

Vergaderjaar 2018–2019

35 074

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Nr. 11

VERSLAG VAN EEN RONDETAfelGESPReK

Vastgesteld 22 januari 2019

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 3 december 2018 gesprekken gevoerd over **Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) (Kamerstuk 35 074)**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,
Rog

De griffier van de commissie,
Esmeijer

Voorzitter: Rog
Griffier: Kraaijenoord

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Van Brenk, Gijs van Dijk, Pieter Heerma, Van Kent, Renkema, Rog, Van Weyenberg en Wiersma.

Aanvang 10.02 uur.

De voorzitter:

Goedemorgen, allemaal. Welkom aan onze gasten in het eerste blok. Aan de orde is vandaag een rondetafelgesprek over de Wet arbeidsmarkt in balans.

Blok 1: Wetenschappers

Gesprek met:

- De heer G. Boot, Universiteit Leiden
- De heer W. Bouwens, Vrije Universiteit Amsterdam
- De heer T. Wilthagen, Universiteit Tilburg
- Mevrouw S. Peters, Rijksuniversiteit Groningen
- De heer P.T. de Beer, Universiteit van Amsterdam

De voorzitter:

Aanstaande vrijdag moeten de Kamerleden van de verschillende fracties hun inbreng leveren. Zij hebben er behoefte aan om met een veelheid aan verschillende deskundigen te spreken. Daartoe bent u uitgenodigd. Voor sommigen op korte termijn, dus fijn dat u het alsnog gehaald hebt om hier te zijn. Van de meesten hebben wij ook een uitgangsnootie ontvangen. Ik wil graag onze gasten in de gelegenheid stellen hun standpunt in enkele minuten te verduidelijken, om vervolgens de leden in de gelegenheid te stellen daarover met u in gesprek te gaan.

Aanwezig van de zijde van de Kamer is de heer Van Kent van de Socialistische Partij, de heer Heerma van het CDA, mevrouw Van Brenk van 50PLUS, de heer Renkema van GroenLinks en de heer Wiersma van de VVD. Mogelijk komen er nog andere leden van andere fracties en anders zullen zij zeker op een andere wijze uw inbreng tot zich nemen. Ik wil graag het woord geven aan onze eerste gast. Dat is de heer Boot.

De heer Boot:

Dank u wel, voorzitter, en leden van de commissie. Ik wil graag zes korte opmerkingen maken naar aanleiding van het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans.

In de eerste plaats: de combigrond, de i-grond gecombineerd met de mogelijkheid voor de rechter om een halve extra transitievergoeding toe te kennen. Ik denk dat dat een goed idee is, want uit de evaluaties van de WWZ die tot nu zijn verschenen, blijkt grotendeels dat daar wel behoefte aan is. Van belang is dat er nog steeds een redelijke ontslaggrond nodig is. Er blijkt ook wel behoefte te zijn vanuit de rechterlijke macht om dan wat extra mogelijkheid te hebben om een hogere vergoeding toe te kennen. Daarmee wordt weliswaar het idee van de WWZ – de voorspelbaarheid van de vergoeding – een klein beetje losgelaten, maar alles bij elkaar genomen is dat toch een goede ontwikkeling.

In de tweede plaats: de transitievergoeding laten groeien vanaf de eerste dag van het arbeidscontract, in combinatie met het afschaffen van de extra vergoeding na tien jaar dienstverband. Daar is wel wat voor te zeggen. Vanuit het IBO-perspectief, het naar elkaar toe laten groeien van de arbeidsovereenkomst en zzp'ers, is dit wel logisch. Dus, wetenschappelijk gezien, is dit ook wel een goede ontwikkeling.

Het derde punt: de WW-premie koppelen aan tijdelijk en vast contract. Op zichzelf is dat een goed idee, vanuit het perspectief dat gestimuleerd wil

worden om vaste contracten aan te gaan, maar of het nou nodig is om dan de sectorindeling helemaal los te laten, daar heb ik vraagtekens bij. Het zou een enorme wijziging betekenen ten opzichte van de huidige situatie, die al heel erg lang bestaat. En het komt mij toch voor dat je met een wat simpeler sectorindeling toch wel iets kan bereiken. Want het is toch ook wel vreemd dat je helemaal geen rekening houdt met die sectoren.

De vierde opmerking gaat over de proeftijd van vijf maanden bij de contracten voor onbepaalde tijd. Dat vind ik een uitgesproken slecht idee, omdat de kans dat dat misbruik oproept, heel erg groot is. Dus dat zou ik stellig willen ontraden.

Mijn vijfde opmerking gaat over 628a, de oproepovereenkomsten. Dat klinkt sympathiek. Het is het misschien ook. De vraag dient zich wel aan waarom dit nodig is, want er is al een rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst in artikel 610b. De aarzeling die ik hierbij heb, is dat de sanctie wanneer een werkgever vergeet zo'n aanbod te doen, wel heel draconisch is. Die is dan namelijk het loon kwijt over de vastgepinde hoeveelheid, en je kan heel goedwillende werkgevers hebben die niet door hebben dat zij hieronder vallen.

Er wordt nogal negatief gedaan over de min/max-contracten. Die zouden ook onder dit regime vallen. Ik zou toch een lans willen breken voor die min/max-contracten waarbij er een kleine bandbreedte is en een hoge ondergrens geldt. Dergelijke min/max-contracten, bijvoorbeeld met een jaaromvang van 1.000 tot 1.200 uur, geeft werknemers een behoorlijke mate van inkomenszekerheid en geeft juist werkgevers enige flexibiliteit. Dat zit wel weer in dat standpunt dat je 30% extra inkomsten mag verlonen voordat je die lagere premie kwijt bent, maar dan kan je het maar beter opschrijven voor de duidelijkheid.

Mijn laatste opmerking gaat over de ketenregeling van 668a. Ik mis eigenlijk de onderbouwing waarom het nu weer naar drie jaar in totaal moet. Het is destijds van drie naar twee jaar gegaan. Daar was nogal wat kritiek op omdat dat tot eerdere uitstoot van werknemers zou leiden. Er heeft niet echt een goede evaluatie plaatsgevonden van de vraag of die angst terecht was of niet, dus ik vind het een beetje voorbarig om dat weer los te laten.

Een allerlaatste opmerking. Dat er heel gedetailleerde regelingen zoals voor het primair onderwijs in het Burgerlijk Wetboek worden opgenomen, vind ik een wat zorgelijke ontwikkeling. Het is prima om voor het primair onderwijs of voor andere sectoren aparte regels te treffen, maar doe dat in lagere wetgeving en niet in het Burgerlijk Wetboek, want die hoort gewoon weer voor enkele tientallen jaren mee te kunnen.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Boot. U bent verbonden aan de Universiteit Leiden. Ik had verzuimd te zeggen dat dit het eerste blok was, met de wetenschap. We hebben verschillende sprekers vanuit de wetenschap uitgenodigd. Ik ga naar de tweede spreker. Dat is de heer Bouwens, verbonden aan de Vrije Universiteit van Amsterdam, te Amsterdam.

De heer Bouwens:

Ja, daar is intern ook wat discussie over.

Dank u, voorzitter. Het terugbrengen van de balans op de arbeidsmarkt verdient prioriteit. Dat wordt in de wetenschap algemeen gedeeld. Dit wetsvoorstel zal echter denk ik slechts een klein gewichtje verplaatsen op die weegschaal. Het is zeker niet voldoende om het evenwicht te herstellen, met name omdat de grote problemen van de arbeidsmarkt niet geadresseerd worden. Dan denk ik aan zware verplichtingen die op werkgevers rusten, zoals de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en het ontbreken van maatregelen om met name de fiscale facilitering van

zpz'ers ongedaan te maken en daarmee het ongelijke speelveld weer wat gelijkjer te maken. Maar goed, dat terzijde.

De meeste maatregelen in het wetsvoorstel zelf juich ik toe. Er zijn een paar onderdelen waar ik wat minder enthousiast over ben. In de eerste plaats is dat de verlenging van twee naar drie jaar van de ketenregeling. Mijn collega heeft het al genoemd. Mijn vraag is: waarom is het nodig? Naar verwachting zal dit juist tot gevolg hebben dat mensen dan langer voor een bepaalde tijd zullen werken en dat werkgevers die een contract voor onbepaalde tijd willen vermijden, nu gewoon na drie jaar afscheid nemen. Met andere woorden, het zal alleen maar betekenen dat meer mensen langere tijd op contracten voor bepaalde tijd werkzaam zijn en het zal het aangaan van contracten van onbepaalde tijd nauwelijks bevorderen.

Ernstig vind ik met mijn collega de voorgenomen verlenging van de proeftijd. Die is onnodig omdat een werkgever meerdere contracten voor bepaalde tijd kan sluiten. Ik zie dus niet de noodzaak daarvan. Het zal ongetwijfeld tot ongewenste effecten leiden. Je kan een bedrijf zelfs zo inrichten dat je systematisch mensen voor onbepaalde tijd aan het werk hebt, die allemaal binnen vijf maanden weer de laan uit worden gestuurd. Dan hebben we onbepaaldetijders die er slechter aan toe zijn dan de huidige flexkrachten.

Ten slotte een enkel verbeterpunt wat mij betreft. Ik heb gekeken naar de payrollbepalingen. Het is inderdaad goed dat we de situatie aanpakken waarin mensen via een payrollbedrijf aanmerkelijk slechtere arbeidsvoorwaarden hebben dan mensen in dienst van de inlener. Ik denk echter dat het huidige wetsvoorstel te veel ontwijkingsmogelijkheden biedt. Ik heb daarom het voorstel gedaan om het voorgestelde artikel 692 aan te vullen met een bepaling die zegt dat de werkgever geacht wordt de werknemer niet zonder toestemming van de opdrachtgever elders te kunnen plaatsen wanneer die dat werk meer dan zes maanden heeft gedaan. Het idee is om te voorkomen dat partijen, als gezegd wordt «het moet exclusief», daar heel eenvoudig aan kunnen ontkomen door bijvoorbeeld een beding van niet-exclusiviteit op te nemen. Tegen dat ontwijkingsgedrag zou ik een dam willen opwerpen door te zeggen: als iemand feitelijk langer dan zes maanden ergens werkt, wordt hij geacht exclusief ter beschikking te zijn gesteld.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we naar de heer Wilthagen van de Universiteit Tilburg.

De heer Wilthagen:

Goedemorgen. Dank voor de uitnodiging. Ik heb een paar algemene kanttekeningen en daarna ook wat specifieke kanttekeningen bij de elementen in de wet.

De eerste is al een herhaling. Het is jammer dat we nu werken met een deeloplossing. Zpz en loondoorbetaling hadden hier echt aan gerelateerd moeten worden. Als je dit doet en je pas over een hele tijd aan die zaken gaat sleutelen, creëer je suboptimaliteit. Dat zou ik echt niet doen. Drie keer is scheepsrecht. Deze wet moet het wel gaan doen.

Het tweede punt is iets waar u niks aan kunt doen: de negativiteit onder sociale partners. Dat vind ik zorgelijk. Zij moeten met die wet werken. Het zou mij heel lief zijn als zij in de positie komen dat zij er ook zin in hebben om met deze wet te gaan werken. Dat is niet een kwestie van een bepaling opnemen. Dat vergt andere zaken dan de wettekst.

Dan in het algemeen. Als je kijkt of het nu veel interessanter wordt om in Nederland onbepaalde tijd aan te bieden – dat heeft te maken met die loondoorbetaling – vind ik dat nog tegenvallen. Er zitten wel wat elementen in. Maar ik ben het eens – dat is een specifiek punt – met mijn

collega's dat de vijf maanden proeftijd een mooie proefballon is, waarbij het, denk ik, nergens op gebaseerd is dat die zo zou gaan werken. Als ik dan verder kijk, zie ik wel wat elementen. Maar het zou sterker kunnen worden gemaakt om te zorgen dat onbepaalde tijd weer een norm kan worden in Nederland, waar nu negentien jaar de ontwikkeling de andere kant op is geweest.

Dan op de specifieke punten. Over de verlenging van de proeftijd hebben we het al gehad. Ik zie behoorlijk wat reparatie van de WWZ. Ik denk dat dit een goed punt is. Ik vind wel dat we in de praktijk voldoende hebben kunnen zien dat een aantal elementen niet goed gewerkt heeft en eigenlijk de problemen heeft verergerd. We hebben toch kortere contracten gekregen. Met name voor jongeren betekent dat toch gewoon dat de duur van het contract minder is geworden. Die zaken vind ik goed. Dat betreft dus het herzien van de ketenbepaling. Ook bij de cumulatiegrond is er een soort herstel. Dat wordt weer min of meer zoals het was. Ik denk dat dit ook voor de praktijk veel beter is en dat je ook veel meer maatwerk kan leveren.

Heel interessant – maar daar zou je onderzoek naar moeten doen – is het koppelen van de WW-premie aan contractvormen. Dat is wereldwijd uniek. Daarom zou ik dat überhaupt eerst goed onderzoeken. We hebben al een wereldwijd unieke bepaling zoals twee jaar loondoorbetaling. Je moet een hele goede grond hebben om iets te doen waarvan niemand in de wereld zegt: dat doen wij ook. Ik denk dat dit het geval is. Een WW-premie koppelen aan contractvormen is heel bijzonder. Als je die premie koppelt aan groepen, zoals mensen met een lage opleiding of mensen die slachtoffer kunnen worden van robotisering, dan kan ik mij er iets bij voorstellen. Maar een contractvorm als basis lijkt een noodmaatregel. Daarom lijkt die ook op twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Indertijd werd die bedacht vanuit de WAO-crisis, maar die maatregel hebben we altijd gehouden. Deze koppeling is iets waarvan ikzelf ook niet kan zeggen: hier is het onderzoek waar je naar zou moeten kijken. Ik denk wel dat het goed is om dat te doen.

Ik denk dat de transitievergoeding in ieder geval het probleem zoals bij de WWZ oplevert. Werkgevers zullen blijven roepen dat het daardoor heel erg duur wordt. In sectoren zoals horeca zal men zeker niet blij zijn. Dat is dus wel een aandachtspunt, maar qua richting is het, denk ik, goed. Dit waren de punten die ik wilde noemen. Dank je wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Wilthagen. Dan ga ik naar mevrouw Peters van de Rijksuniversiteit Groningen.

Mevrouw Peters:

Dank u, voorzitter. Wet arbeidsmarkt in balans: een ambitieuze titel die de lading niet dekt. Ik zie vooral een enorme vlag die op een heel klein schuitje is geplakt. Daarvoor is gewoon de focus van dit voorstel te beperkt, door zich uitsluitend op de arbeidsovereenkomst te richten. Het zet daarnaast een te beperkt instrumentarium in, namelijk het arbeidsrecht. Als je die balans in de arbeidsmarkt echt wilt herstellen – überhaupt om dat te kunnen doen – heb je gewoon dat samenspel tussen arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit nodig. De regering kan dan wel vermelden in de memorie van toelichting: we moeten ons voorstellen dat dit ienimini bootje in een enorme vloot dobbert, een vloot krachtige koopvaardij schepen die de hele arbeidsmarkt in balans gaan trekken. Maar ja, die vloot is er nog niet en wellicht is er vaag aan de horizon nog een bootje te herkennen, maar daar houdt het ongeveer bij op. Ik zeg met mijn collega's: als wij de arbeidsmarkt meer in balans willen brengen, dan kan je de mogelijkheden van de werkgever om ook arbeid buiten de arbeidsovereenkomst te laten verrichten niet buiten beschouwing laten, en ook niet de factoren die dat zo aantrekkelijk maken.

Het voorstel sleutelt dus binnen de arbeidsovereenkomst, en veel van de voorstellen zorgen er vooral voor dat de flex minder aantrekkelijk wordt, dat flexibele arbeidscontracten voor de werkgever kostbaarder, risicovoller of minder flexibel worden. Daar maak ik me ook zorgen over, want dat zijn evenzovele triggers voor de werkgever om aan het werkgeverschap te ontsnappen. Minder en duurdere flex leidt tot vlucht. Het maakt namelijk volgens mij alleen de zzp-ontsnappingsroute voor werkgevers nog aantrekkelijker. Het blijft daarom vreemd dat ook dit wetsvoorstel weer alleen aan die paar arbeidsovereenkomstknopjes draait, geleid door de vurige wens om het vaste contract aantrekkelijker te maken, wat we denk ik allemaal willen, terwijl de fiscale facilitering van zzp-arbeid weer niet wordt aangepakt. En dan denk ik aan die ondernemers – ik denk dat dat er heel veel zijn – die heel graag hun werknemers een prachtig vast contract willen aanbieden. Zij moeten wel concurreren met werkgevers die de risico's ontlopen die daaraan zijn verbonden.

Als ik dan binnen het wetsvoorstel kijk, dan zie ik dus vooral heil in de maatregelen die ervoor zorgen dat een vast contract minder risicovol wordt. Daardoor kan je namelijk inderdaad een deel van de risicodrempel die aan zo'n vast contract verbonden is, kleiner maken. Dat neemt niet weg dat er nog altijd een hele hoge kosten- en risicodrempel overblijft, met name bestaande uit al die socialezekerheidsrisico's die in het vaste contract zijn geschoven, maar niet de alternatieven daarvoor. Tot die maatregelen, waarvan ik denk dat je daar zeker wat mee kan, behoort de cumulatietoelaggrond. Die maakt dat werkgevers die het aandurven om werknemers op een vast contract aan het werk te hebben, weten: als de situatie zo is dat ontslag gerechtvaardigd is, zal dat ook lukken bij de kantonrechter. Dan vind ik het ook geen probleem dat je daar wellicht voor de kantonrechter nog weer een extra maatwerkvergoeding aan plakt, zij het dat ik die niet alleen voor de i-grond, de cumulatietoelaggrond, zou willen reserveren. Als je dat doet, geef je in feite een nieuwe ontslaggrond in de wet, die je toevoegt aan de gelimiteerde, heel goed afgebakende ontslaggronden. Daar komt een nieuwe ontslaggrond bij en als die voldragen is, is dat kennelijk een minder deugdelijke grond dan alle andere, want daar hoort in de regel een extra vergoeding bij. Dat is vreemd. Maar goed, op zich vind ik dus de cumulatietoelaggrond een goed idee. Ook als we kijken naar de transitievergoeding, de afschaffing van de tweejaarsdrempel en de afschaffing van de tienjaarsverhoging. Dat zijn goede maatregelen, denk ik.

Wat er in het wetsvoorstel staat over payroll en oproepcontracten vind ik op zich sympathiek, maar het is toch vooral symptoombestrijding. Bij de payroll wil je vooral die vormen aanpakken die werkgevers gebruiken om op arbeidsvoorwaarden te concurreren. Daar ga je een hele hoop maatregelen op zetten, waarvan het maar de vraag is of ze werken en of misschien de uitzendbranche er niet uiteindelijk ook last van heeft.

Ten slotte. Waar ik uitdrukkelijk niet voor ben, en zelfs heel erg tegen, is de verlenging van de proeftijd naar vijf maanden. Dat gaat een vast contract voor werkgevers niet aantrekkelijker maken. Ook maak je de regelgeving veel complexer. En vooral ontnemen je werknemers een wezenlijk deel van hun ontslagbescherming gedurende lange tijd.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Peters. Dan ga ik naar de laatste spreker in dit blokje van de wetenschap. Dat is de heer De Beer, verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

De heer De Beer:

Ja, dank u wel voor de uitnodiging om hier wat te vertellen. Ik denk dat je dit wetsvoorstel moet plaatsen binnen de pleidooien die al geruime tijd gehouden worden om flex minder flex en vast minder vast te maken. Daarmee worden, denk ik, twee doelen beoogd. Het eerste is, zoals al

door mijn voorgangers is aangeduid, dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen op een vast contract aan te nemen en minder aantrekkelijk om hen op een flexibel contract aan te nemen. Het tweede aspect, dat hier misschien iets minder aandacht heeft gekregen tot nu toe, is dat het er ook toe bijdraagt dat de gevolgen voor de werkende zelf om in een flexibele baan te werken misschien minder ernstig worden. Dat zijn dan de gevolgen ten aanzien van hun inkomen en werkzekerheid. De vraag is echter of dit wetsvoorstel die beide doelen gaat realiseren. Ik ben het in ieder geval eens met voorgaande sprekers dat het voorstel te beperkt is, te weinig omvattend, om te kunnen verwachten dat het de grote doorbraak teweeg zal brengen.

Ik denk dat er aan de kant van de werkgevers te veel verwacht wordt, namelijk dat een relatief beperkte verandering in de kosten en baten van het inhuren van tijdelijke versus vaste krachten gaat leiden tot een ingrijpende verandering in hun gedrag. Onderzoek dat tot nu toe gedaan is, vindt eigenlijk zo goed als geen verband tussen wettelijke regelgeving en het gebruik van flexibele contracten. Er wordt vaak verwezen naar het ontslagrecht en gezegd dat de kloof tussen bescherming van vaste en tijdelijke contracten in Nederland te groot is, maar onderzoek, bijvoorbeeld van het Centraal Planbureau, laat zien dat er in Europa geen verband is tussen de mate van bescherming van vaste en tijdelijke contracten en het gebruik van tijdelijke contracten. Ik denk dat we het belang van wet- en regelgeving nogal sterk overschatten en dat er eerder sprake is, al is dat moeilijk wetenschappelijk aan te tonen, van een cultuurverandering die zich in Nederland heeft voorgedaan; ik denk al vanaf de Wet flexibiliteit en zekerheid uit 1999. Die heeft in zekere zin het gebruik van flexibel werk in Nederland gelegitimeerd, waardoor werkgevers eigenlijk geen enkel excuus meer hoeven te hebben als zij iemand vanaf de eerste dag op een tijdelijk contract aannemen en pas als het noodzakelijk is een vast contract aanbieden. Die cultuurverandering, waarin Nederland zich, denk ik, sterk onderscheidt van veel andere landen, is niet zomaar even met een paar wetswijzigingen ongedaan te maken. Dus ik verwacht bijvoorbeeld van de verlenging van de keten van twee naar drie jaar geen noemenswaardig effect op het aantal vaste contracten, net zoals de omgekeerde maatregel uit de Wet werk en zekerheid van drie naar twee jaar ook geen aantoonbaar effect heeft gehad. Wat we nu zien in de ontwikkeling van vaste contracten heeft veel meer te maken met de conjunctuur dan met wet- en regelgeving op dit gebied.

Brengt de wet wel een duidelijke verbetering als het gaat om de gevolgen van het hebben van een flexibel contract voor de flexibel werkende? Daar zitten een aantal verbeteringen, denk ik. De twee opvallendste vind ik de volgende. Ten eerste de start van de opbouw van de transitievergoeding vanaf de eerste dag. Dat lijkt me een heel positieve zaak. Daardoor worden de inkomensgevolgen van een flexibel contract enigszins beperkt. Ik denk ten tweede dat er terecht ruime aandacht wordt besteed aan de positie van oproepkrachten. Dat is de snelst groeiende groep flexwerkers, die tot nu toe relatief weinig aandacht heeft gekregen. Ik vind het prima dat er gezocht wordt naar mogelijkheden om de positie van oproepkrachten te verbeteren, bijvoorbeeld doordat men vier dagen van tevoren geïnformeerd moet worden over het feit dat men wordt opgeroepen. Waar ik alleen bang voor ben, is dat de machtspositie van oproepkrachten in de praktijk vaak zo zwak is dat velen van hen het niet zullen aandurven hun rechten ook daadwerkelijk te effectueren omdat ze bang zijn dat ze dan helemaal niet meer worden opgeroepen of dat ze zelfs worden ontslagen.

Alles bij elkaar denk ik dat het onvermijdelijk is dat we op zoek gaan naar verdergaande maatregelen. Als je toch vindt dat flex minder flex en vast minder vast moet worden, is het een interessante optie om te gaan denken aan de ontwikkeling in de richting van één contract voor

onbepaalde tijd. In de Engelse taal en literatuur wordt dat aangeduid als single open-ended contract. Daarbij neemt de mate van bescherming tegen ontslag langzaam maar zeker toe naarmate je langer in dienst bent. Daarmee haal je de scherpe scheidslijn tussen een vast en een tijdelijk contract helemaal weg. Ik denk dat veel van de ongewenste effecten die we nu zien juist te maken hebben met het feit dat er na twee of drie jaar wel zo'n scherpe scheidslijn is. Ik zie dit voorstel hooguit als een eerste stap in die richting. Ik hoop eigenlijk dat de adviescommissie die nu is ingesteld, wat dat betreft wat verdergaande stappen durft te zetten. Bedankt.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer De Beer. We zijn aan het einde gekomen van de inleidingen en hebben nog een dikke 75 minuten om met elkaar verder in gesprek te gaan. De heer Van Weyenberg is inmiddels ook aangeschoven. Mijn voorstel is dat de leden in eerste instantie één vraag stellen en daarbij proberen één iemand te adresseren die de vraag kan beantwoorden. Ik verzamel eerst even die vragen om daarna verder verdiepend met elkaar in gesprek te kunnen gaan. Als eerste de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Ik hoorde de heer Boot spreken over de premiedifferentiatie in de WW en een pleidooi houden om die sectorindeling in ieder geval grotendeels in stand te houden. Zou zijn voorstel dan zijn om binnen de indeling zoals we die nu kennen, de premiedifferentiatie op basis van vast en flex toe te passen?

De voorzitter:

Ik wil eerst even de vragen inventariseren. Wellicht dat er meerdere zijn, dan kunt u die allemaal tegelijk meenemen. De heer Heerma van het CDA.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Sowieso dank dat jullie hier allemaal op deze korte termijn wilden zijn en dat jullie ook vrijwel allemaal iets hebben ingeleverd ten behoeve van deze hoorzitting. Mijn vraag is voor de heer De Beer. Zowel in zijn notitie als hier geeft hij aan dat de wetwijzigingen naar zijn mening beperkt invloed zullen hebben en dat je een cultuurverandering moet zien te bereiken. Kan hij iets meer uitweiden over wat wij hier – wij zijn natuurlijk als wetgever aan zet – anders dan die wetgeving nog meer zouden kunnen doen om die cultuurverandering te bewerkstelligen waarvoor hij pleit? Hij pleit immers uiteindelijk voor een meer omvattende wetwijziging.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik sluit me aan bij de dank voor ieders inbreng. Ik werd getriggerd door een stukje over inkomenszekerheid voor iedereen in de paper van de heer Wilthagen. Ik denk dat dat onze zoektocht is. Hij maakt daar een aantal opmerkingen over. Hij spreekt over «een Nederlands aanvaardbaar peil». Kan hij dat wat meer toelichten?

De heer Renkema (GroenLinks):

Ik sluit mij ook aan bij de dank voor uw aanwezigheid en voor de papers die zijn ingeleverd. Ik heb een vraag die niet specifiek op een van u is gericht. Ik hoor verschillende van u zeggen dat als het om de arbeidsmarkt gaat, arbeidsrecht eigenlijk maar één klein element is. Er wordt ook gezegd, met name door de heer Wilthagen, dat de sociale partners op dit moment misschien ook niet zo tevreden zijn over wat er ligt. Mijn vraag is of deze wet eigenlijk wel rijp is voor besluitvorming. Ik moet wel opbiechten dat wij die vraag moeten beantwoorden, maar ik hoor graag uw mening.

De heer **Wiersma** (VVD):

Voorzitter. Dank aan de genodigden. Zij hebben mooie bijdragen geleverd, die onze discussies goed gaan voeden. In het verlengde daarvan één vraag van mijn kant en die stel ik aan de heer Bouwens. Hij zegt eigenlijk: is dit wetsvoorstel nou genoeg om de balans te herstellen? Enerzijds spreekt hij dan over de zware verplichting van werkgevers en noemt hij als voorbeeld loonbetaling bij ziekte. Anderzijds wijst hij op het ongelijke speelveld. Als wij nu even uitgaan van dit wetsvoorstel sec – daar zit niet alles in – wat zijn dan die zware verplichtingen van werkgevers? Zitten er nog elementen in dit wetsvoorstel waarvan u zegt: daar zouden wij nog aan kunnen draaien om het werkgeverschap nog aantrekkelijker te maken?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ik dank de sprekers voor hun komst. Ik heb hun bijdragen via de band meegekregen toen ik nog niet in de zaal was. Excuses voor mijn wat late komst.

Ik heb een vraag aan mevrouw Peters. Ik hoorde haar zeggen dat dit maar een stuk in isolement is. Nou is het kabinet bezig met zowel zpp als loondoorbetaling bij ziekte. De basisrichting is dat wij met name aan de payrollkant wel proberen in te snoeren. Ik begrijp de bredere context heel goed, maar als wij zeggen dat die twee dingen nog komen, is dat dan een beweging waar u iets van verwacht? Of bent u er eigenlijk heel somber over of het wel gaat werken?

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Boot, wilt u als eerste reageren op de vraag over de premiedifferentiatie?

De heer **Boot**:

Dank u wel. Het is met de premiedifferentiatie precies zoals de vraagsteller van de SP het formuleert. Ik zou denken dat je met een wat eenvoudiger sectorindeling – inderdaad dakdekkers niet onder drie verschillende sectoren laten vallen – binnen die nieuwe sectorindeling een onderscheid zou kunnen maken tussen vaste en tijdelijke contracten, zoals dat overigens binnen sommige sectoren in feite al een klein beetje gebeurt.

Mag ik gelijk ook antwoord geven op de vraag of deze wet rijp is voor besluitvorming? In denk dat de i-grond in combinatie met de halve extra transitievergoedingsmogelijkheid en de transitievergoedingsopbouw vanaf de eerste dag van het dienstverband, rijp is voor besluitvorming. Je zou kunnen zeggen dat het een soort correctie is op de WWZ. Premiedifferentiatie is misschien een verhaal apart, maar op de overige punten heb ik nog wel aarzelingen of dat nou zo heel verstandig is en of je dat dan niet zou moeten zien in het groter geheel waar de commissie Herijking zich over zal gaan buigen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer De Beer, de vraag van de heer Heerma over de cultuurverandering.

De heer **De Beer**:

Het zou mooi zijn als je hier vanuit de Tweede Kamer opeens een cultuurverandering zou kunnen afkondigen, waar iedereen zich dan keurig aan houdt. Zo werkt het uiteraard niet. Dat wil niet zeggen dat ik van mening ben dat de overheid daar geen enkele invloed op heeft. Ik denk dat het heel belangrijk zou zijn – daarin onderscheidt Nederland zich volgens mij van een aantal andere landen – dat we heel duidelijk stellen en dat ook de politiek de boodschap heel duidelijk uitdraagt dat een contract voor onbepaalde tijd het standaardcontract zou moeten zijn en

dat je een bijzonder goede reden moet hebben om daarvan af te wijken. De huidige situatie is natuurlijk dat dit niet zo is. Bij het aannemen van personeel is inmiddels het tijdelijke contract het standaardcontract geworden.

Nogmaals, ook dat kun je niet zonder meer afkondigen, tenzij je hele draconische maatregelen gaat aankondigen, waardoor je alleen onder hele speciale omstandigheden gebruik kunt maken van flexibele arbeid. Er zijn overigens landen waar daarvoor wel specifieke regels gelden. Wat ik heb gesuggereerd – zo'n overgang naar één contract voor onbepaalde tijd – zou in feite wel een grote symbolische waarde hebben. Want daarmee geef je inderdaad aan dat je wel degelijk uitgaat van het contract voor onbepaalde tijd als het standaardcontract, zij het dan onder misschien iets andere voorwaarden dan nu het geval is. Nogmaals, uiteindelijk zal dat als zodanig niet de cultuurverandering teweegbrengen, maar het kan misschien wel een duwtje in de goede richting geven. Verder is dit natuurlijk vooral afhankelijk van de manier waarop werkgevers daarmee omgaan, en daar heb je helaas maar beperkt invloed op.

Dan de vraag of het wetsvoorstel rijp is voor besluitvorming. Als wetenschapper ben ik geneigd om te zeggen: nee, laten we eerst nog eens een aantal jaren studie verrichten om te kijken wat nu precies de determinanten zijn van allerlei vormen van flexibele arbeid die we in Nederland kennen, en dan gaan we daarna eens kijken wat we gaan doen. Maar ik realiseer me ten volle dat dat niet de redenering is die in de politiek toonaangevend zal zijn. Ik denk dat het onvermijdelijk is dat je al op korte termijn probeert om een aantal piketpaaltjes een beetje te verzetten. Maar doe dat wel, zou ik zeggen, in de verwachting dat er op termijn een meer ingrijpende hervorming nodig is. Het lijkt mij heel onverstandig om die keten nu van twee jaar naar drie jaar terug te brengen, terwijl over twee, drie jaar misschien opnieuw besloten moet worden om dat te gaan veranderen. Zo blijf je aan knopjes draaien. En dat lijkt mij eerlijk gezegd op dit moment weinig zinvol.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Van Brenk had een vraag aan de heer Wilthagen over het Nederlands aanvaardbaar peil en inkomenszekerheid.

De heer Wilthagen:

Dank je wel. Die opmerking komt eigenlijk voort uit een constatering. Eigenlijk is de naam van de wet ook niet goed, want de arbeidsmarkt is eigenlijk nooit in balans; die is dynamisch. De uitkomsten van de arbeidsmarkt: dat is waar we ons druk om maken. Het zou misschien ook voor de discussie in Nederland interessant zijn om bij die uitkomstenkant te beginnen en te zeggen: dit is wat we in Nederland overeind willen houden. We zien hoe de wereld verandert. We zien wat er in Azië gebeurt en wat er in Amerika gebeurt, ook op het terrein van werkende armen, van de platformeconomie. Dus je zou kunnen zeggen: laten we nou eens gewoon gaan kijken wat we met z'n allen, dus ook werkgevers en vakbonden, een aanvaardbaar peil vinden. Ik denk dat daar behoorlijk wat consensus over is. Dat merk ik zelf ook in alle gesprekken die ik met partijen voer. Men heeft echt wel een beeld van de uitkomsten van de arbeidsmarkt: dit moet je overeind houden. Voordat je het weet zit je, zeker ook in Nederland, waar de ontwikkeling de zaak in de afgelopen negentien jaar een stuk kwetsbaarder heeft gemaakt... Je zou kunnen zeggen: laten we dan met name gaan kijken naar de inkomenszekerheid. Natuurlijk geldt dat ook voor werkzekerheid in relatie tot inkomenszekerheid; uiteindelijk leidt dat tot bestaanszekerheid. Dan zou je een wat vrijere discussie kunnen krijgen. Ook al hebben we flexcontracten, als we met z'n allen vinden dat de uitkomsten wat betreft inkomen, scholing en opleiding niet anders moeten zijn, dan kunnen we daar op allerlei

manieren wat aan doen, ook via fiscaliteit. Dan hoeven we niet die enorme weg te gaan bewandelen die nu eventjes «cultuurverandering» werd genoemd, zo van «gaat u allen weer een vast contract gebruiken zoals u dat vroeger deed». Ik denk dat dat niet de richting is. Dat sluit aan bij een discussie over arbeidsvormneutrale stelsels. Ik weet dat stelselherzieningen binnen vier jaar tijd niet populair zijn, maar het zou verfrissend kunnen zijn om te zeggen: het maakt niet uit wat je nou precies in Nederland bent, bijvoorbeeld een payroller, een uitzendkracht, een flexwerker. Wat we niet willen is dat mensen om de haverklap werkeloos worden. Worden ze het wel, dan willen we ook niet dat ze op die manier weer beneden allerlei sociale minima komen. Het is een beetje een abstracte opmerking, maar die is voor mij wel serieus, want ik zoek heel graag mee naar manieren om dit debat toch een andere lading te geven dan die nu heeft. We blijven nu eigenlijk in hetzelfde frame zitten, ook nog eens met deeloplossingen. Misschien moeten we aan de uitkomstenkant beginnen, en dan kijken naar contracten en vormen. Überhaupt denk ik dat het opvallend is dat wij in een land als Nederland nu al negentien jaar over de vormen van werk in debat zijn, maar niet over de inhoud, niet over wat werk voor mensen betekent, niet over de waarde van werk, niet over de competenties die mensen moeten ontwikkelen en niet over de competenties die bedrijven nodig hebben. Dat heb ik vaker gezegd. Het is dus misschien ook wel goed om even pas op de plaats te maken en toch eens te kijken naar een ander perspectief. Dat leidt tot dezelfde bevestiging. Is dat wetsvoorstel nu eigenlijk al rijp voor besluitvorming? Het is een soort avocado met een paar zachte plekje, maar verder is hij behoorlijk hard. Ik zou hem nog niet voor consumptie gereed vinden, nee.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Wilthagen. Ik ga naar de heer Bouwens. Meneer Wiersma had een vraag over de positie van de werkgevers en de verplichtingen.

De heer Bouwens:

Ja, over het aantrekkelijker maken van werkgeverschap en zo mogelijk ook iets wat niet in dat wetsvoorstel staat. Dat kun je natuurlijk op verschillende manieren doen. Dat kan door de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ontlasten. Dat kan door de voordelen die nu aan andere werkvormen zijn gekoppeld, meer gelijk te trekken. Dat was ook de portee van mijn eerste opmerking. Zolang we met fiscale faciliteiten het zzp-schap – zelfs als zzp'ers geld reserveren voor werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen – in staat stellen om goedkoper te werken dan werkgevers die personeel in dienst hebben op arbeidsovereenkomst, dan gaat het gewoon niet lukken. De heer De Beer zegt: de wetgeving werkt niet. Ik ken wel onderzoek waaruit blijkt dat de loondoorbetalingsverplichting invloed heeft op de keuzes die werkgevers maken als het gaat om «onbepaalde tijd», dus ook daar zit een belangrijke maatregel.

Waar kan je verder aan denken? Nou ja, we zijn die arbeidsovereenkomst ontzettend aan het optuigen. Het is een soort grote kerstboom geworden waaraan nu bijvoorbeeld ook scholingsverplichtingen zijn opgehangen. Daar kan je best van vragen: kunnen we dat nou niet op een andere manier organiseren waardoor het personeel, ook als je het op een andere basis laat werken, daarvoor ook in aanmerking kan komen? Het is misschien niet meer zo erg in, maar dan denk ik vooral aan collectivisering.

Je kunt ook denken aan maatregelen – dat doen we nog weinig – die meebrengen dat het voor een werkgever interessant wordt om arbeids-overeenkomsten te hebben omdat hem dat meer armslag geeft. Dan denk ik bijvoorbeeld aan bepalingen die zeggen dat er meer wijzigingsmogelijk-

heden zijn in een arbeidsovereenkomst dan in een overeenkomst van opdracht. Je kan bijvoorbeeld denken – het is heel gek; we hebben de omgekeerde wereld wat dat betreft – aan een verbod op concurrentiebedingen wanneer er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Nu is het zo dat een concurrentiebeding in beginsel altijd geldig is. Daar zit geen enkele beperking aan als ik een zzp'er mijn werkzaamheden laat verrichten. Eigenlijk is dat vreemd. Je zou zeggen: als tegenprestatie voor de zekerheid die je aan je personeel biedt, zou je van hen ook een zekere loyaliteit in het concurrentiegebeuren mogen vragen. Het ligt dus eigenlijk voor de hand om het juist om te keren. Ik denk dus eerder aan dat soort maatregelen, waarbij we de inhoud van die arbeidsovereenkomst voor werkgevers flexibeler maken, een flexibiliteit die ze niet hebben wanneer ze anderen inschakelen.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Peters, de heer Van Weyenberg had een vraag voor u over payrolling.

Mevrouw Peters:

Gaan payrollmaatregelen werken zonder een bredere aanpak? In de eerste plaats: payrollmaatregelen kunnen op zich in theorie de positie van de payrollwerknemer wel degelijk versterken. Het verlichte uitzendregime is niet meer van toepassing en je hebt recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als wanneer je rechtstreeks bij die inlener in dienst zou zijn. Ik zei net al dat ik die maatregelen vooral symptoombestrijding vind, want de regering wil die vormen van payroll aanpakken die hun bestaansreden vinden in oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, dus in omzeiling van de lasten van een vast arbeidscontract. Als je die payrollwerknemers voortaan een sterkere positie gaat geven, heb je, zoals ik net zei, minder flex of duurdere flex. Dat leidt tot vlucht. Ik denk dus dat ondernemers die nu gebruikmaken van een payrollconstructie vanwege de lasten van een arbeidscontract geen heil meer zien in een duurdere, risicovollere payrollconstructie en dus naar alternatieven gaan, zoals het inschakelen van zelfstandigen, al dan niet schijnzelfstandigen. Hier wreekt zich weer de te beperkte focus van het wetsvoorstel. Op zijn best zouden we mogen hopen dat werkgevers die nu payrollvormen gebruiken die de regering wil bestrijden, hun heil dan zoeken in de uitzendovereenkomst. Die is natuurlijk veel mooier opgetuigd qua rechtspositie, maar het is maar de vraag of dat gaat gebeuren. Verder zou het zelfs zo kunnen zijn dat dit voorstel een risico betekent voor de uitzendovereenkomst. Dat zou misschien eens met de uitzendbranche moeten worden besproken. Ik neem aan dat die vanmiddag ook nog aan tafel komt te zitten. Als je kijkt naar de afbakeningscriteria tussen een gewone uitzendovereenkomst en een payrollovereenkomst, dan zou het zomaar kunnen zijn dat ook uitzendondernemingen daarmee te maken krijgen, want «geen allocatiefunctie» wordt per contract bekeken. Exclusiviteit zal dan niet alleen worden beoordeeld op wat er op papier staat. Het zou dus kunnen. Ik denk dat het niet gaat lukken om hiermee het hoofddoel te bereiken dat de regering wil bereiken, terwijl het problematisch zou kunnen zijn voor de uitzendbranche.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik kijk even of er een vervolgvraag is. Zo niet, dan ga ik het rijtje gewoon af.

Mevrouw Peters:

Voorzitter, mag ik er nog iets aan toevoegen?

De voorzitter:

Zeker.

Mevrouw Peters:

Ik denk opeens aan de pensioenplicht. In het voorstel wordt ook voorgesteld om een pensioenplicht te verbinden aan een payrollovereenkomst. Op zich is dit ook weer heel sympathiek, alleen is dit een totale noviteit in ons systeem, want wij hebben geen pensioenplicht. Moet je nu zo'n breukmaatregel gaan invoeren voor een constructie die we eigenlijk steeds meer aan het uitbannen zijn? Dat vraag ik mij af.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan meneer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Dank voor de antwoorden. Ik hoor velen van u zeggen dat het wetsvoorstel te beperkt zou zijn en dat de vlucht naar zzp dreigt als dat niet tegelijkertijd wordt geregeld. Is een van u van mening dat we dit wetsvoorstel los kunnen zien van de voorstellen waarmee de regering nog gaat komen rond zzp? Met andere woorden, zouden we niet veel beter kunnen wachten totdat daarover voorstellen op tafel liggen en dan alles dan integraal bespreken en eventueel invoeren?

Mevrouw Peters:

Ik denk dat je best wel onderscheid kunt maken tussen verschillende maatregelen in het voorstel. Als ik de collega's beluister, heb ik de indruk dat wij allemaal van mening zijn dat bijvoorbeeld de cumulatiegrond... Dus dat je ook bij een cumulatie van de verschillende vastgelegde ontslaggronden een werknemer kunt ontslaan, althans dat de kantonrechter het dan zou kunnen ontbinden. Dat is een maatregel die je ook kan invoeren zonder die bredere aanpak. Voor de transitievergoedingmaatregelen is dat net zo. Ik noem het loslaten van de tweejaarsdrempel, een maatregel die veel beter past bij de doelstelling van de transitievergoeding en waarmee je ook kwetsbare werknemers beschermt. Dat zijn de werknemers die steeds na twee jaar min één dag weer op straat staan en dus ook nooit een transitievergoeding opbouwen, terwijl zij juist behoefte hebben aan ontslagbescherming en het faciliteren van de transitie. Het zijn allemaal wel hele kleine bedragen, maar als je die opspaart, heb je toch een bedrag. Ik noem ook het schrappen van de tienjaarsdrempel bij de transitievergoeding. Dat zijn maatregelen die je zonder meer kunt invoeren, ook zonder de bredere aanpak. Maar de maatregelen die zien op flexibele arbeidsrelaties zijn gewoon veel lastiger. Dat zei ik net eigenlijk ook. Als je «vast» minder vast maakt of minder kostbaar of minder risicovol, is dat in principe prima. Maar veel maatregelen die puur zijn gericht op het duurder, risicovoller en minder flex maken van flex, zijn lastig zonder dat je de alternatieven meeneemt.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan meneer Heerma.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Mevrouw Peters schetst al een soort begin van een consensus die in ieder geval bij deze sprekers aanwezig is wat betreft verschillende onderdelen van de wet. Jullie hebben je ook vrijwel allemaal negatief uitgelaten over de verlengde proeftijd. Ik zat net even te bedenken aan wie ik deze vraag zou stellen. Ik kom uit bij de heer Boot, omdat hij er heel hard over was. Misschien is het daarom het interessantste om het aan hem te vragen, als ik iemand moet kiezen. U geeft aan zeer te betwijfelen of het positieve effecten heeft en u vindt het risicovol dat het tot nieuwe constructen gaat leiden. Het advies is, even kort gezegd, om dit niet te nemen. Zou het naar uw mening nog uitmaken of je de proeftijd minder lang dan vijf maanden zou maken, maar wel langer dan nu het geval is? Of zegt u gewoon: coûte que coûte niet doen? Waarom dan?

De heer Boot:

Ik had nog geen position paper ingeleverd, maar het is fijn dat ik dit nu kan toelichten. Ik had een opdracht aan masterstudenten gegeven. Die heb ik van het weekend nagekeken. De casus ging over een strandtent. Daarbij ging het om de vraag hoe een werkgever flexibiliteit kan bewerkstelligen, naar het oude recht en naar het nieuwe recht. Een groot aantal van die studenten zei: bij seizoensarbeid ga je iedereen een vast contract aanbieden en dan kan je ze na vierenhalve maand ontslaan. Dat is dus de gedachte die opkomt. Daar zijn die werknemers dan natuurlijk heel slecht mee af. Ik kan mij voorstellen dat de rechtspraak daar op een gegeven moment iets op vindt en zegt: dat is misbruik van de proeftijd, want je hebt eigenlijk nooit de bedoeling gehad om iemand een vast contract te geven, aangezien je weet dat die strandtent op 1 oktober weer wordt afgebroken. Het gaat dus heel veel onzekerheid opleveren bij iedereen: wanneer is die proeftijd dan aan de orde? Dus ik denk dat je het gewoon niet moet doen. Als je de proeftijd van twee naar drie maanden zou oprekken, wordt het risico weer kleiner, maar tegelijkertijd kan je je dan de vraag stellen: waarom zou je dat dan doen? Dat heeft toch helemaal geen zin? Dus ik ben hier erg negatief over.

De voorzitter:

Mevrouw Peters wekt de indruk dat zij nog wat wil toevoegen op dit punt.

Mevrouw Peters:

Ik heb me in mijn position paper en in een eerdere publicatie heel druk gemaakt over die proeftijd XL. Ik concludeerde dat het een complexiteit betreft die niet tot meer vastigheid leidt. Het lost voor werkgevers geen enkel probleem op. Als zij iemand een langere tijd willen beproeven dan de twee maanden die overeengekomen mag worden bij een vast contract, zijn daar legio mogelijkheden voor via tijdelijke contracten, waar je ook weer een proeftijd aan kan hangen. In hun reacties in de internetconsultatie zeiden werkgevers ook: we zeggen geen nee, maar wat moeten we ermee? Want dit is niet de vorm van risicoreductie waar werkgevers op zitten te wachten. Het is voor hen nauwelijks een punt, terwijl je wel veel aan werknemersbescherming weggooit. Dat is echt een heel serieus punt. De regering doet net alsof een vast contract met vijf maanden proeftijd mooier is dan een tijdelijk contract voor vijf of zes maanden, maar dat is natuurlijk niet zo. Bij een tijdelijk contract heb je toch nog behoorlijk wat rechten en bij een proeftijd heb je dat helemaal niet, want dan is er geen enkele opzegtermijn en dan kan je worden ontslagen om een willekeurige reden, als die maar niet discriminatoir is. Ik heb al gezegd dat het ook nog in strijd is met internationale normen. Verder denk ik dat je hiermee een groot risico loopt, namelijk het risico dat je ook het proeftijdontslag verder juridiseert, want vijf maanden is nogal een termijn. Het lijkt mij wel aannemelijk dat rechters, als het om zo'n lange periode gaat, eerder geneigd zullen zijn om proeftijdontslagen kritischer te gaan toetsen, waardoor ook de uitkomst minder voorspelbaar wordt. Ontslag tijdens proeftijd mag nu namelijk altijd. Ten slotte denk ik ook dat er een tegenstrijdigheid is in de regeling. Je wilt zogenaamd het vaste contract aantrekkelijker maken, maar tegelijkertijd worden de mogelijkheden om met een tijdelijk contract te blijven werken opgerekt. Het wordt weer van twee naar drie jaar teruggebracht, en bij een tijdelijk contract van twee jaar mag je maar liefst drie maanden proeftijd afspreken. Dat is aantrekkelijk.

De voorzitter:

Ik kom zo bij mevrouw Van Brenk. De heer Wilthagen zal ook nog iets zeggen op dit punt.

De heer **Wilthagen**:

Dat is maar heel kort. Ik denk dat er sprake zal zijn van een onbedoeld signaal richting werkgevers, namelijk het signaal dat een vast contract in Nederland een heel ding is. Er wordt als het ware gezegd: we gaan u vijf maanden de tijd geven om daar eens over na te denken; weet u wel zeker dat u dit wilt doen? Ik denk dat dat de signaalwerking is van deze bepaling, zeg ik in aanvulling op mijn collega.

De **voorzitter**:

Meneer Bouwens heeft zich gemeld.

De heer **Bouwens**:

Ik houd het heel kort. Ik denk ook dat het slecht is voor de mobiliteit, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Daar zullen toch sectoren ontstaan waar het min of meer standaard wordt. Dan blijf je gewoon zitten op de overeenkomst die je al had, en dan ga je niet vijf maanden onzekerheid tegemoet. Dan kan je wel zeggen: je moet ermee instemmen. Maar dat doet onvoldoende recht aan het adhesiekarakter dat een arbeidsovereenkomst juist in dat segment van de arbeidsmarkt heeft.

De **voorzitter**:

Mevrouw Van Brenk.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik zou graag een vraag stellen aan de heer De Beer, die zei: een vast contract zou eigenlijk de norm moeten zijn. Helpt dan het voorstel om het ontslag wat makkelijker te maken en ook om die stap dan makkelijker te nemen?

De heer **De Beer**:

Tot op zekere hoogte natuurlijk wel. Dus ik heb ook aangegeven: voor zover dit wetsvoorstel ertoe bijdraagt om die kloof in bescherming tussen flex en vast wat te verkleinen, kan dat er inderdaad toe bijdragen dat men eerder geneigd is mensen op een vast contract aan te nemen. Maar zolang het toch veel aantrekkelijker blijft in veel opzichten om gewoon te beginnen met een tijdelijk contract, zie ik daar weinig in veranderen. Vandaar mijn pleidooi voor zo'n algemeen single open-ended contract, een algemeen contract voor onbepaalde tijd, waarbij dat onderscheid überhaupt wegvalt. Ik denk dat alle pogingen om werkgevers ertoe te brengen om mensen eerder op een vast contract aan te nemen, die er niet toe leiden dat de mogelijkheden om mensen op een tijdelijk contract aan te nemen drastisch worden beperkt, niet heel veel effect zullen hebben. Ik zei al eerder dat de cultuur inmiddels zodanig is dat geen werkgever er normaal gesproken over denkt om te beginnen met een vast contract, zelfs niet als die proeftijd naar vijf maanden gaat. Als die cultuur zo blijft, zie ik weinig maatregelen daar daadwerkelijk verandering in brengen.

De **voorzitter**:

Meneer Renkema.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik heb eigenlijk nog een vraag aan mevrouw Peters. Als ik de beeldspraak van de heer Wilthagen doortrek, dan heeft die avocado een aantal zachte plekken. Dat is althans wat ik beluister. Een daarvan zit rond die transitievergoeding. Toch bent u in uw position paper wel vrij kritisch over het feit dat die i-grond als enige een hogere transitievergoeding zou opleveren. Zou u daar iets meer over kunnen zeggen? Misschien kunnen de andere sprekers ook reageren op de praktijk dat niet alles tussen werkgever en werkgever naar de kantonrechter gaat. Er worden ook veel vaststellings-overeenkomsten gesloten waarbij dit min of meer het uitgangspunt is. Dat

zou kunnen betekenen dat wat er nu in de wet komt te staan eigenlijk het nieuwe uitgangspunt is bij onderhandelingen. Zou u daar iets meer over kunnen zeggen, zowel over uw position paper als de mogelijke uitwerking in de praktijk?

Mevrouw Peters:

In de eerste plaats vind ik die cumulatiegrond dus een goed idee. Het is gewoon een erkenning van de realiteit dat je de houdbaarheid van een arbeidsverhouding niet kan vatten in een aantal heel scherp afgebakende ontslaggronden. Dat bleek ook gewoon lastig. Ik gaf het de rechters echt te doen als zij moesten oordelen over een situatie die niet langer houdbaar was, zonder dat één van de gronden kon worden aangedragen als echt helemaal voldragen. In die zin vind ik het mooi dat de rechter op die manier weer wat meer mogelijkheden krijgt. Dat brengt lucht of smeerolie in het systeem en dat is broodnodig. Tegelijkertijd wordt er een specifieke i-grondontslagvergoeding als mogelijkheid ingevoerd. Dat betekent dat de regering ervan uitgaat dat die i-grond kennelijk een minder deugdelijke grond is dan die andere ontslaggronden. Waarom zou ik anders daar de mogelijkheid geven om tot maximaal 0,5 transitievergoeding een extra vergoeding mee te geven? Dat moet toch een compensatie zijn. Een extra compensatie is kennelijk nodig en dat betekent dat de voldragen i-grond in de regel meer compensatie behoeft dan bijvoorbeeld een voldragen g-grond, een verstoorde arbeidsverhouding. Nou, dat zou ik echt nader gemotiveerd willen zien. Waarom zou dat zo zijn?

Ik snap het op zich wel een beetje, omdat de regering, ten minste de WWZ-wetgever, natuurlijk het hele systeem op de schop heeft genomen. In het oude systeem kon de rechter ontbinden als hij vond dat dat gelet op alle omstandigheden noodzakelijk was, althans als hij vond dat er voldoende voorlag voor een ontbinding. Dit is natuurlijk een soort van klein breukje in dat systeem. In die zin snap ik het idee wel en ook waarom ze denken: nou ja, goed, dan doen we toch maar een extra vergoeding. Maar ik denk dat je daarmee dus zegt: kennelijk introduceren wij in ons systeem weer de mogelijkheid van afkoop van ontslagbescherming. Dat is kennelijk de i-grond.

De heer Renkema (GroenLinks):

Misschien nog even het tweede deel van mijn vraag, heel kort. Dat zou er – dit is een hypothese – natuurlijk toe kunnen leiden dat werkgevers en werknemers en masse naar de i-grond gaan. Of is dat geen...

Mevrouw Peters:

Ja, dat denk ik dus ook. En dan krijg je dus wellicht weer standaard een iets hogere transitievergoeding bij de onderhandelingen. Dan wordt het anderhalf.

De voorzitter:

Dank u wel. Heel kort op dit punt nog de heer Boot en dan ga ik naar de heer Wiersma.

De heer Boot:

Ik onderschrijf de laatste opmerking van mevrouw Peters. Het zou mij niets verbazen als in de onderhandelingspraktijk – dat zijn verreweg de meeste zaken – die anderhalf transitievergoeding in ieder geval vanuit werknemersoptiek de norm zou worden.

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Wiersma.

De heer **Wiersma** (VVD):

Dank. Ik vind het mooi om in de bijdragen te horen dat er af en toe ook doorkijkjes zitten naar veel meer op die arbeidsmarkt. De invulling daarvan verschilt nog een beetje per spreker. Soms ziet men het vaste contract als de norm en soms wil men juist alles wat daar nog bij hoort voor iedereen weten te realiseren. Daarover gaat mijn vraag aan de heer Wiltthagen. Hij schreef in zijn papier over een kant die hij mist in deze wet, namelijk werk-naar-werk, de hulp van UWV, de hulp bij scholing en omscholing. Er zitten kleine haakjes in deze wet als het gaat om de transitievergoeding, maar ik ben benieuwd of hij op het punt van werk-naar-werk en scholing ruimte ziet om dit wetsvoorstel nog beter te maken.

De heer **Wiltthagen**:

Ik denk dat er haakjes in zitten, maar dat zijn eigenlijk een soort interfaces die je wel moet verbinden met bijvoorbeeld het hele dossier over een leven lang ontwikkelen. Dat is ook weer een heel groot dossier, dat politiek minder beladen is. Je zou hierin wat zaken kunnen doen, maar dat moet je afwegen tegen de beslissing of je zo partieel door wilt met wat haakjes, of dat je zegt: even reculer pour mieux sauter; we gaan even kijken of we niet alleen maar haakjes kunnen maken, maar toch echt wel verbindingen. Want ik denk dat dat nodig is. Dat is vervelend, omdat je je dan afvraagt hoe groot het wordt en hoe snel het kan, maar haakjes hier... Zeker, u hebt zelf WW en scholing genoemd. Dat zijn allemaal zaken waar je over kunt nadenken, maar de essentie is uiteindelijk toch dat de werkzekerheid versterkt wordt, wat voor contract het ook is. Daar zit ook mijn zorg, nogmaals. Als ik denk aan wat er gebeurt met de digitalisering, met de platformeconomie: als er in Nederland in de toekomst alleen zekerheid geboden kan worden door aan werkgevers te vragen dat zij de vaste contracten sluiten die wij nu kennen, dan gaan wij het nooit redden. Dat gaat niet gebeuren. We gaan niet tegen de Ubers zeggen: weet u wat u moet doen, u moet dit vaste contract bieden aan mensen die u nooit zult zien, want u kent die mensen niet eens. Daar zit de essentie, in het kijken naar de toekomst. Ik wil met plezier nog een keertje komen doorpraten – het is nu bijna 11.00 uur – over welke haakjes er nog zijn. Die zullen er ook zijn, maar nogmaals, u moet de afweging maken of u dan met dit voorstel en die haakjes door wilt, of dat u toch moet zeggen: we gaan voor de echte connecties. Op dit moment is het twee voor elf, zeg maar. Dan is het niet zo makkelijk om dat eventjes te benoemen.

De **voorzitter**:

Meneer Van Weyenberg.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik wil nog even teruggaan naar het vorige punt. Ik vroeg eigenlijk heel breed steun voor de richting rondom opslagrecht en transitievergoeding in het wetsvoorstel. Dan zegt mevrouw Peters: het is eigenlijk raar dat je in geval van die i-grond, die cumulatiegrond, een opslag moet toepassen op de vergoeding. Zouden de heren Bouwens en Boot er kort op kunnen reflecteren of zij die conclusie in die scherpte delen of wat daar kwetsbaar aan zou zijn? Ik denk namelijk dat mevrouw Peters de achtergrond waarom het er toch zo staat aardig heeft samengevat net, maar ik ben nieuwsgierig wat de twee heren daarvan vinden.

De heer **Bouwens**:

Ik kan mij daar goed in vinden. Het is tot op zekere hoogte een correctie op de WWZ. We zien gewoon dat het soms niet lukt, binnen de gronden. Dat is voor een deel ook toe te schrijven aan onvoldragen personeelsbeleid of onvoldoende inzet van werkgevers. Maar dat wil niet zeggen dat ik deze werkgevers wil veroordelen om deze werknemers in dienst te

houden. Ik denk dat we het gewoon als realiteit moeten accepteren en dat betekent dat je dus ontslag mogelijk maakt, maar dat het iets meer mag kosten. Dat vind ik een reële tegenprestatie.

De heer **Boot**:

Ik zie die i-grond niet als een afkoop van ontslagbescherming, want er is ook met die i-grond nog steeds een redelijke ontslaggrond nodig. Ik vind het niet zo gek om de rechter de mogelijkheid te geven om tot maximaal een halve transitievergoeding extra toe te kennen. Dat hoeft niet in één keer, maar dat kan ook een klein beetje zijn. Uit de evaluatie van de WWZ is wel gebleken dat dit toch wel wordt gemist. Het wordt gemist dat er geen enkele differentiatie mogelijkheid meer is voor zaken die de drempel van de ernstige verwijtbaarheid niet halen. Wanneer je er met die c- t/m h-grond niet komt, maar die arbeidsovereenkomst alles bij elkaar redelijkerwijs gesproken wel dient te eindigen, dan vind ik het een goede zaak dat er flexibiliteit is.

De **voorzitter**:

Het is 11.00 uur. Het spijt me. Ik weet dat er nog ontzettend veel te zeggen is. Ik weet dat u allen popelt om nog meer toe te voegen, maar de tijd is om.

Ik dank de deskundigen zeer voor hun komst naar de Kamer. Het is zeer waardevol geweest. Ik sluit dit eerste blok, met de wetenschap, af. Nogmaals onder dankzegging. Over vijf minuten vervolgen wij met het blok met de juristen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Blok 2: Juristen

Gesprek met:

- Mevrouw M. Ulrici, kantonrechter
- De heer M. Keulaerds, jurist
- De heer P. Besselink, jurist
- De heer M. van Gelderen, arbeidsrechtadvocaat
- Mevrouw C. Dingemans, arbeidsrechtadvocaat
- De heer S. de Laat, kantonrechter

De **voorzitter**:

Ik heropen de vergadering. We hebben een rondetafelgesprek over de Wet arbeidsmarkt in balans, verdeeld over vier blokken. We hebben zojuist het blok afgerond met de wetenschap en we gaan nu over deze wet met juristen in gesprek: kantonrechters, juristen en arbeidsrechtadvocaten. Ik wil het hetzelfde doen als in het eerste blok. Ik geef u allen de gelegenheid om een korte standpuntbepaling met ons te delen in aanvulling op de uitgangsnotities die wij van u hebben ontvangen. De laatste wordt nu gekopieerd voor de leden. Ik geef u graag de vloer. Daarna gaan we in gesprek met de Kamerleden.

Mevrouw Ulrici.

Mevrouw **Ulrici**:

Dank u wel, voorzitter en leden van de commissie. Laat ik even heel duidelijk zeggen dat ik hier op persoonlijke titel zit. De rechterlijke macht heeft in al haar verscheidenheid niet mij aangewezen om u hier te vertellen hoe de rechterlijke macht erover denkt. Laat dat even heel duidelijk zijn.

Ik heb voor u twee onderwerpen uitgekozen waar ik wat ik over wil zeggen. Deze onderwerpen zijn tijdens het eerste blok ook al aan de orde gekomen. Ik maak eerst een opmerking vooraf en die betreft het doel van de WAB, zoals wij zeggen, de Wet arbeidsmarkt in balans. Als ik het goed

lees, is het doel het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Een prachtig streven, maar net als eerdere sprekers denk ik dat dit doel door de WAB alleen niet behaald zal worden. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een zwaar belaste overeenkomst, een te zwaar belaste overeenkomst. Dat betreft niet alleen de beperkte mogelijkheden om tot ontslag te komen, maar vooral ook de verplichting om twee jaar door te betalen tijdens ziekte en al die re-integratieverplichtingen. De verplichtingen van de werkgever bij ziekte komen bijna in iedere ontslagzaak terug. En dan is er wel iets mee. Die re-integratieverplichtingen horen daarbij. Zeker voor kleinere werkgevers is dat een zware last. Dat maakt, is mijn stellige overtuiging, dat er steeds gezocht zal worden naar alternatieven, ook als die qua prijs per uur duurder zijn.

Ik reageer dus verder inhoudelijk op de WAB op twee onderdelen, en verwijs u verder graag naar de uitgebreide brief van 7 juni 2018 van de Raad voor de rechtspraak, bij de totstandkoming waarvan mr. De Laat en ik betrokken zijn geweest.

Het eerste onderwerp: de variabele proeftijden. U heeft het, denk ik, al heel vaak gehoord en ook ik vind, samen met meneer Boot eerder, dat dat een heel slecht idee is. Het is mij ook niet duidelijk voor welk probleem die variabele proeftijd de oplossing is. De regeling rond de proeftijd is nu heel duidelijk: twee maanden, «ijzeren proeftijd»-theorie. Wij hebben weinig zaken waar dat tot problemen leidt. Als je een proeftijd gaat variëren in vier mogelijkheden, geef ik u op een briefje dat dat tot allerlei procedures aanleiding geeft. De proeftijd XL, zoals mevrouw Peters het noemde, is inderdaad heel lang en geeft een hele lange periode van onzekerheid. Ik zou zeggen: niet doen dus.

Het andere onderwerp dat ik gekozen heb, is de cumulatiegrond. Dat zal u niet verbazen, want als rechters zullen we daarmee te maken krijgen. Het is een van de belangrijkste wijzigingen die voorzien is in de Wet arbeidsmarkt in balans. Het is de bedoeling dat rechters meer gaan ontbinden. Daar komt die i-grond vandaan. Maar dat dat gaat gebeuren met de i-grond staat niet vast. Er moet immers nog steeds een redelijke grond zijn. Wij moeten die grond nog steeds redelijk vinden. En hoewel er uit een onderzoek blijkt dat rechters de komst van die i-grond niet afwijzen – «toejuichen» vind ik een te groot woord – is het nog steeds zo dat rechters het redelijk moeten vinden, alvorens er wordt ontbonden. Als een rechter dat niet vindt, dan doet hij het niet, en ik denk niet dat de i-grond daar heel veel aan verandert. Wat wel verandert, is dat het voor ons makkelijker wordt te motiveren waarom we ontbinden. Ik denk ook dat in alle zaken die i-grond erbij gevoegd zal worden. Of als subsidiaire grond, de tweede grond, of als eerste grond: als men het maar doet.

Ik heb er nog twee praktische punten bij. De a-grond, de economische omstandigheden, zou nu niet bij de cumulatie bijgevoegd mogen worden. Ik vind dat een gekke zaak. Waarom zou die er niet bij mogen komen? Waarom mag het wel allemaal een beetje in de persoon van de werknemer liggen en niet een beetje economisch en een beetje in de persoon van de werkgever? Dus waarom die er niet bij zou mogen zitten, begrijp ik niet.

Het tweede is, en ik hecht er heel erg aan om u dat ontzettend op het hart te drukken: maak die variabele anderhalve transitievergoeding voor alle gronden mogelijk. Want het is zo oneerlijk als je altijd goed gefunctioneerd hebt, op een economische grond wordt ontslagen en één krijgt, terwijl als je hebt gedysfunctioneerd en de verhoudingen verstoord zijn en wat je daarbij kan bedenken, je recht op anderhalf hebt. Dat vind ik een oneerlijkheid die bij mij tot, nou, wat gemengde gevoelens aanleiding geeft. Laat ik het zo voorzichtig maar zeggen.

De voorzitter:

Bent u aan het eind van uw inbreng?

Mevrouw **Ulrici**:

Ja, ik wou afronden.

Die anderhalve transitievergoeding zou ik graag hebben. Dat zal ik u wel vertellen. Als rechter zie ik mij namelijk vaak geplaagd voor een situatie waarvan ik denk: inderdaad, er is geen ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever, maar ik zou erg graag iets meer doen dan alleen de transitievergoeding.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Ulrici. Ik ga naar de heer Keulaerds.

De heer **Keulaerds**:

Dank u wel, meneer de voorzitter. Op «De Wereld Draait Door»-snelheid iets zeggen over de WAB doet me sterk denken aan de snelheid van het WWZ-wetgevingsproces, maar dat terzijde. Wij waarderen bijzonder dat u dit rondetafelgesprek heeft georganiseerd. Dat geldt in ieder geval voor de advocaten. Echt veel dank daarvoor.

De maatschappij is niet maakbaar. Dat is misschien een politieke stelling, maar ook volgens het CPB en de OESO doet arbeidsrechtelijke regelgeving er echt toe waar het gaat om de inrichting van de arbeidsmarkt. In zoverre ben ik het niet eens met wat meneer De Beer zojuist zei. De WAB doet er dus toe. Daarom bespreek ik één belangrijk onderdeel van de WAB dat er echt toe doet: de cumulatiegroed. Andere advocaten zullen op andere onderwerpen focussen.

De WWZ hevelde het BBA over naar het BW. Hierdoor werd de preventieve toets versterkt. Dat legde de lat in ontbindingsprocedures dus hoger. In dat opzicht werd vast dus vaster. Dat blijkt ook uit de evaluaties die hebben plaatsgevonden. Een belangrijke laatste evaluatie staat in noot 2 van mijn position paper. Ik verzoek u daarvan kennis te nemen. Dat vast vaster maken is vreemd. Nederland is met zijn preventieve toets al een bijzonder land. Die preventieve toets versterken zet de arbeidsmarkt te vast. Daarom ben ik samen met anderen, onder anderen prof. Houweling, al langere tijd pleitbezorger van de introductie van de cumulatiegroed. Ik omarm dat onderdeel van de WAB dus.

Ik heb behoefte om te zeggen dat ter linkerzijde de vrees bestaat dat werknemers door de cumulatiegroed vogelvrij worden verklaard. Het is jammer dat het debat zo ongenueanceerd wordt gevoerd. Dat is namelijk niet zo. Ook voor de WWZ waren werknemers niet vogelvrij. In Nederland beoordeelt de rechter ontbindingsverzoeken. Nimmer is vastgesteld dat de pre-WWZ-ontbindingsprocedure tot genoemde vogelvrijheid leidde. Degenen die erbij waren in het parlement weten dat daar gewoon niet over is gesproken bij de behandeling van de WWZ. Mijn stelling is dat het ontslagrecht, de ontbindingsprocedure, na de introductie van de cumulatiegroed wordt versoepeld, maar niet, zoals misschien in de perceptie van mannen en vrouwen ter linkerzijde, net zo soepel wordt als die voor de WWZ was. Het is een beperkte bijstelling, die de praktijk bijzonder helpt. Mijn stelling is ook dat rechters moeten toetsen aan een redelijke grond en dat men niet heel makkelijk zal ontbinden, ook omdat de premie op toewijzing van een ontbindingsverzoek op die grond vrij beperkt is, namelijk maximaal de halve transitievergoeding.

Een paar opmerkingen terzijde, maar die staan ook in mijn position paper; ik probeer het snel te doen, meneer de voorzitter. Na deze reparatie, die ik omarm, blijven er serieuze haarscheurtjes over. Daar is vanochtend al aandacht voor gevraagd. Mijn advies aan u is, voor zover ik dat zo arrogant zou mogen zeggen: leg tijdens de parlementaire behandeling goed uit waarom ontbinding op de ene redelijke grond in beginsel duurder is dan ontbinding op de andere redelijke grond. Dat staat nu onvoldoende duidelijk in de memorie van toelichting. Er staat alleen maar in – ik citeer niet uit mijn hoofd: je moet meer betalen omdat nou eenmaal

op basis van de cumulatiegroond wordt ontbonden. Mijn vraag aan u allen is: stel de Minister de vraag waarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de cumulatiegroond meer kost.

Mijn tweede opmerking is de volgende. De memorie van toelichting biedt onvoldoende handvat aan de praktijk en aan de rechterlijke macht om de omvang van de additionele transitievergoeding te bepalen. Het is verstandig in het parlementaire debat ook hieraan ruimschoots aandacht te besteden, want de praktijk heeft daar behoefte aan.

Mijn slotopmerking, kijkend naar mijn stelling dat er haarscheurtjes zichtbaar blijven, is de volgende. Prof. Houweling en ik hebben er indertijd voor gepleit om de h-groond een echte restgroond te laten worden. Als je h naast i zet, heb je in feite twee restgronden. Dat maakt duidelijk dat we eigenlijk bezig zijn met een reparatie, waardoor nog allerlei pleisterwerk zichtbaar blijft. Zo zou het niet moeten.

Helemaal de laatste opmerking. Iedereen, ook de Minister blijkens zijn recente brief, weet dat dit slechts één element is om de arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. De club van VAAN-VvA, die rondom de WAB een advies heeft gestuurd, heeft geadviseerd een commissie in te richten. Die commissie is ingericht. De Minister heeft mijn club daarvoor bedankt en dat advies overgenomen. Ik hoop werkelijk dat die commissie niet in «De Wereld Draait Door»-snelheid haar advies moet uitbrengen en dat we met dat advies een voorbeeld zullen gaan geven aan alle lidstaten van de Europese Unie, omdat zij ook allemaal worstelen met de zzp-problematiek. Nederland is in dat opzicht niet uitzonderlijk. Tot slot. Mijn stelling over de cumulatiegroond is: soms is het betere de vijand van het goede; zet de cumulatiegroond in de wet.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Keulaerds. Als u de microfoon uitdoet, vraag ik de heer Besselink om hem aan te zetten en ons een korte inleiding te verzorgen.

De heer Besselink:

Dank u wel, meneer de voorzitter. Over de Wet arbeidsmarkt in balans is heel veel te zeggen. Er zijn ontzettend veel subonderwerpen. We hebben hier in ruim een uur al een behoorlijk aantal van die subonderwerpen voorbij zien komen. Ik heb in mijn position paper, die ik vorige week heb ingestuurd, de keuze gemaakt om mij te beperken tot een viertal onderwerpen. Twee daarvan heb ik eerder dit jaar wat uitgebreider behandeld. Een internetconsultatie vond plaats. Daarin heb ik namens de VAAN-VvA-werkgroep een aantal dingen gezegd over onder andere de oproepovereenkomst en de ketenregeling. Dat is veel uitgebreider dan waar we hier nu ruimte voor hebben.

Vier onderwerpen heb ik in mijn position paper gezet. Twee daarvan zou ik in mijn korte inleiding willen benoemen. Dat wil ik doen vanuit mijn achtergrond. Ik verleen rechtsbijstand grotendeels aan werknemers en mkb-ondernemingen. Dat is voor een heel groot deel mijn praktijk. Ik begin met het eerste onderwerp: de proeftijd. Ik heb het zojuist geteld: in de eerste ronde was volgens mij iedereen het erover eens dat dit het minst goede of misschien zelfs het slechtste voorstel in deze wet is. Als ik kijk naar wat ik daar zelf over heb geschreven, wat ik in de verschillende andere position papers heb gelezen en wat ik zojuist heb gehoord, kan ik misschien nog wel een stukje verder gaan: misschien moet er vrijdag maar begonnen worden door de Minister te vragen om dat onderdeel gewoon in te trekken. Het is echt een slecht voorstel, niet alleen vanwege het feit dat het mogelijkheden tot misbruik in het leven roept, maar er zijn er veel meer. Het maakt het systeem onnodig complex. Als je doorredeneert en de situatie van geen proeftijd ook nog meetelt, kom je tot vijf verschillende regimes. Ik denk dat dit gaat leiden, zoals mevrouw Ulrici net al zei, tot onnodige extra procedures, tot nietige procedures, waar

werkgevers niet op zitten te wachten, en tot onzekerheid voor werknemers. Dat zijn de risico's. Maar volgens mij is er ook geen behoefte aan. Er is op dit moment een systeem van twee soorten proeftijden, dat volgens mij breed gedragen wordt. In de praktijk zijn daar relatief weinig problemen mee. Het gaat om de noodzaak om dat onderwerp aan te pakken, nog even los van de vraag waarom je een cv-monteur die begint op basis van een onbepaaldetijdcontract die gelijktijdig begint met een cv-monteur die begint op basis van een jaarcontract, een andere proeftijd moet geven. Bij beiden doe je hetzelfde, namelijk beproeven of iemand geschikt is. Het gaat om proefneming: je gaat kijken als een soort van wederzijdse kennismaking wat je van elkaar te verwachten hebt. Dat lost zich niet op door daar onderscheid in te maken. Het lijkt een heel ander doel te dienen. Volgens mij is dit het minst goede onderdeel van de Wet arbeidsmarkt in balans.

Heel kort mijn tweede onderwerp: de oproepovereenkomst. Ik denk dat die een welkome aanvulling is in de huidige systematiek. Deze geeft extra bescherming en extra zekerheden – daar zit een nuance in – aan een groep relatief kwetsbaren. Maar je kunt je tegelijkertijd afvragen of die zekerheden uiteindelijk geen schijnzekerheden zijn. Er is een hele reeks aan punten opgesomd waarop zo'n oproepkracht een beroep zou kunnen doen. De vraag is of dat gebeurt, of dat zal gaan gebeuren, omdat – dat heb ik in mijn position paper gezet – die oproepkracht natuurlijk afhankelijk is van zijn werkgever. Roep je die rechten in – het zijn mooie rechten die in die wet zijn opgeschreven – dan loop je natuurlijk het risico dat dit tot consequenties leidt, zoals het niet verlengen van je contract, het niet langer of minder oproepen et cetera. Ik denk dat daar in ieder geval goed naar gekeken moet worden.

Zoals ik zei: het is een uitgebreide wet waar heel over te zeggen is. Ook over de onderwerpen is heel veel te zeggen. Ik heb twee onderwerpen belicht. Vragen daarover en over eventuele andere onderwerpen beantwoord ik graag.

Dank u wel.

De voorzitter:

Heel fijn. Dank u wel, meneer Besselink. Ik ga naar de volgende spreker: de heer Van Gelderen.

De heer Van Gelderen:

Dank, meneer de voorzitter en leden van de commissie. Dank om hier te zijn vanochtend. Ik beoordeel het wetsvoorstel in zijn algemeen als positief. Het is wat mij betreft een verbetering op en deels een correctie van de WWZ-regels. Uitgesproken negatief ben ik over de maatregel rondom de verlengde proeftijd. Dat is misschien geen verrassing meer na alle voorgaande sprekers. Ik zal daar verder niet te lang bij stilstaan, maar ook ik zie hier het beoogde effect niet van. Ook ligt misbruik van deze regeling op de loer.

Wat mij betreft zitten verbeteringen in dit wetsvoorstel met name in de versterking van de positie van oproepkrachten, de zogenaamde vastklikregeling. Ik denk dat het een goede zaak is, juist voor deze kwetsbare groep werknemers, dat het initiatief bij de werkgever komt te liggen. Ik heb dat ook in mijn position paper aangeduid. Met name de oproepkrachten zelf zijn niet altijd op de hoogte van hun rechten en durven die ook niet altijd in te roepen. Ik denk dus dat het een goede zaak is dat het initiatief daarin bij de werkgever gelegd wordt.

De versnelde opbouw van de transitievergoeding lijkt mij ook een logische en rechtvaardige maatregel, die er ook toe zal bijdragen, althans voor een deel, dat vast en flex wat dichter bij elkaar komen te staan. Dan de introductie van de cumulatiegroep. Daar is het nodige over gezegd en daar wil ik ook nog een paar opmerkingen over plaatsen. Ook ik ben daar positief over. Gelet op het huidige, rigide, ontslagsysteem is een

semi-open ontslagnorm, zoals ik het toch maar noem, zeker welkom. Het lijkt mij een goede zaak dat kantonrechters de ruimte krijgen om wat meer maatwerk te bieden in ontslagzaken. Daar is in de arbeidsrechtpraktijk echt behoefte aan. Ervan uitgaande echter dat deze nieuwe ontslaggrond gaat leiden tot een versoepeling van het ontslagrecht, is mijns inziens minder goed uit te leggen waarom een eventuele extra toe te kennen vergoeding gemaximeerd zal worden op 50% van de transitievergoeding. Juist als deze maatregel balans moet brengen, lijkt het mij logisch dat de kantonrechter ook op dit punt de ruimte krijgt om volledig maatwerk te kunnen leveren. Bovendien moet niet vergeten worden dat voor een hele grote groep werknemers een 50% hogere transitievergoeding nog slechts een zeer beperkte extra ontslagvergoeding of totale ontslagvergoeding oplevert in absolute zin. Bovendien denk ik dat door het stellen van dit maximum de onderhandelingspositie van werknemers in ontslagzaken aanmerkelijk zal verzwakken. Ik heb dat in mijn position paper nader uiteengezet.

Tegelijkertijd kan ik me overigens wel voorstellen dat er met het toekennen van die extra vergoeding ook een extra criterium komt om die extra vergoeding toe te kennen, bijvoorbeeld het begrip verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Op die manier zou je goed werkgeverschap ook gaan belonen en slecht werkgeverschap gaan sanctioneren. Dat is een element dat ik mis in het huidige systeem. Tot slot nog even uw aandacht voor het feit dat de oudere werknemers, en dan met name de werknemers van 50-plus, door een combinatie van het vervallen van wat ik maar even noem de 50-plusregeling en de maatregel in de WAB om de verhoogde opbouw van de transitievergoeding na tien jaar te laten vervallen, geconfronteerd gaan worden met fors lagere ontslagvergoedingen. Ik heb in mijn position paper ook een voorbeeld genoemd. Dan hebben we het al snel over tientallen procenten. Ik heb het voorbeeld genoemd van een 40% lagere ontslagvergoeding. Zou je het afzetten tegen de kantonrechtersformule, die nog niet zo heel lang geleden de norm was, dan gaat die oudere werknemer soms tot 70% minder ontslagvergoeding ontvangen.

Dan mijn slotopmerking, helemaal aan het eind. Ik pleit ervoor om de transitievergoeding af te toppen voor werknemers die dicht tegen de pensioendatum aan zitten. Dat is een onderdeel dat ik mis in de WAB. Het lijkt mij logisch dat de transitievergoeding niet meer zou moeten bedragen dan de te verwachten inkomstenderving van de betreffende werknemer tot aan zijn pensioendatum. Het zou een aanbeveling mijnerzijds zijn om die expliciet in de wet op te nemen.

Dank.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Gelderen. Dan gaan we naar mevrouw Dingemans.

Mevrouw Dingemans:

Dank u wel voor de uitnodiging. Ik zit hier als voorzitter van de VAAN, de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland. Met 1.100 gespecialiseerde arbeidsrechtadvocaten als lid had de afgelopen jaren de WWZ onze grote aandacht en nu de WAB, getuige alleen al het feit dat we met de VAAN in de internetconsultatie een speciale werkgroep hebben geformeerd die uitgebreid op de WAB heeft gereflecteerd. Die reflectie is aangehaald door de Raad van State en is ook door Keulaerds genoemd in zijn position paper. Dus voor zover u daar nog geen kennis van had genomen, verwijs ik daar toch nog maar een keer naar, evenals naar het evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk, waaruit blijkt dat onder de WWZ vier keer zo veel ontbindingsverzoeken worden afgewezen als voor de WWZ. Daarmee blijkt vast dus vaster geworden.

Om ervoor te zorgen dat u naast die hele gedetailleerde input op alle onderdelen van de WAB ook nog een algemene reflectie krijgt van onze achterban, heb ik afgelopen week nog een hele korte enquête gehouden; het was wat kort dag. Ik heb die enquête 24 uur opengesteld en in die korte tijd 119 reacties gekregen. Ik dacht dat het misschien aardig was om die in ieder geval met u te delen. Voor een groter onderzoek was helaas geen tijd, maar de uitkomst van de enquête stemt redelijk overeen met het beeld dat ik in de afgelopen maanden heb gekregen op de bijeenkomsten die we met veel VAAN-leden hebben gehad. Een kleine meerderheid van de respondenten is van oordeel dat de WAB overwegend een verbetering oplevert voor de onder de WWZ bestaande knelpunten. Ik heb de vraag expres zo geformuleerd omdat het geen goed beeld zou geven als ik zou vragen of men de WAB in z'n algemeenheid een verbetering vindt, want dan zou de vraag zijn: waarvoor?

Als grootste verbetering van de WAB voor de arbeidsrechtpraktijk wordt door de overgrote meerderheid, door 70% van de respondenten, de introductie van de cumulatiegrond, de i-grond, genoemd. Dat zal u niet verbazen. Bij de vraag naar het grootste knelpunt van de WAB voor de arbeidsrechtpraktijk ontstaat een zeer gedifferentieerd beeld met uiteenlopende knelpunten. Door ruim 20% van de respondenten wordt de vergoedingen genoemd, door ruim 10% de proeftijd en door 10% de i-grond. Dan zijn er nog een heleboel losse opmerkingen die zich eigenlijk vertalen in wat u hier vanmorgen al hebt horen zeggen.

Als grootste manco van de WAB, in de zin van «wat wordt niet geregeld wat wel geregeld had moeten worden, of wat wordt nu geregeld, maar op onjuiste wijze», worden in gelijke percentages van steeds ongeveer 10% de volgende zaken genoemd: de verlenging van de proeftijd, de complexiteit van het ontslaggrondenstelsel, de transitievergoeding – ik denk dat men daar de verhoging van 50% mee bedoelt – de ongewijzigde loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en in mindere mate de i-grond en payroll, en nog wat overige diverse punten. Wat de een als een voordeel ziet, kan de ander als een nadeel beschouwen.

Op persoonlijke titel heb ik daar nog een aantal dingen aan toe te voegen. Het beeld dat de afgelopen dagen in de media wordt geschetst, namelijk dat niet duidelijk is waarvoor de verlengde proeftijd een oplossing biedt en dat sterk betwijfeld wordt of die verlengde proeftijd zal leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten, deel ik. Het zal u niet verbazen dat dit aansluit bij wat zojuist door de wetenschap is gezegd. Maar waar het bij de totstandkoming van de WWZ de bedoeling was om meer vaste contracten aangeboden te krijgen, zou het effect van de WAB weleens heel anders kunnen zijn. Een aantal onderdelen van de WAB zijn inderdaad terechte reparaties van de WWZ, bijvoorbeeld de introductie van de extra vergoeding. Wat mij betreft geldt die niet alleen voor de i-grond om redenen die net door mevrouw Ulrici al zijn genoemd. Verder zijn er een ingewikkelde definitie van payroll en een plotselinge pensioenplicht die wat mij betreft volledig uit de lucht komt vallen. Dit maakt het systeem toch weer erg complex. Door nu zonder voldoende parallele maatregelen op het vlak van de fiscaliteit en het socialezekerheidsrecht aanpassingen in het arbeidsrecht door te voeren, zou het effect heel goed kunnen zijn dat flex opnieuw flexer wordt, en wel buiten het arbeidsrecht om. Ik herken daarin heel erg wat ik mevrouw Peters net heb horen zeggen.

De realiteit is dat er steeds weer nieuwe werkvormen ontstaan waarbij de bescherming lager is dan door velen maatschappelijk wenselijk wordt geacht. De recente brief van Minister Koolmees van 26 november over werken als zelfstandige baart mij dan ook zorgen. Met name uit de bijlage die daarbij zit, blijkt dat de uitwerking van de bescherming van de onderkant van de zzp-markt vertraging oploopt. Tegelijkertijd wordt in die complexe bijlage geprobeerd het gezagscriterium te verduidelijken. Die bijlage gaat een bijlage bij de belastingregelgeving worden. Uit zo'n brief

blijkt dat er gemist wordt dat het verlenen van rechtsbescherming in de WAB nog steeds gekoppeld is aan de vorm waarin de arbeid wordt verricht. Dat systeem zou je moeten omdraaien, want we focussen voortdurend op de vorm.

Alhoewel de respondenten overwegend vinden dat de WAB een verbetering oplevert voor de onder de WWZ bestaande knelpunten, betekent dat nog niet dat de WAB het beoogde resultaat zal hebben, namelijk meer balans op de arbeidsmarkt. Ik vrees dat pas echt meer balans op de arbeidsmarkt zal kunnen ontstaan als niet langer de juridische contractvorm waarin arbeid wordt verricht doorslaggevend is voor het type bescherming van de werkende. Ik ben verheugd dat de Minister de adviescommissie regulering van werk heeft ingesteld. Mijn wens is dan ook dat er alsnog een samenhangend pakket aan maatregelen komt met een goed doordachte, meer fundamentele visie op de arbeidsmarkt. Daarvan is op dit moment helaas nog onvoldoende sprake. Er wordt te veel gezocht naar ad-hoc oplossingen op incidentele basis. Tot dat moment is de WAB misschien het best haalbare, met een paar vereiste aanpassingen zoals genoemd in de internetconsultatie.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Dingemans. Ik ga naar de laatste genodigde in dit blok, de heer De Laat.

De heer De Laat:

Dank u voor de uitnodiging. Ik wil op vier punten slechts iets zeggen. In de eerste plaats wijs ik erop dat mijn position paper eigenlijk een artikel is dat ik van de zomer heb geschreven voor het Tijdschrift voor de Procespraktijk. Als u iets meer wilt weten over mijn kritiek op alle onderdelen, de proeftijd, de i-grond, de bepaalde tijd, oproep, payroll en de transitievergoeding, kunt u daarin lezen wat mijn commentaar is. Ik ben niet heel erg positief over dit wetsvoorstel, moet ik u eerlijk bekennen, meestal eigenlijk zelfs vrij kritisch.

In het kader van dat «vrij kritisch» zijn twee opmerkingen, opmerking twee en drie, over respectievelijk de proeftijd en de cumulatiegrond. Over de proeftijd is al het nodige gezegd, dat hebt u gemerkt. Ik denk dat je als rechter moet beseffen dat wij veel zaken gaan krijgen over het feit dat er vijf verschillende proeftijden komen, want iedereen vergeet te melden dat er ook nog een proeftijd van nul is als je een bepaaldetijdcontract hebt. Uiteindelijk worden het er vijf. Dat is erg veel. Dat zal allerlei problemen opleveren en de mensen zullen dat aan de orde gaan stellen.

Daar wil ik even met u over doorpraten, want wat kunt u gaan verwachten als vijf maanden proeftijd en de mindere vormen praktijk gaan worden?

Dan gaan mensen toch iedere keer bij de kantonrechter aan de orde stellen dat dat gewoon niet kan, veel meer dan nu het geval is, want de laatste jaren zijn er niet zo veel zaken over proeftijd. Het is in strijd met goed werkgeverschap en dat soort normen gaan er zeker komen. Ik zou u in overweging willen geven om, als u dan denkt dat de politieke meerderheid dit wetsvoorstel toch gaat aanvaarden omdat het kabinet er te veel aan gelegen is, eens na te denken over tegenmaatregelen, bijvoorbeeld een bepaling over misbruik. Wellicht zou u eens kunnen bedenken dat de werkgever na twee of drie maanden proeftijd moet gaan vertellen waarom hij de werknemer eigenlijk niet langer in dienst wil houden en zelfs wil ontslaan, dus in de proeftijd opzeggen. Dat betekent dus iets wat wij nu niet kennen. Er staat nu al in de wet dat je moet motiveren bij een proeftijd, maar dat wordt nooit gebruikt. Dat zou body moeten krijgen, raad ik u aan. Ga daar eens mee aan de slag, als ik u mag adviseren, om ervoor te zorgen dat er iets meer komt en dat vijf maanden niet een extreem rechteloze periode voor de werknemer worden.

Ik zeg dit los van de opmerking van mevrouw Peters bijvoorbeeld dat het veel beter is te werken met een contract voor bepaalde tijd van zes

maanden. Het heeft hetzelfde effect, maar een proeftijd van vijf maanden is erg rechteloos. Wij hebben het in Nederland tot nu toe altijd tot twee maanden beperkt willen houden, maar nu worden het er opeens vijf, alles in het kader van de gedachte dat er meer onbepaaldetijdcontracten worden aangeboden. Daar geloof ik niets van, dames en heren. Dan mijn tweede opmerking; die heeft betrekking op de cumulatiegrond. Denkt u zich even in wat er gaat gebeuren als rechters moeten gaan bedenken dat er dus een normale transitievergoeding komt waarbij je soms moet beoordelen of dat wel of niet verwijtbare gedrag van de werknemer daaraan in de weg staat. Dan komt er het stukje van 50% als je de i-grond redelijk vindt en daarna moet nog beoordeeld worden of er nog een billijke vergoeding kan worden toegekend, want dat is op dit moment praktijk. Die billijke vergoeding komt ongetwijfeld door de i-grondvergoeding, de 50%, onder druk te staan. Als de i-grond erdoor komt, kun je dus twee, drie of vier gronden cumuleren en kom je er toch door terwijl de vergoeding maximaal 50% is op de transitievergoeding, die ook betrekkelijk laag kan zijn voor werknemers met contracten van twee, drie, vier of vijf jaar. Dan ontstaat naar mijn idee het probleem dat de billijke vergoeding in ieder geval al niet kan worden gebaseerd op het feit dat de gronden maar een beetje bij elkaar waren geraapt of dat ze heel erg op de g-grond waren gebaseerd, dat wil zeggen dat de verhouding tussen partijen ernstig was verwaarloosd en slecht was geworden. Daar kun je nu nog van zeggen dat het zo ernstig verwijtbaar is dat het leidt tot een billijke vergoeding, maar dat is straks bij de i-grond niet meer mogelijk. Dus ik denk dat er ook in de relatie transitievergoeding 50% en billijke vergoeding iets gaat gebeuren wat wij in Nederland eigenlijk niet in het arbeidsrecht wensen. Het is veel te ingewikkeld met drie verschillende gronden waarop je het moet gaan beoordelen en dan ook nog eens een keer een maximering van die vergoeding terwijl het gedrag van de werkgever niet echt meer goed kan worden beoordeeld. Ik wil het daar eigenlijk bij houden met nog een laatste opmerking waar nog niemand iets over heeft gezegd. Ik vrees dat wij bij de oproepcontracten maar ook bij de korte proeftijd, de verschillende proeftijden en de kleine transitievergoedingen die gaan ontstaan, steeds meer problemen krijgen met de rechtsbijstand. Werknemers gaan over die kleine bedragen niet procederen. En dat is toch een probleem. Ik heb gezien dat Minister Dekker ook van plan is om iets aan de rechtsbijstand te doen. U moet daar in het kader van dit wetsontwerp over arbeidsrecht ook rekening mee houden. Dat wordt een probleem.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer De Laat. Dank aan u allen voor uw grondige reflectie. Ik nodig de Kamerleden uit om allemaal één korte vraag te stellen. Schrijft u even mee. Dan gaan we straks even kijken hoe we de beantwoording ter hand nemen.

Als eerste geef ik het woord aan de heer Van Kent van de Socialistische Partij.

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Ook dank voor de zeer interessante bijdragen. Over de verlengde proeftijd van vijf maanden bestaat een hele grote eensgezindheid, dus daar zal ik geen vragen over stellen.

Wat betreft de vergoeding. Ik heb meneer Van Gelderen en net de heer De Laat er eigenlijk voor horen pleiten om daar geen maximum aan te verbinden en de rechter daarin meer vrijheid te geven. Mevrouw Ulrici zei dat die 150% eigenlijk ook in andere gevallen toegekend moet kunnen worden. Ik ben benieuwd of zij ook vindt dat aan dat bedrag geen maximum gesteld moet worden.

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Heerma is lid van de fractie van het CDA.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik wil mijn vraag graag stellen aan de heer Besselink. Hij haalde twee punten aan. Bij het tweede punt gaf hij aan dat hij positief is over de gedachte dat oproepkrachten meer bescherming moeten krijgen. Maar hij waarschuwt voor het risico dat de theorie en de praktijk nogal uiteen zouden gaan lopen. Volgens mij gebruikte hij daarbij het woord «schijnzekerheid». Zou hij iets meer willen uitweiden over hoe hij daarmee om wil gaan? Hij lijkt de maatregel te steunen, maar ook te wijzen op risico's voor werknemers die te zwak staan. Wat zou hij flankerend willen zien, bijvoorbeeld om ervoor te zorgen dat de doelstelling die hij ondersteunt, ook in de praktijk tot resultaat leidt?

De voorzitter:

Dank u wel. Een vraag van mevrouw Van Brenk van de fractie van 50PLUS.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Aan de heer Van Gelderen. Ik wil hem in ieder geval bedanken voor het feit dat hij oog heeft voor de situatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Daardoor zou het ook gerechtvaardigd zijn om de transitievergoeding wat hoger te houden. We hebben net een hele groep gezien die dat eigenlijk wel een heel goed idee vond. Als u vraagt, of zegt, «geef rechters nou meer ruimte», ziet u dat dan ook in het kader van leeftijd? Of heeft u daar dan andere beelden bij?

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Renkema van GroenLinks.

De heer Renkema (GroenLinks):

Ik heb eigenlijk twee vragen, voorzitter. Mag dat of mag dat niet?

De voorzitter:

Laten we even echt allemaal beginnen met één vraag. Als we nog tijd hebben, kunnen we daarna doorvragen.

De heer Renkema (GroenLinks):

Er komt dus een tweede ronde?

De voorzitter:

Dat ligt aan de antwoorden. Maar als u nu heel erg gaat vertragen, dan zeker niet.

De heer Renkema (GroenLinks):

Ik ga nu kiezen! Ik heb een vraag aan de heer Besselink. Ergens in een voetnoot van het position paper staat dat, onder andere in de WWZ, in veel meer zaken voor de rechter een arbeidsovereenkomst niet kon worden verbroken. Volgens mij was de gedachte van de WWZ ook dat je het werkgevers verplicht om hun dossier goed op orde te hebben, om te kiezen voor één ontslaggrond en om dat ook zorgvuldig te doen. Het aantal keren dat dit niet wordt gedaan, is verviervoudigd, zag ik. Ziet u door de nieuwe ontslaggrond een risico voor werknemers?

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Wiersma van de VVD.

De heer **Wiersma** (VVD):

Dank. Ik dank ook de genodigden. Ik mis nog bij een aantal sprekers een duiding van wat er bij «payroll» wordt omschreven in het wetsvoorstel. Mevrouw Dingemans gaf net al een ingewikkelde definitie. Maar er is natuurlijk angst in het veld dat uitzenders, opdrachtgevers en arbeidskrachten niet op voorhand weten waar ze aan toe zijn en dat dit rechtsonzekerheid zou kunnen geven. Ik ben dus met name benieuwd naar een opvatting van de kantonrechters, en misschien ook wel van de mensen die ik daar nog niet over heb gehoord en daar iets aan willen toevoegen. Hoe zouden we dat nou moeten lezen? Welke aanknopingspunten hebben we om dat nou zo veel mogelijk te voorkomen? Want het is grijs, en waarschijnlijk komen die zaken dan straks heel vaak bij de rechter. Dat geeft wel ook onzekerheid. Eigenlijk zou je die rechtsonzekerheid op voorhand willen voorkomen.

De **voorzitter**:

Meneer Van Weyenberg van D66.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik zit nog een beetje na te denken over die cumulatiegrond. Het gaat hier om een bandbreedte; daar is heel bewust voor gekozen. Ik kijk naar mevrouw Ulrici en de heer Keulaerds. Kunt u iets zeggen over wat u verwacht dat er in de praktijk gaat gebeuren? In het vorige blok hoorde ik iemand zeggen: dan zullen alle vertrekpunten van vaststellingsovereenkomsten wel naar die 50% erbovenop gaan. Maar het is heel bewust een bandbreedte. Kunt u er iets over uitweiden? Hoe ziet u deze interpretatie? Ik begrijp dat het heel lastig is om daarop vooruit te lopen, maar ik vind het best ingewikkeld om te weten waar we dan gaan eindigen in die bandbreedte.

De **voorzitter**:

De heer Van Dijk van de Partij van de Arbeid heeft zich aangesloten. Welkom.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ik dank de sprekers voor hun inbreng. Ik heb een vraag aan de heer De Laat. U bent vrij kritisch over de cumulatiegrond, met name over die 50% erbovenop in verhouding tot de billijke vergoeding. Misschien stel ik de vraag ook aan mevrouw Ulrici, maar in eerste instantie aan de heer De Laat. Heeft u ook een alternatief? Of kunt u uit de voeten met de huidige WWZ-wetgeving?

De **voorzitter**:

Dank. Mijn voorstel is dat we eerst naar mevrouw Ulrici gaan. Zij heeft in ieder geval een vraag gekregen van de SP, D66 en de PvdA. Kunt u daarop ingaan?

Mevrouw **Ulrici**:

Ja, als ik het goed zie, worden mij eigenlijk drie puntjes voorgelegd. Allereerst even dit. U moet zich realiseren dat wij moeten motiveren waarom we wat toekennen. We moeten motiveren waarom we die 50% toekennen. Op zich is dat goed. Ik vind dat uitstekend, maar kijk bijvoorbeeld eens naar ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet hoeft niet verwijtbaar te zijn. Verwijtbaarheid van de werknemer is daarvoor geen vereiste. Dan heb je de i-grond; daarvoor moet het verwijtbaar zijn. Als we willen ontbinden op de i-grond, moet dat verwijtbaar zijn. Dan heb je de billijke vergoeding. Daarvoor moet het ernstig verwijtbaar zijn. Dan heb je de transitievergoeding. Die kennen we niet toe als de werknemer ernstig verwijtbaar is, tenzij dat naar redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. En dan krijgen we hier nog eens een keer een halve

transitievergoeding erbij, en dat moeten we ook motiveren! Ik hoop dat dit duidelijk maakt dat het voor ons bijna niet te doen is – dit zeg ik tegen meneer Van Weyenberg, om die bandbreedte even in te vullen – om uit te leggen wanneer wij 10%, 50% of 45% zouden moeten toekennen en waarom in een bepaald geval al dan niet 90% verwijtbaar handelen en 10% verstoorde arbeidsrelatie is. Dat is voor de rechterlijke macht bijna ondoenbaar, denk ik. En ja, ik heb heel graag wat meer speelruimte om vergoedingen toe te kennen ingeval de werkgever eigenlijk niet verwijtbaar heeft gehandeld en je dus niet aan ernstige verwijtbaarheid van de werkgever toekomt.

Dat zou ik vooral willen, mevrouw Van Brenk, voor de mensen van 53, 54 jaar. Want dat is de rotste leeftijd om ontslagen te worden. Voor die mensen, die dan soms een wat korter dienstverband hebben en dus eigenlijk een betrekkelijk lage transitievergoeding krijgen, zou ik zo graag iets extra's willen doen, omdat het zo oneerlijk voelt. Want die mensen zou je dat dan juist niet kunnen geven, als ze om economische redenen worden ontslagen, terwijl andere mensen, die er een potje van hebben gemaakt, maar net niet helemaal, veel meer krijgen. Daar loop ik met betrekking tot de bandbreedte en de transitievergoeding tegen aan.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Kent had nog gevraagd naar de maxima.

Mevrouw Ulrici:

Als we naar de bovengrens teruggaan... Meneer De Laat en ik zijn beiden betrokken geweest bij de kantonrechttersformule, want we hebben beiden in het bestuur van de Kring van Kantonrechtters gezeten. Als we geen bovengrens krijgen, gaan we terug naar de oude situatie. Dat is een politieke keuze. Ik vond dat geen hele slechte situatie. Uit de jurisprudentie blijkt dat de oude situatie van 7:685 BW – de ontbinding als het redelijkerwijs enzovoort – niet zo gek was, maar dat is echt een politieke keuze. Ik zou best graag meer dan die 50% willen doen, want dat percentage is puur at random gekozen, lijkt me.

De voorzitter:

U heeft een aantal vragen meegenomen. Ik ga nu naar de heer Besselink voor een antwoord op de vraag van de heer Heerma over de risico's voor de oproepkrachten.

De heer Besselink:

Een terechte vraag. Toen ik het opschreef, bedacht ik dat het altijd makkelijk is iets op te schrijven en zelf niet na te denken over oplossingen. Ik denk dat die er wel zijn. Er zijn natuurlijk verschillende denkbare scenario's. Je hebt het scenario waarin iemand uiteindelijk een beroep doet op het feit dat hij een x-aantal keren opgeroepen zou moeten worden. Je hebt de situatie waarin iemand, na twaalf maanden, in de dertiende maand het gemiddeld aantal uren moet worden aangeboden. In al die situaties wordt de oproepkracht rechten gegeven, met het risico dat als je die rechten inroept, de werkgever je contract niet verlengt of jou minder gaat oproepen. Dat zou kunnen. Je zou dan kunnen denken dat we het rechtsvermoeden hebben. Daar kun je als werknemer altijd een beroep op doen, maar daarin schuilt hetzelfde gevaar. Het is misschien een redelijk vergaande oplossing, maar als je de zekerheden voor de oproepkracht zekerheden wilt laten blijven, zou je bijvoorbeeld aan het volgende kunnen denken. Wanneer de werkgever in zo'n situatie niet meer gaat oproepen of minder gaat oproepen, ga je werken met een soort omgekeerde bewijslast zoals in de gelijkebehandelingswetgeving. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen waarom de oproepkracht ineens veel minder wordt opgeroepen. Waarom wordt er minder opgeroepen? Er wordt dan minder opgeroepen omdat de werknemer voor zijn rechten

opkomt. Het is maar een gedachte, maar ik denk dat je in ieder geval verder moet gaan dan alleen nu in de wet opnemen dat die rechten bestaan. Het risico kan ontstaan dat in de praktijk daarvan wordt afgezien vanwege de wijze waarop een werkgever daarop zou kunnen gaan reageren.

De voorzitter:

Dank u wel. Er komt eerst een korte aanvulling op dit punt van mevrouw Ulrici. Daarna vraag ik de heer Besselink om nog even door te gaan op de vraag die is gesteld door GroenLinks.

Mevrouw Ulrici:

Ja, ik heb hier een kleine aanvullende opmerking op. We hebben die omgekeerde bewijslast natuurlijk min of meer al in artikel 7.610b. In de praktijk werkt dat als volgt uit. Op het moment dat de werkgever niet meer oproept, moet hij aantonen waarom hij niet meer oproept. Als er een bestendig patroon is van een aantal uur, moet de werkgever inderdaad aantonen waarom hij niet meer aan die uren voldoet. In zoverre is artikel 628 geen aanvulling. Integendeel, het maakt het complexer.

De heer Besselink:

Ik had inderdaad in mijn notitie geschreven dat er een fors hoger percentage afwijzingen is. Dat heeft natuurlijk alles te maken met het feit dat met de invoering van de WWZ de gronden redelijk strak zijn geworden. Je moet aan een behoorlijk aantal eisen voldoen, zoals een dossier. We hebben het allemaal voorbij zien komen de afgelopen tijd. Dat heeft geleid tot veel afwijzingen en daardoor ook wel tot veel gedwongen arbeidsrechtelijke huwelijken, zoals ik het maar even noem. Ik zie in de praktijk wat dat doet. Het komt toch maar zelden voor dat de partijen uiteindelijk toch bij elkaar blijven. Ik denk dat ook dat een goede reden is voor het toevoegen van de cumulatiegroond. Uw vraag was volgens mij of dat een risico is voor werknemers. Ik zou menen van niet, omdat het nog altijd aan rechters is om op basis van het dossier dat dan wordt voorgelegd en voorgehouden, te beoordelen of die redelijke grond er is. De bescherming van de werknemer die voortvloeit uit het ontslagrecht, blijft dus ook met de inwerkingtreding van de cumulatiegroond gewoon behouden en bestaan. Ik denk dus niet dat het invoeren van de cumulatiegroond een extra risico voor werknemers oplevert.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Van Brenk had een vraag aan de heer Van Gelderen over het bieden van ruimte aan de rechters.

De heer Van Gelderen:

Als ik het goed begrepen heb, is de vraag of de leeftijdsfactor dan ook een rol zou moeten spelen bij het toekennen van de vergoeding. Volgens mij heeft mevrouw Ulrici daar net al iets over gezegd, althans over de wens om oudere werknemers wat meer ruimte te bieden. Ik denk dat leeftijd op zich als factor niet bepalend is, maar dat het wel een rol speelt bij de vraag hoe hoog een eventuele extra vergoeding zou moeten zijn als je het brengt in combinatie met de arbeidsmarktpositie. Tegelijkertijd merk ik op dat in de WAB eigenlijk niet is aangegeven wat de criteria zijn voor de rechter om tot die hogere vergoeding te komen. Dat is dus vrij open. Maar nogmaals, ik kan me voorstellen dat de arbeidsmarktpositie een rol zou kunnen spelen. Ik voeg daar wel aan toe dat de ruimte die er is als het plafond van 50% blijft bestaan, zeer beperkt is. Ik neem als voorbeeld een werknemer die zes jaar in dienst is – het kan ook een oudere werknemer zijn – waarbij de transitievergoeding twee maanden bedraagt. Als je dan als kantonrechter iets zou willen doen tot die 50%, kun je één maand extra toekennen, and that's it. Dus ik denk dat die ruimte in veel gevallen

bepikt is. Maar de vraag of rechters daar iets mee doen, kunt u misschien nog beter stellen aan mevrouw Ulrici of aan de heer De Laat.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

U zei: je hebt de AOW-gerechtigde leeftijd en het inkomensverschil.

De heer **Van Gelderen**:

De aftopping.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Dat lijkt mij logisch. Maar heel vaak is dat ook gebruikt om het pensioengat bij te kopen. Heeft u dat meegenomen in uw inbreng met betrekking tot de aftopping? Is dat ook wat u bedoelt?

De heer **Van Gelderen**:

Wat ik eigenlijk bedoel met «aftopping» is dat het bedrag niet hoger is dan de te verwachten inkomstenderving. Dat ziet niet specifiek op een pensioentekort of iets dergelijks. Het gaat over het te verwachten inkomen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De **voorzitter**:

De heer De Laat heeft op dit punt een korte toevoeging.

De heer **De Laat**:

Ja, ik heb nog een toevoeging. De Hoge Raad heeft ons natuurlijk aardig verstand doen staan met zijn ideeën over de transitievergoeding bij mensen die, kort gezegd, de 65 zijn gepasseerd. Dan gaat het om de pensioengerechtigde leeftijd, en die kan variëren. We hebben met het verlaten van de kantonrechtersformule natuurlijk überhaupt het denken over oudere mensen verlaten. De transitievergoeding kent dit eigenlijk niet echt meer, zeker niet met de nieuwe voorstellen. Als u hiermee nog wat zou willen, zou u de conclusie van de advocaat-generaal in die zaak nog eens goed moeten nalezen, want daar zitten de argumenten die u zou kunnen benutten als de politiek nog wat wil.

De **voorzitter**:

Meneer Van Gelderen, kunt u de microfoon even uitzetten? Ik wil het woord geven aan de heer De Laat voor de vraag van de heer Wiersma over payrolling. Zou u die ter hand kunnen nemen?

De heer **De Laat**:

Graag zelfs. Ik denk dat de meeste mensen denken dat het wel goed komt met payrolling, behalve voor wat betreft het pensioen. Maar ik maak u erop attent dat bijvoorbeeld in het nummer dat is uitgebracht van het tijdschrift TAP, onder anderen door mijn buurvrouw wordt gezegd dat artikel 611, artikelen over tewerkstelling, re-integratieverplichtingen en overgang van onderneming, de Wet melding collectief ontslag, de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken allemaal niet van toepassing zijn op dat contract. Dat is nog steeds een probleem. Daarbij speelt de pensioenproblematiek, waarvan iedereen zegt: ho, we gaan iets volstrekt unieks doen; de wetgever gaat de pensioenen bepalen. Dat maakt dat het toch wel hoogst ingewikkeld is.

Mijn eigen conclusie – die staat ook in het tijdschrift dat ik u al noemde – is dat payrollen door de regering nu een beetje wordt gezien als iets wat in stand moet worden gehouden omdat het toch best aardig is, maar dat de noodzaak niet echt wordt aangetoond. Laten we kijken naar bijvoorbeeld de prachtige zin over «de gepercipieerde kosten van de aan een contract voor onbepaalde tijd verbonden werkgeversverplichtingen», waarbij het erom gaat dat het aantrekkelijker wordt gemaakt om dat te doen. Denk even na over die zin. Die betekent eigenlijk gewoon: het is wel

handig dat het bestaat; we stellen voor om het te laten bestaan en het vast te leggen in de wet. Maar daar ben ik echt niet van overtuigd. De kantonrechter kan dat nu met een klein instrumentarium van goed werkgeverschap en de 610-definitie – wat is een arbeidsovereenkomst? – ook oplossen. Als het kabinet iets specifiek wil voor met name de contracten bij de overheid, bij de gemeenten en provincies, zou ik zeggen: zoek dan een aparte oplossing, maar ga niet in de wet een payrollovereenkomst als uitzendovereenkomst opnemen. Doe dat anders en ga dan voor die UWV-achtige constructies en re-integratieverplichtingen bij de gemeenten een andere oplossing zoeken. Dan hoeft u niet de brede payrollings te regelen. Dat zijn mijn twee opmerkingen.

De voorzitter:

Er is nog een vraag aan u gericht, en wel door de heer Gijs van Dijk. Zijn vraag is of u een alternatief heeft.

De heer De Laat:

Ja, daar hebt u gelijk in. Meneer Van Dijk, u had de vraag aan meer mensen gesteld hè? Ik zie u knikken. De huidige WWZ geeft ons eigenlijk voldoende reden om de i-grond helemaal niet nodig te hebben. Alleen moeten we iets meer tijd krijgen. Mijn verwijt in het artikel in dat tijdschrift is dan ook: dit kabinet wil te snel weer op dat ontslagrecht zijn punt drukken. Laat ons ook eventjes wennen aan die wet en dan zul je zien dat werkgevers en werknemers én de kantonrechters daar langzaam aan wennen. Er komen alweer meer... Er is bijvoorbeeld een uitspraak gedaan door het hof in Arnhem waarbij het goed gevonden is om het bij die d-grond, het disfunctioneren, met een herstelplan te doen. En dat herstelplan kan soms zelfs aan de werknemer worden opgedragen! Kortom, het is allemaal zo streng niet als de buitenwereld ons wil doen geloven. En met de g-grond gaan wij ook makkelijker om als we er even aan mogen wennen. Dus de regering is te snel met de i-grond. Dat is mijn grote commentaar; de rest komt waarschijnlijk nog wel.

De heer Keulaerds:

Mag ik daar even op reageren?

De voorzitter:

Zeker wel, meneer Keulaerds.

De heer Keulaerds:

Ik wist dat meneer De Laat die stelling zou innemen. Ik ben hem daar ook erg dankbaar voor, omdat het echt onjuist is wat hij stelt, althans vanuit mijn perceptie bezien, want de rechter heeft natuurlijk uiteindelijk altijd het laatste woord.

Als u kijkt naar de evaluatie die vrij recent is uitgebracht in het blad TAP, 2018/7, dan ziet u – het is al vaker genoemd – dat daar is gekeken naar de eerste drie jaar WWZ tot in de zomer jongstleden. Dan ziet u dat uit het evaluatieonderzoek dat VAAN-VvA in 2016 heeft gepubliceerd over disfunctioneren – de heer De Laat had het daar net over – blijkt dat in maar liefst 80% van de gevallen een ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Dat recente onderzoek bevestigt dat het in dat opzicht nog slechter is geworden. Dus misschien gaat het wat gemakkelijker in de zaken die meneer De Laat ziet, maar in de praktijk ervaren wij als advocatuur breed dat het door de WWZ – ik heb het wel eens de «ontslagonmogelijkheid» genoemd – echt uitermate lastig is geworden om ontbinding te realiseren bij de rechter.

De **voorzitter**:

U maakt veel los en dat is ook heel goed. Ik geef voor een korte vervolgvraag eerst het woord aan de heer Van Dijk en daarna aan de heer Wiersma.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Dit geeft een gedifferentieerd beeld, om het maar netjes te zeggen.

De heer **Keulaerds**:

De evaluatie niet!

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ik weet niet aan wie ik de vraag moet stellen, misschien wel aan mevrouw Dingemans. Ik begrijp dat er door de WWZ minder voor de rechter is gekomen. En er zijn wat mij betreft geen arbeidsrechtelijke huwelijken ontstaan maar vooral meer vaststellingsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers. Je kan niet eindeloos in een onhoudbare situatie zitten en de vraag is dan ook of dit zo erg is. Wat zijn daarvan de negatieve gevolgen? U bent daar kritisch over en vindt het een gevolg van de WWZ. Het was overigens ook een van de doelstellingen van de WWZ om minder voor de rechter te laten komen en gewoon meer in onderling overleg met elkaar te regelen.

Mevrouw **Dingemans**:

Daar geef ik graag antwoord op. Het is in de praktijk veel lastiger in te schatten wat de uitkomst van een procedure zal zijn. Wij zeggen altijd tegen onze cliënten «procederen is riskeren», maar nu is de onvoorspelbaarheid van die rechterlijke procedure echt heel groot. Je bent namelijk afhankelijk van de rechter die je daar treft en hoe de zaak daar wordt gepresenteerd. Dat is echt een dubbeltje op z'n kant; het kan vaak twee kanten op. Het komt tot weigeringen tot ontbinding in zaken waarvan ik denk: hoe krijgt die rechter het voor elkaar? Ik heb dan echt het gevoel dat de rechter het niet aandurft, omdat hij niet aan die billijke vergoeding toekomt en geen ruimte heeft om iets extra's te doen. Hij mist dus de smeerolie die er onder die oude ontbindingspraktijk wel was. Dan wordt het een weigering en dan wordt er dus eigenlijk gezegd: gaat u maar weer met elkaar praten, zoekt u het maar uit, ik ontbind niet. Dat leidt ertoe dat we in de onderhandelingen voor veel hogere bedragen schikken dan voor die transitievergoedingen. Die transitievergoeding wordt alleen bij die i-grond gekoppeld aan een extra vergoeding van maximaal 50% en in die zin verdraagt zich dat niet met wat we in de praktijk doen in de onderhandelingen. Ik weet niet of dat een antwoord is op uw vraag, maar ik deel dus niet de gedachte dat je in die evaluatie alleen maar het beperkte deel ziet van de zaken die voor de rechter worden gebracht en dat de afwijzingen dus geen groot probleem zouden zijn. Want het is dus lastiger om met enige voorspellende waarde te onderhandelen en dat maakt het voor werkgevers, vooral in het mkb, toch tot een risicovolle operatie om contracten voor onbepaalde tijd aan te gaan. Dat leidt ertoe dat mensen toch grote voorkeur hebben voor allerlei andere constructen. Als ik nog één opmerking mag maken over de payroll. Het is een te complex onderwerp om daar kort iets over te zeggen. Ik verwijs naar TAP, waarin Johan Zwemmer allerlei suggesties heeft gedaan. Maar hoe dan ook, zoals het voorstel er nu ligt, leidt het tot enorme afbakeningsproblemen. Ik herken wat de heer De Laat zegt en denk dat dat ook een zorg is die wij zien. De gebrekkige rechtsbijstand voor de toch al zwakkere werknemers op de arbeidsmarkt zal daarop zeker zijn weerslag krijgen, zodat er dus misschien niet over geprocedeerd wordt, maar er toch weinig bescherming is voor die zwakkere groep.

De voorzitter:

Dank u wel. Als u de microfoon uit wilt zetten, geef ik op dit punt mevrouw Ulrici ook nog het woord.

Mevrouw Ulrici:

Eerst even de i-grond. Ik ben het eens met de heer De Laat als hij zegt: «het is eigenlijk niet nodig» en «geef de rechters nog wat tijd om te wennen aan het systeem». Dat laat onverlet dat ik heel graag wel een uitbreiding van de mogelijkheden heb om een vergoeding toe te kennen in situaties waarin geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. We hebben een klein, heel beperkt onderzoekje gedaan onder de rechters. De rechters die ik gesproken heb, zijn arbeidsrechters uit allerlei verschillende rechtbanken. Onder hen was er geen die zei: met de i-grond zou ik wel ontbinden in situaties waarin ik dat nu niet heb gedaan. Dus verwacht niet een enorme groei van de ontbindingen met die i-grond. Het maakt het voor ons makkelijker om te motiveren en inderdaad, in de situatie waarin je nu zegt «dit krijg ik niet over mijn hart zo, met alleen die transitievergoeding, ga het maar samen oplossen», zal het hooguit een enkele keer meer tot ontbinding leiden dan nu het geval is. Maar verwacht daar niet een grote hoeveelheid meer ontbindingen van. Dat is één.

Twee, een heel kleine opmerking over de payrolling. Er wordt nu alleen payrolling geregeld op een manier waar ik ook niet heel gelukkig mee ben. Ik ben de eersterechter van de Care4Care-uitspraak, die bij de Hoge Raad heeft geleid tot een arrest over onder andere payrolling. Maar payrolling is één verschijningsvorm. Je hebt nog contracting, je hebt nog allerlei andere vormen. En waarom payrolling alleen en de rest niet? Ik zou het niet begrijpen.

De voorzitter:

Ik zie dat er nog velen zijn die een punt willen maken. Ik heb de heer Keulaerds aangegeven dat hij nog een toevoeging kan doen.

De heer Keulaerds:

Een korte toevoeging. Ik herinner mij een rondetafelgesprek in maart 2016 waar ik bij was, en toen stelde de heer Heerma mij de vraag: bent u bang voor Duitse toestanden? Het klinkt een beetje raar. Ik heb daar toen het antwoord «ja» op gegeven. In Duitsland heeft zich indertijd de situatie voorgedaan dat het ook heel erg moeilijk werd om ontslag te realiseren via de rechter. Daar heeft zelfs de overheid moeten ingrijpen om de schikkingspraktijk te faciliteren, met handvatten voor het treffen van regelingen. Ik ben niet tegen het treffen van regelingen, integendeel, maar ik ben tegen een wet die het bijna onmogelijk maakt voor werkgevers, zelfs als die best goede papieren hebben, om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aan de linkerkant zeg ik dan ook maar dit, aangaande de vrees – ik herhaal hem expres – dat dat zou betekenen dat werknemers «vogelvrij» worden. De heer De Laat en mevrouw Ulrici bevestigen dat daar geen sprake van is. Dat zeg ik echt ter geruststelling. Dus ik herhaal, tot slot: die cumulatiegrond móét.

De voorzitter:

Dank u wel. We hebben nog een korte vraag van de heer Renkema.

De heer Renkema (GroenLinks):

We hebben het vrij lang gehad over ontslaggronden en transitievergoedingen et cetera. In zijn position paper schreef de heer Van Gelderen de opmerking – daarvoor zitten we hier vandaag – «tot slot verwacht ik dat deze extra ontslaggrond slechts een beperkt positief effect zal hebben als het gaat om de vraag of werkgevers hierdoor sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen aanbieden». Het ging om vast, minder

vast, flex, minder flex. Daarvoor is deze wet. Ik wil eigenlijk vragen waarom hij dat opschrijft.

De heer **Van Gelderen**:

Dat is een verwachting die is gebaseerd op de jaren die ik werkzaam ben in de arbeidsrechtpraktijk. In feite hoor ik mevrouw Ulrici dat eigenlijk ook bevestigen. U moet niet te veel verwachten van de ontbinding op de i-grond. Als het bedoeld is als een afkoop van ontslag, kan ik mij voorstellen dat dit voor werkgevers aanleiding kan zijn om wat sneller te zeggen: nou ja, ik kan ook van een vast contract af. Maar zo is het expliciet niet bedoeld. Ik begrijp ook van de rechters die hier aanwezig zijn dat het wel degelijk als een redelijke ontslaggrond wordt getoetst. Er staat ook dat van de werkgevers in redelijkheid niet meer gevergd mag worden om het arbeidscontract te laten voortduren. Er moet dus nog een behoorlijke drempel genomen worden. In dat verband denk ik dat het voor werkgevers niet direct een heel grote stimulans zal zijn om te zeggen: met deze extra ontslaggrond durf ik het weer aan om vaste contracten aan te bieden. Wat mij betreft zou je het veel meer moeten zoeken in re-integratieverplichtingen en loondoorbetaling bij ziekte. Maar goed, daarmee open ik weer een ander onderwerp. Dat is de achtergrond van mijn opmerking op dit punt.

De **voorzitter**:

Tot slot nog één zin van de heer Van Weyenberg.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

We zitten hier echt aan de grens van mijn kennis van het arbeidsrecht. Mevrouw Ulrici verwacht dat de i-grond heel vaak zal worden aangevoerd, al dan niet secundair. Betekent dit dat zij verwacht dat zij bij heel veel andere zaken die uiteindelijk door het hoepeltje komen met de b- t/m h-grond, de kans krijgt om toch nog iets toe te voegen? Of werkt het zo niet?

Mevrouw **Ulrici**:

Ik denk dat het heel erg zo werkt, meneer Van Weyenberg. Dat heeft u heel goed gezien.

De heer **Keulaerds**:

Ik zou de advocatuur ook adviseren om het zo aan te pakken.

De heer **De Laat**:

Het gaat zelfs verder. Als de advocatuur het niet zo aanpakt en de i-grond niet in ieder geval subsidiair of meer subsidiair aanvoert, maakt zij een grote fout. Wat betekent dat? Het wordt gewoon de praktijk en dus slaagt alles.

(Hilariteit)

De **voorzitter**:

Ik dank onze gasten hartelijk voor hun komst naar de Kamer. Volgens mij maakt uw inbreng veel los en zal die leiden tot veel nadere discussie. Ik schors de vergadering tot 13.00 uur.

De vergadering wordt van 12.06 uur tot 13.00 uur geschorst.

Blok 3: Sectoren

Gesprek met:

- De heer B. Weerdmeester, Young & United
- De heer P. den Ronden, Pay for People
- De heer R. van Meer, LTO Nederland
- Mevrouw R. den Besten, PO-Raad

De voorzitter:

Aan de orde is nog immer een rondetafelgesprek over de Wet arbeidsmarkt in balans. De Tweede Kamer zal eind deze week een schriftelijke inbreng over leveren en heeft de behoefte om te spreken met enkele belanghebbenden en deskundigen. We hebben eerder vanochtend met wetenschappers en juristen gesproken. In dit blok spreken we met een aantal mensen uit diverse sectoren die betrokken zijn. Straks zal er ook nog een blok zijn waarbij we de sociale partners hier in ons midden aanwezig hebben.

Van de zijde van de Kamer zijn aanwezig de heer Van Kent van de SP, de heer Heerma van het CDA, mevrouw Van Brenk van 50PLUS, de heer Renkema van GroenLinks, de heer Wiersma van de VVD, de heer Van Weyenberg van D66 en de heer Van Dijk van de Partij van de Arbeid. En dat is nog niet alles. Er zijn nog een aantal andere fracties die het op een andere manier volgen. Dus de betrokkenheid bij het thema is groot. We zijn ook benieuwd naar uw inbreng. Velen van u hebben een korte uitgangsnote gestuurd. U krijgt de gelegenheid om die nu kort toe te lichten. Daarna gaan wij met elkaar in gesprek.

Ik zou graag de heer Weerdmeester van Young & United als eerste het woord willen geven. Het woord is aan u.

De heer Weerdmeester:

Dank u wel. Allereerst wil ik iedereen graag bedanken voor de uitnodiging om namens Young & United onze uitleg te kunnen geven over de Wet arbeidsmarkt in balans en onze visie op flex. Ik denk persoonlijk dat ik dat het beste kan doen door het uitleggen van mijn eigen ervaringen binnen deze branche.

Acht jaar geleden ben ik begonnen in een verzorgingshuis bij de facilitaire dienst. Destijds was het een bijbaan, maar toen ik klaar was met mijn opleiding hebben ze me gevraagd om het fulltime te gaan doen. Dit wel met een flexcontract. Ik heb dit anderhalf jaar lang op fulltimebasis met veel plezier gedaan, maar op een gegeven moment werd het eigenlijk van de ene op de andere dag stopgezet. De vier, vijf dagen die ik per week werkte, waardoor ik een goed salaris had, waarvan ik mezelf ook kon onderhouden, werden teruggedraaid tot twee of drie dagen, waardoor het in een keer een stuk moeilijker werd, ook met het opbouwen van vaste dingen.

Zodra ik dat merkte, heb ik gelijk gekeken naar wat er mogelijk was met juridische dingen. Dus ik heb mijn uren geprobeerd te claimen. Er was een rechtsvermoeden. Toen ik dat eenmaal had gedaan, werd daar door mijn werkgever vrij rigoureuze op gereageerd. Ik heb de helft van mijn uren gekregen uiteindelijk, en daar heb ik het mee moeten doen. Toen ben ik daarna meteen naar de rechtsbijstand gestapt in de hoop dat ik daar nog wat meer kon halen, maar daar werd me eigenlijk afgeraden om verdere juridische stappen te ondernemen, waardoor ik dus nu een standaardbasisinkomen heb van € 871 in de maand. Hier kan ik precies mijn vaste lasten van betalen. Ik woon alleen, dus die zijn vrij hoog. Van alle extra uurtjes die ik moet doen en bij elkaar moet schrapen, kan ik dus net ook mijn eten betalen. Ik kan op dit moment ook geen vakantie nemen. Elke week die ik vakantie neem, krijg ik namelijk alleen mijn basisuren en dat resulteert in een basissalaris waar ik gewoon net niet van kan leven.

Ik ben eigenlijk nog een van de meest voorbeeldige jongeren in deze situatie. Mijn contract is voor 18 uur. Er zijn veel jongeren die een nog veel kleiner contract hebben en vaak ook nog veel hogere woonlasten, want de huurprijzen worden steeds hoger en er wordt vrij weinig rekening gehouden met het flexibele inkomen dat jongeren hebben in deze tijd. Ik kan aan mijn vrienden geen stuk tekst in deze wet aanwijzen die voor hen een concrete vooruitgang betekent. Wel zie ik het risico dat er niet alleen minder uren maar ook steeds kortere contracten gegeven gaan worden. Als je na twaalf maanden je gemiddelde uren als contracturen aangeboden moet krijgen, gaat dat ofwel betekenen dat je contract niet verlengd wordt of dat je gedwongen wordt van je recht af te zien. Het initiatief om te krijgen waar je recht op hebt, moet bij de werkgevers liggen, niet bij de werknemers. Er zit hier wel een andere oplossing aan. Of je biedt vanaf het begin een contract met zekere uren die vanaf moment één duidelijk zijn. Of, als je niet van plan bent om zekere uren te bieden, verhoog dan het uurloon, zodat iedereen alsnog een basis kan hebben waarop ze voort kunnen borduren. Ook met minder uren zou het ondenkbaar moeten zijn dat iemand onder een armoedegrens verdient. Er ontstaat nu een hele generatie jongeren die niets op kan bouwen. We willen best flexibel zijn en hoeven ook niet 40 jaar bij dezelfde werkgever te werken, maar dat hoeft niet gepaard te gaan met een onzeker inkomen. Jongeren willen graag een positieve bijdrage leveren aan deze maatschappij, maar als je gereduceerd wordt tot urenjunk, dan blijft er weinig anders over dan op de bank zitten afwachten tot het beter wordt, terwijl je je rooster checkt of er ergens nog wat uurtjes te scoren zijn.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Weerdmeester. Als u uw microfoon wilt uitzetten, dan vraag ik de volgende spreker om een korte inleiding te houden. Dat is de heer Den Ronden van Pay for People.

De heer Den Ronden:

Allereerst bedankt voor de uitnodiging. Mijn naam is Paul den Ronden. Ik ben algemeen directeur bij Pay for People. Ik ben hier omdat de WAB oneerlijke concurrentie veroorzaakt tussen uitzendbureaus. Pay for People, mijn organisatie, verzorgt voor ongeveer 400 uitzendbureaus de backoffice en betaalt ongeveer 15.000 uitzendkrachten uit op jaarbasis. Mevrouw Ulrici zei het al even in het eerdere blok: werkgeverschap is vol van verplichtingen, onder andere met betrekking tot de doorbetaling bij ziekte, waar je twee jaar aan vast kunt zitten. Voor uitzendbureaus geldt dit in het bijzonder. De uitzendbureaus hebben te maken met de uitzend-cao maar ook met alle inleen-cao's waarin ze actief zijn. We hebben te maken met certificeringen voor onze eigen bedrijfsvoering op het gebied van veiligheid en huisvesting. Ga er maar aan staan. We zien dat kleine en middelgrote uitzendbureaus behoefte hebben aan ondersteuning. Wij komen hen te hulp met onze backofficedienstverlening. Grote uitzendbureaus weten dat prima zelf te regelen, maar voor de kleinere is het simpelweg te ingewikkeld.

Ik vind het goed om te constateren dat de functie van uitzenden in het regeerakkoord gewaardeerd wordt en dat het ook de bedoeling is om uitzenden ongemoeid te laten. Alleen, wanneer ik naar het effect van de WAB kijk, dan zie ik dat dat niet het geval is en dat de WAB een ongelijk speelveld veroorzaakt, met aan de ene kant de kleinere partijen, die gebruikmaken van backofficedienstverlening, en aan de andere kant de grote uitzendbureaus, die de uitzendkrachten zelf in dienst hebben. Wat is nou het verschil? Het verschil zit hem erin dat, wanneer een uitzendkracht bij een groot uitzendbureau in dienst is, de uitzendovereenkomst van toepassing is, met alle regels die daarvoor gelden, en dat bij kleine en middelgrote uitzendbureaus die een backofficedienstverlener inschakelen, de payrollovereenkomst van toepassing kan zijn, met andere

voorwaarden en een andere flexibiliteit. Dat is volgens mij niet wat de wet beoogt. De wet beoogt in gelijke situaties gelijke arbeidsvoorwaarden te creëren.

Wat is de oplossing daarvoor? De oplossing zit hem in de afbakening. Dat werd ook al eerder genoemd. De afbakening zoals die nu wordt voorgesteld in de definitie van de payrollovereenkomst, zorgt voor onduidelijkheden en ook voor een onbedoeld en ongewenst effect voor de kleinere en middelgrote uitzendbureaus. Wij suggereren om dat op te lossen door de definitie te hanteren zoals die in de VPO-cao stond. Die definitie bakent de payrollovereenkomsten veel duidelijker af waardoor je in gelijke situaties de uitzendovereenkomst blijft toepassen en er dus geen ongelijk speelveld ontstaat tussen de kleinere partijen, die ontzorgd willen worden door een backofficedienstverlener, en de grote partijen, die zelf weten om te gaan met alle wet- en regelgeving. Wij roepen de Minister dan ook op om het wetsvoorstel op dit punt aan te passen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Den Ronden. Dan gaan we naar meneer Van Meer van LTO Nederland.

De heer Van Meer:

Mijn naam is Robert van Meer. Ik heb een eigen zachtfruitbedrijf in Etten-Leur. Ik heb in het seizoen ongeveer 250 oogstmedewerkers in dienst. Ik vind het bij voorbaat een goede wet, die bij een standaardarbeidspatroom uiteindelijk zorgt voor meer vaste arbeid. De wet is echter niet aangepast aan arbeidscontracten met seizoensinvloeden. Ik teel aardbeien. Aardbeien worden geoogst in de zomer, wanneer de consumptie daar is. In de winter is de consumptie lager. Helaas kan ik die mensen dan geen werk blijven bieden. Daar is eigenlijk geen rekening mee gehouden. Wij hebben dus ook weinig keus om naar vast over te schakelen.

Het gevolg van deze wet gaat een lastenverzwaring van circa 7,5% zijn voor de agrarische sector. In mijn bedrijf is dat doorgerekend ongeveer twee ton. De marges in de land- en tuinbouw zijn niet superhoog. Dan is het eigenlijk ook jammer dat een wet die niet direct leidt tot meer vaste contracten in de agrarische sector, toch zorgt voor een lastenverzwaring, maar uiteindelijk dus geen effect heeft. Daarom pleit ik namens LTO Nederland en mezelf ervoor om in ieder geval seizoensarbeid, dus de oogstwerkzaamheden, in de lage WW-premie te laten, om de transitievergoeding niet van toepassing te verklaren, ook voor de echte oogstmedewerkers, die enkel komen om te oogsten en na het seizoen daarmee stoppen, en om niet de oproepcontracten van zelfs één dag per cao te regelen. Dat is voor de agrarische sector namelijk moeilijk. Als je bijvoorbeeld één keer nachtvorst hebt, betekent dit dat je niet kan oogsten. Dat kun je een dag van tevoren niet altijd zien aankomen, bijvoorbeeld als het er net om hangt. Of denk aan de situatie dat er 's nachts heel veel regen valt. Het is moeilijk om contracten vier dagen van tevoren aan te melden; zelfs één dag is al moeilijk. Eigenlijk werkt deze wetgeving puur voor de agrarische sector niet. Daarom pleit ik voor een uitzonderingspositie, in ieder geval voor oogstmedewerkers.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Meer. Als u de microfoon uit wilt doen, vraag ik mevrouw Den Besten of zij hem aan wil doen om haar inleiding te verzorgen. Mevrouw Den Besten is overigens van de PO-Raad.

Mevrouw Den Besten:

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de commissie om hier te mogen inspreken. Ik ben inderdaad voorzitter van de PO-Raad, maar ik ben hier eigenlijk namens ZPW: Zelfstandige Publieke Werkgevers. Dan moet je denken aan de gemeenten, de provincies, alle onderwijssectoren, de Unie van Waterschappen, de onderzoeksinstituten en de universitaire medische centra. Samen proberen wij goed werkgever te zijn voor zo'n 700.000 werknemers.

In die tien sectoren hebben we gekeken naar deze wet. Wij zien in deze wet het doel om de arbeidsmarkt weer meer in balans te krijgen, om de verhouding tussen flexibele contracten en vaste banen weer wat meer op orde te krijgen. Wij ondersteunen dat doel volledig en vinden dat deze wet daar ook in is geslaagd. Vaste contracten worden voor werkgevers aantrekkelijker gemaakt en flexcontracten worden duurder. Dat betekent – dat is ook de titel van deze wet: Arbeidsmarkt in balans – dat er zowel voor- als nadelen aan deze wet zitten. Wij hebben ook echt nog wel een paar punten door alle sectoren heen die we in deze wet wellicht niet voor elkaar hebben gekregen, maar wij vinden hem wel in balans. In dat opzicht steun van deze sectoren voor de wet.

De PO-Raad specifiek, vanuit de primaironderwijssector, is heel positief over de uitzondering op de ketenregeling, zodat we bij ziektevervangings in ieder geval kunnen vervangen en klassen een juf of een meester kunnen krijgen. Die uitzondering is in tijden van een lerarentekort ongelofelijk hard nodig, want we willen elke beschikbare leraar zo veel mogelijk voor de klas zetten en geen leerlingen naar huis hoeven sturen. In dat opzicht is met name het primair onderwijs heel blij met deze wet.

Dank jullie wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Den Besten en alle inleiders voor wat zij ons hebben meegegeven. Mijn voorstel is dat we de Kamerleden in de gelegenheid stellen om allemaal in ieder geval een eerste vraag te stellen, en daarbij even aan te geven aan wie die gericht is. We inventariseren dan even alle vragen en daarna krijgen de genodigden de gelegenheid om daarop te antwoorden. Op basis daarvan kunnen we verder met elkaar in gesprek gaan. Dan is er ook de gelegenheid om door te vragen.
Meneer Van Kent van de SP.

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Heel veel dank aan onze gasten voor de inbrengen. Ik zal moeten kiezen, wat natuurlijk een beetje ingewikkeld is. Ik zou in ieder geval de heer Weerdmeester de volgende vraag willen stellen. Vanmorgen hadden we een aantal specialisten aan tafel: juristen en mensen uit de wetenschap. De heer Besselink gaf aan dat je als oproepkracht niet echt sterk staat om op te eisen waar je recht op hebt. Deze wet maakt het natuurlijk mogelijk om dat op te eisen, maar de heer Besselink twijfelde eraan in hoeverre dat mogelijk is. Zou u er wat over kunnen vertellen hoe dat bij collega's gaat die dat rechtsvermoeden ook claimen bij de werkgever?

Als het mag, voorzitter, zou ik mevrouw Den Besten het volgende willen vragen. U gaf aan nog wel wat puntjes te hebben en u noemde in ieder geval het punt dat u blij bent met de uitzondering op de ketenbepaling, maar ik ben ook wel heel erg benieuwd naar die andere puntjes.

De voorzitter:

De heer Heerma van het CDA.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Mijn vraag is voor de heer Van Meer van LTO. Er zijn twee punten in de wet waarop LTO heel duidelijk aangeeft uitzonderingen te willen:

seizoensarbeid en de agrarische sector. Maar u begon met aan te geven dat u op hoofdlijnen wel positief over het wetsvoorstel bent. Ik zou ook graag willen horen op welke punten dat dan is. De uitbreiding ging namelijk vooral over punten waarop LTO zeer kritisch is. Ik ben ook benieuwd welke verbeteringen er gezien worden.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Van Brenk van 50PLUS.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik moet ook kiezen, maar ik wil toch mijn vraag stellen aan de heer Weerdmeester. U stelt in uw stuk dat de vervuiler betaalt. Ik hoorde uw pleidooi voor inkomenszekerheid en ik vind dat heel wezenlijk en van groot belang voor iedereen op de arbeidsmarkt. Wat denkt u dat deze wet bijdraagt aan inkomenszekerheid?

De voorzitter:

Meneer Renkema van GroenLinks.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik heb een vraag aan mevrouw Den Besten. Zij zit hier namens een grote sector; het zijn eigenlijk alle publieke werkgevers behalve de rijksoverheid. Ik vroeg mij even iets af. We hebben het vanochtend heel uitgebreid gehad over ontslaggronden en de transitievergoeding. Is die extra ontslaggrond in het wetsvoorstel een «need to have» of een «nice to have» voor publieke werkgevers?

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Wiersma.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik moet ook kiezen. Ik kies nu even voor een vraag aan de heer Den Ronden over payroll, die nog niet gesteld is. Hij wijst erop dat de definitie zorgt voor heel veel onduidelijkheid, wat nogal wat consequenties heeft. Ik ben met name even geïnteresseerd in de consequenties die het zou kunnen hebben voor mensen die via payroll aan het werk zijn. Welke consequenties heeft dit voor werknemers? Hoe gaan die de negatieve effecten merken waar u voor waarschuwt? En hoe zouden we die moeten voorkomen?

De voorzitter:

Dank u wel. En meneer Van Weyenberg.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

In het verlengde daarvan, maar met een iets andere insteek, is ook mijn vraag voor de heer Den Ronden. Als ik het goed begrijp, zegt hij eigenlijk: kleine uitzenders kunnen niet zonder een soort backoffice. Maar het is wel heel raar als je als uitzendsector eigenlijk zegt: wij moeten gaan payrollen want we kunnen als klein uitzendbureau de kernbusiness, ons basisding niet doen, dus daar hebben we dit voor nodig. Dat voelt bij mij wel heel bijzonder. Ik zou daar graag nog wat reflectie op willen.

De voorzitter:

Meneer Van Dijk van de PvdA.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Ik wil ook even verdergaan op de heer Den Ronden, net als de vorige collega's. Want als ik mij niet vergis, is hij ook directeur van Tentoo. Dat is een payrollbedrijf. Eigenlijk hoor ik u het pleidooi houden dat payrollen eigenlijk wel moet kunnen, juist voor kleinere

werkgevers. Wat de wet volgens mij beoogt, is payroll qua kosten gelijktrekken voor de werknemers, zodat er geen kostenverschil is tussen de collega in vaste dienst en de collega die via payroll werkt. Ik vond dat bijvoorbeeld goed in beeld gebracht bij de journalistiek. Degene die gewoon een contract heeft bij de publieke omroep krijgt echt een flink hoger salaris dan de payrollwerknemer via in dit geval Tentoo. Die krijgt bijvoorbeeld ook minder vakantiedagen en minder ziektekostenvergoeding en geen pensioen. Er zitten dus allerlei verschillen in. Pleit u er nou voor om die verschillen te behouden? Of ziet u de wet, waarmee we de rechten van werknemers gelijk proberen de trekken, juist als een voordeel en kunt u daarmee uit de voeten?

De voorzitter:

Dank u wel. Meneer Weerdmeester, ik wil u vragen om als eerste in te gaan op de vragen van de SP en 50PLUS.

De heer Weerdmeester:

Dank u wel. Er is mij gevraagd om iets dieper in te gaan op de claims en de verandering die de wet maakt op deze claims. Ik heb eerder meegeemaakt dat mensen die een tijdelijk contract hadden bij de baas voor wie ik werk, een urenclaim hebben ingediend. Dat heeft er eigenlijk vrijwel altijd in geresulteerd dat het tijdelijke contract gelijk is beëindigd. Mensen die een flexibel contract hebben binnen de cao vvt, hebben voor zover ik weet een drie-uurscontract. Het drie-uurscontract is daarmee gewoon het wettelijk minimum. Je kunt daarop altijd meer werken, maar zodra je dus begint te claimen en het bij je contract bijgeschreven moet hebben, worden mensen een stuk minder aardig tegen je. De persoon in kwestie is ook eigenlijk gelijk met een jurist binnengewandeld. Dat is aan de ene kant een vrij sterke manier van doen, want dan weet je meteen hoe de vork in de steel zit en heb je je recht bij je. Ik heb dat niet gedaan en bij mij heeft het erin geresulteerd dat mensen mij redelijk afgepoeierd hebben. Ik had een claim voor 30 uur in de week neergelegd en die was ook gewoon gemiddeld over de afgelopen anderhalf jaar. Daar hebben ze alsnog 18 uur van weten te maken door mij te vertellen dat het niet anders kon. Daarmee was de kous af. Daar zitten dus twee kanten aan. Toen ik belde naar mijn rechtsbijstandverzekering, zeiden ze dat het meest logische gevolg zou zijn dat als ik met mijn contract voor onbepaalde tijd mijn uren volledig zou claimen, mijn werkgever dan op andere manier van me af zou willen komen, bijvoorbeeld door mij zes dagen per week in te roosteren voor vijf uurtjes of door ander «pestgedrag» te vertonen. Met die redenering hebben ze mij ook afgeraden om verdere juridische stappen te ondernemen.

Wat draagt de wet bij aan inkomenszekerheid? Een van de weinige dingen die daar enigszins aan bijdraagt is de verhoogde WW-premie. Maar het is lastig, want je moet dus ontslagen worden om dat te kunnen krijgen. Daarmee gaat je inkomenszekerheid ook gigantisch omlaag. Aan de andere kant denk ik dat als je twaalf maanden gewerkt hebt en je je dertiende maand vanuit je werkgever aangeboden krijgt om die gemiddelde contractduur bij je contract bij te schrijven, dit heel vaak het resultaat gaat hebben dat het contract daarmee niet verlengd wordt. Een van de weinigen die er enigszins wat aan zouden kunnen hebben zijn de mensen die een contract hebben voor onbepaalde tijd en minder uren werken dan dat ze gemiddeld hebben. Maar ook dan zit je weer met de vraag of je dat gaat doen, want je werkgever-werknemerrelatie is ook erg belangrijk. Je zit dan in dezelfde situatie als waarin ik zat. Wat dat betreft verandert er dan in de praktijk vrij weinig.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik kijk even of mevrouw Den Besten in kan gaan op de stiekem gestelde tweede vraag van de heer Van Kent.

Mevrouw **Den Besten**:

Dat kan ik doen, zeker. Ik wil er nogmaals wel graag bij aangeven dat het ons gaat om het totaal en de balans, die er wat betreft de ZPW-werkgevers wel is. We zijn nog wel wat kritisch over de wijzigingen in de transitievergoeding. Bij elk klein contract moet je nu een transitievergoeding betalen, terwijl dat eerder pas na een dienstverband van twee jaar was. Dat is bijvoorbeeld voor het primair onderwijs een heel dure maatregel. Ook als je maar één dag een juf of meester voor de klas hebt gehad, gaat die transitievergoeding flink aantikken, wat leidt tot een forse kostenverhoging. We hebben becijferd dat het nu gaat om zo'n 15 tot 20 miljoen euro op sectorniveau, plus alle administratieve rompslomp. Maar we zien wel dat het schrappen van de hogere opbouw van de transitievergoeding voor oudere werknemers weer een kostenverlagend effect heeft voor werkgevers. Het is dus een enerzijds-anderzijdsverhaal. We zijn dus over het geheel genomen tevreden met wat er nu ligt. Zal ik ook meteen die andere vraag beantwoorden?

De **voorzitter**:

Dat lijkt me een prima plan.

Mevrouw **Den Besten**:

Dat was de vraag van de heer Renkema over «need to have» en «nice to have». Ook dat is eigenlijk weer een balansverhaal. Dat het nu ook op andere ontslaggronden mag is natuurlijk «nice to have». Het is voor een werkgever echt een stuk gemakkelijker dat je een dossier kunt opbouwen op basis van verschillende ontslaggronden in plaats van op bijvoorbeeld een enkele ontslaggrond, zoals disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie of wat dan ook. Dat geeft meer ruimte. De andere kant van de medaille is wel dat je dan als werkgever een hogere ontslagvergoeding moet betalen. In die balans vind ik 'm «need to have». Is dat een goed antwoord op uw vraag?

De **voorzitter**:

Het roept een vervolgvraag op volgens mij. Daar gaan we ruimte voor bieden, meneer Renkema.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Kijk aan! Vanochtend werd vrij specifiek gezegd dat er angst zou zijn voor vaste contracten. Bij een lerarentekort ligt dat volgens mij anders en wil je iedereen binnenhalen, maar gemeenten en andere organisaties zouden eerder kiezen voor een vast contract als ze zeker weten dat ze via die extra ontslaggrond ook makkelijk weer van iemand af kunnen in de toekomst. Dan hoeven ze dus niet bang te zijn dat het moeilijk is om zo'n arbeids-overeenkomst te verbreken. Denkt u, gezien de breedte aan werkgevers die u vertegenwoordigt, dat deze publieke werkgevers dankzij deze wetswijziging eerder overgaan op een vast contract? Of denkt u dat dat helemaal niet aan de orde is?

Mevrouw **Den Besten**:

Wij hebben gekeken naar het totaal waardoor wij denken dat wij met deze wet meer kunnen gaan doen aan vast in plaats van flex. Daar horen de voor- en nadelen die ik net noemde bij. Ik denk dat het punt van de nieuwe ontslaggrond het voor werkgevers wel makkelijker maakt. Ja, maar dat geldt ook voor andere onderdelen van de wet.

De **voorzitter**:

Ik zie dat meneer Heerma ook een vervolgvraag heeft op dit punt.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik zat me eerder in te houden, omdat ik dacht dat daar geen ruimte voor was. Ik wil een vervolgvraag stellen aan mevrouw Den Besten naar aanleiding van de gemêleerde reactie op de transitievergoeding. Het regeerakkoord en daarmee het wetsvoorstel hebben een bepaalde gedachte over wat moet worden gestimuleerd en wat moet worden tegengehouden. De analyse van mevrouw Den Besten ziet alleen maar op kosten. Het ene levert een kostenverlaging op en dat vinden wij dus goed, en het andere is een kostenverhoging en vinden wij daarom slecht, zo vat ik het even samen. Ik heb vanochtend in twee rondes juist voor deze maatregelen heel veel steun gevoeld. Zou mevrouw Den Besten een analyse willen geven van de maatregelen, los van de kosten? Dus een analyse van de gedachte die erachter zit om flex minder aantrekkelijk en vast aantrekkelijker te maken. Wat vindt u daarvan vanuit uw plek als werkgever en vertegenwoordiger? Het is immers meer dan dat het ene kostenverhogend en het andere kostenverlagend is.

Mevrouw **Den Besten**:

Dat is zeker waar. Daarom was onze hoofdreactie ook positief, zoals u hebt kunnen lezen in de position paper. Wij als tien werkgevers in de zelfstandige publieke sector steunen de wet en wij steunen ook de balans die door de wetgever in de wet is gevonden. Wij hebben hier en daar nog wat kleine puntjes, maar die hebben wij niet zo groot gevonden dat wij ze in onze position paper hebben opgenomen. Ik werd inderdaad uitgedaagd om nog wat aan te geven. Wij vinden dus dat punt van de transitievergoeding niet dermate belangrijk dat wij van mening zijn dat u de wet moet aanpassen. U heeft gelijk, dat is een puur financiële redenering.

De **voorzitter**:

Meneer Van Meer, u bent uitgedaagd om aan te geven welke elementen positief zijn, los van de twee uitzonderingen.

De heer **Van Meer**:

Nou bijvoorbeeld het element waarvoor de wet is bedoeld, dat wil zeggen om meer tijdelijke arbeid naar vast over te hevelen. Dat gaat uit van een standaardarbeidspatroon. Je gaat de kosten verlagen op vaste contracten en dat zal natuurlijk positieve gevolgen hebben, want werkgevers gaan dan meer vast aannemen. Het is dus in die zin positief voor standaardarbeidscontracten. Ik heb echter zo'n 10 mensen in vaste dienst en 250 in tijdelijke dienst, puur door de seizoensinvloeden. Dat maakt de wet voor een bepaalde branche heel onaantrekkelijk. In die zin is dit volledig uit balans voor één sector. Mijn pleidooi is eigenlijk om de sectorinvloeden in de wet te verwerken en om niet te proberen de hele arbeidsmarkt te generaliseren.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Meneer Wiersma heeft hier nog een vervolgvraag op?

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik ben op dit punt benieuwd, omdat de heer Van Meer zegt dat hij geen vastbaanoptie heeft door de aard van het werk. Ik denk dat dit bij meer seizoengerelateerde werkzaamheden een rol speelt. Ik ben benieuwd welke consequenties dit specifiek zal hebben voor de mensen die u in dienst heeft. Wat betekent dit voor uw eigen P&O-afdeling, zeg maar? Die zal waarschijnlijk niet heel groot zijn; dat bent u misschien zelf.

De heer **Van Meer**:

Dat doe ik mede zelf, ja. Ik heb geen keus, want ik ben afhankelijk van tijdelijke arbeid en dat zal ook zo blijven. De lastenverzwaring van € 200.000 op mijn bedrijf is echter dermate hoog dat ik mijn kansen moet

pakken. Ik ben een jonge ondernemer en als ik een andere kans krijg, moet ik die pakken. Stel dat de concurrentiepositie van de arbeidsintensieve teelten in Nederland enorm verslechtert en ik de kans krijg om een keer in het buitenland iets op te starten, dan moet ik die kans pakken. Als er geen geld te verdienen is, dan heb je als werkgever eigenlijk ook niks te zoeken in een bepaalde branche. Dan moet je je aanpassen of je moet bijvoorbeeld automatiseren of iets dergelijks. Dat is met zacht fruit nog vrij moeilijk. Dus: kansen afwachten en de kansen pakken indien ze er zijn. En dan hoop ik eigenlijk dat de concurrentiepositie in de landbouw in zijn geheel niet nog slechter wordt. Wat mij het meeste steekt, is dat deze wetgeving ook voor de landbouw eigenlijk vrijwel geen toegevoegde waarde heeft. Dan is het eigenlijk heel erg zonde om de concurrentiepositie van zo'n sector te verslechteren, terwijl het effect daar niet is wat het zou moeten zijn. Dan liever een wet die wél aan zou sluiten bij de sector.

De voorzitter:

Dank u wel. Op dit punt nog een korte vervolgvraag? Nee. Er zijn een aantal vragen gesteld aan de heer Den Ronden.

De heer Den Ronden:

Ik zal beginnen met de vraag van de heer Van Weyenberg. De heer Van Weyenberg vroeg: als een uitzendbedrijf al geen werkgever kan zijn, wat is dan zijn kernactiviteit? Nou, ze zijn denk ik niet op aarde om werkgever te zijn. Ze zijn vooral op aarde om te bemiddelen in werk, om mensen naar nieuwe banen te krijgen. Daar heb je nu eenmaal het werkgeverschap voor nodig, zoals dat voor ieder bedrijf geldt. Juist dat werkgeverschap wordt als knellend ervaren, omdat dat specifiek voor uitzendbureaus bijzonder ingewikkeld is.

De voorzitter:

Een vervolgvraag van meneer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dan heb ik mijn vraag misschien niet goed geformuleerd. Ik vat het maar even als volgt samen. Kleine uitzendbureaus moeten zelf ongeveer payrollen om hun werk te kunnen doen of worden straks gezien als payroll. Ik vind dit gewoon een heel ingewikkeld construct: een klein uitzendbureau kan niet in zijn eentje uitzenden; het heeft daar de huidige ruimte in de payrollwetgeving voor nodig. Dat is toch een bijzondere redenering? Mijn vraag ging dus vooral daarover. Ik snap dat het voor groot en klein verschillend is, maar u zegt eigenlijk dat u de ruimte van de payroll nodig heeft om een klein uitzendbureau te kunnen zijn. Dan gaan we wat mij betreft nog eens heel goed naar uitzenden kijken. Eigenlijk zegt u: we zijn druk aan het payrollen bij die kleine uitzendbureaus; laat ons met rust.

De heer Den Ronden:

In gelijke situaties zou een gelijke overeenkomst van toepassing moeten zijn. En dat is wat er mankeert aan de definitie van de payrollovereenkomst. Die payrollovereenkomst biedt onvoldoende duidelijkheid. Stel je neemt als uitgangspunt dat iemand naar een nieuwe baan, naar nieuw werk, naar een nieuwe opdrachtgever, wordt bemiddeld. Dat is een situatie waarin de uitzendovereenkomst van toepassing zou moeten zijn. Bij de kleinere uitzenders die gebruikmaken van een backofficepartij, kan de payrollovereenkomst van toepassing zijn, want dat moet je aan de hand van een aantal criteria beoordelen. Het werkgeverschap berust bij de backofficepartij, met name omdat de kleinere uitzenders heel veel moeite hebben met het volgen van alle wet- en regelgeving. We zouden er juist blij mee moeten zijn dat er een professionele werkgever is – de backoffice-

organisatie – die ervoor zorgt dat alle wet- en regelgeving voor die uitzendbureaus goed wordt gevolgd.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Wat u eigenlijk zegt, is dat kleine uitzenders niet kunnen uitzenden en dat kleine uitzenders per definitie payrollers zijn. Ik ben blij dat we dit open op tafel hebben, hoor. Nogmaals dank voor die helderheid.

De **voorzitter**:

Meneer Den Ronden, wilt u even uw microfoon uit zetten? De camera volgt namelijk degene die de microfoon aan heeft staan. Meneer Van Weyenberg.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Dank. Als ik het goed begrijp, is de stelling dat kleine uitzenders zonder payroll geen kleine uitzenders kunnen zijn. Dat is uw stelling. Ik snap de andere stelling die u inneemt, over gelijkheid. Maar ik vlieg dit even anders aan. Uw stelling is: kleine uitzenders kunnen er alleen maar zijn doordat zij eigenlijk payrollondernemingen zijn. Dat is voor mij wel een zeer interessant inkijkje in de uitzendmarkt.

De heer **Den Ronden**:

Je moet kijken naar de overeenkomst met de uitzendkracht of het individu. Je moet kijken met wie de arbeidsovereenkomst is gesloten: hoe zit het met de elementen van allocatie en exclusiviteit in die overeenkomst? Als gebruik wordt gemaakt van een backofficepartij, dan zit bij die partij niet de allocatie, want die zit bij het uitzendbureau. Door de definitie in de wet heb je die scheiding. Eigenlijk zou je een betere definitie moeten gebruiken om ervoor te zorgen dat, indien de uitzendfunctie wordt uitgeoefend, dan ook een uitzendovereenkomst van toepassing is. Anders krijg je in gelijke situaties iets verschillends.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Maar is de kern niet, zoals u net hebt uitgelegd, dat het bij kleine uitzenders eigenlijk helemaal geen uitzenden, maar payroll is? Dat is namelijk de conclusie waarmee ik nu achterblijf.

De heer **Den Ronden**:

Het kleine uitzendbureau is niet zelf werkgever. Dat is de backofficepartij. Daar wringt de schoen. Ook in die situatie zou de uitzendovereenkomst van toepassing moeten zijn.

De **voorzitter**:

Dan resten er nog twee vragen, van de Partij van de Arbeid en de VVD, over de payroll. U raakte daar eigenlijk al aan.

De heer **Den Ronden**:

Ja. Wat is de consequentie voor werknemers en hoe kunnen we die voorkomen? De consequentie zit 'm vooral aan de werkgeverskant. Die betreft namelijk het verschil tussen de kleine uitzenders en de grote uitzenders, waar oneerlijke concurrentie plaatsvindt. Wanneer een klein uitzendbureau gebruikmaakt van een backofficepartij, kan de payrollovereenkomst van toepassing zijn, met andere voorwaarden. Dat levert het fenomeen op dat er wordt uitgeweken naar de grotere uitzendbureaus, omdat daar de uitzendovereenkomst van toepassing is, met als gevolg voor de medewerker dat hij niet aan een baan komt als hij zich bij een klein uitzendbureau inschrijft. Dat is dus de consequentie die deze wet heeft.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ik heb een vraag over de werknemers zelf. Waarom doen we dit? Dit doen we om het pensioen, de ziektekosten en het loon beter te regelen. Ik verwees even naar de journalistieke sector, waar al grote verschillen zitten tussen het brutouurloon van iemand die bij de publieke omroep werkt en dat van iemand die op payrollbasis via Tentoo werkt. Die laatste krijgt gewoon veel minder. Deze wet probeert de voorwaarden voor de werknemer gelijk te trekken. Ik vroeg naar uw opvatting daarover.

De heer **Den Ronden**:

Ja, heel goed. Ik onderschrijf op zich het doel van deze wet. In gelijke situaties moet er sprake zijn van gelijke arbeidsvoorwaarden. Dat gaat niet bij de backofficedienstverlening. Dat heb ik toegelicht. Specifiek over de situatie bij de publieke omroepen: dat raakt aan de vraag wanneer er sprake is van een werknemer en wanneer er sprake is van een ondernemer. Het uitgangspunt van het regeerakkoord dat naar de hele arbeidsmarkt moet worden gekeken, in samenhang, vind ik heel verstandig, want als we nu met de WAB alleen de arbeidsovereenkomst gaan wijzigen, ontstaat het waterbedeffect waar de Raad van State voor waarschuwt: als je het aan de ene kant indrukt, gaat het aan de andere kant omhoog. Vorige week las ik op de voorpagina van het FD dat een miljoen banen zich er wellicht voor lenen om geplatformiseerd te worden. Dat zie ik wel echt als een gevaar van deze wetgeving.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Dat begrijp ik. In de uren hiervoor is ook gezegd: je moet eigenlijk de hele arbeidsmarkt aanpakken; dit is maar een onderdeel. Ik ga even heel specifiek in op de payroll, want u bent onder andere ook een payrollbedrijf. Twee collega's werken op dezelfde redactie. Daar zitten nu grote kostenverschillen tussen: de een krijgt namelijk gewoon minder loon dan de ander, want de een werkt via payroll en de ander heeft een contract. Deze wet beoogt die rechten zo veel mogelijk gelijk te trekken, of je nou op die redactie zit via een payrollwerkgever of via een contract bij de omroep. Is dat nou een goede ontwikkeling volgens u?

De heer **Den Ronden**:

Ik vind het een goede ontwikkeling wanneer in gelijke situaties gelijke arbeidsvoorwaarden gelden. Dan is natuurlijk wel de vraag wat een gelijke situatie is. Daar moet duidelijkheid over zijn.

De **voorzitter**:

Als u de microfoon even uit wilt zetten, dan komt er nog een vraag van de heer Heerma.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Op basis van de voorgaande twee onderwerpen kan ik niet anders dan nog een keer doorvragen. De heer Den Ronden geeft aan de gedachte achter de wetgeving te steunen, maar de twee punten die hij maakt, vind ik toch ingewikkeld. Het eerste is: payrolling is ingewikkeld, want kleine uitzenders kunnen eigenlijk hun werk niet doen zonder een payrolller. Dat vind ik al ingewikkeld. Op de vraag van de heer Van Dijk over de kwestie van de regionale omroepen, die eerder door de FNV aangekaart is – ik vat het misschien wat ongenueanceerd samen, maar dan kunt u daarop reageren – is het antwoord: wees blij dat dit er is, want anders waren ze misschien schijnzelfstandigen geworden. Dat is geen antwoord op de vraag of dit een wenselijke ontwikkeling is ten opzichte van eerder, toen ze gewoon in dienst waren.

De **voorzitter**:

Meneer Den Ronden, kunt u daarop reageren?

De heer **Den Ronden**:

Net als meneer Van Dijk vind ik dat mensen in gelijke omstandigheden gelijke arbeidsvoorwaarden moeten hebben. Wanneer je dat langs de lat van de huidige definitie legt, zal dat in sommige situaties zo zijn en in andere situaties niet. Dat is ook het lastige: dat je per overeenkomst moet bekijken of er sprake is van een uitzendovereenkomst of een payrollovereenkomst.

De **voorzitter**:

Ik kijk heel eventjes of de vragen van de heer Wiersma ook beantwoord zijn. Dat is het geval. Dan geef ik de heer Van Dijk de gelegenheid om nog een vraag te stellen.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ik heb nog een vraag aan mevrouw Den Besten. U vertegenwoordigt de publieke werkgevers. Het stuk dat vanuit de publieke werkgeverskant is gekomen, is eigenlijk vrij kort. Er staat dat er een goede balans in de voorstellen zit en dat er twee positieve punten zijn: dat de ketenbepaling van twee naar drie jaar gaat en dat de publieke werkgevers beter uit de voeten kunnen met de cumulatiegrond. Ik vind dat een wat karige reactie vanuit de publieke werkgevers, waarvan wij hier altijd zeggen dat ze een voorbeeldfunctie hebben. Er zijn tekorten in de zorg. Mensen die in de zorg werken, zeggen dat ze voortdurend op oproepcontracten werken en niet normaal worden behandeld. Ik zou zo hopen dat er vanuit de publieke werkgevers werd gezegd: «Met deze wet in de hand gaan wij onze voorbeeldfunctie laten zien. Wij gaan mensen zo weinig mogelijk in een oproepcontract zetten. In het onderwijs wordt veel gepayrold, maar wij gaan ze gewoon in dienst nemen, want wij willen die mensen vasthouden en we willen ze vooral lang vasthouden. Het vaste contract wordt voor ons dus de norm.»

Mevrouw **Den Besten**:

Wij dachten dat we met een korte reactie in ieder geval de intentie van de wet heel erg hadden ondersteund. We hebben ook gezegd dat dit belangrijk is en dat we de balans zien. Als werkgevers kunnen we hiermee goed uit de voeten om precies datgene te doen wat u zegt: zo veel mogelijk vast en alleen daar waar nodig en zo kort mogelijk flex. Dat hebben we hiermee willen aanstippen. Ik denk dat wij goede werkgevers zijn. We hebben, zeker in de onderwijssectoren, te maken met grote tekorten, waardoor de arbeidsmarkt sowieso enorm in verandering is. Ik denk dat we met de wet die nu bij u voorligt, worden geholpen om nog betere werkgevers te worden. Ik denk dat dat in het kort onze reactie is. Voor elke sector zijn er weer sectorspecifieke punten waarmee we extra blij zijn, zoals de ketenbepaling in het p.o., maar wij hebben het vooral bij deze misschien wat korte reactie willen houden.

De **voorzitter**:

Meneer Wiersma heeft een vraag.

De heer **Wiersma** (VVD):

Ik gooi het maar even over een heel andere boeg, maar mijn vraag is wel gericht aan dezelfde genodigde, mevrouw Den Besten. Het gaat over de ruimte die we in de publieke sector zien om mensen meer zekerheid te bieden op de arbeidsmarkt. Dat kan je natuurlijk doen via de vaste baan of via hele korte uitzendcontracten, soms in het onderwijs, waarvan we met z'n allen zeggen: «Moet dat nou? Werkt dat nou? Dat willen we eigenlijk niet.» Maar er zit ook iets tussenin, bijvoorbeeld een langjarig contract. Een aantal grote werkgevers, ook universiteiten, doen dat nu veelvuldig.

Mijn vraag is eigenlijk of u die beweging ook ziet, of die beweging toeneemt en of we die beweging naar uw smaak ook faciliteren met deze wet.

Mevrouw **Den Besten**:

Met «langjarig» bedoelt u bijvoorbeeld langjarig op projectbasis of langjarige contracten met een eindig...

De heer **Wiersma** (VVD):

Ja, bijvoorbeeld twee-, drie-, vier- of vijfjaarscontracten.

Mevrouw **Den Besten**:

Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik niet weet of die beweging door deze wet wordt bevorderd of niet. Daarvoor zou ik nog even terug moeten naar de collega's. Dat komt ook doordat dit in het funderend onderwijs niet zo veel aan de orde is. Wij hebben veel te maken met mensen die een tijdelijk contract hebben, namelijk één jaar met uitzicht op vast, of die ziektevervangings doen. Iets daartussenin hebben wij niet. Maar ik kan deze vraag nog even mee terugnemen en er schriftelijk op terugkomen als u dat wilt.

De **voorzitter**:

Ik heb nog vragen van de leden Van Kent, Van Brenk en Van Weyenberg. Eerst de heer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik heb ook een vraag aan mevrouw Den Besten. Het viel me inderdaad op dat de complimenten voor deze wet vooral gingen over de wijze waarop van mensen afgekomen kan worden, dus het ontslagrecht, de ketenbepaling en dat soort zaken. Vanmorgen hebben we gesprekken gehad met een aantal wetenschappers en met een aantal juristen. Zij hebben ons er eigenlijk allemaal op gewezen dat het zeer onverstandig zou zijn om de proeftijd te verlengen naar vijf maanden. Zou u daar wat over kunnen zeggen? Is dit een maatregel waarop u zit te wachten of keurt u de maatregel af?

De **voorzitter**:

Mevrouw Den Besten, het gaat dus over de proeftijd verlengen naar vijf maanden.

Mevrouw **Den Besten**:

Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik nu ook geen concreet antwoord heb op de vraag of dat beter is of dat ik dat afkeur. Ik weet niet precies wat de juristen daarover gezegd hebben. Maar ik kom hier schriftelijk nog even op terug, als u dat goedvindt.

De **voorzitter**:

Ja. Er zijn nog vragen van Van Brenk, Van Weyenberg en Renkema.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik zat nog even te kauwen op het antwoord van de heer Van Meer. Ik begrijp dat twee ton aan lastenverzwaring best heftig is. Maar in een van de andere papers staat dat de vervuiler betaalt. Ik zou van de heer Van Meer toch ook een reflectie willen hebben op het volgende. Als het makkelijker is om van werknemers af te komen en zij na seizoensarbeid terugvallen op een WW-uitkering – dat is gemeenschapsgeld en dat kost ook extra geld – vindt u de verhouding dan juist? U zegt dat de vervuiler betaalt. Als die kern erin zit, dan is dat toch ook wel wat om mee te wegen?

De heer **Van Meer**:

Dat klopt. Echter, wij werken met seizoensarbeiders die geen recht hebben op een WW-uitkering. Contracten onder de zes maanden...

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Minder dan zes maanden.

De heer **Van Meer**:

Als het een contract voor minder dan zes maanden is, kan de werknemer geen beroep doen op een WW-uitkering. Het echte aardbeiseizoen is bijvoorbeeld van juni tot en met augustus/september. Dat is een zeer korte periode. Dus wij betalen een hoge WW-premie, maar ze doen geen beroep op die pot. Dus wij gaan inderdaad betalen. Vandaar dat ik zeg: reken voor ons alsjeblieft een lagere WW-premie. Inderdaad, de vervuiler betaalt. En dat zijn wij met deze echt korte contracten niet. In de cao staat bijvoorbeeld een bepaling over seizoensarbeid. Daarbij gaat het om contracten voor maximaal zes maanden. Als die bij een lagere WW-premie betrokken zouden kunnen worden, zijn we al flink geholpen.

De **voorzitter**:

Ik zie dat veel mensen nog vragen hebben. Gaat het dan om dit specifieke punt? Ja. Dan geef ik het woord aan de heer Renkema en daarna aan de heer Heerma.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik heb vanochtend goed geluisterd naar de mensen die hier als jurist of als wetenschapper zaten. Zij waren heel kritisch over de gedachte over vijf maanden proeftijd. Maar ik kan mij voorstellen dat het voor u heel interessant is, want u heeft seizoensarbeiders die vier, vijf maanden komen. In dit wetsvoorstel wordt gezegd: bied mensen een vaste baan, maar na een proeftijd van maximaal vijf maanden, kun je die arbeidsovereenkomst ook weer verbreken. Zou u als werkgever overwegen om mensen een vaste baan aan te bieden en aan het einde van de vijf maanden proeftijd, bijvoorbeeld na vierenhalve maand, het arbeidscontract weer te verbreken? Of vindt u het ook een slecht plan?

De heer **Van Meer**:

Ik heb er eigenlijk nooit over nagedacht. Dat zegt eigenlijk al genoeg. Het is sowieso niet mijn intentie om dat te doen. De intentie moet ook niet zijn om iemand een schijnwerkelijkheid voor te houden, om iemand een vast contract te geven en daar uiteindelijk abrupt een einde aan te maken. Dat zou ik een slechte ontwikkeling vinden van werkgevers. Ik hoop ook dat de Tweede Kamer er in ieder geval voor zorgt dat bij voorbaat zo'n regel uitgesloten kan worden en dat het goed ingezet wordt.

De **voorzitter**:

Op dit punt had de heer Heerma nog een vervolgvraag.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

De heer Van Meer geeft aan: over de hele linie zien we de positieve kanten van de wet, maar voor de land- en tuinbouw en voor de seizoensarbeid zouden we uitzonderingen willen zien. Hij geeft net ook aan dat er in het kader van WW-premie geen problemen zijn, omdat ze daar niet lang genoeg voor in dienst zijn. Tegelijkertijd zijn het, gelet op de discussie van de afgelopen jaren over oneerlijke concurrentie, meestal werkgevers in de land- en tuinbouw zelf die ook mij benaderen en die zeggen: jullie moeten de regels strakker maken, want wij hebben last van concurrenten die niet netjes werken en die daardoor op oneerlijke wijze kostenvoordeel behalen. In de afgelopen twee maanden hebben we het in de Kamer veel

gehad over de WW-fraude met Oost-Europeanen. Dan komt de land- en tuinbouw juist wel regelmatig voor als de plek waar het gebeurt. Ik zou de heer Van Meer willen vragen om op beide elementen reflecteren. Enerzijds is er de roep van de land- en tuinbouw zelf om te komen met strakkere regelgeving om te voorkomen dat alles naar het laagste punt toestroomt. Het pleidooi voor uitzonderingen lijkt mij enigszins tegenstrijdig. Ten tweede beweert de heer Van Meer dat WW-rechten niet worden opgebouwd in de land- en tuinbouw, terwijl de land- en tuinbouw heel nadrukkelijk in beeld is als het over fraude met Oost-Europeanen gaat. Als ik eerlijk ben, vind ik dat er op dat punt sprake is van cognitieve dissonantie. Zou u daarop willen reflecteren?

De heer **Van Meer**:

Eerst de fraude. Volgens mij bedoelt u de UWV-fraude. Dat speelt inderdaad bij mensen die langere tijd in dienst zijn en dus bij voorbaat eigenlijk niet bij de seizoensmedewerkers aan wie ik refereerde. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die een negenmaandscontract of een jaarcontract krijgen. Over die fraude heb ik eigenlijk niks te zeggen. Fraude is sowieso niet goed en zou ook niet moeten kunnen. De andere vraag was of... Help me eventjes.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

De afgelopen jaren is er gesproken over de WWZ en allerlei regelgeving. Tijdens dat soort gesprekken ben ik in ieder geval regelmatig door werkgevers in de land- en tuinbouw benaderd die zeiden: «Het water stroomt naar het laagste punt. Er moeten duidelijke regels komen waardoor concurrenten niet op een manier kunnen werken die zo veel kostenvoordeel oplevert dat ik voor de afweging kom te staan: ik ga het zelf ook doen of ik word weggeconcurrereerd.» Dat lijkt me tegenstrijdig met wat er nu wel gezegd wordt: er komt een bodem, maar dat moet in de land- en tuinbouw nou net niet. Ik hoop dat u dat helder kunt uitleggen. Ik voeg er dan meteen maar de vraag aan toe: wat zou er dan wel moeten gebeuren om die oneerlijke concurrentie, waardoor het water naar het laagste punt stroomt, tegen te gaan?

De heer **Van Meer**:

Volgens mij lost de Wet arbeidsmarkt in balans geen concurrentievoordeel of concurrentienadeel op. Het is eigenlijk gewoon een lastenverzwaring voor zowel de oneerlijke concurrenten als de mensen die het op een goede manier doen. Ik ben ook geen voorstander van frauduleuze bedrijven, die het op een andere manier doen enkel om de kosten te drukken. Ik ben er daar zelf ook niet eentje van. Volgens mij gaat het dan vooral over de schijnconstructies die een paar jaar geleden al met wetgeving zijn aangepakt. Sinds een paar jaar zie ik dat de schijnconstructies bijna uit de wereld zijn. Ik zie niet in wat er nog meer aan gedaan moet worden om oneerlijke concurrentie in deze tijd uit te sluiten, of iets dergelijks.

De **voorzitter**:

Dank u wel. De vraag van de heer Van Weyenberg is inmiddels gesteld en ik zie aan de heer Renkema dat zijn vervolgvraag ook is beantwoord. Dan kijk ik nog eventjes naar de leden om te zien of er nog andere leden zijn die een vraag willen stellen. Dat is niet het geval. Dan kijk ik eventjes naar onze gasten in dit blok of er iets is wat zij de Kamerleden nog graag mee zouden willen geven. Dat is ook niet het geval. Ik dank u zeer hartelijk voor uw komst naar de Kamer! Er zijn overigens nog een aantal punten die later schriftelijk terugkomen; dat wordt zeer gewaardeerd. Fijn dat u de moeite heeft genomen om ons bij te lichten vanuit uw positie.

Ik schors de vergadering. We gaan om 14.05 uur verder met het laatste blok, over de uitzendbranche en de sociale partners. Dat deel zal verdergaan onder voorzitterschap van mevrouw Van Brenk.

De vergadering wordt van 13.52 uur tot 14.05 uur geschorst.

Voorzitter: Van Brenk

Blok 4: Sociale partners

Gesprek met:

- De heer J. Vonhof, VNO-NCW – MKB Nederland
- De heer J. Koops, ABU
- De heer Z. Boufangacha, FNV
- De heer A. van Wijngaarden, CNV

De **voorzitter**:

Goedemiddag. Wij gaan beginnen aan het laatste blok van de rondetafel over de Wet arbeidsmarkt in balans. Wij hebben hier sociale partners aan tafel zitten, de heer Vonhof van VNO-NCW, de heer Koops van de uitzendbranche, de heer Boufangacha van de FNV en de heer Van Wijngaarden van het CNV. Ik geef graag de eerste spreker namens VNO-NCW kort het woord.

De heer **Vonhof**:

Het is mooi dat u zegt «kort». Ik wil meteen even iets duidelijk maken. Het is VNO-NCW én MKB Nederland en in mijn hoedanigheid vooral MKB als het aan mij ligt. Ik wilde onder dankzegging voor de uitnodiging iets vertellen over wat VNO en MKB Nederland vinden van deze WAP. Dat zijn een paar puntjes op de inhoud, maar misschien ook nog wel meer duiding. Wij blijven erg veel last houden van de duiding en de framing van het containerbegrip «flex». Wij snappen dat er in het regeerakkoord de ambitie is vastgelegd om flex duidelijk iets minder flex te maken en vast iets minder vast, maar het ontbreekt een klein beetje aan de duiding van het begrip «flex».

Voor veel werkgevers is «flex» veel meer dan alleen maar een flexibele arbeidsverhouding. Het is ook een manier van ondernemen. Als je in de productie bijvoorbeeld een grote order krijgt waardoor je tijdelijk moet opschalen, dan doe je graag zaken met een uitzendbureau en heb je een tijdje lang extra mensen nodig. Zit je bijvoorbeeld in de seizoensgebonden bedrijvigheid en heb je daardoor maar bepaalde delen van het jaar de winkel open – het pretpark open, de strandtent open – dan heb je kortere bepaalde tijdscontracten nodig. Dan red je het dus gewoon niet met vaste contracten. En werk je bijvoorbeeld in de horeca of in de detailhandel of in de schoonmaak – ik heb zelf een schoonmaakbedrijf, dus ik noem dat er ook maar even bij – en heb je bij piek en ziek mensen nodig, dan wil je wel graag een oproepcontract.

Al deze verschillende contractvormen zitten onder die definitie «flex», en dan vergeet ik nog even te noemen dat onze arbeidsmarkt buiten deze wat meer voor de hand liggende arbeidsovereenkomsten ook nog aan het flexibiliseren is door «de zzp'er». Ik zal u niet vermoeien met de verdere duiding van het begrip «zzp'er», want daar kunnen we nog een hele hoorzitting aan besteden, maar ik waarschuw er wel voor, wij waarschuwen er wel voor, dat met name te veel druk op de huidige wetgeving ertoe zou kunnen leiden of er waarschijnlijk toe gaat leiden dat er aan de kant van de zzp'er alleen maar meer instroom komt en het probleem in ieder geval aan die kant nog groter wordt.

Wat ik ook nog even wilde memoreren is dat ongeveer 50% van alle flex op dit moment jongeren onder de 25 jaar zijn, vaak met een bijbaan om te voorzien in het loon, de middelen die ze nodig hebben, naast de studie.

Dat hebben we met zijn allen ook gewild. We hebben jongeren wat actiever gemaakt. Ze moeten zelf geld gaan verdienen. Dat doen ze ook, maar of dit nou precies de mensen zijn die we willen binden met vaste contracten en waarbij we iets als een transitievergoeding vanaf de eerste dag zouden moeten willen, vragen wij ons ernstig af. Wij vragen ons af of we voor hen niet een uitzondering moeten maken.

Wat hebben we nog meer? Wij vinden wel degelijk iets van de wet en wij hebben ook wel een aantal punten die we goed vinden. We zijn tevreden met de nieuwe vorm van het ontslagrecht, of in ieder geval de combinatie die mogelijk is nu tussen verschillende gronden. Dat zien wij regelmatig in de praktijk. Het verruimen van de tijdelijke contracten naar 36 maanden vinden wij ook een goede ontwikkeling, waarbij wel moet worden gezegd dat het dan vaak nog steeds in combinatie is met een hogere WWV-premie, waar we dan weer minder gelukkig mee zijn. En de proeftijd van vijf maanden vinden we eigenlijk ook wel essentieel als je contracten voor onbepaalde tijd wilt aanbieden onder dit nieuwe gesternte.

Waar we niet zo tevreden over zijn, of eigenlijk helemaal niet tevreden – ik noemde het net al – is de stijging van de WWV-premie. Wij vinden dat vrij onrechtvaardig en per saldo komt het er ook nog een keer op neer dat wat ons betreft de kosten van arbeid gewoon gemiddeld genomen gaan stijgen. Voor zover ik heb begrepen, was het de afgelopen periode juist de bedoeling om te proberen om de kosten van arbeid wat te verlagen en de kosten van het gebruik wat te verhogen. Ik heb een aantal maatregelen van dit kabinet gezien en deze loopt daar wat ons betreft niet synchroon mee. Ik wil er ook nog even op wijzen dat heel veel ondernemers, met name mkb-ondernemers – daarmee kom ik iets meer in de buurt van mijn voorzitterschap van MKB Nederland – weinig tot vrij weinig mensen aan het werk hebben. Flexibiliteit is dan al heel gauw een levensvoorwaarde. Als je vier mensen aan het werk hebt en er wordt er eentje ziek of je groeit, maar die groei is niet precies één fte, dan wil je maar wat graag tijdelijk wat mensen inlenen. Als we daar nu ook al een malus op gaan zetten, dan komt die extra neer bij de mkb'ër. Dat lijkt me helemaal geen goed idee.

Wij vinden ook nog wel wat van payroll, en volgens mij is dat een heel mooi bruggetje. O ja, de transitievergoeding. Wat ons betreft liever niet vanaf dag één. We zien dit als een onrechtvaardige deal, zeker in relatie tot het verhaal dat ik al vertelde over de jongeren die het werk als bijbaan doen. Daardoor worden ze onevenredig duur. Payroll laat ik maar even gaan. Volgens mij is mijn buurman de aangewezen persoon om daar iets over te vertellen.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Vonhof. Wilt u uw microfoon uitzetten?

Dan geef ik graag het woord aan de heer Koops namens de uitzendbranche.

De heer Koops:

Dank u wel, voorzitter. Dank ook voor de uitnodiging om vandaag hier te mogen inspreken. Het is goed om vast te stellen dat onze arbeidsmarkt daadwerkelijk uit balans is. Daar is geen enkele twijfel over, denk ik. We zien dat elke dag weer in bijvoorbeeld de doorstroom van flex naar vaste banen. Dat lag vroeger op het niveau van bijna 25% à 30%, maar inmiddels is dat net iets meer dan 10% geworden. Om de doorstroom te vergroten, is het goed om die balans op de arbeidsmarkt weer aan te brengen. We waren redelijk positief gestemd toen we het regeerakkoord op dat punt lazen. Over de volle breedte wordt daar aan een aantal knoppen gedraaid om uiteindelijk die balans terug te brengen. Als ik kijk – dat is onze belangrijkste zorg nu – naar de Wet arbeidsmarkt in balans, dan zijn we erg bezorgd over wat de Raad van State het waterbedeffect noemt. Dit is het effect waarbij je in een systeem dat verder niet ter

discussie kan staan, heel expliciet aan een of twee knoppen gaat draaien. Er is een knop die de beprijzing van flex heet. Ook het beprijzen van flex vinden wij op zich nog een goed te bewandelen route vermits die beprijzing dan echt over de volle breedte van alle flexcontracten in min of meer dezelfde mate plaatsvindt en de risico's op dezelfde manier geprijsd worden in alle verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties. Dat is nu niet het geval. Aan de ene kant komt dat doordat de wet- en regelgeving rondom het vaste contract op het punt van loonbetaling bij ziekte voorlopig nog achterblijft. Dat is een heel belangrijke voor het aantrekkelijk maken van het vaste contract. Aan de andere kant komt dat doordat de wet- en regelgeving rondom zzp voorlopig met een jaar naar achteren is geschoven. Mijn oproep zou zijn om ofwel de wetgeving rondom zzp te vervroegen en ervoor te zorgen dat die gelijktijdig met de Wet arbeidsmarkt in balans ingevoerd kan worden, dan wel onderdelen van de Wet arbeidsmarkt in balans pas in te voeren gelijktijdig met de zzp-wet- en -regelgeving.

Dat is een eerste belangrijke opmerking. Wij zien wat er in de praktijk op dat terrein gebeurt. Twee jaar geleden had nog niemand het over Temper of Deliveroo. We zijn inmiddels twee jaar verder en als we nog twee jaar verder zijn, en met een beetje pech misschien wel drie jaar verder, dan weten wij wel welke kant de arbeidsmarkt op gaat bewegen. Daar zullen we straks wel op terugkomen.

Het tweede punt betreft specifiek de maatregelen die rondom payrolling eerst in het regeerakkoord zaten en nu in wetgeving zijn omgezet. Wij denken dat de wetgeving rondom payrolling met een paar aanpassingen succesvol gemaakt kan worden. Wat nu in wetgeving wordt vastgelegd, kiest voor een definiëring van payrolling die dit begrip niet of onvolledig onderscheidt van het uitzenden. Dat vinden wij niet alleen, maar dat vindt de Raad van State ook bij herhaling. Dat vond ook een aantal juristen die hebben ingesproken. Ik zie het zelfs terug bij het CNV. Er is geen haarscherpe scheiding te maken tussen de twee vormen. Om een wet effectief, goed uitvoerbaar en goed naleefbaar te maken, moet je uiteindelijk een heel scherpe definitie hebben. Anders wordt die definitie straks door de rechtspraak geformuleerd en blijkt achteraf dat we het kind met het badwater hebben weggegooid. Ik roep op om te kijken naar een aanscherping van die definitie. In deze vorm raakt zij vooral de basis van de arbeidsmarkt. Daar vindt bemiddeling vaak plaats met behulp van publieke partijen, bijvoorbeeld een werkgeversservicepunt of bijvoorbeeld de sociale dienst. Wij denken dat de wetgeving in deze vorm met name veel schade kan veroorzaken aan allerlei vormen van samenwerking die bestaan tussen publieke en private partijen, en daarmee ook uiteindelijk ten koste gaat van diegenen die de instroom het hardst nodig hebben.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Koops.

Dan geef ik nu graag het woord aan de heer Boufangacha van de FNV.

De heer Boufangacha:

Dank, voorzitter. Dank, commissieleden. Dank voor de uitnodiging. Waardering voor het initiatief om deze hoorzitting te organiseren. Ik had wat speaking notes, zaken die ik nog extra wilde belichten naast de position paper die gedeeld is, maar ik wil toch vooral naar aanleiding van de sessie hiervoor met jullie delen dat ik best wel geschrokken ben. Wat we hoorden van de drie werkgevers die zojuist het woord hebben gevoerd, is volgens mij tekenend voor de problematiek op de arbeidsmarkt. Iemand uit het onderwijs gaf aan dat er een oplossing gevonden zou moeten worden voor de zieke onderwijzer, terwijl het werk heel structureel is. Een onderwijzer geeft elke dag les en er is heel veel krapte, dus volgens mij moet er vooral gekeken worden naar hoe we ervoor zorgen dat we het werk zo vast mogelijk maken. Seizoensarbeid is de

revue gepasseerd. Inherent aan het werken op basis van seizoen is volgens mij dat dit ondernemersrisico's met zich brengt. Dat mag ook een prijs vragen. Als persoonlijk dieptepunt noem ik het debat over het semi-uitzendbureau dat zich vooral zorgen maakt over zijn business-model. De vraag hoe we zorgen dat gelijk werk gelijk wordt beloond, verschilt dan naargelang de situatie. Volgens mij is dat ook tekenend voor de arbeidsmarkt op dit moment: de zoektocht van werkgevers naar verschillende flexvormen om het werk te kunnen organiseren, waarbij het werkgeversrisico klaarblijkelijk heel erg van belang lijkt te zijn en wat minder het risico van de werknemer.

We kunnen de memorie van toelichting en de beschrijving van de arbeidsmarkt absoluut goed volgen. We zien dat te weinig mensen nog een vast contract hebben en te veel mensen werken met een onzeker contract waar er sprake is van structureel werk. Dat heeft grote gevolgen voor mensen, maar ook voor onze samenleving. Er zijn constructies als contracting, payrolling, oproepcontracten, nuluurcontracten, schijnzelfstandigheid en eeuwig verlengde tijdelijke arbeidscontracten. Dat is ook gekomen door wet- en regelgeving. Die maken dit mogelijk. En daar waar er niet gehandhaafd wordt, zie je ook dat dit verder oppopt.

Verantwoordelijkheid – ik heb het net gezegd – en risico's horen primair bij werkgeverschap. Dat zou normaal moeten zijn en moeten blijven. Op te veel plaatsen hebben werkgevers hun kans schoon gezien en gebruiken ze onzeker werk om ondernemersrisico's af te wentelen op de werkenden en op de samenleving. De bedrijfsvoering wordt ingericht op onzeker werk. In sommige sectoren heeft een complete cultuuromslag plaatsgevonden. Dat hebben we als FNV omgedoopt tot «flexverslaving». Dat is wat we moeten terugdraaien. Dat is absoluut geen geringe opgave, maar dat is wel waar we met elkaar voor staan.

Ook alle waardering voor de Minister en het kabinet om ook een poging te ondernemen, maar of de WAB zoals die nu vorm krijgt zoden aan de dijk zal zetten, daar zetten wij de nodige vraagtekens bij. We zien dat vaste contracten worden gezien als een probleem. Uiteraard zult u begrijpen dat wij vinden dat dit ten onrechte is. Ze moeten juist gezien worden als een logische bescherming voor de werkende die ook twee kanten op werkt: richting de werkende en richting de werkgever. Helaas zal de versoepeling van de ontslagbescherming die onzekerheid verder vergroten. Dat is volgens mij het laatste wat deze arbeidsmarkt nodig heeft. Het gaat geen vaste banen extra opleveren. Ik heb eerder zelfs de heer Vonhof horen zeggen dat de WAB op deze manier geen extra vaste banen gaat opleveren. Onzeker werk wordt maar gedeeltelijk aangepakt. De premie-differentiatie, het beprijzen van onzeker werk, zou een effectieve maatregel kunnen zijn. Die kant zouden we ook op moeten gaan nadenken om ervoor te zorgen dat uiteindelijk werkgevers ook weer gaan kiezen voor het structureel werk op basis van een vaste baan. De gekozen afbakening als het gaat om de premiedifferentiatie is helder en logisch: alles wat niet een vast contract is met zekere uren, valt onder de hoge premie. Als we daar weer uitzonderingen op gaan bedenken, gaat dat weer de handhaving bemoeilijken. Maar de maatregel kan alleen optimaal effectief zijn als ook de sluiptwegen, het zogeheten waterbedeffect, dat zojuist ook is genoemd, worden afgesloten. Want de kans en het risico zijn maar al te reëel dat de arbeidsmarkt weer op zoek gaat naar goedkopere alternatieven als deze wet ten uitvoering wordt gebracht.

Een verslaving vraagt dan ook om een grondige aanpak. FNV heeft kennisgenomen van de installatie van de commissie-Borstlap. Dat mag echter geen reden zijn om voor de hand liggende maatregelen vooruit te schuiven. Pak, niet later maar juist zo snel mogelijk, het zzp-dossier aan. Nu worden slechts lapmiddelen besproken. Ga handhaven, zoals al zolang wordt beloofd. Volgens mij zou er van de zomer al op de kwaadwillenden rondom de zzp-schijnconstructies gehandhaafd gaan worden. Daar zien wij nog geen voorbeelden van. Zorg ervoor dat niemand zonder een

arbeidsongeschiktheidsverzekering werkt en zorg dat werkenden ook gewoon pensioen opbouwen, een goed pensioen, een eerlijk pensioen, een pensioen dat van toepassing is in de betreffende bedrijfstak. En maak een einde aan varianten anders dan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of pure preferente vormen van flex, namelijk de uitzend-overeenkomst of zelfstandige arbeid waar dat echt nodig is. Payrolling, contracting, nuluren; in de meeste andere landen heeft men geen flauw idee wat dat betekent en wat dat is. Als wij dat onze buitenlandse collega's uitleggen, komen zij tot de conclusie: dat kan toch alleen maar bedoeld zijn om misbruik toe te passen?

Beste commissieleden, deins niet terug voor de protesten van de flexverslaafden. De politiek moet uitstralen dat het vaste contract het uitgangspunt is en blijft. Bij structureel werk hoort dat gewoon. Natuurlijk is er ruimte voor tijdelijke en zelfstandige arbeid. Waar dat logisch is, zullen werkgevers bereid zijn een meerprijs daarvoor te betalen. Maar er moet echt een einde komen aan het afschuiven van bedrijfsrisico's op werkenden. Werkenden verdienen veel meer zekerheid.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Wijngaarden namens het CNV.

De heer Van Wijngaarden:

Dank u wel, voorzitter, en dank u wel, commissie. Fijn dat ik u vandaag mag toespreken. Hoewel ik, als ik denk aan de opmerkingen die vorige week in de Kamer zijn gemaakt, toch echt behoor tot het vergrijsde en gestaalde kader van de vakbeweging...

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Daarvoor moet je bij de heer Heerma zijn!

De heer Van Wijngaarden:

Ja, ja, ja, ja, ja! Maar hij voelde hem ook onmiddellijk, dus dat is geen punt. Hij voelde hem onmiddellijk. Als voorzitter van het CNV zet ik mij natuurlijk in voor vakbondsleden van alle leeftijden, maar zeker ook voor werkend Nederland als geheel, los van het feit dat ik al vanaf mijn 30ste al grijs ben, dus dat scheelt.

Het CNV staat voor een arbeidsmarkt waarin duurzame arbeidsrelaties tussen werkgevers en werknemers de norm zijn, niet alleen omdat dat goed is voor werknemers, maar ook omdat dat goed is voor werkgevers en de samenleving als geheel. Voor ons is goed werkgeverschap, en daaraan gekoppeld ook goed werknemerschap, dus het uitgangspunt. De voorgestelde wijziging van het ontslagrecht past daar in onze beleving helemaal niet bij. Want wat is er nou te veel gevraagd als je aan een werkgever vraagt om het ontslag voor een van de werknemers goed te motiveren en om een rechter dat, bij een eventueel verschil van opvatting, te laten toetsen? Mij lijkt dat een basale, fatsoenlijke manier van omgaan met elkaar.

Een van onze grootste bezwaarpunten in deze wet is de invoering van de cumulatiegrond. Op zichzelf onvoldoende ontslaggronden worden dan met elkaar gecombineerd tot iets wat dan misschien zou kunnen volstaan. Een beetje disfunctioneren, een klein beetje verwijtbaar handelen, een beetje verstoorde arbeidsverhouding: dat alles vegen we bij elkaar op een hoopje en dat is dan samen genoeg om iemand te ontslaan tegen, in onze beleving, ook nog een te lage en te beperkte vergoeding.

Het is voor ons duidelijk en onafwendbaar dat die cumulatiegrond de standaardontslaggrond zal worden. Want waarom zou je moeite doen om één ontslaggrond helemaal netjes uit te werken en te onderbouwen als je de redenen ook bij elkaar kunt shoppen, om het zo maar te zeggen? Wij komen hiermee dus in de situatie dat de ontslagbescherming van werknemers nu slechter geregeld is dan in de periode dat wij de kanton-

rechterformule nog kenden. Toen moest er immers fiks worden betaald. Die drempel is nu weg. Dit is dus niet zomaar een klein dingetje, zoals sommigen zeggen. Het is een hele forse verslechtering van het ontslagrecht.

Wij hebben natuurlijk sommetjes laten maken. Onder de WAB is de ontslagvergoeding in veel gevallen twee keer lager dan bij de kantonrechter. Achteruitgang op twee punten dus: minder onderbouwing en een nog lagere vergoeding. Ontslag is nu een koopje geworden. Dat werkt ook door in de schikkingspraktijk, want we zien dat ontslagzaken inmiddels minder vaak bij de rechter komen. Er wordt vooraf geschikt, vaak tegen een lager bedrag.

Tot slot, voorzitter; ik zal mijn verhaal niet te lang maken. Dan komt nog het dingetje van het vertrouwen dat er is tussen ons en de politiek. Hoe serieus is deze Kamer als wetgever? Het huidige ontslagrecht is immers nog maar vrij kort op papier gezet als uitvloeisel van het sociaal akkoord. De evaluatie daarvan zou voorzien zijn, zoals we met elkaar afspraken, in 2020. Dus waarom zouden wij nu weer wijzigingen moeten gaan doen? Zouden we op zijn minst de uitkomst van de evaluatie niet moeten afwachten?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Wijngaarden. Dan ga ik over naar de zijde van de Kamer. De heer Van Kent namens de SP.

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. De vertrouwensvraag van de heer Van Wijngaarden laat ik graag aan de coalitiepartijen over. Ik wil graag van de werkgevers weten of zij blij zijn met een proeftijd van vijf maanden, met die verlenging. Ik zou graag van de vertegenwoordigers van de werknemers het volgende willen weten. Er wordt steeds gezegd «flex moet minder flex» en «vast moet minder vast». Gaat deze wet per saldo ervoor zorgen dat in hun ogen flex minder flex wordt? En moet vast inderdaad minder vast worden? Zit daar een probleem?

De voorzitter:

U bent heel ondeugend, meneer Van Kent, want u stelt vragen aan iedereen. Maar we laten hem gewoon toe. Dan de heer Heerma namens het CDA.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik ben blij dat de heer Van Kent dat doet, want dan heb ik die mogelijkheid ook. Ik wil ook aanhaken bij «vast is te vast» en «flex is te flex». Als het in de polder hier in abstracto over gaat, zie ik dat werkgevers en werknemers dit eigenlijk altijd uitspreken. Het interessante is dat als wij hier zitten om te spreken over een concrete wet, er van twee kanten van de werkgevers wordt gezegd: ja, vast is wel te vast, maar flex is niet te flex, hoor! Aan de kant van de werknemers zie ik precies het omgekeerde. Omdat de heer Van Wijngaarden het zo persoonlijk maakt, durf ik dat over het vergrijsde niet te herhalen, maar laat ik dat over het gestaalde belang hier dan toch herhalen, want ik vind dat hier in de reacties wel weer terug.

Daarom zou ik aan de heer Vonhof willen vragen of werkgevers het er niet mee eens zijn dat degene die flexibiliteit vraagt, daarvoor dient te betalen aan degene die het levert. Wil hij dan nogmaals kijken naar de maatregelen waarvan hij net aangeeft dat de werkgevers ertegen zijn, zoals de WW-premiedifferentiatie en de transitievergoeding vanaf dag één? Passen die toch niet in dat principe waarnaar wij hier op zoek zijn, namelijk dat het prima is als je flexibiliteit vraagt, maar dat je er dan wel voor moet betalen?

Dan richting de werknemers. Ik zal die vraag toch stellen aan de vergrijzde heer Van Wijngaarden. Als het gaat over het ontslagrecht: vanochtend was er in twee sessies, zowel met de arbeidsrechtjuristen als met de hoogleraren, op sommige dingen unisono kritiek, maar op één punt zeiden zij vrijwel unisono dat het een goed element was en is er zelfs expliciet aangegeven dat er geen sprake is van vogelvrij verklaren. Aan de heer Vonhof wil ik vragen of er niet ook met «flex is te flex» een probleem is. En richting de heer Van Wijngaarden: ligt er niet bij «vast is te vast» ook een probleem? Moet u dan niet eens van beide kanten misschien uit de schuttersputjes proberen te komen?

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Heerma. De rechters zeiden dat ze nog steeds altijd een goede afweging zouden willen. Dat bedoelde u volgens mij.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik bedoelde het volgende. In beide rondjes vanochtend is er over de introductie van de cumulatiegrond naar mijn mening meer steun uitgesproken dan over menig ander onderwerp uit de wet.

De heer Van Kent (SP):

Dan over de proeftijd!

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dan over de proeftijd. Akkoord. Die wil ik u geven, meneer Van Kent. Maar vanuit vakbonden zijn daar wel degelijk termen als «vogelvrij» voor gebruikt. Net als ik van de heer Vonhof een reflectie wil hebben op dat voor flexibiliteit ook een prijs betaald mag worden, zou ik ook van de heer Van Wijngaarden hier een reflectie op willen hebben.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan ga ik door naar de heer Renkema.

De heer Renkema (GroenLinks):

Dank u wel. Het lijkt wel alsof het van een rondetafel inmiddels een debat is geworden. Mooi.

Ik heb twee vragen. De ene is al gesteld, maar ik wil die echt scherp beantwoord hebben. Over die proeftijd heb ik vanochtend zo veel dingen gehoord dat dit volgens mij gewoon een heel slecht plan is. De heer Vonhof zegt: het is mooi dat er een proeftijd van vijf maanden in komt. Kunt u een aantal argumenten geven waarom u vanuit werkgeversperspectief zegt dat het belangrijk is dat die er komt? Ik heb die vandaag nog niet gehoord.

De tweede vraag gaat over het ontslagrecht. Ik zou van beide werkgevers wat reflectie willen hebben op de huidige praktijk onder de huidige wetgeving. Waarom is die extra ontslaggrond nu zo belangrijk? Wat is er dan mis met hoe het nu gaat?

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Wiersma namens de VVD.

De heer Wiersma (VVD):

Voorzitter, dank. Ik sla even aan op wat de heer Boufangacha van de FNV zonet zei over de verbijstering die hij voelde bij een aantal dingen die sprekers in het vorige blokje zeiden. Ik ben bang dat er andersom diezelfde verbijstering is. Ik zou het zo zonde vinden als straks het enige waarover de sociale partners nog overeenstemming hebben, de gezamenlijke wederzijdse verbijstering over elkaar is. De overlegeconomie is groot geworden doordat we over schaduwen heen stappen en taboes doorbreken, en het is mijn overtuiging dat die alleen maar groot zal

blijven als we dat blijven doen. Ik zal één concreet voorbeeld geven, met een vraag, waarin we dat volgens mij zouden kunnen doen en waarin de heer Boufangacha en de heer Koops zouden kunnen bewijzen dat ze het kunnen. Dat gaat over payroll en de definitie daarvan. De heer Koops zegt daarover: die definitie is niet haarscherp, die is grijs en dat gaat gedoe opleveren. En de heer Boufangacha zegt over payroll: we moeten daar sowieso vanaf. We hebben daartussenin bijvoorbeeld doelgroepers in baanafspraken die op dit moment in dat soort constructies werken. Hoe gaan we dat nou gewoon goed regelen? Dat vraag ik even aan de gezamenlijke persoon Koops/Boufangacha, die nu tussen hen in opstaat. Want dat willen we hier met z'n allen.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Weyenberg van D66.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter, ik wilde twee vragen stellen, maar een van de twee is zonet al door de heer Wiersma gesteld. Mijn vraag gaat over de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvoor kijk ik ook naar de heer Koops. Ik vind het eerlijk gezegd een beetje makkelijk. U praat jarenlang en komt er samen niet uit. Vervolgens moet het kabinet in een formatie waarin de polder niet levert én vast minder vast maken én flex minder flex maken, en dan bent u hier eensgezind in boe roepen. Dat past u niet. Ik doe dus een oproep. Waar gaat u elkaar nou een keer vinden? Want dit is toch niet de manier om er in de toekomst samen uit te komen? En dan vraag ik, in het verlengde van de heer Heerma, de heer Vonhof naar één maatregel. Dat is de opbouw van de een transitievergoeding vanaf dag één. Het is toch eigenlijk buitengewoon logisch dat je op die manier omgaat met de draaideur van een tijdelijk contract dat weer ingeruild wordt voor een ander tijdelijk contract? Dat is toch ook voor een gemiddelde mkb'er veel fijner?

De heer Van Wijngaarden vraag ik of hij gewoon zou willen bevestigen dat rechters nog steeds, ook in de cumulatiegrond, moeten toetsen aan de ontslaggronden en dat er dus geen vogelvrijheid is. Ik zou het waarderen als hij die vraag gewoon met «ja» zou beantwoorden.

Mijn vraag aan de heer Koops gaat over het gesprek over de payroll dat we in het vorige blok hadden. De heer Koops is directeur van de ABU, die gaat over de uitzendbedrijven. In het vorige blok was eigenlijk het verhaal: bij uitzenden ga je zelf over je personeel, dat je uitleent aan werkgevers, die mensen niet in dienst nemen. Nou was het verhaal in het vorige blok dat kleine uitzendbureaus dat eigenlijk niet kunnen. Moeten we ze dan niet gewoon stoppen? Is het niet juist de kern van de rol van een uitzendbureau dat het personeel in dienst heeft dat het uitleent aan een ander bedrijf? Als je daar weer een payrollorganisatie voor nodig hebt, is dat dan niet het failliet van uw eigen sector?

De voorzitter:

Het kan maar duidelijk zijn. De heer Van Dijk van de PvdA.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank voor uw komst en voor uw verhaal! We zijn al een tijdje bezig dus we worden steeds scherper, maar een scherp debat hierover is nodig. Dus dat lijkt me ook goed. Ik heb ook een paar vragen, ten eerste aan de heer Vonhof.

De heer Vonhof stelt: dit is een onderdeel, maar als je niet de gehele arbeidsmarkt aanpakt en niks doet aan zzp op het fiscale gebied, aan bescherming en aan tarieven, dan doe je eigenlijk maar de helft. Dan doe je te weinig. Dat is ook een beetje wat we de afgelopen uren hebben gehoord.

Nou kan ik me niet aan de indruk onttrekken dat de afgelopen jaren juist iets doen aan de zzp tot een grote blokkade heeft geleid bij werkgevers. Het zou mooi zijn als we vandaag een opening kunnen maken en ook werkgevers zouden zeggen: dat is een probleem dat we als geheel moeten bekijken en aanpakken. Dus daarop krijg ik graag een antwoord.

Dan een vraag aan de twee heren van de vakbond. Ik ben het met hen eens dat je heel voorzichtig moet zijn met ontslagbescherming. Die is in de WWZ zorgvuldig vormgegeven. Nou hebben we daar met juristen over gesproken, maar ook met kantonrechters, en die zeggen in feite dat het niet zo heel veel extra betekent als je dit doet. Ik zou dus graag wat meer duiding van jullie willen hebben. Wat zijn de gevaren en wat zouden we wel en niet moeten doen?

Een laatste punt dat echt van belang is, is de brief van Cedris over sociaal detacheren. Daarin staat dat je, als je payroll op zo'n manier doet, eigenlijk het sociaal detacheren door sociale ontwikkelbedrijven onmogelijk maakt. Dat is volgens mij onwenselijk. Misschien kan de heer Koops daar even op reageren.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Dijk. Dan gaan we naar de rechterkant van de zaal. Er zijn veel vragen gesteld en u heeft allemaal meegeschreven, maar ik kijk ook even naar de tijd. Ik hoop dat u zich kernachtig kunt uitdrukken. Eerst de heer Vonhof.

De heer Vonhof:

We beginnen maar gewoon, met als aftrap de laatste vraag van de heer Van Dijk en dan later de andere zaken. Het ingewikkelde van het zzp-dossier is dat we de taal niet kennen om uit te leggen wat we nou eigenlijk echt bedoelen. Als wij met sociale partners over zzp'ers praten, hebben we het over een heel grote groep van drie grote bronbestanden. De eerste groep, waarover de collega's van FNV en CNV zich volgens mij heel druk maken, zijn de schijnzelfstandigen. Daar zijn we het snel over eens. Niemand van ons wil dat mensen in de zelfstandigheid gedrukt worden en zichzelf voor minder geld dan ze bij een werkgever zouden kunnen verdienen, verhuren aan platformen en zo verder. Die groep is wat mij betreft helder. Er is een tweede groep die al wat vager wordt. Dat zijn de mensen die zich eerst verzelfstandigen en zich daarna terugverhuren aan dezelfde werkgever, vervolgens ons sociale stelsel ondermijnen en ook nog eens een keer gebruikmaken van heel veel ondernemersregelingen die daar niet voor bedoeld waren. Dat is een lastige groep. Ik kan die niet goed vastpakken, maar ik maak me er ook niet zo druk om, eigenlijk. Dan is er nog de laatste groep, de echte ondernemers zonder personeel. Dat is de groep die zich tot mij verhoudt. Ik ga voor die mensen echt geen regelingen bedenken die lijken op werknemersregelingen. Dat zijn namelijk mensen die niks aan verplichtingen willen, want daarom zijn ze ondernemer. Omdat we die drie groepen niet kunnen scheiden, blijven we maar rondjes draaien.

Ik daag u uit om in dat brede debat zoals ik net aangaf met ons te verkennen over wie we het nou eigenlijk hebben. Als we dat duidelijk hebben, kan ik dit gesprek ook veel beter voeren. Daarom vind ik het ook zo lastig. Wat we met de WAB proberen te regelen, is eigenlijk te smal. Ik geef al aan dat er bewegingen zijn langs die werkelijkheid heen, of het nu Temper is of meneer Bezos uit Amerika die hier geen belasting betaalt en sociale premies afdraagt. Op de een of andere manier speelt er iets en hebben we het niet vast. We zitten in de polder klemvast met elkaar. Dat is mijn antwoord op die vraag.

Welke vragen had ik nog meer? De vraag over de transitievergoeding vanaf dag één. Even heel simpel: ik heb zelf een schoonmaakbedrijf. Een van de dingen die bij ons altijd spelen, is verloop, dus in- en uitstroom. Mensen komen om weg te gaan. Sommige mensen blijven een tijdje.

Sommige mensen willen alleen maar tijdelijk bij ons werken. Als je deze regel afspreekt, nemen de arbeidskosten toe en wordt de prijs van ons product gewoon hoger. Dat mag je best willen, maar het is wat het is. Ik denk niet dat er iemand heel erg blij van wordt. Ik denk dat het niet helpt om te doen waar het voor bedoeld was. Als je vindt dat mensen meer geld moeten verdienen of je wilt het op een andere manier regelen, dan vind ik dat goed, maar ik zie geen causaal verband tussen een transitievergoeding vanaf dag één en het verminderen van flex. Nogmaals, de mensen die flexibiliteit zoeken, verdienen dan iets meer geld. Prima, maar dan wordt mijn product ook iets duurder. Zo zie ik het dan. Ik zie dat niet als een oplossing.

De voorzitter:

De heer Van Weyenberg wil daarop reageren?

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat zie ik wel. Nu is het zo dat je niet hoeft te betalen als je na 23 maanden afscheid neemt. Ik ken allerlei mensen die er op die manier continu uitgaan als er een vast contract nadert, want op die manier kan een bedrijf voorkomen in de toekomst misschien een transitievergoeding te moeten betalen. Ik zie u moeilijk kijken, maar ik spreek die mensen en ik spreek ook kleine ondernemers die dit gewoon toegeven. Ik vind het eerlijk gezegd dus wél werken en vind het jammer dat die balans niet wordt gezien.

Maar u bent eigenlijk nog niet aan mijn meest principiële vraag toegekomen. U zit hier alleen maar boe en bah tegen elkaar te zeggen. Welke suggesties van elkaar vindt u eigenlijk misschien toch wel goed? De politiek neemt op dit dossier zijn verantwoordelijkheid, maar wel met een schrijnend verschil van inzicht.

De heer Vonhof:

Boe of bah? Ons wordt gevraagd op basis van een aantal maatregelen te zeggen wat we goed vinden en wat niet. Het zou goed kunnen dat dit misschien klassiek wat tegenovergesteld is, want u daagt namelijk twee verschillende partijen uit. Ik blijf erbij dat je niet begrepen hebt wat ik zei als je zegt dat allebei tegen ook een balans is en dat dan het uitgangspunt is. Ik zei namelijk dat dit heel erg weinig uitmaakt. Dit zijn knopjes aan een machine die allemaal dolgedraaid zijn. Hoe harder we eraan draaien en hoe meer we proberen dat machientje te tunen, hoe meer er langs de zijanten loopt. Die waarschuwing geef ik af. Dat is onze boe en bah. Ik snap heel goed dat er zekerheid wordt gezocht. Wij zeggen ook dat die zekerheid misschien niet per se meer in die werkzekerheid of in die baanzekerheid zit, maar in de zekerheid die je als werknemer in het economisch verkeer kunt aangaan: dat je ook een fatsoenlijke hypotheek kunt krijgen, dat je ook een oudedagsvoorziening hebt, dat soort vraagstukken. Maar goed, die hadden wij op een andere tafel liggen. Hier zit van alles in en sommige dingen vinden wij goed en andere vinden wij minder.

Als onderhandelen en dingen opschrijven altijd tot een soort evenwicht moeten leiden, als dat hier de bedoeling is, dan zien wij een aantal ontwikkelingen in die contracten die maken dat wij inderdaad sneller naar vast zullen gaan. Dat hoop ik in ieder geval ook. Wat werkgevers dan wel graag willen doen, is kijken wat voor vlees zij in de kuip hebben. Als je mensen een vast contract geeft, heb je ze liever net even iets langer op zicht. Dat is het enige voordeel dat ik bij die vijf maanden zie.

Nogmaals, ik snap de vraag, maar van alle dingen die erin staan, is dit hetgeen mij het minst bezighoudt, wat het minst interessant is.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan wij door naar de heer Koops van de ABU.

De heer **Koops**:

Ik antwoord op een aantal vragen die zijn gesteld. Een van de vragen van de heer Heerma was of flex ook datgene moet toekomen wat flex toekomt als het gaat om de beprijzing. Ja, dat vinden wij zeker, alleen de beprijzing die nu vorm krijgt via de premiedifferentiatie WW, verdwijnt nou net niet in de zak van de flexkracht. Dat zouden wij graag zien. Die wordt betaald door de werkgever, maar verdwijnt niet daar waar hij uiteindelijk zou moeten worden geleverd. Als daar andere mogelijkheden voor zijn, zullen wij daarover praten aan de cao-tafel, maar deze maatregel doet dat in ieder geval niet.

Over onze schaduw heenstappen om te kijken of wij iets kunnen doen aan het probleem dat rond de payrollwetgeving ontstaat? Ja, dat doen wij graag. Wij hebben al vaak geprobeerd om over die schaduw heen te stappen, ook samen met collega's van de vakorganisaties. Dat is tot op heden lastig gebleken, maar dit probleem dat nu ontstaat, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, vraagt wel echt om oplossingen, omdat wij daar heel goede voorbeelden van samenwerking toch in gevaar zien komen. Wellicht kan misschien pas achteraf worden vastgesteld of iets al dan niet tot uitzenden of payroll verklaard moet worden. Als dingen pas achteraf zeker zijn, krijg je een sfeer zoals die bij de Wet DBA ontstond.

Zijn er oplossingen denkbaar? Ja, die zijn denkbaar in de sfeer dat je duidelijk gaat maken dat op het moment dat er sprake is van een doelgroepenregister, je daar een uitzondering voor maakt of dat je een uitzondering maakt op het moment dat bemiddeling, werving en selectie voor een deel door een publieke partij hebben plaatsgevonden. Er zijn wel oplossingen denkbaar. De meest koninklijke en de meest structurele oplossing is dat de je de definitie van payroll aanscherpt en dat je daarin heel expliciet aangeeft dat de werving en selectie door de opdrachtgever zelf zijn gedaan. Zo stond het destijds ook in de VPO-cao, die als basis is gebruikt voor deze definitie, alleen is dit onderdeel er niet in terechtgekomen. Dan pak je echt de vorm van payroll aan die in het verleden is ontstaan en waarvan wij nu met z'n allen vinden dat er iets aan moet worden gedaan. De manier waarop het nu is geformuleerd, is zo breed en zo onhelder en daarmee zo onvoldoende onderscheidend, dat het ook heel veel andere vormen gaat raken. En voordat je het weet, zit je in die rechtsonzekerheid, die uitval van de vraag zal veroorzaken.

Dan de opmerking over het failliet van de branche. Het zal duidelijk zijn dat ik dat niet ga bevestigen; dat weet de heer Van Weyenberg, denk ik, ook wel. Tegelijkertijd hebben wij twintig jaar geleden met elkaar besloten om de vergunning voor de branche te schrappen. Vanaf dat moment staat er geen hek meer om de branche heen en heeft iedereen vrije toegang tot de branche. Dan moeten wij niet achteraf klagen dat er misschien wel heel veel kleine ondernemers zijn gekomen. Nee, dat was toen blijkbaar een keuze. Dat leidt er nu toe dat er kleine uitzenders zijn. Kleine uitzenders hebben problemen met de uitvoering van de wet- en regelgeving, net als een gewone werkgever die heeft. Die gewone werkgever vraagt in het kader van die complexiteit hulp aan een andere partij. Die vraagt ook hulp aan een andere partij in het kader van governance, want zij willen de zaken goed naleven, en ook dat is tegenwoordig ingewikkeld. Dit betekent dat hij een stuk van zijn salaris en beloning uitbesteedt aan een gespecialiseerde partij. Dat kan de kwaliteit in de branche alleen maar ten goede komen, ook omdat daarmee de naleving van wet- en regelgeving beter is geborgd. Daar is op zich niks mis mee. Grote bedrijven doen het ook, maar die hebben daar shared service centers voor, zoals dat zo mooi heet. Zij hebben dat netjes onder één dak georganiseerd; een kleine uitzender organiseert het onder twee daken. Uiteindelijk betekent dit niet een andere positie voor de werknemer die aan de slag gaat, want hij zou aan de slag gaan als uitzendkracht, hij gaat aan de slag als uitzendkracht en hij blijft aan de slag als uitzendkracht. Hier vindt dus geen concurrentie op

arbeidsvoorwaarden plaats, zoals je die bij payroll zou kunnen veronderstellen. Ik denk dat dat uiteindelijk iets is wat in de markt kan bestaan en wat alleen maar helpt om wet- en regelgeving ook goed na te leven. Dan de opmerking over de inbreng die Cedris geleverd heeft. Ik denk dat ook Cedris ziet dat het sociaal detacheren een belangrijk vehikel is om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Cedris ziet ook dat dat vaak gebeurt, ook op verzoek van de opdrachtgever; die wil wel met hem of haar aan de slag, maar wil hem of haar liever nog even niet zelf in dienst nemen. Gebruik daarvoor een detachingsformule of een uitzendformule, en soms is dat een payrollformule. Die mogelijkheid zouden we met elkaar moeten willen blijven koesteren. Want als je die weg afsluit als gevolg van deze wetgeving, dan denk ik echt dat je het paard achter de wagen spant. Dus het is aan ons. Nogmaals, de meest koninklijke oplossing is het aanpassen van de definitie. Een iets minder uitgebreide oplossing gaat over het specificeren van situaties die je dan toch gewoon onder het uitzenden/detacheren wil blijven rekenen. Maar in de huidige situatie ontstaat onzekerheid, want zodra een sociale dienst een stukje van de werving organiseert, zodra het UWV een stukje van de werving organiseert, is het per definitie payroll geworden. En dat betekent uiteindelijk dat het voor die groep moeilijker wordt om aan de slag te komen.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Boufangacha van de FNV.

De heer Boufangacha:

Ik zal mijn best doen om alle gestelde vragen te beantwoorden. Ik kijk even diagonaal in mijn notities. Het kan zijn dat er een paar zijn die ik misschien niet helemaal raak. Daarvoor bij voorbaat mijn excuses. De eerste vraag betreft, denk ik, ook wel de kern van het debat: is flex te flex en vast te vast? Stel we gaan terugkijken: wat is nou een normale, goed functionerende arbeidsmarkt? Ik zei het net, in het begin van mijn betoog, ook al. Dat is een arbeidsmarkt waarop structureel werk gewoon plaatsvindt op basis van een vast contract. Op het moment dat zich een ondernemersrisico voordoet – door het verdwijnen van werk of om welke reden dan ook – en een bedrijfsactiviteit wordt beëindigd, dan doe je dat in goed overleg met elkaar. Als dat eventueel nodig is, neem je afscheid van mensen. Daar is het ontslagrecht voor. Daar zijn mensen ook tegen beschermd. Vandaar dat wij het ook resoluut hebben over ontslagbescherming. Daarmee zou de arbeidsmarkt eigenlijk gewoon prima kunnen functioneren. Tijdelijk werk wordt dan gedaan op basis van een tijdelijk contract. En als je specialistisch werk in huis wil halen, dan koop je dat over het algemeen in. Zelfstandigen zouden zich daar prima voor lenen. Juist het volgende is wel heel bijzonder in de arbeidsmarkt. Bij bijna alles in de samenleving vinden wij het heel normaal dat je extra betaalt voor flexibiliteit. Als ik een flexibel reisticket wil, betaal ik iets meer. Als ik een auto ga huren voor een wat kortere periode, betaal ik altijd iets meer dan wanneer ik dat voor een langere periode doe. Alleen op de arbeidsmarkt is dat juist omgekeerd. Je zult het de werkgevers bijna ook niet kwalijk kunnen nemen. Er zijn ook heel veel goede werkgevers, meneer Wiersma, met wie wij ook vaak goede afspraken maken en die dit dilemma delen: hoe gaan we nou om met die concurrentie? Hoe moet een goede werknemer die zijn mensen na een jaar functioneren een vast contract aanbiedt, concurreren met bedrijven die werken op basis van verschillende flexconstructen?

Die race naar dat putje moet stoppen. Dat is geen natuurverschijnsel; in het verleden zijn er politieke keuzes geweest. In 2013 zijn we juist uit het schuttersputje gekomen door daar met werkgevers afspraken over te maken. Dat wordt nu, ook in het kader van vertrouwen, zoals mijn collega aan de rechterzijde zei, teruggedraaid door de politiek. Dus laten we met

elkaar weer teruggaan naar wat normaal is, naar wat we sociaal vinden. Dus als u mij vraagt «is vast te vast?», dan zeg ik: nee, zeker niet. Mensen behoren een bepaalde bescherming te hebben. Je behoort een bepaalde zekerheid te hebben. En «vast» is natuurlijk relatief. Als er een reorganisatie is, nemen we als vakbeweging altijd de verantwoordelijkheid om in goed overleg met de werkgevers te kijken hoe we deze mensen kunnen verplaatsen. Dan helpt het ook als er een vast contract is. Doe je dat vanuit een flexibel contract, dan zie je dat werkgevers zonder enige verantwoordelijkheid met gemak afscheid kunnen nemen van deze mensen, bijvoorbeeld bij een reorganisatie.

Wat ons betreft zou de kern dus moeten zijn: hoe zorgen we ervoor dat flex geprijsd wordt en uiteindelijk geen verdienmodel is? We gaan hierover iedere dag met werkgevers in debat. Dat willen we ook graag, en dat doen we ook. Hoe beprijs je flex uiteindelijk dermate dat ook werkgevers daar goed over gaan nadenken als ze daarvan gebruik gaan maken, zodat het ook toegevoegde waarde heeft?

Dan de proeftijd van vijf maanden. Deze vraag is niet zozeer aan ons gesteld, maar ik constateer dat een werkgever nu al een vijfmaandencontract kan aanbieden. Daar biedt de wet alle ruimte voor. Vervolgens kan hij zeggen: op basis daarvan ga ik u wellicht een vast contract aanbieden.

Dan ben je nog meer beschermd dan bij een proeftijd van vijf maanden. Ik vind het wel van belang om het goed ondernemerschap te benadrukken. De analyse van zojuist, de druk op arbeidsvoorwaarden: dat zorgt er juist ook voor dat werkgevers die wel gewoon willen concurreren op basis van innovatie en niet op basis van arbeidskosten, bijna ook door nood gedwongen worden om het werk anders te organiseren, omdat ze anders niet meekunnen. Dat moet stoppen. Als we een goed vestigingsklimaat willen, ook voor de fatsoenlijke werkgevers, is het echt van belang dat we die flexibiliteit gaan aanpakken en vast weer de norm gaan maken.

Payrolling is ook weer een construct, maar u zei wat ons betreft terecht: aan die hoeveelheid aan flexopties op de menukaart zou je eigenlijk paal en perk moeten stellen, maar daar waar ze bestaan, zou je in ieder geval moeten borgen dat ze niet ten koste gaan van het «gelijk werk, gelijk loon»-aspect. Het pensioen dat van toepassing zou moeten zijn op de payrollers zou bijvoorbeeld de pensioenregeling moeten zijn van de bedrijfstak waar de betreffende payrollmedewerker werkt. In het pensioen is er al gauw 20% prijsverschil. Als je terugvalt naar «geen pensioen» of zelfs de StiPP-regeling, die we kennen van uitzenden, dan creëer je toch weer een ongelijke beloning voor hetzelfde werk. De mensen doen hetzelfde werk, ze komen elkaar tegen in de coffee corner, in de kantine, maar als ze doorvragen komen ze erachter dat de een 20% minder betaald krijgt of overhoudt dan de ander. Volgens mij moet vooral dat aangepakt worden. Wat ons betreft doe je dat door al die mogelijkheden rondom payrolling, nul uren et cetera, te schrappen. Maar zolang we het hebben, vind ik wel dat we het fatsoenlijk moeten organiseren en ervoor moeten zorgen dat in ieder geval gelijk werk gelijk beloond wordt, zodat mensen onder aan de streep evenveel overhouden.

Zoals ik zei, vinden we elkaar decentraal wel degelijk. Ook decentraal maken we absoluut afspraken over de arbeidsmarkt. Tot op heden lukt het ons niet om centraal nu ook fundamentele afspraken te maken, om ervoor te zorgen dat die flexibilisering wordt aangepakt. Ik zie dat er een vraag is.

De voorzitter:

Ja. Wilt u uw microfoon dan even uitzetten? Er is een interruptie van de heer Wiersma.

De heer Wiersma (VVD):

Ik stelde mijn vraag net omdat ik hoopte dat er een soort persoon zou ontstaan tussen de heer Koops en de heer Boufangacha in op het specifieke punt van de payroll, de definitie. Koops had daar kritiek op,

maar er is ook sprake van een zoektocht om het goed te regelen voor bijvoorbeeld de mensen met doelgroepbanen, waarvoor in gemeenteland bemiddeld wordt, die zo meteen mogelijk tegen nadelige consequenties aanlopen. Dat is eigenlijk de kritiek van Cedris. Mijn vraag is specifiek of u daar eens op wilt reflecteren. De heer Koops deed een aantal suggesties. Ik ben benieuwd wat de suggesties van de heer Boufangacha zijn om dat te ondervangen.

De heer Boufangacha:

Ik heb er heel veel moeite mee om dit fenomeen te normaliseren. We hebben er heel veel decennia tijd en energie in gestoken om juist het uitzenden goed te reguleren, om ervoor te zorgen dat, als je gebruikmaakt van uitzendkrachten, in ieder geval de arbeidsvoorwaarden, de cao, van het bedrijf van toepassing zijn; dat betreft dus de inleenbeloning. Ik zie Kamerleden gebaren, maar ik maak het even af. Als de uitzendbureaus, die dat zelf ook doen, om hen moverende redenen teruggrijpen naar payrolling en er daarmee de situatie ontstaat dat de cao niet meer van toepassing hoeft te zijn, dus dat je terugvalt op de wet, hebben wij daar problemen mee. Dat zou aangepakt moeten worden. Ik heb per definitie bezwaren tegen het fenomeen dat men bij het uitzenden een stapje naar beneden doet en teruggrijpt op het payrollen. Ik heb ook heel veel moeite om dat te legitimeren. Als wij zoeken naar verbinding, zoals de heer Wiersma suggereert, moeten we ervoor zorgen – ik maak het even plat – dat ook daar waar gebruik wordt gemaakt van payrolling, dat gewoon gebeurt op basis van de geldende arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik heb toch de twijfel of de heer Boufangacha daarmee de vraag van de heer Wiersma wel beantwoordt. Ik begrijp het antwoord als volgt, maar hij kan me corrigeren als ik het mis heb. De FNV zegt: payrollen moet sowieso niet, en als ten gevolge daarvan de banenafpraak niet meer uitgevoerd wordt, als gemeentes niet meer de ruimte hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te bemiddelen – want daar zit de zorg van Cedris; dat hebben ze ons geschreven – dan is dat collateral damage. Dat antwoord hoor ik. Klopt dat?

De heer Boufangacha:

Wat klopt, is dat ik het niet eens ben met de analyse van Cedris. We hebben met elkaar afgesproken dat we 125.000 arbeidsbeperkten aan een baan helpen; dat zijn de garantiebannen. Ten principale behoren ook deze mensen gewoon onder de geldende arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf te vallen. Als je onderscheid gaat maken tussen verschillende vormen van arbeidscontracten, zijn we weer terug bij af en ben je inderdaad weer concurrentie aan het creëren tussen verschillende arbeidsvormen. Ik vind het toch een gelegenheidsargument om te stellen dat we payrolling echt nodig hebben, want daarmee ontstaat het neveneffect dat de geldende cao, uitgaande van het bedrijf waarop de cao van toepassing is, dus niet op deze mensen van toepassing hoeft te zijn. Dan zijn we dus met het verkeerde bezig. Dus je moet aan de voorkant borgen dat de payroller ook in die zin maximaal onder de cao valt of onder de geldende arbeidsvoorwaarden valt, met het bijbehorende pensioen. Ik mag hopen dat wij het principe van «gelijk werk, gelijk loon» nog steeds normaal en sociaal vinden. Geen enkel construct zou daaraan moeten morrelen.

De voorzitter:

Er is nog een vraag van de heer Van Dijk.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Ik begrijp wat u bedoelt, maar volgens mij is de vraag van de heer Heerma als volgt bedoeld. Het sociaal detacheren vanuit het vroegere SW-bedrijf, nu het sociaal ontwikkelbedrijf, is een goed middel om mensen een opstap te geven naar reguliere arbeid. Een reguliere werkgever zegt namelijk niet: kom erbij. Nou ja, hopelijk doet hij dat wel, maar het gebeurt niet altijd. Ook voor de persoon is het prettig, want die kan terugvallen op het moment dat het even niet gaat. Dan kom je weer even terug bij het sociaal ontwikkelbedrijf. De angst van Cedris is dat die mogelijkheid wordt ontnomen door deze manier van payrollen in de wet op te schrijven. Volgens mij zit daar een gezamenlijk belang. Dat is een vraag.

De **voorzitter**:

Ja, we gaan even naar...

De heer **Boufangacha**:

Volgens mij is de vraag aan mij gesteld.

De **voorzitter**:

Ja, en ik wil ook dat de heer Van Wijngaarden nog antwoordt. Ik laat nu dus geen vragen of interrupties meer toe.

De heer **Boufangacha**:

Helaas, want ik heb nog niet alle vragen beantwoord, maar goed. Natuurlijk zien wij het belang om deze doelgroep aan het werk te krijgen en te bemiddelen. Nogmaals – ik houd het kort, want anders val ik in herhaling – onze grootste zorg is hoe je voorkomt dat dit vervolgens leidt tot het ondermijnen van de geldende arbeidsvoorwaarden in de betreffende sector.

De **voorzitter**:

Ik wil nu eerst de heer Van Wijngaarden het woord geven. Hij heeft een aantal vragen nog niet beantwoord.

De heer **Van Wijngaarden**:

Dank u wel, voorzitter. Ik wil inderdaad een aantal dingen zeggen in reactie op de vragen. In het kader van de vragen die met flex en vast te maken hebben, kan ik zeggen dat we vanuit het CNV altijd bereid zijn om na te denken in sectoren waar de flex-vastdiscussie speelt. Ik heb het eerste deel van de middag bijgewoond, toen de heer Van der Meer te gast was als ondernemer in de agrarische sector met een groot aantal flexwerkers en heel weinig vaste mensen. Hij zei dat ze allemaal keurig binnen de regels behandeld werden. Toen de hele discussie over seizoensarbeid een aantal jaren geleden speelde, hebben wij vanuit het CNV gezegd – overigens zei de voorganger van collega Boufangacha van de FNV dat ook – dat wij bereid zijn om te praten over het nut en de noodzaak van een speciale regeling voor sectoren die te maken hebben met seizoensarbeid. Het vervelende is dan dat als je in die discussie terecht komt, het bij ons vaak gaat om die sectoren – de agrarische sector, de horeca, speeltuinen, dierenparken – waar er vanuit de werkgevers heel vaak de beweging wordt gemaakt dat die regeling dan unisono – om eens met de heer Heerma te spreken – of in ieder geval uniform voor alle ondernemingen zou moeten gelden. Mijn onderhandelaars zien bijvoorbeeld nut en noodzaak van een aangepaste afspraak rondom seizoensarbeid, maar dan wel specifiek voor die sectoren. Ik laat het dan aan de onderhandelaars in die sectoren om te zeggen: ja, de werkgevers hebben gelijk, daar moeten we wat aan doen. Dan doen we dat ook gewoon. Dit is om maar iets te zeggen over flex en vast en ook over de gestaalde kaders, want onze mensen die in die sector zitten, behoren tot het gestaalde

kader. Zij zien dat ook en ze zijn het er absoluut mee eens dat je daar iets voor moet doen.

Het beprizen van flex. De heer Heerma had het over het unisono geluid van rechters. Ik heb twee collega's in de zaal zitten die de ochtendsessie hebben meegemaakt. Zij hebben mij toch laten weten dat een van de rechters vanochtend zei dat men nog wel wat moest wennen aan de praktijk van alledag en dat ze ook nog wel wat tijd nodig hebben. Ik denk dat ik gewoon tegen meneer Van Weyenberg kan zeggen: ja, rechters toetsen. Daar hoef ik dus niet stiekem of geheimzinnig over te doen. Maar voor ons is het wel zo dat de terugkeer naar de cumulatiegroond toch echt een terugkeer naar vroeger is. Dat zouden wij moeten toejuichen in het kader van het gestaalde kader, maar dat doen we niet. Wij zouden graag bij deze tijd blijven. Wij hebben wel aangegeven dat het jammer is dat de rechter mag toetsen, maar niet meer vrij is om de hoogte van de vergoeding te bepalen, want die mag maar 50% hoger zijn dan de transitievergoeding. Wij zouden zeggen: als je hem aan de ene kant de bevoegdheid geeft om een oordeel te vellen, geef hem dan ook de bevoegdheid om de prijs daarvoor te bepalen.

Ik heb al iets gezegd over het eensgezind boe roepen.

Dan de proeftijd van vijf maanden. Ik kreeg vanochtend een whatsappje van mijn collega Semih Eski van CNV Jongeren. Hij zei: Arend, wijs ze er nog eens een keer op dat het misschien wel zou kunnen leiden tot contracten voor vijf maanden min één dag voor jongeren en dat dat heel slecht zou zijn.

Tot slot zal ik toch maar een handreiking naar de heer Vonhof doen. Ik denk inderdaad dat de WAB een deel is van het geheel en dat er veel meer zaken spelen waar wij in het kader van de hele arbeidsmarkt nog met elkaar over van gedachten zouden moeten wisselen. Dan herhaal ik nog één keer mijn adagium voor het CNV: «Alles is bespreekbaar, maar niet alles is acceptabel.»

De voorzitter:

Dat is een mooie uitspraak, meneer Van Wijngaarden. Ik zag dat twee werkgevers stonden te trappelen in te gaan op de vraag hoe sociaal detacheren mogelijk is. Als eerste de heer Vonhof.

De heer Vonhof:

Misschien is het meer een stukje verduidelijking. Volgens mij is het zo – als ik het verkeerd heb, dan heb ik gewoon niet goed opgelet – dat mensen die in de sw werken, een eigen cao hebben, die zich totaal niet houdt aan de cao's van bedrijven. Dus over het algemeen worden mensen die sociaal gedetacheerd worden, gedetacheerd onder hun eigen cao, die vaak vele malen beter is dan de cao in het vrije bedrijf. Daar vindt geen afslag op plaats. Het gaat puur over de feitelijke overdracht van werkgeverschap.

De heer Koops:

Ik heb nog één opmerking. Het is niet zo dat wij uiteindelijk op dit deel van de markt payrollen legitimeren. Hier heeft een vorm plaatsgehad die eigenlijk het reguliere uitzenden en detacheren betreft. In het regeerakkoord werd ook gezegd: payrollwetgeving laat het uitzenden en detacheren ongemoeid. Dat doet het nu in dit geval niet, want hier is gewoon een uitzend- en detachingsformule aan de slag die al jarenlang met goed succes mensen aan het werk helpt. Die wordt nu achteraf, door deze wet, tot payroll verklaard. Dus wij legitimeren hier geen payroll, mocht dat moeilijk zijn. Het gaat om het uitzenden en detacheren dat hier plaatsvindt. 35% van de mensen uit de banenafpraak gaat langs zo'n weg aan de slag: 15% via een uitzendformule en 20% via een socialedetachingsformule. Dat moeten we echt koesteren, om de opstap naar werk overeind te houden.

De voorzitter:

Dat is een dringend pleidooi. Dat is, denk ik, ook heel erg goed.

We hebben nog vijf minuten voor een enkele brandende vraag. Ik kijk even naar de leden. Hebben wij alles wel gehad? Ja.

Dan wil ik u heel hartelijk danken voor uw inbreng. Dit rondetafelgesprek heeft, denk ik, echt geholpen om het allemaal scherp te hebben. Dank u wel. Wel thuis. Ik dank ook de mensen thuis en op de tribune voor de belangstelling.

Sluiting 15.00 uur.