Ik kan nu alleen maar zeggen dat wij die berekeningen ook nog eens extern hebben laten toetsen. Ik stel daarom voor om er voorlopig even van uit te gaan dat die berekeningen kloppen.

De **voorzitter**: De minister heeft nog behoorlijk wat tijd nodig voor zijn beantwoording. Als de leden continu interrumperen, dan kan hij die niet afronden.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als de minister ingaat op mijn specifieke vraag om bij arbeidsovereenkomsten al aandacht te schenken aan de vormgeving daarvan, dan wacht ik nog even met mijn vraag. En anders stel ik die nu wel.

Minister **Kamp**: De Kamer heeft dit ook al gezegd. De gedachte is om in elke cao aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Aandacht geven is een ding, het maken van afspraken een ander ding. Ik merk dat sociale partners zeer gemotiveerd zijn om dit te doen. Ik wil ook niet te veel voorschrijven in relatie tot die cao's. Men heeft mij ook gezegd dat te willen doen. Ik neem de suggestie van mevrouw Koşer Kaya serieus. Die moet ook in het overleg aan de orde komen. Het pakket maatregelen dat voortvloeit uit het begrotingsakkoord maakt het beëindigen van arbeidsrelaties goedkoper voor werkgevers. Bij het bedrag dat zij uiteindelijk nog wel moeten betalen, verschuiven de kosten van ontslag bij langdurig vaste contracten naar kortdurende contracten. Daardoor wordt het gemiddeld genomen goedkoper en minder omslachtig om mensen met vaste contracten te ontslaan en wordt het wat duurder om mensen met een tijdelijke contract geen verlenging daarvan te geven. Als de bescherming van de vaste contracten vermindert, dan wordt de drempel die er nu is om mensen in dienst te nemen logischerwijs lager. Naarmate de bescherming minder groot wordt, wordt de drempel lager en zullen werkgevers eerder bereid zijn om een vast

contract te geven. Als de flexibele contracten duurder worden en het eenvoudiger wordt om de vaste contracten te beëindigen, komen vast en flex dicht bij elkaar. Daardoor krijgen op termijn meer mensen een vast contract en minder mensen een flex contract. Dat is ook wat de partijen die dit akkoord hebben afgesproken wensen.

De mobiliteit gaat ook op de arbeidsmarkt toenemen. Dat is van het grootste belang. Die mobiliteit is absoluut nodig in onze economie. Er vinden steeds snellere wisselingen plaats bij bedrijven. Bedrijven moeten snel kunnen reageren. Die mobiliteit komt van jongeren en van flexwerkers. Wij willen die mobiliteit ook bij mensen met een vast contract en ouderen zien. Er komen steeds meer ouderen. Als de mobiliteit en flexibiliteit van ouderen verbeterd kan worden, dan is dat voor de economie als geheel goed.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Als iemand een vast dienstverband heeft en op een plek zit waarvoor hij de juiste capaciteiten heeft, dan moet je die niet snel naar een andere plek brengen om de mobiliteit te bevorderen. Laat iemand daar dan gewoon blijven zitten.

Minister **Kamp**: Daar heeft de heer Van den Besselaar groot gelijk in. Nu zitten er echter oudere mensen op een bepaalde plek die daar blijven zitten omdat zij anders ontslagrechten verliezen. Voor hen is het onaantrekkelijk om naar een andere plek te gaan, terwijl zij op die oude plek mogelijk minder functioneren en op een andere plek beter zouden functioneren. Daar is winst te behalen. Als ook oudere mensen gaan werken op een plek waar zij een optimaal rendement voor hun werkgever kunnen behalen, en voor de economie, dan volgt daarop welvaartswinst. De heer Ulenbelt stelde dat direct ter discussie. Hij zei dat er niets klopte van die 2,5 mld. Dat bedrag is gebaseerd op gegevens van het CPB. Het CPB heeft de meest actuele economische inzichten daarvoor gebruikt. De hervorming die doorgevoerd wordt op grond van het begrotingsakkoord leidt tot een daling van de ontslagbeschermingsindicator van de OESO. Dat is het mechanisme dat nodig is om dat te meten. Die ontslagbeschermingsindicator daalt met 0,4 punten. Omgerekend komt dat neer op een daling met 0,4 punten, ofwel 0,48% bbp winst. Naar beneden afgerond komt dat neer op een bedrag van 2,5 mld. Dit zijn berekeningen van de OESO en het CPB. Het CPB heeft deze berekening gebruikt bij het doorrekenen van het begrotingsakkoord en zal deze ook gebruiken bij het doorrekenen van de plannen van de politieke partijen. De heer Ulenbelt krijgt daarmee dus ook te maken in relatie tot de plannen van de Socialistische Partij.

De heer **Ulenbelt** (SP): Kunnen wij die berekening krijgen en wil de minister die voorleggen aan de arbeidseconomen die wij gesproken hebben? Zij waren het er unaniem over eens dat het niet klopte. Is de minister bereid om het ter beschikking te stellen aan de wetenschappelijke gemeenschap van economen zodat daarnaar gekeken kan worden?

Minister **Kamp**: Ik werk met de gegevens van de OESO en het CPB. Dat is voor mij genoeg. Als ik zeg dat iets zwart is, dan zijn er altijd mensen die zeggen dat het wit is en andersom. Ik schiet daarmee niet veel op. Ik gebruik de instanties die daarvoor opgericht zijn. Ik maak het graag inzichtelijk voor de Kamer. Als de heer Ulenbelt dat vervolgens aan iemand beschikbaar stelt, dan is dat zijn zaak. Ik zal wat ik heb gezegd op papier zetten en naar de Kamer sturen.

Een gevolg van deze wijziging zal niet zijn dat er een grote werkgelegenheidswinst komt. Er komt een mobiliteitswinst, meer arbeidsproductiviteit en welvaartswinst. Werknemers en werkgevers worden aangezet om te investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid. Dit is niet alles wat wij op dit punt kunnen doen, maar het is er wel een belangrijk onderdeel van.

Het is een belangrijke bijdrage eraan. Ook dat leidt weer tot hogere arbeidsproductiviteit en meer welvaart. Ik ga eerst in op één route voor ontslag. Vervolgens ga ik in op het transitiebudget en vervolgens op de consequenties voor de WW en de positie voor de ouderen. Allereerst de ene route voor ontslag. Die moet het huidige ontslagstelsel vervangen dat ingewikkeld is en tot hoge ontslagvergoedingen en rechtsongelijkheid leidt. Alleen de werkgever kiest ervoor om het linksom of rechtsom te doen via het UWV of via de kantonrechter. In plaats van een dual preventief stelsel komt er een enkelvoudig wettelijk stelsel met eventueel een toetsing achteraf door de rechter. Dat wordt een marginale toetsing omdat de werkgever dit volgens de wettelijke procedure goed moet doen. Als er dingen verkeerd gaan, dan kan de rechter daarop achteraf ingrijpen. Het wordt in elk geval een marginale toetsing. Dat nieuwe stelsel wordt eenvoudiger en goedkoper en het zal zorgen voor rechtsgelijkheid. De werkgever heeft voor ontslag van een werknemer vooraf geen toestemming meer nodig maar moet het voorgenomen ontslag wel vooraf schriftelijk aankondigen. Ik heb al gesproken over die hoorprocedure. Die is nog niet uitontwikkeld. Wij moeten die hoofdlijnennotitie nog verder uitwerken. Ik kan wel een paar dingen zeggen over die hoorprocedure.

Allereerst zal de aankondiging van het ontslag altijd schriftelijk moeten gebeuren. Dan moeten ook de redenen voor ontslag worden gegeven. De werknemer moet vervolgens de kans krijgen om daarover gehoord te worden. Daar moeten mensen bij kunnen zijn die de werknemer daarbij ondersteunen. Er moet een redelijke termijn zijn om dat te doen. Vervolgens moet een verslag worden opgemaakt door de werkgever. Na de hoorprocedure kan de werkgever dan de overeenkomst opzeggen. De opzegtermijn begint pas te lopen nadat de procedure is afgewikkeld. Als de werknemer vindt dat hij onterecht is ontslagen, dan kan hij in beroep gaan bij de rechter. De rechter kan zich dan mede baseren op het verslag dat de werkgever heeft gemaakt. Een aantal leden hebben andere ideeën over die hoorprocedure en hebben suggesties gedaan om die verder uit te werken. Ik neem die suggesties graag mee bij de uitwerking van de hoofdlijnennotitie.

De werkgever kan zijn medewerker niet zomaar ontslaan. Geen enkele werkgever zal zomaar werknemers gaan ontslaan. Werknemers zijn immers het kapitaal van de werkgever. De werkgever is blij als hij goede werknemers heeft. De werkgever moet in de toekomst dan ook net als nu reële grond hebben om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat kan liggen aan een verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, maar ook aan bedrijfseconomische redenen. In die gevallen kan een arbeidsovereenkomst beëindigd worden waarbij de opzegverboden die op dit moment gelden – iemand mag bijvoorbeeld niet ontslagen worden als hij ziek is – worden gehandhaafd. Ook het wettelijk leeftijdsdiscriminatieverbod wordt gehandhaafd. Alles wat op dit moment geldt voor ontslag blijft gelden in de nieuwe situatie.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik vermoed dat met een verslag van de werkgever verdere juridisering voorkomen wordt. Dat zal immers niet als een onafhankelijk verslag worden gezien. Ik geef de minister het advies mee om dat verslag zo onafhankelijk mogelijk te maken. Ik heb eerder aangegeven dat mediation daarbij een rol kan spelen. Er kan ook met sociale partners worden bekeken op welke manier dat verslag het beste in die hoorplicht vorm zou kunnen krijgen. Anders gaat elke advocaat die door een werknemer in de arm wordt genomen naar de rechter met de mededeling: ik heb geen boodschap aan het verslag van de werkgever. Het is dan ook verstandiger om dat een onafhankelijke vorm te geven.

Minister **Kamp**: Ik denk niet dat elke ontslagen werknemer naar een advocaat en vervolgens een rechter zal gaan, zeker niet als zaken wettelijk

zijn vastgelegd en er een marginale toetsing plaatsvindt door de rechter. Ik sta echter wel open voor de suggestie over een verdere verdieping van de hoorprocedure, net als ik opensta voor de suggestie van mevrouw Ortega-Martijn. Wij zullen dat gaan bekijken. Ik zal dat wegen. Wij zullen daarover gaan praten en het bij de verdere uitwerking van het wetsvoorstel betrekken. De suggestie is in dank aanvaard.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een vraag over die marginale toetsing. In de praktijk kijkt de rechter dan alleen of de procedure rond de hoorzitting goed verlopen is.

Minister **Kamp**: Dat is niet juist. De rechter zou ook kunnen oordelen dat wat de werkgever gedaan heeft helemaal niet deugt. Dan kan de rechter ingrijpen. Mevrouw Ortega-Martijn vroeg of de rechter een bepaalde maximale vergoeding mag toekennen als hij oordeelt dat iets verkeerd is gegaan. Wij hebben daar een halve maand per dienstjaar met een maximum van een jaar voor in gedachten. Dat maximum geldt voor de rechter. Als de rechter vindt dat er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden waardoor dat onredelijk is en er meer vergoed zou moeten worden, staat het hem vrij om dat te gaan doen. Er zitten meerdere punten in die de rechter kan beoordelen en er zit speling in voor de besluitvorming.

Nu krijgt nog maar een kleine groep ontslagen werknemers een ontslagvergoeding mee. Het voorstel is om aan iedereen een transitiebudget te geven, ongeacht of hij ontslagen wordt vanuit een vast contract of het tijdelijke contract niet verlengd of beëindigd wordt. In al die gevallen komt het transitiebudget in beeld. Daarmee wordt een substantiële beweging gemaakt door de politiek om aan te tonen dat die duurzame inzetbaarheid van groot belang is. Mensen met een tijdelijk of vast contract die ontslagen worden, krijgen naast de WW geld om te gebruiken voor scholing. Gevraagd is of het transitiebudget ook gebruikt mag worden voor Van werk naar werk. Mijn antwoord daarop is ja.

De eerste zes maanden van de WW komt voor rekening van de werkgever die iemand ontslagen heeft. Dat is afgesproken door de vijf partijen die het akkoord hebben gesloten. Aan de precieze uitwerking daarvan wordt gewerkt. Dat is niet zo gemakkelijk. Er moet voor gezorgd worden dat het niet te gemakkelijk te ontwijken is. Er moet rekening worden gehouden met de specifieke situatie van kleine werkgevers. Bovendien moet recht worden gedaan aan de specifieke situatie van de uitzendbranche die van grote betekenis is voor de arbeidsmarkt. Daarmee zijn wij aan de gang. Ook het model van het prepensioen, de pre-WW, is daarbij in beeld. Wij gaan kijken hoe wij recht kunnen doen aan de afspraken die gemaakt zijn in het begrotingsakkoord.

Ik ben van mening dat hervorming van de arbeidsmarkt van grote betekenis is voor de positie van de ouderen. De allereerste verandering is weliswaar dat de huidige, sterke, bescherming van mensen met een vast contract, in het bijzonder ouderen, verandert. Dat is echter wenselijk. Wij willen dat ouderen op een plek terechtkomen waar zij het maximale rendement voor de werkgever hebben en zelf optimaal werkplezier kunnen krijgen. Het is prettig om ergens te werken waar je optimaal rendement hebt. Het is voor ouderen een voordeel om dat op deze manier te doen.

Het tweede voordeel is dat de huidige bescherming voor werknemers – dat er een reële ontslaggrond nodig is en het afspiegelingsbeginsel, evenals het verbod op leeftijdsdiscriminatie – blijft bestaan. Als iemand op dit moment ontslagen wordt via de UWV-route, dan heeft de werkgever daaraan geen kosten. Volgens de nieuwe opzet zijn er op twee plekken kosten voor de werkgever. De eerste is het transitiebudget, de tweede is maximaal zes maanden WW. De werkgever, die toch al niet iemand ontslaat die waardevol is voor zijn bedrijf – werkgevers stellen vaak de

kennis en ervaring van oudere werknemers bijzonder op prijs; die willen zij graag houden – zal het feit dat er zes maanden WW doorbetaald moet worden en er transitiebudget betaald moet worden, laten meespelen in zijn afweging.

Daar komt bij dat als ouderen ontslagen worden en zij zonder werk met een uitkering komen te zitten, de overheid klaar staat om hen te helpen om bij een andere werkgever terecht te komen. Dat gebeurt op drie manieren. Ten eerste is er een enorme aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Ten tweede worden met de Van-werk-naar-werkexperimenten goede resultaten geboekt. Wij zijn van plan om daaraan een landelijk vervolg te geven. Ten derde wordt een mobiliteitsbonus gegeven. Een werkgever die iemand in dienst neemt van 50-plus of met een uitkering krijgt in het eerste jaar € 7 000 korting op zijn werkgeverslasten, het tweede jaar € 7 000 korting en het derde jaar € 7 000 korting. Dat versterkt de positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt. Op die manier kunnen wij de trend van de afgelopen tien jaar van een enorme groei van de arbeidsdeelname door ouderen, van 33% naar 55%, voortzetten. Ik heb het dan over de 55-plussers. Die ouderen komen met de nieuwe wet vaker op een plek waar zij een hogere productiviteit hebben en meer werkplezier.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De minister geeft een aantal cijfers. Tijdens de hoorzitting kregen wij een heel ander beeld, namelijk dat oudere werknemers een veel lagere ontslagvergoeding zullen krijgen dan nu het geval is. Er blijft dan een relatief beperkt budget over voor Van werk naar werk. Bovendien neem ik aan dat de minister bekend is met het gegeven dat oudere werknemers na ontslag veel minder gemakkelijk aan de slag komen dan jongere werknemers. Hoe zet de minister dit beeld naast het beeld dat in de hoorzitting is geschetst?

Minister **Kamp**: In de nieuwe situatie moet er een transitiebudget worden betaald. Verder komt in de nieuwe situatie maximaal zes maanden WW voor rekening van de werkgever. Die elementen waren tot nu toe niet aan de orde. De mensen die tot nu toe via de UWV-route werden ontslagen zouden tegen hogere kosten ontslagen worden in het nieuwe systeem. De ontslagen werknemer krijgt nog steeds maximaal 38 maanden een WW-uitkering. Op de achtergrond speelt dan de feitelijke situatie dat de arbeidsdeelname van ouderen gegroeid is van 33% naar 55%. De gemiddelde uittreedleeftijd van ouderen is in vier jaar tijd gegroeid van 61 naar 63 jaar. Daar zit gewoon een forse verbetering in. Het belangrijkste komt van het feit dat er veel meer aandacht is dan vijf of tien jaar geleden voor duurzame inzetbaarheid. Wij snappen met elkaar hoe belangrijk het is dat ouderen tot hun pensioen blijven werken, dat zij flexibel zijn, fit blijven en dat hun kennis en vaardigheden op peil blijven. Op alle mogelijke manieren proberen wij dat te stimuleren.

Ik noem daarvan graag een voorbeeld. Als ik vandaag niet dit debat in de Kamer had gehad, dan was ik in Utrecht geweest om te vergaderen met 25 ondernemers over duurzame inzetbaarheid. Ik had dan met hen bekeken hoe alle werkgevers in Nederland kunnen leren van hun specifieke ervaringen. Dat was de derde bijeenkomst geweest die ik met clubs van werkgevers heb gehad. Het mkb is hiermee ook voortdurend bezig. Dit onderwerp is echt hot voor de sociale partners en ik zal er ook voor zorgen dat het hot blijft.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De minister zegt dat de gemiddelde uittreedleeftijd is verhoogd naar 63 jaar, maar we weten allemaal dat die uittreedleeftijd op termijn naar de 67 jaar moet gaan. De minister zegt verder dat een groot aantal mensen nu wel een vergoeding althans een transitiebudget zal krijgen, maar er is ook een grote groep werknemers die

in het nieuwe systeem een veel lagere ontslagvergoeding zal krijgen. Wat doet de minister om die grens tussen 63 jaar en 67 jaar te overbruggen?

Minister **Kamp**: De AOW-leeftijd ligt op dit moment nog op 65 jaar maar het zou ideaal zijn als die op 67 jaar komt te liggen. Ik weet ook heel goed dat een arbeidsdeelnemer onder 55-plussers van 80% ideaal zou zijn. Daar zitten wij echter nog lang niet op. Er gebeurt van alles. Het is goed om te zien dat als de politiek dingen doet, dat ook resultaat heeft. Wij bereiken resultaten en wij hebben maatregelen genomen voor vut en prepensioen en duurzame inzetbaarheid. Werkgevers en werknemers hebben samen dingen gedaan. Daaruit komen resultaten. Wat nu door de vijf partijen is afgesproken, zal een goede bijdrage daaraan leveren. Ik ben blij met de afspraak die de vijf partijen gemaakt hebben. Ik zie goede mogelijkheden om iedereen in het land van de resultaten van deze afspraken te laten profiteren.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik ben het volstrekt met de minister eens dat het belangrijk is om over de arbeidsmobiliteit van ouderen niet alleen na te denken maar daarin ook verbeteringen aan te brengen, ook langs de lijn van de duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd klinkt uit alle hoeken – van ouderen zelf, van vakbonden en van wetenschappers – de vraag wat het arbeidsmarktperspectief van ouderen is. Het verhaal staat of valt met het kunnen bieden van alternatief werk en inkomen. Kan de minister wat nadrukkelijker ingaan op de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden? Die wordt niet alleen bepaald wordt door het ontslagstelsel maar ook andere factoren. Hoe zorgen wij ervoor dat dat perspectief echt ontstaat?

Minister **Kamp**: Als wij nu zeggen dat het belangrijk is dat mensen gedurende hun hele arbeidzame leven bezig zijn met inzetbaarheid, dan betekent dat dat mensen dat tot dusver onvoldoende hebben gedaan. Daarin moet verbetering optreden. Als iemand 62 jaar is en daaraan nooit aandacht heeft besteed, dan staat hij er niet zo goed voor als iemand die straks 62 jaar is en daarmee gedurende zijn hele arbeidzame leven bezig is geweest. Dat is niet van de ene op de andere dag geheel te veranderen. Uit de demografische ontwikkelingen blijkt dat het aantal ouderen groeit en het aantal jongeren daalt. De beroepsbevolking krimpt en het aantal mensen dat ouder wordt, groeit behoorlijk snel. In die situatie zijn werkgevers dus ook mede aangewezen op ouderen. Zij hebben er belang bij om die oudere op het niveau te hebben dat nodig is voor het bedrijf. Het is natuurlijk zeer opmerkelijk om als overheid drie jaar achter elkaar € 7 000 beschikbaar te stellen voor iedere 50-plusser. In een tijd waarin wij omkomen in de bezuinigingen en ombuigingen wordt dit overeind gehouden. Het bedrag dat hiervoor eerst werd ingezet, is zelfs licht verhoogd. Voor arbeidsgehandicapten, waaronder ook ouderen, is dat bedrag zelfs verdubbeld. Zowel op de korte als de lange termijn worden dus verbeteringen gerealiseerd. Ook in de harde cijfers, de percentages die ik genoemd heb, bereiken wij resultaten. De heer Van Hijum is niet tevreden en dat moet hij vooral ook niet worden. Als wij allemaal tevreden zijn, dan krijgen wij dit niet goed voor elkaar.

De heer **Van Hijum** (CDA): Het gaat erom dat er een stelsel komt dat de verwachtingen waarmaakt, ook die van de oudere werkzoekenden. Ik druk de minister op het hart om bij de uitwerking, bijna los van de stelselwijziging, aandacht te blijven besteden aan de verbetering van die arbeidsmarktpositie. Die is ingezet met de Beleidsagenda 2020 in het kader van de verhoging van de AOW-leeftijd. Dan gaat het ook om de drempels die werkgevers ervaren bij het in dienst nemen van oudere werkzoekenden. Er bestaan veel vooroordelen, zoals een hoger ziekteverzuim, en reële

kostenverhogende nadelen zoals de senioren dagen die nog in cao's staan. Dat soort zaken zou dan ook moeten worden aangepakt.

Minister **Kamp**: Ik vind het aantrekkelijk om met de heer Van Hijum van mening te verschillen en ik ga dat ook niet uit de weg, maar zo nu en dan zijn wij het helemaal eens. Met wat de heer Van Hijum zegt over de positie van ouderen ben ik het volledig eens. Ik ben bereid om de inzet te leveren die hij van mij vraagt.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De gestegen arbeidsdeelname die de minister steeds noemt, wordt vooral veroorzaakt doordat de VUT- en prepensioenregelingen zijn afgeschaft. Daardoor blijven mensen langer bij hun werkgever «hangen». De minister wil dat echter veranderen en de arbeidsmobiliteit verhogen. Wat gebeurt er dan? Die mensen worden dan ontslagen. Zij kunnen gemakkelijker worden ontslagen en zij kunnen gemakkelijk worden vervangen door andere mensen. Op dit moment zijn 180 000 mensen, die niet meer behoren tot de Facebook-categorie werkloos. De minister zorgt er met zijn voorstel voor dat er alleen maar meer mensen werkloos worden.

Minister **Kamp**: Ik zie dat heel anders. Ik ben het eens met de vijf fracties die daarover een akkoord hebben gesloten. Ik vind het van belang om aan die duurzame inzetbaarheid te werken en aan die arbeidsmobiliteit, vooral van ouderen. Het verschil tussen vast en flex moet verkleind worden. De kosten van ontslag moeten verlaagd worden. De overblijvende ontslagkosten moeten gericht worden op die duurzame inzetbaarheid. Ik zie het echt anders dan de heer Van den Besselaar.

De heer Ulenbelt heeft mij gevraagd of de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie vervalt. Ook bij een verstoorde arbeidsrelatie kan onder omstandigheden het ongedaan maken van het ontslag mogelijk zijn. Het is niet zo dat als iemand vanwege een verstoorde arbeidsrelatie wordt ontslagen, de rechter dat alleen maar kan accepteren. De werkgever met een groot bedrijf kan zelf altijd tot de conclusie komen dat een verstoorde arbeidsrelatie tussen een chef en een werknemer verholpen kan worden door de werknemer onder een andere chef te laten werken. Een bedrijf moet daarnaar zelf kijken. Als een bedrijf dat niet doet en de rechter dat niet als redelijk en zorgvuldig ervaart, dan kan dat aan de orde komen in de beroepsprocedure.

De heer Van Hijum vroeg naar de vergoeding die de rechter kan toekennen als sprake is van verwijtbaar gedrag. Ik heb al gezegd dat de rechter in dat geval over het maximum kan heengaan.

De heer Van Hijum vroeg naar het Oostenrijkse model. Dat is een spaarsysteem waarbij werknemers sparen voor de eigen WW-uitkering. Als die niet gebruikt wordt, dan worden de opbrengsten daarvan toegevoegd aan hun pensioenpot. Daaraan kleven een paar bezwaren. Zo worden veel mensen nooit werkloos. Zij hebben aan het einde van hun carrière een flink bedrag om met vervroegd pensioen te gaan. Dat kunnen wij nu juist niet goed hebben. Als in Nederland zou worden overgegaan op zo'n spaarsysteem, dan zou er gedurende enige tijd dubbel moeten worden betaald. In de gevallen waarin het nodig is, zou er al moeten worden uitgekeerd. Daarnaast zou er gespaard moeten worden voor budget om dat te zijner tijd te kunnen aanwenden. Omdat er dubbel opgebracht moet worden, wordt er geld aan de economie onttrokken. Als dat op dezelfde schaal zou gaan gebeuren als in Oostenrijk, dan kan Nederland dat er niet bij hebben.

De heer **Van Hijum** (CDA): Daar kan ik mij iets bij voorstellen, ook omdat er een koppeling naar de WW wordt gelegd. Ik geef de minister wel mee om in de uitwerking te bezien of de vitaliteitsrekening, waaraan beper-

kingen verbonden zijn in relatie tot het opnemen van het saldo ten behoeve van het vroegpensioen, de spil van zo'n stelsel kan zijn.

Minister **Kamp**: Die suggestie pak ik op.

Er is gevraagd hoe de sociale partners van het stelsel dat in de hoofdlijnennotitie wordt beschreven kunnen afwijken bij cao. Dat kan op verschillende manieren. Werkgevers en werknemers kunnen aanvullende afspraken maken over het transitiebudget. In het geval van bedrijfseconomisch ontslag kan er iets anders dan het afspiegelingsbeginsel worden afgesproken. Er kunnen in de cao ook afspraken worden gemaakt over de inrichting van de hoorprocedure. In de wet wordt een minimumprocedure vastgelegd. Als de cao-partners daar nog wat bovenop willen zetten, dan mogen zij dat. De opzegtermijn wordt veranderd naar twee maanden in plaats van één tot vier. Die opzegtermijnen kunnen verlengd worden door partijen zolang zij dat doen met een uitstraling naar beide kanten; het moet dan voor zowel de werkgever als de werknemer gelden. De heer Azmani heeft gevraagd naar het alternatief van pre-WW in relatie tot de eerste zes maanden. Ik heb die suggestie goed begrepen. Hij heeft ook gevraagd naar de positie van de kleine werkgevers en de uitzendbranche. Dat zijn allemaal reële aandachtspunten. Ik ga de discussie daarover niet uit de weg, maar er zitten nogal wat haken en ogen aan. Die aandachtspunten zijn in het begrotingsakkoord naar voren gekomen en nog eens expliciet benoemd in de hoofdlijnennotitie. Ik ga daarmee aan de gang. De heer Azmani mag straks beoordelen of de uitwerking hem bevalt.

Mevrouw Koşer Kaya heeft aangegeven hoe zij denkt over die scholingsafspraken. Zij vindt dat die in iedere arbeidsovereenkomst in beeld moeten komen. Het vorige kabinet heeft op advies van de denktank Leren en Werken besloten om een wederzijdse scholingsaanspraak wettelijk te introduceren. De sociale partners hebben zich daartegen echter fors verzet. Zowel werkgevers als werknemers zijn tegen een wettelijke plicht op scholingsaanspraak. Er is toen geen concreet wetsvoorstel gekomen. Het lijkt mij wel nuttig om dit aspect in beeld te brengen in het geheel van het komende wetsvoorstel. Het is nu 2012, geen 2009. Wij zijn alweer wat verder in ons denken over deze zaken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dat is goed nieuws. Mag ik uit de woorden van de minister opmaken dat voortaan in arbeidsovereenkomsten afspraken daarover worden gemaakt? Als wij willen dat mensen langer leren en als wij weten dat een stratenmaker niet jarenlang kan doorgaan met straten maken, dan moeten er vanaf het eerste moment, in de arbeidsovereenkomst, afspraken worden gemaakt. Op latere momenten kan gekeken worden wat daarvoor nodig is. Dit zou een uitstekend instrument zijn. Gaan wij dit nu wettelijk vastleggen?

Minister **Kamp**: Dat heb ik niet gezegd. Ik heb de woorden die ik heb gebruikt bewust gekozen. Ik zal die niet herhalen. Ik zeg daarbij dat die collectieve arbeidsovereenkomst echt iets is van werkgevers en werknemers. Ik wil hen niet voorschrijven wat zij allemaal al dan niet moeten doen. Omdat de overheid die algemeen bindend verklaart, moet zij op belangrijke punten een inbreng daarop kunnen geven. De Kamer heeft uitgesproken dat cao's alleen algemeen verbindend verklaard moeten worden als er aandacht is besteed aan de duurzame inzetbaarheid. Ik heb dat met de sociale partners besproken. Zij zijn het daarmee eens. Zij doen dat ook. In de loop van het jaar kom ik met een rapportage over hoe dat in de praktijk uitpakt. In de verdere verdieping daarvan zal ik de suggestie van mevrouw Koşer Kaya betrekken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): In de cao's staat in grote lijnen wat men allemaal moet doen. Dat kan echter verschillen per individuele arbeids-

kracht. Als de minister dat wil meenemen en wil bezien hoe daaraan vorm kan worden gegeven, dan zie ik dat graag tegemoet. Als de minister echter zegt dat het in de cao's moet komen te staan maar het op individueel niveau bij werkgevers en werknemers ligt, dan heb ik daarmee iets meer moeite.

Minister **Kamp**: Ik ga niet zeggen dat ik ga bekijken hoe ik dat ga doen. Ik heb bewust voor de woorden gekozen die ik net heb gebruikt. Ik ga dus bekijken of ik het doe. Als ik het doe, dan bekijk ik vervolgens hoe ik dat ga doen. De heer Van Hijum heeft terecht gezegd dat wij onze relatie met de sociale partners moeten koesteren en benutten. Dan moeten wij hen niet iets door de strot duwen wat zij niet willen. Zij hebben zich tot dusverre nadrukkelijk negatief uitgelaten over dit punt. Ik ben bereid om dat in het geheel waarover wij nu spreken bespreekbaar te maken op de manier die ik net heb aangegeven. Daar laat ik het voor nu bij.

Mevrouw Hamer vraagt zich af of de nieuwe opzegtermijn van twee maanden ook voor tijdelijke contracten gaat gelden. Een tijdelijk contract eindigt van rechtswege. Als iemand een contract sluit voor een jaar, dan eindigt dat na een jaar. Of een contract tussentijds kan worden beëindigd, hangt af van de vraag of dat in een contract is vastgelegd. Als dat mogelijk is omdat dat is vastgelegd, dan geldt daarvoor ook die termijn van twee maanden.

Mevrouw Hamer verwacht dat payrollen en schijnzelfstandigheid meer zullen voorkomen. Payrollen vind ik in dit verband minder relevant. Of iemand nu bij de autodealer zelf in dienst is of bij het payrollbedrijf, hij heeft een werkgever. Die werkgever moet zich houden aan de regels. Als wij die regels veranderen – transitiebudget, zes maanden WW doorbetalen – dan gelden die net zo hard voor het payrollbedrijf.

Tegen schijnzelfstandigheid wordt veel gedaan; dat moet ook. De vraag of iemand zelfstandig is, wordt via een geautomatiseerde module beantwoord. Zowel de zelfstandige als de opdrachtgever wordt daarbij betrokken. Met de Kamer van Koophandel, de werkgevers, het ministerie van EL&I en het ministerie van Financiën hebben wij hiervoor een oplossing gevonden. Verder zijn verschillende instanties bekend met wat er speelt rondom schijnzelfstandigheid. Zij treden daartegen op. Wij laten de instanties die daartegen optreden, dat optreden beter voorbereiden zodat zij slimme keuzes maken. Het aandachtspunt van de schijnzelfstandigheid was er en blijft er dus.

Mevrouw Hamer verwacht dat de loyaliteit van werknemers zal afnemen. Zij denkt dat de werknemers zullen zeggen: als het zo moet, dan moet het maar zo. Ik denk dat dat anders ligt. Ik denk dat loyaliteit niet wordt bepaald door de wijze waarop het ontslagrecht wordt ingevuld. Loyaliteit wordt bepaald door een goede relatie tussen de individuele werknemer en de individuele werkgever. Als mensen onderling een goede relatie hebben, dan is dat de beste basis voor loyaliteit. Met de hervormingen zullen werknemers vaker vaste contracten krijgen en zal er meer scholing plaatsvinden omdat het interessanter is voor werkgevers om mensen met vaste contracten te scholen. Bovendien komt daarvoor meer budget beschikbaar. Ook komt er meer mobiliteit waardoor mensen op plekken komen waar hun productiviteit het grootste is. Daardoor groeit hun tevredenheid over het werk, waardoor hun relatie met de werkgever kansrijker wordt. Anders dan mevrouw Hamer denk ik dat het met de loyaliteit alleen maar beter zal gaan.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik weet niet bij welk debat de minister heeft gezeten, maar ik heb niet over de loyaliteit van werknemers gesproken.

Minister **Kamp**: Ik zit bij hetzelfde debat als mevrouw Hamer. Zij heeft daarover wel gesproken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik begrijp dat de heer Van den Besselaar daarover heeft gesproken. Ik kan mij bijna niet voorstellen dat de minister ons niet uit elkaar kan houden.

Minister **Kamp**: Daar heb ik inderdaad geen moeite mee. U bent allebei even knap. Mocht ik de vraag van de heer Van den Besselaar heb toegeschreven aan mevrouw Hamer, dan is dat omdat die vraag zo intelligent was. Overigens worden intelligente vragen ook regelmatig gesteld door de heer Van den Besselaar. Ik hoop dat hij mijn antwoord wil accepteren als een antwoord aan hem.

Mevrouw Ortega vraagt naar het beperkt hoger beroep in relatie tot de equality of arms. In geval van toetsing van ontslag door een rechter heeft de werknemer recht op een rechter met volledige rechtsmacht. De kantonrechter heeft volledige rechtsmacht. Uit internationale verdragen vloeit geen recht op hoger beroep voort, maar dat wordt hier wel toegestaan omdat dat naar de mening van de regering in dit geheel functioneel is.

Mevrouw Ortega vraagt naar de soortgelijke criteria die gelden bij ontslag. Als de werkgever iemand wil ontslaan, dan zijn daarvoor ontslaggronden nodig. De rechter kijkt vervolgens of die ontslaggrond reëel was. Ik heb al gezegd dat de rechter niet op de stoel van de werkgever mag gaan zitten. Hij moet niet het werk van de werkgever overnieuw gaan doen. Het moet een marginale toetsing zijn om te kijken of de voorschriften goed zijn nageleefd. Er moet bijvoorbeeld gezien worden of die hele hoorprocedure goed is gegaan. Hij kan daarnaast ook kijken of sprake is van bijzondere onredelijkheid en of naar aanleiding daarvan nog een afwijkend standpunt ten opzichte van het standpunt dat in het systeem zal worden voorgeschreven, moet worden ingenomen door hem.

Mevrouw Ortega heeft ook gesproken over de schijnzelfstandigheid. Ik ben daarop ingegaan.

De heer Azmani heeft gesproken over de zorgen die oudere werknemers hebben. Ik hoop dat ik voldoende duidelijk heb kunnen maken dat zowel op de kortere als de langere termijn verbeteringen zullen worden gerealiseerd, ook voor mensen die reeds ontslagen zijn. Het eindresultaat van wat door de vijf partijen is afgesproken, zal zeker ook voor oudere werknemers positief zijn.

De heer Klaver vroeg of het transitiebudget voldoende is en of het niet beter naar voren kan worden gehaald. Ik heb aangegeven dat ik dat transitiebudget beschouw als een aanvulling.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb ook gevraagd over ontslag met wederzijds goedvinden. Blijft dat bestaan?

Minister **Kamp**: Ik heb niet alle vragen van de woordvoerders beantwoord. Ik heb ook niet de vragen van de vakbeweging beantwoord. Dat komt omdat wij nog niet zo ver zijn. Er is een kort en bondig begrotingsakkoord getekend waarin een korte en bondige passage zit over deze belangrijke wijziging. Ik heb die op verzoek van de vijf partijen nader uitgewerkt. Mevrouw Ortega wijst terecht op een aantal punten waarover nog onduidelijkheid is. Zij wijst mij daarop niet alleen, maar zij doet ook suggesties voor de invulling en het wegnemen van die onduidelijkheid. Voor zover ik er daarop niet ben ingegaan, betrek ik dat bij mijn verdere werk. Voor zover er nog onduidelijkheid is, zal ik proberen alsnog duidelijkheid te scheppen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De minister heeft aangegeven het transitiebudget als aanvulling te beschouwen op het hele pakket dat nodig is voor die duurzame positie op de arbeidsmarkt. Betekent dit dat de minister in de verdere uitwerking van dit akkoord aangeeft op welke manier er vanaf het eerste moment dat iemand bij een werkgever aan de slag gaat

geïnvesteed wordt in scholing en dat daarvoor budget zal zijn voor de werknemer?

Minister **Kamp**: Dat is een zinvolle suggestie, maar niet alleen in dit verband. Ik verwacht dat u daarover bij de behandeling van de begroting van het ministerie van SZW terecht weer zult beginnen. Als wij straks verslag doen van hoe het staat met de cao's en van de mate waarin daarin aandacht is besteed aan duurzame inzetbaarheid, maar ook bij allerlei andere gelegenheden zal dit punt weer aan de orde komen. Ik begrijp heel goed dat u bij de uitwerking van deze afspraak in het begrotingsakkoord daaraan aandacht wilt besteden. Ik zal die ook proberen te geven.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Daar ben ik tevreden mee.

De heer **Azmani** (VVD): Ik heb aandacht gevraagd voor de verrekening met het transitiebudget. Ik vraag mij af of de minister die wil betrekken bij de uitwerking van zijn voorstel, zeker in de bijzondere positie van de tijdelijke contracten.

Minister **Kamp**: Tegen die verrekening van het transitiebudget is op verschillende manieren aan te kijken. Dat wordt ook gedaan door de politiek. Dat is een punt dat wij goed moeten uitwerken. De heer Azmani is van mening dat die verrekening moet kunnen plaatsvinden. Hij vindt het niet redelijk om een werkgever die gedurende een jaar heeft geïnvesteed in de scholing van een tijdelijke kracht nog wat extra's te laten doen als het contract niet wordt verlengd. Dat extra's moet maar gedaan worden door een werkgever die niets aan scholing heeft gedaan. Ik begrijp dat punt van de heer Azmani, maar het is een punt dat ik verder moet uitwerken, ook vanuit de visie die andere partijen daarop hebben. Ik heb sympathie voor wat de heer Azmani zegt, maar dat is niet voldoende. Ik moet met iedereen rekening houden en ik zal dat zo goed mogelijk proberen te doen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik had nog een vraag gesteld over tijdelijke contracten. Ik heb gevraagd of die teruggebracht kunnen worden naar twee jaar en of afwijking bij cao mogelijk is. Ik heb daarop geen antwoord gekregen.

Minister **Kamp**: Dit is het punt van de ketenbepaling: hoe vaak kunnen tijdelijke contracten achter elkaar kunnen worden afgesloten voordat er een vast contract wordt aangeboden? Dat maakt geen onderdeel uit van wat wij vandaag bespreken. Wij moeten dat er ook niet bij nemen want wij hebben nu genoeg op ons bord liggen. Het is misschien wel goed om er nog iets over te zeggen, ook in reactie op het initiatiefvoorstel dat mevrouw Hamer en de heer Ulenbelt aanhaalden. Dat initiatiefvoorstel voorziet in verregaande inperking van de mogelijkheden tot het aangaan en beëindigen van flexibele contracten. Aan het versoepelen van arbeidsrelaties levert het voorstel in het geheel geen bijdrage. Met het voorstel wordt ook de arbeidsmobiliteit afgeremd. Tijdelijke contracten en uitzendwerk worden minder aantrekkelijk gemaakt. Ik denk dat dat een vlucht naar zzp kan opleveren. Het valt mij op dat daaraan door de initiatiefnemers geen aandacht is besteed. Een aanslag op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt zal zeker op korte termijn negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. In een tijd van crisis kunnen wij die niet gebruiken. In het voorstel staat dat aan het einde van de flexarbeidsrelatie voor elk gewerkt jaar een maand salaris wordt betaald. Dat is zeer fors. Dat is vergelijkbaar met de rechtenopbouw die nu plaatsvindt in de kantonrechtformule. Ik vind het niet redelijk om dat te doen. Er wordt verder gesteld dat er nog maar twee keer een tijdelijk contract achter elkaar kan worden afgesloten in plaats van zoals het nu is. Dat zet een

forse rem op die tijdelijke contracten wat niet in het belang is van de economie. Ik kan nog doorgaan op de verschillende elementen van dat wetsvoorstel, en ik verzeker mevrouw Hamer en de heer Ulenbelt dat ik het interessant vind en sta te trappelen om erop te reageren, maar ik kan mij voorstellen dat zij daarvoor een aparte gelegenheid willen zoeken zodat er meer tijd beschikbaar is. Dan kunnen zij ook weer op mijn woorden reageren. Ik laat het voor nu dan ook bij de stelling dat dit niet de bijdrage is waaraan wij behoefte hebben.

De **voorzitter**: De minister wordt geacht om 17.00 uur in een VAO te zitten. De leden kunnen nu nog vragen gaan stellen, maar dan is er geen tijd meer voor een tweede termijn. Als er wel behoefte is aan een tweede termijn, dan moeten de leden met hun vragen wachten. Mijn eerste vraag is dus of er behoefte is aan een tweede termijn. Overigens hebben de leden het recht om een VAO aan te vragen, ook als er maar één termijn is gehouden. Die mogelijkheid blijft open. Ik stel voor om geen tweede termijn te houden, om mevrouw Hamer en mevrouw Koşer Kaya hun vragen te laten stellen en daarna dit AO af te sluiten.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik kan daar niet mee leven. Ik heb nog niet een vraag gesteld. Ik wil in een tweede termijn nog een aantal opmerkingen maken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik maak een procedurele opmerking. De wijze waarop de minister reageert op een initiatiefvoorstel dat gisteren of eergisteren is ingediend, is vrij ongepast. Normaal komt er eerst een advies van de Raad van Staat et cetera. Ik heb de minister niet om een reactie gevraagd, net zomin als de heer Ulenbelt. Ik wil echt een feit maken van de manier waarop nu even tussen neus en lippen dit initiatiefvoorstel wordt weggezet. Dat is echt ongepast in de procedures van de Kamer.

Minister **Kamp**: Mevrouw Hamer heeft zich in de scherpste bewoordingen uitgelaten over het akkoord van de vijf partijen en de uitwerking daarvan in de hoofdlijnennotitie. Zij en de heer Ulenbelt hebben hun voorstel betrokken bij hun inbreng. Als zij daarover spreekt, dan mag ik dat ook.

De **voorzitter**: Ik ga over op de tweede termijn. Daarin geldt een spreektijd van één minuut per persoon.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Als een liberaal op Sociale Zaken heel negatief praat over een initiatiefvoorstel van sociaaldemocraten en socialisten, dan weet je dat je hartstikke goed zit met je initiatiefvoorstel. Met het voorstel van de minister wordt de arbeidsmarkt een duiventil; erin en eruit, en dat noemen we «mobiliteit». Ik heb met bazen van personeelszaken gesproken. Ze zijn allemaal voor mobiliteit, maar wat bedoelen ze dan? Mobiel eruit en liever geen mensen erin. Als bij zo'n houding de ontslagbescherming wordt verminderd, dan worden er veel meer ouderen werkloos. Wij moeten dit dus echt niet doen.

In relatie tot dat transitiebudget voorspel ik dat net als bij de re-integratie indertijd een bedrijfstak van transitiebureaus zal ontstaan die allemaal de ontslagvergoeding van de werknemer inpikken zonder iemand aan het werk te helpen. Het is een somber scenario. Als ons verkiezingsprogramma wordt uitgevoerd, zal dit niet gebeuren. Er komen nog verkiezingen en waarschijnlijk zal deze discussie helemaal voor niets zijn gevoerd.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Dat laatste zullen wij nog wel zien. Mijn fractie is blij met de ruimte die de minister biedt bij de nadere invulling aan het overleg van sociale partners. Ik hoop oprecht dat die

handschoen wordt opgepakt. Dat vraagt van de Kamer en de minister een open mind ten aanzien van de inhoudelijke zorgen. Het gaat dan met name over de zorgvuldigheid bij ontslagprocedures, of die nu preventief en repressief plaatsvinden. Willekeur moet worden tegengegaan en er moet een evenwichtige belangenafweging plaatsvinden. Het transitie-budget moet nadrukkelijker in het verlengde van de duurzame inzetbaarheid en de scholing geplaatst worden. Het gaat ook om zorgen voor kleine werkgevers die om een uitzonderingspositie vragen dan wel mogelijkheden om risico's collectief te kunnen delen. Wij hebben daarover gisteren nog een discussie gevoerd in het kader van de Ziektewet. Toen hebben wij besloten om de grens bij tien te leggen. Dat is wellicht ook in dit geval een optie. Verder gaat het over de positie van ouderen. Ik heb al aangegeven dat er daadwerkelijk perspectief moet komen op werk en inkomen voor deze groep. Met deze kanttekeningen geeft mijn fractie de minister de ruimte om met de uitwerking aan de slag te gaan.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ook ik dank de minister voor de antwoorden. Het is mooi om te horen dat het zijn ambitie is om dit wetsvoorstel nog dit jaar naar de Kamer te brengen. De punten die ik in eerste termijn naar voren heb gebracht, worden meegenomen. Het gaat daarbij in het bijzonder om de zorgvuldigheid van de hoorprocedure, het voorkomen van gerechtelijke procedures, geen bureaucratie rond het transitiebudget en een gerichtheid op het arbeidsmarktperspectief, de bijzondere positie van tijdelijke contracten en de financiering van de WW en de bijzondere positie van het mkb. Ik heb de minister daarover horen spreken en dat doet mij deugd. Hij heeft ook gezegd dat de uitzendbranche erbij wordt betrokken. Ook daarmee ben ik blij. Ten slotte is het goed dat de minister in zijn termijn aandacht heeft geschonken aan de positie van ouderen. Iedereen moet tot zijn recht komen op de arbeidsmarkt. Dat is de welvaartswinst en dat komt niet alleen ten goede aan Staat en overheid maar juist aan iedereen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ook ik dank de minister voor de antwoorden. De minister zegt over de scholingsafspraken in de individuele arbeidsovereenkomsten: als wij het doen, dan kijken we naar de manier waarop. In dat «als» zit natuurlijk ook dat het misschien niet gebeurt. Ik hoor in dat geval graag een motivatie daarvan. Als het wel gebeurt, dan ben ik natuurlijk heel blij. De eerste stap is in elk geval gezet. Ik dank de minister voor de toezegging dat nog wordt gekeken naar de uitwerking en de onafhankelijke verankering van de hoorprocedure. Mediation heeft mijn voorkeur.

Op het punt van het transitiebudget is het goed dat de minister zowel aan de voorkant als aan de achterkant meer ruimte wil creëren. Ik hoor graag hoe hij dat verder uitwerkt.

Ik heb de opmerking over de tijdelijke contracten gemaakt met het oog op het verkleinen van de kloof tussen insiders en outsiders. Dat is ook de bedoeling van dit wetsvoorstel. Ik begrijp dat de minister niet direct alle ins en outs kan vertellen. Dat kan ook schriftelijk, later, worden gedaan. Mijn vraag blijft echter staan en ik hoop dat de minister die te zijner tijd kan beantwoorden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik vind het jammer dat dit debat zo afgeraffeld moet worden. Het was beter geweest als wij daarvoor echt de tijd hadden genomen, zeker als wij dit echt zo'n belangrijk onderwerp vinden.

Laat ik in elk geval aankondigen dat ik de 117 vragen van de vakbeweging als schriftelijke vragen zal indienen. De minister kan die dan aan de Kamer beantwoorden. De regel is nog altijd dat Kamervragen beantwoord worden. Ik dien die in en reken op een goed antwoord.

Ik constateer dat deze hoofdlijnennotitie nog één groot open einde is van antwoorden en vragen. Verder constateer ik dat er grote verschillen van mening zijn over het inzicht in de arbeidsmarktpositie. Toen dit kabinet aantrad, ging een van mijn eerste debatten met de minister over de positie van flexwerkers. De minister zei toen dat het allemaal wel meeviel, dat het vooral ging om studenten en vakantiebaantjes. Inmiddels weten wij dat het heel anders in elkaar zit. Dat geldt ook voor de arbeidsmarktpositie van ouderen en werkgevers. Die is echt een stuk minder rooskleurig dan de minister voorstelt. Ik betreur het dat de minister daarvoor geen oog heeft. De discussie wordt echter uiteraard na de zomer vervolgd.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik ben blij dat wij eindelijk met elkaar kunnen discussiëren over het o-woord. Ik hoop dat wij ons niet laten vangen in schijnbare tegenstellingen over of er wel of geen bescherming moet zijn en of er wel of geen toets is. Het gaat om het goed inkleden van zekerheid voor alle werkenden in Nederland. Voor mijn fractie is het belangrijk dat die hoorzitting echt onafhankelijk is. In relatie tot het transitiegeld moeten de scholingsmogelijkheden direct vanaf het eerste moment aan bod komen. Ik ben blij met de toezegging van de minister op dit punt; hij komt daarop terug in de verdere uitwerking. Natuurlijk staan wij altijd open voor verbeteringen en eigen plannen van sociale partners. Ik verzoek de minister echter uitdrukkelijk om daarop niet te wachten. Men heeft jaren de tijd gehad om op dit punt actie te ondernemen, maar dat heeft men niet gedaan. Nu is er opnieuw een kans om dat te doen, maar ondertussen rolt de trein wel gewoon verder.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ook ik dank de minister voor de beantwoording van de vragen. Sommige vragen zijn blijven liggen, maar de minister heeft duidelijk aangegeven dat hij gewoon de tijd en de ruimte wil hebben om daarop nader in te gaan. Dat is ook logisch want wij behandelen nog maar een hoofdlijnennotitie. Ik ben blij dat de minister aangeeft dat voor payrolling hetzelfde gaat gelden. Dat is winst. Ik heb hem verzocht om punten als schijnzelfstandigheid en payrolling mee te nemen in de adviesaanvraag aan de SER. De minister heeft aangegeven dat hij de inbreng van de leden meeneemt in de uitwerking van het ontslagrecht. Op het punt van het transitiebudget ben ik met andere sprekers eens dat wij ons moeten gaan concentreren op de loopbaan van werknemers. De tijd van baanzekerheid ligt achter ons. Het gaat nu echt om werkzekerheid. Werknemers moeten zelf ervoor zorgdragen dat zij duurzaam inzetbaar blijven. Ik wens de minister veel wijsheid toe in de uitwerking van de notitie naar een wetsvoorstel.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. De heer Klaver heeft het in dit debat meermalen gehad over de veranderende wereld. Die wereld verandert inderdaad op 11 september. Houd daarmee rekening. Ik zou tegen de minister zeggen: gun uw staf een goede vakantie want het zou zonde zijn als zij veel werk moeten verzetten dat straks in de prullenbak verdwijnt.

De **voorzitter**: Ik hoop dat u de stemmers op 12 september naar de stembus stuurt in plaats van op 11 september want dan zijn de stembureaus nog gesloten. Het woord is aan de minister.

Minister **Kamp**: Voorzitter. Ik mag niet voor mijn medewerkers spreken, maar in elk geval heb ik met heel veel plezier gewerkt aan de uitwerking van dit punt van het begrotingsakkoord. Er is echt een ruimte gecreëerd

die goed is voor ons allemaal. Ik geloof dat wij een belangrijke stap vooruit kunnen zetten.

De heer Ulenbelt zei dat het bedrijven vooral zal gaan om er zoveel mogelijk werknemers uit te zetten. Ik vraag mij af hoe hij denkt dat het bedrijfsleven in elkaar zit. Werkgevers hebben mensen niet alleen maar in dienst omdat zij ontslagbescherming hebben. Werkgevers hebben mensen in dienst omdat zij daarmee geld kunnen verdienen. Het zijn bedrijven die economische betekenis hebben in een land waar de werkloosheid bijzonder laag is. Werkgevers hebben mensen in dienst omdat zij dat willen omdat die mensen van betekenis zijn voor hun bedrijf. Soms zijn er met individuen of met groepen werknemers, in geval van bedrijfseconomische redenen, problemen. Die moeten op een nette manier worden geregeld en wel op zo'n manier dat er per saldo winst is voor de samenleving en onze economie. Dat is het uitgangspunt van de hoofdlijnennotitie. Ik meen dat wij daarin goed geslaagd zijn.

De heer Ulenbelt verwees naar het verkiezingsprogramma van de Socialistische Partij dat voor alles een oplossing biedt. Gisteren hadden wij echter nog een discussie waaruit bleek dat als wij gedaan hadden wat de Socialistische Partij wilde, wij 700 000 meer arbeidsongeschikten zouden hebben in dit land. Ik geloof dus niet dat er aanleiding is om aan te nemen dat het toepassen van het verkiezingsprogramma van de Socialistische partij alle problemen oplost.

Mevrouw Hamer schetste in een zwarte kleur wat er gaat gebeuren met flexwerkers en ouderen. Ik geloof niet dat er reden is om dat te doen. Wij leven in een land waar de werkloosheid laag is en de verhoudingen tussen sociale partners goed zijn. Dit land heeft het beste pensioenstelsel van de wereld. Dingen zijn niet optimaal en daarom zijn wij steeds bezig met verbeteren. Wij zouden onze activiteiten echter in andere kleuren kunnen schilderen dan mevrouw Hamer pleegt te doen.

Mevrouw Ortega zegt dat er een adviesaanvraag aan de SER wordt gedaan. Ik kies graag mijn eigen woorden daarvoor. Er gaat namelijk niet een formele adviesaanvraag naar de SER. De SER moet wel alle kansen krijgen om erbij betrokken te worden. De SER had al een inbreng kunnen leveren voorafgaand aan dit debat. De Raad zal zeker proberen, zo schat ik in, om een inbreng te leveren voorafgaand aan discussies die na de verkiezingen zullen plaatsvinden. Wij zullen ook zeker het overleg met de sociale partners opzoeken om van hun inbreng te kunnen profiteren. Ik heb vastgesteld dat de uitwerking van de hoofdlijnennotitie voldoende wordt gesteund. Dat is de uitkomst die ik nodig had. Wij gaan nu verder met de uitwerking in de geest van het begrotingsakkoord dat door vijf partijen is gesloten. Ik zal proberen om een wetsvoorstel te maken dat op brede instemming van de Kamer kan rekenen.

De voorzitter: Ik dank de minister en zijn ambtenaren voor de uitgebreide beantwoording. Ik constateer dat de commissie geen behoefte heeft aan VAO naar aanleiding van dit debat. Ik begrijp dat sommige leden niet tevreden zijn over de lengte van dit AO. Helaas bepalen de griffier en ik niet de plenaire agenda. Ik probeer mij slechts aan te passen aan de plenaire agenda en u erop attent te maken. Ik dacht dat juist mevrouw Hamer blij zou zijn met een waarschuwing dat een VAO vervroegd is. Ik heb dat gedaan. Wij zijn nu keurig op tijd klaar. Ik wens iedereen verder een fijne dag.