

Vergaderjaar 2005–2006

30 109

## Werkloosheidswet en ontslagrecht

## Nr. 13

## VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 29 september 2005

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> en de vaste commissie voor Financiën<sup>2</sup> hebben op 1 september 2005 overleg gevoerd met minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Wijn van Financiën over:

- **het kabinetsstandpunt WW en ontslagrecht (30 109, nr. 1);**
- **de brief d.d. 27 mei 2005 over ontslag door het niet toepassen van de hardheidsclausule (30 109, nr. 2);**
- **de brieven d.d. 6 juni 2005 over Beleidsbesluit 26 mei 2005, nr. DGB 2005/3299 (Loonheffing. Begrip regeling vervroegde uittreding; afgrenzing met loonstamrechten en eenmalige ontslaguitkeringen; overgangsrecht) (30 109, nr. 3);**
- **de brief d.d. 19 augustus 2005 over de financiering WW (30 109, nr. 6);**
- **de brief d.d. 23 augustus 2005 over de invoering van premiegroepen in de wachtgeldfondsen (26 440, nr. 217);**
- **de brief d.d. 31 augustus 2005 over de vrijstelling van de sollicitatieplicht vrijwilligers en mantelzorgers (28 862, nr. 47);**
- **de brief d.d. 31 augustus 2005 houdende de antwoorden op commissievragen over de financiering van de WW (30 109, nr. 9);**
- **de brief d.d. 31 augustus 2005 over de voorstellen van de SER met betrekking tot de financiering van de WW (30 109, nr. 8);**
- **de brief d.d. 31 augustus 2005 over het conceptbeleidsbesluit «Loonheffing, financiële regelingen bij ontslag in relatie tot het begrip regeling voor vervroegde uittreding» (30 109, nr. 7).**

Van dit overleg brengen de commissies bijgaand beknopt verslag uit.

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), De Vries (VVD), De Wit (SP), Van Gent (GroenLinks), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), voorzitter, Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), De Ruiter (SP), Ferrier (CDA), ondervoorzitter, Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Bruls (CDA), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt (LPF), Hirsi Ali (VVD), Van der Sande (VVD).

Plv. leden: Depla (PvdA), Koşer-Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GroenLinks), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Azough (GroenLinks), Omtzigt (CDA), Adelmund (PvdA), Nijs (VVD), Visser (VVD), Algra (CDA), Vacature (algemeen), Vietsch (CDA), Van der Vlies (SGP), Hessels (CDA), Hermans (LPF), Van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), Van As (LPF), Aptroot (VVD), Van Eggerschot (VVD).

<sup>2</sup> Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Crone (PvdA), Bakker (D66), Hofstra (VVD), De Haan (CDA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Halsema (GroenLinks), Kant (SP), Blok (VVD), Ten Hoopen (CDA), ondervoorzitter, Smits

(PvdA), De Pater-van der Meer (CDA), Van As (LPF), Tichelaar (PvdA), voorzitter, Koopmans (CDA), Gerkens (SP), Van Vroonhoven-Kok (CDA), Varela (LPF), De Nerée tot Babberich (CDA), Koomen (CDA), Fierens (PvdA), Aptroot (VVD), Smeets (PvdA), Heemskerk (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Van Eggerschot (VVD).

Plv. leden: Rouvoet (ChristenUnie), Koenders (PvdA), Dittrich (D66), Balemans (VVD),

Kortenhorst (CDA), Vacature (PvdA), Duyvendak (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), De Ruiter (SP), De Krom (VVD), Atsma (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Omtzigt (CDA), Eerdmans (LPF), Noorman-den Uyl (PvdA), Mosterd (CDA), Van Bommel (SP), De Vries (CDA), Hermans (LPF), Mastwijk (CDA), Rambocus (CDA), Stuurman (PvdA), Luchtenveld (VVD), Blom (PvdA), Douma (PvdA), De Vries (VVD), Van Beek (VVD).

## Vragen en opmerkingen uit de commissies

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA) is van mening dat met het goed doortimmerde SER-advies een belangrijke bijdrage kan worden geleverd aan het wegnemen van de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt. Hiermee kan vooral ook nieuwe dynamiek op de arbeidsmarkt worden geïntroduceerd. Starters krijgen meer kansen om flexibel aan de slag te gaan, maar ook ouderen zijn geholpen met de nieuwe voorzieningen. Het is van groot belang dat het SER-advies toekomstbestendig is. De kortdurende WW kent een hogere uitkering dan de huidige regeling. De belangrijkste koerswijziging is echter de gezamenlijke financiering. De PvdA stemt daarmee in. De langdurige WW wordt verkort, maar daar staat tegenover dat de sociale partners samen met de overheid de betaling verzorgen. Langdurige werkloosheid is vaak gerelateerd aan de conjunctuur en dan is het niet vreemd dat ook de overheid een rol speelt. Als de dynamiek op de arbeidsmarkt beter is gewaarborgd, kan de ontslagtoets versoepeld worden.

De reactie van het kabinet van begin mei op dit SER-advies was zeker niet positief. Gelukkig staat in de brief van 31 augustus dat er nog nader overlegd zal worden. Welke onderdelen van het SER-advies kunnen in de ogen van het kabinet gehandhaafd worden? Wanneer worden de nieuwe maatregelen van kracht? Wordt de nieuwe langdurige WW gefaseerd ingevoerd? Zijn de plannen daartoe al opgenomen in de begroting?

De brief van de staatssecretaris over de stamrechten en de ontslagvergoedingen is niet voldoende. Stamrechten behoren niet tot de ontslagvergoedingen en ook niet tot de pre-VUT. Zolang een ontslagvergoeding de kantonrechtersnorm niet overstijgt, kan zij nooit als een pseudo-VUT bestempeld worden.

Mevrouw Noorman gaat ervan uit dat het UWV voor de uitvoering van de nieuwe regeling zorg blijft dragen en dat de Belastingdienst de premie-inning verzorgt. In het SER-advies is te weinig aandacht voor scholing, terwijl het vakonderwijs vrijwel is verdwenen. Loopbaansholing vraagt om een tripartiete financiering.

De SER adviseert terecht om te stoppen met de pro-formaregelingen inzake de ontslagtoets. Alleen ontslag op staande voet is verwijtbaar en voor de overige gevallen moet een andere regeling gelden. Het kabinet wil dit kennelijk niet overnemen, want het formuleert zijn standpunt zo vaag dat dit alleen maar tot nieuwe bureaucratie kan leiden. Het is van groot belang dat de ontslagtoets versoepeld en transparant gemaakt wordt. Er moet ook op dit terrein maatwerk geleverd kunnen worden. Samen met de sociale partners moet worden nagegaan op welke wijze de ontslagtoets vereenvoudigd kan worden. Het LIFO (last in, first out)-beginsel moet worden vervangen door een afspiegelingsbeginsel. Er is sprake van premiedifferentiatie voor de WW in relatie tot ontslag van ouderen. De Stichting van de Arbeid voelt hier niets voor. Het is beter om werkgevers die moeite doen om mensen die werkloos dreigen te raken naar andere banen te begeleiden, te belonen. Werkgevers die oudere werklozen in dienst nemen, maar die na korte tijd toch moeten ontslaan, mogen daarvoor niet gestraft worden met een hogere premie. In de plannen van de regering wordt nog te weinig ingezet op het langer aan het werk houden van mensen via betere scholing en het bevorderen van de mobiliteit.

De motie-Smilde/Noorman-den Uyl is onvoldoende uitgevoerd. Wil de minister de Commissie Gelijke Behandeling advies vragen over het leeftijdscriterium? Een dergelijk criterium wordt namelijk wel degelijk gehanteerd als de belastinginspecteur bij een ontslagvergoeding aan een 39-jarige geen VUT-boete oplegt en bij ontslag van iemand van 51 wel. De SER adviseert het UWV de bevoegdheid te geven individueel maatwerk te leveren ongeacht de leeftijd. De inzet moet zijn dat mensen zo lang mogelijk aan het werk blijven, maar als dat niet lukt, moeten betrokkenen onder

voorwaarden tijdelijk vrijstelling van de sollicitatieplicht kunnen krijgen voor het verlenen van mantelzorg of het verrichten van vrijwilligerswerk. Hoe gaat de overheid als eigenrisicodragers WW om met de sollicitatieplicht voor oudere werknemers?

Mevrouw **Verburg** (CDA) benadrukt dat het bieden van kansen op de arbeidsmarkt de beste vorm van sociale zekerheid is. De aan de orde zijnde voorstellen dragen daaraan bij. Een werkloosheidsverzekering moet functioneren als een trampoline. Men moet via een zo kort mogelijk traject van de ene baan naar de andere kunnen. Daartoe moeten zowel de werknemers als de werkgevers investeren in de verbetering van de kansen, bijvoorbeeld via scholing en training.

De CDA-fractie is ingenomen met de lijn die naar voren komt uit het unanieme SER-advies en de kabinetsvoorstellen waarin dit grotendeels is overgenomen. De kern is verkorting van de WW, maar dan moet er wel gericht geïnvesteerd worden in extra kansen voor jongeren en ouderen. In lang niet alle arbeidsorganisaties wordt hieraan al gericht gewerkt door werkgevers en werknemers. Op dit punt is een mentaliteitsverandering nodig.

Het kabinet neemt terecht het SER-advies inzake de inkomensvoorziening voor oudere werknemers (IOW) over. Het is rechtvaardig dat de vermogenstoets voor mensen boven de 50 jaar vervalt. Vanaf 60 jaar zal er ook geen partnertoets meer gelden. Op enig moment moet de regeling op haar effecten beoordeeld worden, want het is niet de bedoeling dat hiermee een nieuwe uittreedroute in het leven wordt geroepen. Het kabinet heeft een horizonbepaling tot 2011 ingesteld met een evaluatie in 2010. Kan er niet in 2009 geëvalueerd worden? Dan is er nog twee of drie jaar om de kinderziektes uit de regeling te halen.

Er dienen eenvoudige, heldere criteria te worden gesteld voor de ontheffing van de sollicitatieplicht. Daarmee mag niet gewacht worden op de uitvoering van de motie-Smilde/Noorman-den Uyl inzake de tijdelijke ontheffing van de sollicitatieplicht van mensen van 57,5 jaar en ouder. De minister meldt dat er juridische bezwaren zijn in verband met leeftijdsdiscriminatie. Is het oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling daarover gevraagd?

Volgens de SER draagt een anti-cumulatiebepaling voor ontslagvergoedingen niet bij aan de gewenste activering. De SER zal zich in verband met het advies voor de middellange termijn nog buigen over de vraag op welke wijze de ontslagpraktijk vorm moet krijgen. Het is jammer dat dit advies nu nog niet op tafel ligt. Er moet een eind komen aan de ongelimiteerde gouden handdrukken. De hoogte van de vergoeding moet in verhouding staan tot de te lijden schade. In dat verband kan gedacht worden aan een jaarsalaris.

In het nieuwe voorstel van de staatssecretaris wordt een helder onderscheid gemaakt tussen ontslagvergoeding en VUT. Terecht ligt de bewijslast bij de Belastingdienst, maar is het niet mogelijk om de regeling transparanter en eenvoudiger te maken door elementen van de complexe regeling van 26 mei te schrappen?

Het MKB meldt niet uit de voeten te kunnen met de ontslagcriteria per cao. Hoe staat de minister daartegenover? Wat denkt hij van inschakeling van de ondernemingsraad bij de ontwikkeling van deze criteria?

Het is goed dat het LIFO-beginsel wordt losgelaten, maar het afspiegelingsbeginsel mag geen nieuw dogma worden. Ook scholing en onmisbaarheid moeten meegewogen worden. De voorzitter van MKB/Nederland heeft terecht gewezen op de permanente scholingsverplichting van werkgever en werknemer.

De poortwachterstoets is essentieel. Als betrokkenen onvoldoende hebben gedaan om een nieuwe baan te verwerven, kan de WW-uitkering beëindigd worden.

Volgens het kabinet bedraagt de schade van oneigenlijk gebruik bij het overnemen van het SER-voorstel inzake de vereenvoudiging van de verwijtbaarheidstoets ongeveer 10 mln. per jaar. Er circuleren echter berekeningen die aantonen dat het terugdringen van administratieve-lastendruk en bureaucratie 95 mln. oplevert. Is de minister niet geneigd om op grond daarvan toch voor vereenvoudiging te kiezen? De premiedifferentiatie moet in goed overleg met de sociale partners ontwikkeld worden. Kan de nieuwe referte-eis soepel worden geïntegreerd in de overdracht van de premie-inning van UVW naar de Belastingdienst?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) merkt op dat werknemers, werkgevers en kabinet elkaar in het najaar van 2004 hebben gevonden in een verzachting van de eerder aangekondigde snoeiharde ingrepen van de regering. De Stichting van de Arbeid heeft alternatieven opgesteld voor de aan te scherpen wekeneis, voor de afschaffing van de kortdurende WW en de WW voor kunstenaars en voor een nieuwe inrichting van het ontslagrecht. Het lijkt er nu op dat dit geaccepteerd wordt. Men kan zich echter afvragen of dit akkoord wel toekomstbestendig is. De praktijk is een stuk weerbarstiger dan de theorie. Nog steeds blijken werknemers op hun dertigste al «oud» te zijn.

Het kabinetsstandpunt bevat een aantal verbeteringen ten opzichte van de eerdere plannen. De kortdurende WW wordt behouden. De WW-uitkering in de eerste twee maanden gaat omhoog naar 75% van het laatstverdiende loon. Het kabinet erkent dat de komende jaren oudere werklazen niet moeten worden lastiggevallen met een vermogens- en een partnertoets, gezien hun helaas zeer lastige positie op de arbeidsmarkt. Deze maatregelen zijn echter niet voldoende, want er is nog steeds sprake van een falend arbeidsmarktbeleid.

De grootste bezuiniging op de WW betreft de bekorting van de uitkeringsduur van 8,5 jaar tot nu 5 jaar en straks 3 jaar en 2 maanden. Overigens is ook 3 jaar WW nog zeer lang. Men moet gedurende die tijd rondkomen van een beperkt inkomen en loopt een enorm gat in het CV op. Iedere maand dat men een uitkering heeft, maakt de kans op een baan kleiner. GroenLinks wil dat de WW een tijdelijke voorziening is ter overbrugging van de tijd tussen twee banen. Als de werkgever failliet gaat, moeten de ontslagen werknemers een paar maanden hebben om een nieuwe baan te vinden. Het is triest als mensen jarenlang in een uitkering zitten opgesloten. Dat kan echter nog steeds met het advies van de Stichting van de Arbeid en met de plannen van het kabinet, en dat is een grote gemiste kans. De uitkeringen worden gesaneerd, maar er wordt niet geïnvesteerd in werk. Werkzoekenden krijgen een enkeltje WW in plaats van een retourtje arbeidsmarkt.

In de tegenbegroting zal GroenLinks onder andere de nadruk leggen op investeren in werk. Degenen die zich melden bij het UWV moeten geen uitkering krijgen, maar een baan, een opleiding of een startkapitaal voor een eigen bedrijf. Tegenover de plicht tot werken, staat het recht op werk: overheid en werkgevers garanderen voldoende reguliere banen, zowel in de publieke als in de private sector. Het uitkeringsgeld kan worden ingezet voor scholing, reïntegratie, microkredieten en, zonedig, gesubsidieerde arbeid. Op deze manier krijgen veel meer groepen mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Werkgevers hebben een verantwoordelijkheid bij het voorkomen en bestrijden van werkloosheid. GroenLinks heeft genoeg van de grijs-gedraaide plaat van VNO/NCW en MKB-Nederland dat het zo ingewikkeld is om werknemers te ontslaan. Met de Flexwet kunnen werkgevers werknemers tot drie keer toe een contract voor bepaalde tijd aanbieden. Bij problemen in het bedrijf zal het CWI altijd meewerken. Alleen al in het eerste halfjaar van 2005 zijn ruim 35 000 ontslagvergunningen verleend. Het is overigens goed dat kabinet en Stichting van de Arbeid streven naar

het terugdringen van de bureaucratie rondom het ontslag. Dat geldt ook voor de vervanging van het LIFO-beginsel door het afspiegelingsbeginsel. Dat lijkt voorlopig voldoende. De Nederlandse arbeidsmarkt is redelijk flexibel. Als de werkgevers nog meer flexibiliteit willen, moet daar wat tegenover staan. Als men snel een werknemer wil lozen, dient deze bemiddeld te worden naar een nieuwe baan, met een vergelijkbaar salaris en vergelijkbare arbeidsvoorwaarden. Scholing alleen is niet genoeg. Er zijn werkgevers die het goed doen, maar er wordt ook steeds gediscrimineerd op leeftijd, achtergrond en gezinssamenstelling. Degenen die zich hieraan schuldig maken, moeten daarop aangesproken worden. Ontslagvergoedingen kunnen de smeerolie van de arbeidsmarkt zijn. Hiermee kan de bittere pil van het ontslag voor werknemers verzacht worden. GroenLinks stelt voor om de ontslagvergoeding te maximaliseren op €100 000. Tot dat bedrag kunnen werkgevers en werknemers een deal sluiten. Wordt meer dan een ton uitgekeerd door de werkgever, dan wordt dit meerdere gecompenseerd in de WW-uitkering. Ook de werkgever krijgt dan een extra heffing.

Veel mensen hebben heel lang premie voor de WW betaald, maar zien nu hun rechten steeds verder ingeperkt. Kunnen zij een eenmalige compensatie daarvoor krijgen?

Het experiment met de ontheffing van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder die mantelzorg verlenen of vrijwilligerswerk doen, moet doorgaan. Daarnaast moet worden bezien of er niet een algemene ontheffing kan worden verleend voor degenen die soortgelijke nuttige taken verrichten.

De heer **De Wit** (SP) stelt vast dat in de handen van dit kabinet niets van de sociale voorzieningen veilig is. Nu wordt de WW geslachttofferd op de bank van de bezuinigingsdrift. De fractie van de SP is tegen de bekorting van de langdurige WW, tegen de aanscherping van de wekeneis en tegen de aanpak van de kortdurende WW. Welk probleem wil de minister oplossen met deze forse ingrepen? Door het eerder in de bijstand brengen van allochtonen, ouderen en laagopgeleiden komen er niet meer banen. Velen hebben geen perspectief op werk. Het gaat kennelijk vooral om het geluid van de zweep om iedereen langer de arbeidsmarkt op te sturen. De minister wil de vervroegde uittreding via de WW aanpakken, maar er kan niet gezegd worden dat de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder een succes is. Betrokkenen worden geconfronteerd met een enorme bureaucratische rompslomp en werkgevers krijgen veel brieven van mensen waar zij niets mee kunnen. De werkloosheid onder ouderen blijft onveranderd hoog. De echte problemen zijn het gebrek aan banen en het selectiebeleid van werkgevers. Door deze maatregelen worden de kansen van ouderen op werk niet vergroot.

De SP-fractie onderschrijft de opmerkingen van de minister ten aanzien van de nieuwe financieringssysteem. De koopkracht van degenen met de laagste inkomens neemt met 0,5% tot 1% af. Bovendien zal de afschaffing van de vrijstelling het aan het werk komen van mensen met een minimuminkomen negatief beïnvloeden. De minister heeft duidelijk gemaakt dat een en ander moeilijk te compenseren is. De nieuwe financieringssysteem kan niet ingevoerd worden zolang niet duidelijk is op welke wijze de negatieve effecten kunnen worden gecompenseerd.

Hoe houdbaar is het standpunt van de minister over het niet verrekenen van (delen) van de ontslagvergoeding met de WW? Wordt de WW alleen gekort als de ontslagvergoeding een bepaald maximum te boven gaat? De SP-fractie kan zich vinden in de voorstellen ten aanzien van het collectief ontslag, de pro-formaverweren en het afspiegelingsbeginsel. Is het echter wel verstandig om het mogelijk te maken dat bij cao aparte ontslagcriteria worden gesteld? Daarbij kan zelfs verschil in prestatie van werknemers meegewogen worden. Dit kan ertoe leiden dat ouderen eerder voor ontslag in aanmerking komen. Wil de minister dit probleem

wellicht oplossen via de premiedifferentiatie in de WW? In dat geval moet voor werknemers met een hoger salaris een hogere premie betaald worden. De SER en het MKB wijzen dit dan ook terecht af.

Er dient vastgehouden te worden aan de Kameruitspraak dat stamrechten niet aangetast mogen worden. Dit geldt ook voor de kantonrechtters-formule. De door de staatssecretaris voorgestelde toetsing is nodeloos ingewikkeld.

Het is de vraag of een afwijkende regeling voor de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder echt een probleem is. In de samenleving worden op tal van terreinen leeftijdsgrenzen gesteld. Als het UWV de criteria voor de sollicitatieplicht hanteert, kan er sprake zijn van willekeur. Die criteria vragen als het ware om problemen. De sollicitatieplicht kan beter gekoppeld worden aan de conjunctuur. Als er weinig tot geen banen zijn, moet de plicht verzacht worden. Degenen die aantoonbaar mantelzorg verlenen, moeten ongeacht hun leeftijd ontheffing krijgen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66) merkt op dat het SER-advies en de kabinetsreactie daarop stappen in de goede richting zijn. De arbeidsmarkt moet flexibeler worden opdat mensen gemakkelijker weer aan de slag komen. Het ontslagstelsel moet aangepast worden, want het huidige zorgt voor nodeloos veel bureaucratie. Werkgevers durven geen medewerkers meer in dienst te nemen uit angst niet van hen af te komen als het anders uitpakt dan gehoopt. Werknemers zijn aan allerlei beperkingen gebonden als zij van baan willen veranderen. De ontwikkeling van de wereld-economie eist dat er sneller gereageerd moet kunnen worden op veranderingen.

De WW moet gericht zijn op het overbruggen van relatief korte perioden van werkloosheid. Terecht wordt de maximale duur van de WW aangescherpt en is de kortdurende uitkering relatief gunstig. Een verbetering van de eerdere plannen van het kabinet is dat nu ook jongeren een beroep op de WW kunnen doen. De fractie van D66 geeft het kabinet groen licht om verder te gaan op de ingeslagen weg.

Toch zijn er enkele kanttekeningen te plaatsen. Er komt een IOW voor 50-plussers en een IOW voor 60-plussers. Gezien de huidige praktijk is daar wel wat voor te zeggen, maar het gevaar is dat met allerlei nieuwe regelingen de afschaffing van de vervolgutkering in de WW ongedaan wordt gemaakt en ouderen gevangen blijven in een uitkering. Het kabinet stelt een horizonbepaling tot 2011 en een evaluatie in 2010 voor. Als straks echter de economie aantrekt en de vergrijzing echt effecten krijgt, is er een ruim arbeidsaanbod nodig. Daarop gelet, dient de IOW in 2008 geëvalueerd te worden.

Voor degenen die geen hoge lasten hebben, kan het aantrekkelijk zijn eerst een tijd flexibel te werken, vervolgens twee maanden vakantie te nemen met een WW-uitkering van 75% en daarna weer naar een uitzendbureau te stappen. Hoe groot is het gevaar dat de nieuwe regeling uitnodigt tot oneigenlijk gebruik?

Het denken over de WW mag niet stil blijven staan. De SER zal in het volgende advies voor de middellange termijn ingaan op de toekomst van de sociale zekerheid. Daarbij moet de levensloopregeling zeker betrokken worden, zodat WW'ers hun uitkering daarmee kunnen aanvullen.

Vooralsnog steunt de fractie van D66 de plannen van het kabinet voor de financiering van de WW. Het is echter vreemd dat de WW na een bepaalde periode wordt medegefinancierd door niet-WW-gerechtigden. Als de sociale partners consequent zijn, moeten zij zeggen dat bij een financieringstermijn van 6 maanden ook een maximale uitkeringsduur van 6 maanden past. Het probleem wordt echter bij het kabinet gelegd. D66 staat niet afwijzend tegen het op langere termijn verdelen van de WW- en wachtgeldpremie voor werkgevers en werknemers en het afschaffen of verkleinen van de franchise. Dit laatste heeft als voordeel dat alle werknemers meebetalen aan de WW en dat de kosten niet afgewenteld worden

op degenen met middeninkomens. Er zijn echter op korte termijn allerlei kostbare maatregelen nodig om het koopkrachtverlies te compenseren, terwijl de voordelen van de financieringsverschuiving niet erg duidelijk zijn. De sociale partners zullen beter uitgewerkte en onderbouwde voorstellen moeten doen.

Zowel de werkgever als de werknemer is gebaat bij duidelijke kaders waarbinnen zij de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Het huidige stelsel is te log, te ingewikkeld en te kostbaar. Partijen moeten na onderling overleg uit elkaar kunnen gaan of door tussenkomst van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst laten beëindigen. Ontslag op staande voet moet in de huidige vorm blijven bestaan. De verwijtbaarheidstoets door het UWV moet beperkt blijven tot ontslag op staande voet. De bulk van ontslagzaken bestaat uit pro-formaprocedures die alle betrokkenen onnodig belasten. Alleen om te voorkomen dat het recht op WW in gevaar komt, wordt het CWI of de kantonrechter ingeschakeld. Het door het kabinet geïntroduceerde criterium «voorzienbaar gevolg van verwijtbaar gedrag jegens de werkgever» houdt de onzekerheid juist in stand. Er zullen alsnog massaal pro-formaprocedures nodig zijn omdat niemand bij voorbaat weet hoe het UWV hierover zal oordelen. Het ontslagrecht moet de bescherming van de werknemer als basis houden.

Het duale ontslagstelsel moet worden afgeschaft door de rol van het CWI te schrappen. Bij een ongewenste uitslag stapt men vaak alsnog naar de kantonrechter. Dit leidt niet alleen tot dubbele procedures, maar laat partijen ook onnodig lang in onzekerheid en brengt veel extra kosten met zich. Veel MKB-werkgevers bewandelen nog de ontslagroute via het CWI, maar na het grotendeels afschaffen van de verwijtbaarheidstoets verliest dit instrument aan relevantie. Het CWI kan trouwens helemaal worden opgedoekt, want de reïntegratiemarkt werkt evenmin, behalve om mensen van het kastje naar de muur te sturen. Dat kost miljarden. De betrokkenen moeten een persoonsgebonden budget krijgen en de reïntegratiebedrijven moeten afgerekend worden op duurzame plaatsingen. Dan blijft er een louter administratieve taak voor het UWV over. De kantonrechttersformule kan in de wet worden opgenomen. De fractie van D66 staat open voor discussie over de precieze hoogte van het vermenigvuldigingspercentage. Een en ander mag echter niet in mindering worden gebracht op de uitkering. Bovendien toetst de Belastingdienst of de ontslagvergoeding geen verkapte VUT-uitkering of prepensioen is.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie) is ervan overtuigd dat een herziening van de WW nodig is en is blij dat daar een breed draagvlak voor is. Het unanieme SER-advies biedt het kabinet handvatten om de nieuwe WW vorm te geven. De nieuwe plannen zijn gunstiger voor jongeren en starters en minder gunstig voor ouderen. Daarom is het goed dat er compenserende maatregelen voor ouderen zullen worden genomen. Mensen van 60 jaar en ouder moeten een arbeidsverleden hebben van 25 jaar. Is deze bepaling niet ongunstig voor herintredende vrouwen? De regeling wordt geëvalueerd in 2010, maar de horizon ligt in 2011. Het lijkt logisch om eerst de resultaten van de evaluatie af te wachten en pas daarna te besluiten of de regeling wordt voortgezet. De SER adviseert het verzorgingsforfait ruimer in te vullen door de verzorging van naasten gelijk te stellen met tijdvakken waarin loon uit arbeid is ontvangen. Klopt het dat de minister met het UWV in overleg wil treden om dit uitvoeringstechnisch te regelen?

Het kabinet stemt in met het SER-voorstel om het UWV en de gemeente de bevoegdheid te geven om in individuele gevallen een werknemer ontheffing te verlenen van de sollicitatieplicht. Terecht worden mantelzorg en vrijwilligerswerk expliciet als gronden daarvoor genoemd. Het is vreemd dat het kabinet tevoren al stelt dat dit slechts zeer incidenteel mag voorkomen. Het zal moeten blijken hoeveel mensen van deze mogelijkheid gebruik moeten maken. Daarnaast wordt gesteld dat economisch

moeilijk tijden geen reden kunnen zijn. Ook dat wekt bevreemding, want individuele kenmerken van een werkzoekende kunnen verband houden met de economische situatie.

De onverkorte toepassing van het LIFO-beginsel heeft haar langste tijd gehad. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan er echter ook toe leiden dat een werkgever gedwongen is werknemers te ontslaan die hij liever had gehouden. De werkgever is vooral gebaat bij maatwerk en daarom wil het kabinet de sociale partners de mogelijkheid geven ontslagcriteria in de cao op te nemen. Zal dit niet leiden tot een overmaat aan ontslagregels? Voor de werknemer wordt het onduidelijker, want per bedrijfstak gelden andere regels. Bovendien kunnen de ontslagregels per onderhandelingsronde worden veranderd. Het is beter om uniforme regels op te stellen. MKB-Nederland suggereert gebruik te maken van het onmisbaarheids criterium. Als de onmisbaarheid objectief toetsbaar is, lijkt dit een goede basis voor een flexibeler ontslagrecht.

De SER wil bij de beperking van de toets op de verwijtbare werkloosheid verder gaan dan het kabinet. Aangezien de voorstellen van het kabinet niet zullen leiden tot een sterke vermindering van het aantal pro-formazaken, lijkt het beter op dit punt de SER te volgen.

Mevrouw Huizinga is blij dat de minister terug is gekomen op zijn onzalige voornemen om de ontslagvergoedingen te verrekenen met de WW-uitkering, maar het is verontrustend dat deze voorstellen nog niet definitief in de ijskast terecht zijn gekomen. Het is tijd om werk te maken van een maximering van de ontslagvergoeding.

Kan de minister meer duidelijkheid geven over de inwerkingtreding van de nieuwe regeling? Welke onderdelen moeten per 1 januari 2006 ingaan? Het mag zeker geen haastklus worden. Voorkomen moet worden dat de onderscheiden onderdelen verbrokkeld worden gepresenteerd. Er is vooral behoefte aan transparantie en duidelijkheid.

Het kabinet vraagt terecht aandacht voor reïntegratie. Uiteindelijk gaat het erom dat betrokkenen weer aan het werk komen. Op dit punt valt echter nog het nodige te verbeteren. Er circuleert een verhaal over nepopleidingen in de ICT. Reïntegratiebedrijven moeten worden gecertificeerd. Als de reïntegratie niet wordt verbeterd, zal ook deze aanpassing van de WW er niet toe leiden dat meer mensen aan het werk komen.

De heer **Weekers** (VVD) poneert de in zijn ogen prikkelende stelling dat het zowel het kabinet als de SER ontbreekt aan gevoel voor urgentie op het punt van de werkgelegenheid in en de concurrentiekracht van Nederland. Daarmee is ook het aanpassingsvermogen van het bedrijfsleven in het geding. Afgezien van de aanzienlijke bekorting van de duur van de WW en de technische verbetering van het systeem, behelst de kabinetsreactie op het SER-advies vooral veel geneuzel in de marge. Het bieden van kansen op werk is inderdaad de beste vorm van sociale zekerheid. De Deense arbeidsmarkt is dynamisch. Daar is men niet bang dat men lang werkloos wordt, want men weet dat men snel een nieuwe baan kan vinden. «Easy to fire» betekent «easy to hire». Direct na het uitbrengen van de huidige adviezen is al besloten tot een toekomstbestendig middellangetermijnadvies. Kennelijk vindt zowel het kabinet als de SER dat het op termijn anders moet.

Banen worden gecreëerd door het bedrijfsleven en meer in het bijzonder door het midden- en kleinbedrijf. Uit een onlangs gepubliceerd onderzoek blijkt dat 64% van de werkgevers soms tot vaak twijfelt over het aannemen van nieuwe medewerkers omdat het moeilijk is om personeel te ontslaan. Kennelijk is de ontslagbescherming van werknemers zo goed dat zij banen kost. De SER adviseert dan ook terecht om de verwijtbaarheidstoets af te schaffen met uitzondering van ontslag op staande voet. Gebeurt dit niet, dan blijft men doorgaan met het opvoeren van toneelstukjes, zowel bij het CWI als bij de kantonrechter. Het CWI moet zich



vooral op de toekomst richten. De vacaturematch is nog onvoldoende. Het moet mensen afrekenen op hun inspanningen om aan het werk te komen. De VVD wil af van het duale ontslagstelsel. Het Besluit buitengewone arbeidsverhoudingen 1945 – wetgeving in het kader van de wederopbouw – moet geschrapt worden. Men moet terug naar de basis van het arbeids- ontslagrecht. De ontslagvergoeding moet bij wet geregeld worden. Wanneer het arbeidscontract bij de rechter wordt ontbonden, krijgt een werknemer geld mee, maar volgt de werkgever de procedure via het CWI dan krijgt de werknemer niets. Daarin moet de goede middenweg worden gevonden. Het arbeidscontract moet kunnen worden ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. De ontslagvergoeding moet worden genormeerd en het leeftijds criterium geschrapt, want dat laatste belemmert het aannemen van ouderen. De kantonrechter kan van de genormeerde bedragen afwijken als een van de partijen in gebreke is gebleven. Daarnaast moet het onmisbaarheids criterium worden uitgewerkt. Dit eenvoudige, transparante ontslagsysteem staat uiteraard op gespannen voet met het voornemen om ontslagregels in de cao op te nemen. Dat leidt alleen maar tot nog meer regelingen. Bovendien is vaak niet duidelijk onder welke cao een bedrijf valt. Het gevaar van verrekening van de ontslagvergoeding met de WW is verstarring van de ontslagpraktijk.

Pluspunten van de WW-voorstellen zijn de simpele systematiek en de verbetering van de positie van jongeren. Het is op zich goed dat de WW wordt bekort en niet meer als VUT-regeling gebruikt kan worden. De VVD wil echter een stap verder. In Duitsland krijgt men bijvoorbeeld maximaal anderhalf jaar WW. De verhoging van de uitkering van 70% tot 75% is te veel van het goede.

Er was verwarring over de brief van de staatssecretaris over de stamrechten en de ontslagvergoeding. Het is echter nooit de bedoeling geweest om de zuivere ontslagvergoedingen aan te pakken. In de nieuwe brief is dit nog eens verduidelijkt. Als de meerderheid van het parlement besluit om de VUT-regelingen aan te pakken, zullen de sluiproutes moeten worden afgesloten.

De heer **Varela** (LPF) constateert dat het noodzakelijk is om het ontslagrecht aan te passen. De internationale concurrentie wordt steeds heviger en de mobiliteit van het bedrijfsleven neemt steeds meer toe. Landen binnen Europa moeten met elkaar concurreren als vestigingsplaats van bedrijven. Een soepel ontslag is daarvoor een basisvoorwaarde. Daardoor kan de kostprijs van arbeid omlaag en wordt er uiteindelijk meer werkgelegenheid geschapen. Pas als het economisch zeer goed gaat, zijn ondernemers, ook in het MKB, bereid om personeel aan te trekken. Piekdrukke of beginnende economische groei wordt opgevangen door uitzendkrachten die uiteindelijk veel duurder zijn dan eigen personeel. Mede hierdoor loopt Nederland economische groei mis.

Een flexibeler arbeidsmarkt is noodzakelijk. De bezem moet door de wetgeving terzake. Het loslaten van het LIFO-beginsel en de lichte versoepeling van de CWI-toets bij ontslag op bedrijfseconomische gronden zijn qua intentie goede voorstellen, maar voor een werkelijke flexibilisering van de arbeidsmarkt gaan zij nog niet ver genoeg. Het is jammer dat de invloed van de sociale partners toeneemt. Ontslag is bij uitstek een zaak tussen werkgever en werknemer. Het overhevelen van regelingen naar het arbeidsvoorwaardenoverleg is meer een stap zijwaarts dan dat er voortgang wordt geboekt. De individuele werkgever krijgt nog onvoldoende ruimte om zelf in overleg met de werknemer overeenstemming te bereiken over het ontslag. Is de minister bereid om de preventieve toets door het CWI bij ontslag op bedrijfseconomische gronden af te schaffen? De overgang van het LIFO naar het afspiegelingsbeginsel is geen echte verbetering. Om het bedrijfsleven concurrerder te maken, moeten werkgevers in staat worden gesteld om hun bedrijfsvoering te optimaliseren

door minder renderende werknemers te ontslaan en de werknemers met het meeste rendement in dienst te houden, ook al betekent dit een grotere uitstroom van ouder personeel. Om dit te voorkomen, moeten werknemers gestimuleerd worden om permanent te blijven leren. Een en ander kan vorm krijgen via een stelsel van fiscale voordelen. Als een werkgever niet zelf mag bepalen wie hij in dienst wil houden, wordt het bedrijfsleven minder competitief.

De fractie van de LPF is gecharmeerd van het Deense model. Al leidt invoering daarvan tijdelijk tot hogere kosten, het uiteindelijk resultaat is wel een beter functionerende arbeidsmarkt en dus een grotere werkgelegenheid. De kern van dit systeem is een zeer soepel ontslagrecht, maar daar staat tegenover dat men ook snel weer een baan kan vinden. Met een goed activeringsbeleid kan het arbeidspotentieel beter op de vraag worden afgestemd. In Denemarken kent men een hogere WW-uitkering waardoor werknemers minder problemen zullen hebben met het ontslag. Een nadeel hiervan is het gevaar van premiestijging. Hoe ziet de minister het Deense model?

### **Het antwoord van de bewindslieden**

De **minister** is blij met de brede steun van de Kamer voor de aanpassing van de WW. Dat geldt ook voor de voorstellen ten aanzien van het ontslag, zij het dat sommigen nog een aantal stappen verder willen gaan. Het beleid met betrekking tot vergrijzing, flexibilisering en internationalisering heeft raakvlakken met de sociale zekerheid en met de ontslagbescherming. Daarin moet een zeker evenwicht worden gevonden. Met het oog daarop is op 3 februari 2004 advies gevraagd aan de SER over de toekomstbestendigheid van de WW. Sinds die tijd is er het nodige gebeurd. Uiteindelijk heeft de SER een unaniem advies opgesteld over de WW en het ontslagrecht.

Dit advies is getoetst aan de volgende criteria. Werknemers en uitkeringsgerechtigden moeten er in de toekomst op kunnen vertrouwen dat de WW solide is en in samenhang met het ontslagrecht afdoende inkomensbescherming biedt. De voorstellen dragen bij aan een aanzienlijke versoepeling van de ontslagpraktijk en daarmee aan het streven naar meer dynamiek op de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de voorstellen inzake de WW. De WW moet zowel jongeren als ouderen voldoende activeren tot een optimale inzet op de arbeidsmarkt en daarbij is employability een centrale invalshoek. In het kader van deze voorstellen zijn deregulering en terugdringing van administratieve lasten van groot belang. Gelet op deze criteria is sprake van een evenwichtig pakket maatregelen dat draagvlak heeft in de samenleving. Het SER-advies is zeker toekomstbestendig, maar dat wil niet zeggen dat daarmee de discussie over de WW en het ontslagrecht gesloten is. Deze punten komen ongetwijfeld terug in het langetermijnadvies, waarbij ook de levensloopregeling zal worden betrokken.

De SER stelt terecht dat een onnodig beroep op de WW allereerst moet worden voorkomen door een adequaat preventiebeleid. Werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau en de sociale partners op het niveau van de sector zijn hiervoor primair verantwoordelijk. Als er op micro-niveau en op mesoniveau geen aandacht is voor het investeren in en het voorkomen van vernietiging van menselijk kapitaal, hebben de goedbedoelde aanpassing van de WW en het ontslagrecht geen zin. Terecht is gesignaleerd dat de SER dit punt onvoldoende heeft uitgewerkt. Het is echter wel met nadruk benoemd en men zal ongetwijfeld hier dit najaar indringend op ingaan. Bij cao-onderhandelingen komt scholing trouwens al in steeds sterkere mate aan de orde, bijvoorbeeld in relatie tot loonmatiging. De O&O-fondsen moeten offensief worden gebruikt bij de preventie.

Met uitzondering van de fractie van de SP, die vooral de nadruk legt op

inkomensbescherming, is er in de Kamer steun voor de wijziging van de polisvoorwaarden in de WW. De WW-uitkering is bestemd om de tijd te overbruggen tussen twee banen en niet als een soort surrogaatpensioen. Het is gerechtvaardigd om ouderen met een lang arbeidsverleden in de overgang naar de nieuwe voorwaarden een aparte inkomensvoorziening te bieden. De planning is dat een en ander per 1 oktober 2006 in werking treedt. Er is rekening gehouden met een gedegen behandeling door beide Kamers en ook de uitvoering zal zich op de nieuwe wetgeving moeten kunnen voorbereiden. Het wetsvoorstel inzake de wekennis is al deels door de Kamer behandeld. De verwachting is dat dit op 1 april 2006 in werking kan treden. Zowel de uitgaven als de inkomsten zijn verwerkt in de begroting voor 2006.

De voorstellen hebben uitsluitend betrekking op nieuwe gevallen en daarom is er geen reden voor compensatie. Een collectieve verzekering zoals de WW kan op het punt van de polisvoorwaarden niet vergeleken worden met een particuliere verzekering.

Het arbeidsverleden is voor de periode tot aan 1998 gebaseerd op leeftijd. Pas daarna gaat het om de periode die betrokkenen feitelijk gewerkt hebben. Vrouwen die in de komende tijd op 60-jarige leeftijd in de WW komen, hebben op grond van hun leeftijd allemaal een arbeidsverleden van 25 jaar of langer.

De IOW is een tijdelijke inkomensvoorziening gedurende de omschakeling naar een systeem waarin de uitkeringsduur ook voor ouderen korter wordt. Een evaluatie in 2010 is aan de late kant, maar veel eerder is de werking van de IOW moeilijk te toetsen. De regeling gaat op 1 oktober 2006 in en uitgaande van een uitkeringsduur in de WW van 28 maanden, komt men pas begin 2009 hiervoor in aanmerking. De minister is bereid om te bezien of andere elementen van het activeringsbeleid voor ouderen wellicht eerder geëvalueerd kunnen worden, mede gezien de horizon in 2011. Bij de behandeling van het wetsvoorstel zal hierover meer duidelijkheid gegeven worden.

Nieuw element in het integratiebeleid is het SER-advies voor een poortwachterstoets na 3 maanden. Daarvan kan een prikkelende werking uitgaan. Dit idee wordt samen met de ketenpartners verder uitgewerkt. Ook de Raad voor Werk en Inkomen is hierbij betrokken. Bij uitwerking van deze toets wordt bezien of aangesloten kan worden bij de werkwijze van het UWV en het CWI, waarbij de reïntegratiecoach en het ankermodel centraal staan. Bij het reïntegratiebeleid ligt de nadruk vooral op het verbeteren van het huidige beleid. Het kabinet wil transparantie op de reïntegratiemarkt. Een aantal betrokken partijen heeft in dit kader een initiatief genomen waarover de Kamer in september nader wordt geïnformeerd. De bedoeling is dat er per 1 januari 2006 met een nieuw model gestart kan worden.

De minister zegt toe advies te vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling over de vrijstelling van de sollicitatieplicht in de WW voor vrijwilligers en mantelzorgers. De bepaling dat individuele gevallen worden getoetst, wil niet zeggen dat vrijstelling van de sollicitatieplicht tot het uiterste beperkt moet worden. Daarmee wordt alleen aangegeven dat ieder geval apart wordt bezien en dat er geen groepen worden vrijgesteld. In de individuele toets worden alle relevante factoren meegewogen, ook de leeftijd en de situatie op de arbeidsmarkt. Een recessie is op zichzelf echter geen reden voor een algehele versoepeling. Het is de bedoeling dat ook deze individuele toets op 1 oktober 2006 van kracht zal worden, maar desgevraagd is de minister bereid om na te gaan of invoering per 1 januari 2006 tot de mogelijkheden behoort.

De SER stelt een geleidelijke verschuiving van de financiering van de WW voor, waarbij de wachtgeldpremie zal bestaan uit een werkgevers- en een werknemersdeel en het AWF tripartiet wordt gevoed. Ook wordt voorgesteld om de franchise af te schaffen. De financieringsstructuur moet aansluiten op het juiste niveau en ook stimuleren tot een beperkt gebruik

van de WW. De voorstellen van de SER zijn goed op hun consequenties bezien. Invoering van deze voorstellen – direct of geleidelijk – heeft altijd gevolgen voor de inkomensverdeling. Het afschaffen van de franchise betekent dat er ook over een laag deel van het loon premie betaald moet worden. De tripartiete financiering heeft een verschuiving in de lastenverdeling tussen werkenden en niet-werkenden tot gevolg. Volgens de SER is compensatie mogelijk, maar daar is het kabinet nog niet van overtuigd. Hierover wordt nog overlegd met de sociale partners. Wellicht zijn er op de middellange termijn in combinatie met andere maatregelen mogelijkheden om een dergelijke financiering in te voeren.

Het pleidooi van de minister voor een kostendekkende premie heeft ertoe geleid dat volgend jaar een premieverlaging doorgevoerd kan worden, die forser is dan met het oog op afbouw binnen 5 jaar aangewezen is. Het streven naar kostendekkende premies staat overigens los van de verdelingsvraag. Bepaalde koopkrachteeffecten kunnen uit de overschotten van de fondsen worden gefinancierd, maar dat is geen structurele oplossing. Op een gegeven moment zijn de overschotten verdwenen.

Het advies van de SER inzake premiegroepen is een ondersteuning van het kabinetsvoorstel om dergelijke groepen op basis van contractduur in te voeren. Sectoren kunnen een zwaarwegend advies uitbrengen over de bandbreedte van de premiedifferentiatie, mits de verhouding tussen de hoge en de lage premie voldoende substantieel is. Bij brief van 7 juli jongsleden is de SER gevraagd om te adviseren over de bandbreedte per sector. Vervolgens heeft de Stichting van de Arbeid op 18 augustus gevraagd om te mogen adviseren over mogelijke toespitsing van een dergelijk model op de sectoren. Ook daartegen is geen bezwaar. Bij de beoordeling van een dergelijk voorstel zal zoals gebruikelijk ook gekeken worden naar doelmatigheid, administratieve lasten, uitvoeringskosten, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid. Het kabinet onderschrijft het streven om langs deze weg de eigen verantwoordelijkheid van partijen voor het verminderen van de werkloosheid te bevorderen.

Het Scandinavische model kent een hoog belastingtarief. De kantonrechtformule is geen wetgeving, dus kan daar ook niets uit geschrapt worden door de wetgever. Het opnemen van elementen uit deze formule in wetgeving leidt tot meer regulering. Bovendien blijft het mogelijk dat een kantonrechter daar in voorkomende gevallen van afwijkt. De ontslagtoets door het arbeidsbureau dateert niet uit de periode van de wederopbouw, maar uit die van de bezetting. De herkomst van een regeling is van minder belang dan de werking ervan. Deze toets van het CWI heeft nog steeds een functie. Werkgevers willen vasthouden aan deze preventieve ontslagtoets. De versoepeling van het ontslagrecht hangt samen met de versterking van de positie van werknemers. Dat is een uitdaging voor de SER, maar ook voor het kabinet. Langs die weg kan de ontslagtoets ter discussie komen te staan.

De vraag naar maximering van de ontslagvergoeding is voorgelegd aan de SER. Het aanpakken van ongebreidelde ontslagvergoedingen heeft de sympathie van de minister. Daarbij komen kwesties aan de orde zoals eventuele verrekening met de WW, de arbeidsrechtelijke aspecten en de maatvoering. Daarop gelet, wil hij weten wat de opvattingen hierover zijn van werkgevers, werknemers en kroonleden alvorens hierover een standpunt te bepalen.

Soms hebben kleine veranderingen grote effecten. In afwijking van hetgeen in de stukken over de verwijtbaarheidstoets is opgenomen, meldt de minister dat in het wetsvoorstel terzake niet de juridische vorm van het ontslag, maar de redenen ervan aangrijpingspunt zijn voor de sanctionering. Daarbij wordt aangesloten bij de redenen zoals omschreven in het privaatrecht bij ontslag op staande voet. Het gaat dus niet om de formele vraag of iemand op staande voet is ontslagen of niet, maar om de vraag of het ontslag is gegeven wegens een van de dringende redenen uit het privaatrecht. Daarmee wordt voorkomen dat iemand die wel vanwege een

van die dringende redenen is ontslagen, maar waarbij de opzegtermijn in acht is genomen, niet onder de verwijtbaarheidstoets valt. De minister is bereid, de nadere uitwerking hiervan schriftelijk naar de Kamer te sturen. De vertaling in wetsteksten zal daarna plaatsvinden.

Bij collectieve ontslagen van meer dan twintig werknemers wordt niet langer de bedrijfseconomische noodzaak getoetst als de werkgever en de bonden daarover overeenstemming hebben bereikt. In de praktijk blijkt dit namelijk tot vervelende vertragingen te leiden waardoor een mogelijke herstart of doorstart sterk wordt bemoeilijkt.

Het afspiegelingsbeginsel wordt de hoofdregel bij de bepaling van de ontslagkeuze bij ontslag op bedrijfseconomische gronden. Daardoor zullen niet langer per definitie de laatst binnengekomen werknemers – vaak jongeren en vrouwen – als eersten voor ontslag in aanmerking komen. Werknemers met een langer dienstverband worden niet meer per definitie ontzien. Dit betreft geen wetwijziging. Als de Kamer deze lijn steunt, kan de minister het ontslagbesluit dienovereenkomstig wijzigen. Met de voorstellen wordt tegemoetgekomen aan hetgeen in de aangenomen motie van de leden Verburg en Bussemaker is opgenomen over employability. Werknemers en werkgevers worden geprikkeld om de inzetbaarheid op peil te houden. Daarnaast zal de voorgestelde bijdrage-regeling voor ouderen, werkgevers stimuleren om te investeren in oudere werknemers. Het ligt niet voor de hand dat de overheid in het ontslagbesluit criteria formuleert voor scholingsinspanningen van een werkgever. Belangrijkste bezwaren zijn de maatvoering en de diversiteit van gevallen die zich in de praktijk kunnen voordoen. Dat deel van de motie kan het beste door de cao-partijen worden ingevuld. Op dat niveau moeten dan nadere criteria zoals onmisbaarheid worden gesteld. De ontslagbescherming mag geen mechanische regeling worden. In het middellangetermijnadvies van de SER zal het thema van de onmisbaarheid ook een rol spelen.

Het verschuiven van het accent op contractbescherming naar dat op investeren in menselijk kapitaal brengt kosten met zich. De hoogte van het bedrag dat daaraan besteed wordt, is echter niet bepalend, want het gaat om het resultaat. Werkgevers, werknemers en de overheid zullen hun inspanningen op dit terrein de komende tijd moeten intensiveren. Er wordt geleidelijk steeds meer in onderwijs geïnvesteerd.

Als het MKB niet tevreden is over de nadere ontslagcriteria bij cao, moet het de cao niet sluiten.

De **staatssecretaris** verduidelijkt dat de wet ter ontmoediging van het beroep op VUT-achtige regelingen een lek kent zonder nadere maatregelen. Werkgevers kunnen het geld dat bestemd is voor de VUT in stamrechtvrijstellingen omzetten. Op verzoek van de Kamer – het amendement-Verburg/Depla – zijn de stamrechtvrijstellingen gehandhaafd en is er een andere oplossing gevonden om het lek te dichten. In het beleidsbesluit wordt uitgelegd wanneer betrokkenen de VUT-heffing niet krijgen opgelegd. De belastinginspecteur moet altijd bewijzen dat er in feite sprake is van een VUT-uitkering om een heffing te kunnen opleggen. Als het om een laag bedrag gaat, zal de inspecteur dat nooit kunnen aantonen. Een ontslagvergoeding met stamrechtvrijstelling bij een reorganisatie zal ook buiten beschouwing blijven. De extra heffing komt overigens niet ten laste van de werknemer, maar van het betrokken bedrijf. De staatssecretaris heeft er alle vertrouwen in dat de belastinginspecteurs de regeling naar redelijkheid en billijkheid zullen uitvoeren. Alleen evidente pogingen om de wet te omzeilen, zullen worden aangepakt.

De hoogte van de ontslagvergoeding is op zichzelf niet relevant. Er wordt altijd gekeken naar de intentie. Daarop gelet, heeft het geen zin grenzen aan de ontslagvergoeding te stellen. Er komt geen aparte toets door de

Belastingdienst, want deze dienst gaat niet over het WW-traject. Er is geen sprake van leeftijdsdiscriminatie, zoals dat ook niet het geval is bij de AOW.

### **Nadere gedachtewisseling**

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA) wil dat de staatssecretaris de Commissie Gelijke Behandeling advies vraagt over het eventueel hanteren van leeftijdsgrenzen bij ontslagvergoedingen. Bedrijven met weinig werknemers komen in moeilijkheden door deze regeling. De kantonrechtersformule heeft het voordeel van transparantie. Mevrouw Noorman is benieuwd naar de nadere advisering van de SER op dit punt. Er wordt te weinig geïnvesteerd in om-, her- en bijscholing. Werkgevers en werknemers hebben daarin een belangrijke taak maar ook de overheid. Vrijwel de gehele infrastructuur van het bedrijfsonderwijs is afgeschaft. Op dit terrein is pionierswerk nodig.

Mevrouw **Verburg** (CDA) informeert wanneer het conceptbesluit wordt omgezet in een definitief besluit. Uitgangspunt moet zijn dat bestaande rechten worden gerespecteerd en er moet helder gecommuniceerd worden.

Bij de nieuwe wetgeving inzake de WW moet een zorgvuldig overgangsrecht gelden. De CDA-fractie kan zich vinden in de genoemde invoeringsdata. Dat geldt ook voor die van de wekeneis. Per 1 april volgend jaar moet er ook duidelijkheid zijn over de individuele ontheffing van de sollicitatieplicht. In andere wetgeving is hier al ervaring mee opgedaan. De evaluatie van IOW in 2009/2010 is een goed afwegingsmoment. Met het oog daarop is er geen behoefte aan een horizonbepaling in de wet. Kan de toegezegde nadere informatie over de verwijtbaarheidstoets spoedig naar de Kamer worden gestuurd? De CDA-fractie wil graag een zorgvuldige afweging kunnen maken inzake de mogelijkheid tot afwenteling in relatie tot de administratieve lasten. Is scholing ook onderdeel van het middellangetermijnadvies van de SER, zodat dit element in het vervolgtraject tot zijn recht kan komen?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) stelt dat de rechten in de sociale zekerheid verminderen, terwijl de werkgelegenheid niet toeneemt, zeker niet voor de groepen die het toch al moeilijk hebben. Ook bij de nieuwe WW is sprake van een eenzijdige benadering. De mogelijkheden worden beperkt, maar de problemen op de arbeidsmarkt worden niet aangepakt. De fractie van GroenLinks kan deze eenzijdige wetgeving vooralsnog niet steunen. Het gaat de staatssecretaris er kennelijk alleen om, te voorkomen dat ontslagvergoedingen worden gebruikt als VUT. Verder mag men ermee doen wat men wil. Komen er maatregelen tegen de exorbitante gouden handdrukken?

Het is de heer **De Wit** (SP) duidelijk geworden dat de huidige WW verdwijnt. Dit gebeurt vooral uit bezuinigingsoverwegingen die worden gelardeerd met prachtige verhalen over een eventuele activerende werking. Het resultaat is dat mensen minder WW krijgen zonder dat de kansen op de arbeidsmarkt zijn vergroot. Het heeft geen zin brieven te moeten schrijven als er nauwelijks banen zijn.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66) wijst erop dat er drie mogelijkheden zijn om de rol van het CWI bij ontslag te beperken. In de eerste plaats is dat bij ontslag in overleg. In de tweede plaats is er de mogelijkheid dat de werkgever van een werknemer af wil, maar geen ontslag op staande voet kan geven. In dat geval komt men bij de kantonrechter terecht. In de derde plaats is er het ontslag op staande voet. De positie van de werknemer moet worden versterkt door het beperken van de opzegtermijn tot vier

weken en het schrappen van de concurrentiebedingen. Een verlaagde kantonrechttersformule moet in de wet worden opgenomen en mag niet in mindering worden gebracht op de uitkering. Wat is nog de toegevoegde waarde van de toets door het CWI? Hoeveel levert het schrappen van die toets op? Dit geld kan beter voor scholing worden gebruikt.

Het spreekt volgens mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie) vanzelf dat de uitkomst van de evaluatie van de IOW niet tevoren kan vaststaan. De evaluatie is het afwegingsmoment en de horizonbepaling is minder relevant.

De opmerking van de minister dat werkgevers die geen behoefte hebben aan nadere ontslagregels in een cao, deze dan maar niet moeten ondertekenen is te kort door de bocht. Werkgevers en werknemers hebben behoefte aan maatwerk, maar is het wel verstandig dat er per cao verschillende ontslagcriteria zijn? Kan via het uitwerken van het onmisbaarheids criterium niet beter worden voldaan aan de behoefte aan maatwerk?

De heer **Weekers** (VVD) meent dat wijziging van de systematiek en de polisvoorwaarden van de WW een goed fundament voor een toekomstig stelsel kan zijn. Het is goed dat de minister de verwijtbaarheidstoets overeenkomstig het SER-advies wil aanpassen. Bij ontslag met wederzijds goedvinden hoeft men niet naar het CWI of de kantonrechter. Het is nodig dat de wetgever zelf een normering voor ontslagvergoedingen in de wet vastlegt. Daarmee kunnen excessieve vergoedingen worden voorkomen. Het Deense systeem is op een aantal punten zeer interessant. Wil de minister op korte termijn dat ontslagsysteem en het Deense arbeidsmarktstelsel analyseren en de resultaten daarvan voorleggen aan de Kamer? Het onmisbaarheids criterium zal in het ontslagbesluit moeten worden geregeld. De minister heeft terecht opgemerkt dat werkgevers een cao niet moeten ondertekenen als zij het niet met de ontslagcriteria eens zijn. Dat betekent echter wel dat cao's niet langer algemeen verbindend kunnen zijn. Als de minister op dat punt consequent is, komt hij uiteindelijk uit bij het Deense systeem.

De heer **Varela** (LPF) meent dat de voorgestelde maatregelen lang niet ver genoeg gaan. Er zal nog steeds geen sprake zijn van een echt flexibel systeem. Worden er bij het afspiegelingsbeginsel leeftijdscategorieën ingevoerd? Is het geen nadeel voor een ondernemer als hij niet zelf de ideale mix van werknemers kan bepalen? Zit de minister echt te wachten op allerlei ontslagregelingen en bezwaarprocedures overeengekomen bij cao? Werknemers hebben recht op een transparant systeem met allerlei objectieve criteria. Er zijn grote vraagtekens te plaatsen bij de uitvoerbaarheid van het systeem.

De **minister** verduidelijkt dat de kwaliteit van scholing niet afgemeten kan worden aan het percentage van het bnp dat eraan besteed wordt. Het enige criterium daarvoor is de output. Dat een ander land hierin meer investeert dan Nederland wil nog niet zeggen dat dit systeem daarom navolgenswaardig is. Er is geen misverstand over de dringende noodzaak om te investeren in menselijk kapitaal.

Of het mogelijk is om de individuele ontheffing van de sollicitatieplicht in de WW eerder in te voeren hangt van het UWV af. Deze verzoeken dienen zeer zorgvuldig behandeld te worden. De minister is bereid om na te gaan wat er op dit punt mogelijk is.

De aangekondigde brief over de verwijtbaarheidstoets zal nog deze maand naar de Kamer worden gestuurd. De elementen employability, onmisbaarheid en scholing zullen expliciet worden voorgelegd aan de SER, tezamen met het verslag van dit overleg.

Door de bijdrage die van werkgevers wordt gevraagd bij het ontslag van oudere werknemers wordt het gevaar ondervangen dat ouderen de dupe worden van de bij cao overeengekomen ontslagcriteria. In de cao kunnen in de ontslagcriteria elementen verwerkt worden die eigen zijn aan de bedrijfstak. Per sector worden cao's verschillend ingevuld. Flexibiliteit en het kunnen bieden van maatwerk zijn grote voordelen van een cao. De CWI-toets wordt betrokken bij de discussie over de middellange termijn. De opbrengst van het schrappen van de preventieve toets door het CWI moet worden afgezet tegen de lasten van een andere preventieve toets. Het MKB hecht eraan, tevoren te kunnen nagaan of het ontslag redelijk en billijk is. Wordt de preventieve toets geheel afgeschaft, dan zal men vaker een beroep doen op de kantonrechter.

Het kabinet meent dat de regelingen voor ouderen een horizonbepaling moeten hebben. Juist daardoor wordt men geprikkeld om niet af te wachten, maar gezamenlijk aan de slag te gaan om ouderen langer in het arbeidsproces te houden. De leeftijdscategorieën worden vastgesteld op het centrale niveau.

In het kader van de behandeling van de nota Nieuwe accenten op werk en inkomen is het Deense model expliciet aan de orde geweest. Naar aanleiding hiervan is de motie-Weekers aangenomen waarin wordt gevraagd om een alomvattende visie op de sociale zekerheid. In juli is aangekondigd dat de vervolgnota voor de zomer van 2006 naar de Kamer gestuurd zal worden.

De minister vat zijn toezeggingen als volgt samen:

- hij zal advies van de Commissie Gelijke Behandeling vragen en aan de Kamer zenden;
- hij zal bezien of de individuele ontheffing eerder dan 1 oktober 2006 kan worden ingevoerd;
- hij zal nog deze maand een brief aan de Kamer schrijven over de verwijtbaarheidstoets;
- hij zal bij de SER de aspecten employability, onmisbaarheid en scholing met nadruk onder de aandacht brengen in verband met het ontslagrecht op middellange termijn.

De **staatssecretaris** wijst erop dat werkgevers met weinig werknemers voor hulp altijd bij de Belastingtelefoon terecht kunnen.

Mocht de Staat worden veroordeeld wegens leeftijdsdiscriminatie in het ontslagrecht, dan zal de staatssecretaris een ander voorstel indienen.

Zuivere ontslagvergoedingen blijven buiten beschouwing. Alleen verkapte VUT-uitkeringen worden aangepakt, waarbij de bewijslast bij de belastinginspecteur ligt.

De staatssecretaris is bereid de regeling op 1 januari te laten ingaan, tegelijk met de inwerkingtreding van de wet. Daarbij gaat het overigens om het feitelijk staken van de werkzaamheden en niet om het maken van de afspraken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Financiën,  
Tichelaar

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

Adjunct-griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Esmeijer