

Wet werk en zekerheid

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid) (33818).**

De beraadslaging wordt hervat.



Minister **Asscher**:

Voorzitter. U zag dat ik al stond te trappelen om te mogen antwoorden. Daar zijn twee redenen voor: in de eerste plaats de inhoud van deze wet, waarover de Kamer uitgebreid heeft gerept en in de tweede plaats de kwaliteit van het debat dat ik hier heb mogen bijwonen, waaraan je als dienaar van de Kroon heel graag wilt meedoen. Ik vond het werkelijk een genoegen om in eerste termijn naar de Kamer te luisteren.

Sommigen hebben gesproken van een historische dag. Dat past de minister natuurlijk helemaal niet, want je moet de avond niet prijzen voor de stemming geweest is, en die is pas volgende week voorzien. Maar de aanleiding is op zijn minst historisch. Het gaat om een aantal onderwerpen waarover al heel lang discussie is, in de samenleving, in de politiek en tussen sociale partners. Ook om die reden is het mooi dat er zo inhoudelijk over gedebatteerd is in eerste termijn.

Er is op gewezen dat het BBA 1945 mogelijk wordt ingetrokken. Verder is gewezen op de betekenis van de geschiedenis van dit wetsvoorstel. Het sociaal akkoord dat ten grondslag ligt aan de vorming van deze wet is voor mij van grote betekenis. Het toont aan dat breed de noodzaak wordt gezien van modernisering van de arbeidsmarkt. Ik ben heel blij dat er in de Tweede Kamer zoveel steun bleek te zijn voor dit voorstel. Het betekent ook dat verschillende partijen in staat zijn gebleken over hun schaduw heen te stappen, in het belang van een beter functionerende arbeidsmarkt. Daar heb ik veel waardering voor. Ook uit de schriftelijke inbreng van deze Kamer en opnieuw vandaag in het debat zelf blijkt dat de noodzaak van verandering en hervorming van arbeidsrecht, flexrecht en WW breed wordt onderschreven. Uiteraard waren en zijn er veel vragen. Dat hoort ook bij zo'n enorm wetstraject. Maar er zijn ook zorgen over de effecten van het wetsvoorstel. Het is een belangrijke verantwoordelijkheid van de Eerste Kamer om toe te zien op de kwaliteit en de gevolgen van wetsvoorstellen, een verantwoordelijkheid die eens te meer van belang is bij een veelomvattende en fundamentele hervorming, zoals neergelegd in dit voorstel. Ik waardeer dus zeer de betrokkenheid van alle fracties en ga graag in op de vragen en opmerkingen die vandaag zijn gemaakt.

Er is gerefereerd aan de titel, de Wet werk en zekerheid, waarbij werk vooropstaat, niet alleen in de titel, maar juist

ook voor het kabinet. Dat hint ook op de bredere omslag die moet worden gemaakt van baanzekerheid naar werkzekerheid. Zekerheid is ook de zekerheid van een vast contract als ijkpunt op de arbeidsmarkt, maar ook van de WW, die er is en moet blijven voor degenen die ongewild hun werk verliezen, werk dat zo belangrijk is voor het verwerven van een inkomen, van een positie in de samenleving en voor de persoonlijke ontwikkeling, en zekerheid van een baan met zicht op perspectief, op een vast contract, niet alleen voor de werknemer, maar juist ook voor de werkgever. Het laatste vergeten wij soms. Het verzekert hun van de loyaliteit van werknemers en de bereidheid om in zichzelf te investeren ten behoeve van het bedrijf. Een vast contract is in die zin veel meer dan een norm alleen voor de werknemer; die is er ook voor de werkgever. In het verlengde daarvan draagt bescherming tegen ontslag bij aan het ontstaan van duurzame arbeidsrelaties die zorgen voor continuïteit van het bedrijf, bevordering van de innovatie en het voorkomen van het afwentelen van sociale risico's op de samenleving. Daarbij is er de zekerheid om te kunnen beschikken over middelen om de transitie naar een andere baan te bevorderen als dat nodig is, voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. Dat hebben wij nodig in een wereld waar de concurrentie toeneemt en de baan voor het leven allang niet meer vanzelfsprekend is. En natuurlijk is er de zekerheid van de WW, die er moet blijven voor allen die ongewild hun werk verliezen. Ook is er de garantie dat na ontslag tijd en financiële ruimte aanwezig zijn om nieuw werk te vinden dat past en waarin men productief kan zijn.

Het wetsvoorstel bevat een aantal belangrijke en noodzakelijke hervormingen op een breed terrein. Die hervormingen zijn noodzakelijk, want er is sprake van achterstallig onderhoud — in de Kamer is daar uitgebreid op gewezen — niet alleen bij het ontslagrecht, maar ook bij het flexrecht en de WW. Het stelsel is niet meer bij de tijd en heeft geleid tot een steeds verdergaande ongelijkheid tussen werknemers, zowel tussen vaste werknemers onderling als tussen vaste en tijdelijke werknemers. Het is tijd voor veranderingen waarmee de tekortkomingen worden weggenomen en tegelijkertijd het waardevolle van het bestaande wordt behouden. Ook flexibele contracten, laat ik dat met nadruk stellen, zijn waardevol. Die zorgen voor laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt, bieden vaak de gewenste flexibiliteit voor werkgevers en werknemers en fungeren als opstap naar vast werk. Flexibele arbeid wordt pas een probleem als werknemers langdurig tegen hun zin werkzaam zijn op basis van flexibele contracten, waardoor zij onvoldoende perspectief hebben op de arbeidsmarkt, en niet alleen daar, ook daarbuiten, bijvoorbeeld op de woningmarkt. De heer Terpstra verwees daar op eloquente wijze naar met een citaat uit het Duits dat ik niet zal herhalen, om niet af te doen aan die eloquentie.

De ontwikkelingen in de afgelopen jaren geven ook reden tot zorg. De kans op een verblijf van werknemers in de flexibele schil langer dan drie jaar is tussen 2006 en 2010 verdrievoudigd. Het is nodig om de balans tussen de bescherming van flexibele en vaste contracten te herstellen en tegelijk oneigenlijke flexconstructies, de foute flex, aan te pakken. Daarin voorziet de voorgenomen wijziging van het flexrecht. In samenhang daarmee wordt het ontslagrecht hervormd, gericht op een hogere doorstroming van tijdelijk naar vast, onder andere door het verminderen van ontslagkosten. Belangrijk is ook dat de hervorming rechtsgelijkheid en inzichtelijkheid van het recht bevordert en de rechtszekerheid voor werknemers en werkgevers vergroot.

De inzet is om werkloosheid zo veel mogelijk te voorkomen en werkloze werknemers zo snel mogelijk aan nieuw werk te helpen. Daarbij dient de transitievergoeding behulpzaam te zijn. Al bij de totstandkoming van het sociaal akkoord hebben werkgevers en werknemers aangegeven dat zij zich meer zullen inspannen voor duurzame inzetbaarheid, waar onder meer door de heer Ester naar werd verwezen. Het gaat daarbij om duurzame inzetbaarheid van werknemers en, intersectoraal, om van-werk-naar-werktrajecten. Op die manier wordt werk gemaakt van het voorkomen van werkloosheid en, als dat niet lukt, van het aan het werk helpen van werkzoekenden.

Naast de geïntensiveerde inzet door sociale partners worden maatregelen getroffen om de WW te hervormen, via een maximale duur van de publiek gefinancierde WW van 24 maanden, een andere opbouw, een urenverrekening die vervangen wordt door een inkomstenverrekening en een aanscherping van het begrip "passende arbeid". De vragen die daarover gesteld zijn, zal ik straks beantwoorden. Ik zal nu eerst ingaan op de discussie over het flexrecht. Daarna zal ik iets zeggen over het ontslagrecht en vervolgens iets over de WW. Ten slotte zal ik wellicht nog ingaan op een paar zaken die in geen van deze categorieën te vatten zijn.

De heer Elzinga vroeg of ik nog steeds trots ben op het draagvlak voor dit wetsvoorstel en of er niet meer steun zou zijn geweest als ik zou hebben aangeklopt bij de SP in plaats van bij partijen die zo nodig willen bezuinigen. Het pakket van 6 miljard van vorig jaar leidde immers niet tot enthousiasme in de polder. Dat is waar, maar ik ben wel degelijk nog steeds trots op het feit dat werkgevers en werknemers achter deze wet staan. Zij hebben dat ook vandaag nog bevestigd in een schrijven dat onder meer gericht is aan de Eerste Kamer. Dat is niet voor niets; zij hechten aan deze verandering, die met heel veel moeite tot stand is gekomen. Het is waar dat wij als kabinet een aantal lastige dingen hebben moeten doen. Wij hebben voor grote uitdagingen gestaan. Er moest hard gewerkt worden aan het versterken van de overheidsfinanciën. Onze ambitie was om dit hand in hand te laten gaan met de versterking van de arbeidsmarkt. Ik ben blij dat wij die ambitie hebben kunnen realiseren. Wij wisten dat wij daarvoor niet bij de SP moesten aankloppen. Desalniettemin hoop ik dat de SP aan het eind van deze dag of aan het eind van de komende week het wetsvoorstel zal willen en kunnen steunen. Immers, de steun van werkgevers en werknemers voor dit wetsvoorstel is er nog onverminderd.

De heer Thissen vroeg waarom ik de kritiek van instanties als de Raad van Staten, het Centraal Planbureau en de VAAN naast mij neerleg en waarom al die kritiek zonder onderbouwing van de hand wordt gewezen. Is het uitvoeren van het sociaal akkoord belangrijker dan deugdelijke en doelmatige wetgeving? Ook mevrouw Kneppers liet in haar inbreng duidelijk merken dat niet Heerts en Wientjes hier regeren of bepalen wat de Eerste of Tweede Kamer vindt, maar dat de Kamers dat nog altijd zelf doen. Daar ben ik het helemaal mee eens.

Ik hecht eraan op te merken dat de door Thissen genoemde instanties voor een deel ook positief hebben gereageerd op het wetsvoorstel. De Raad van State heeft kritiek op een aantal punten, maar heeft een positief advies gegeven. Dat is niet altijd het geval bij heel grote hervormingen. Het Centraal Planbureau kent aan dit wetsvoorstel een positief werkgelegenheidseffect van 20.000 banen toe. De regering

is uitgebreid ingegaan op de punten van kritiek van de Raad van State. Die punten, en die van de VAAN, hebben geleid tot wijzigingen in het wetsvoorstel dat aan de Tweede Kamer is voorgelegd. Het advies van de Raad van State is met een uitgebreid nader rapport beantwoord. Op alle kritiekpunten van de VAAN heb ik, juist ook op verzoek van de Eerste Kamer, uitgebreid gereageerd. Ik vind het belangrijk dat er niet alleen een wet is met draagvlak buiten de Kamer, maar ook een wet waar de Kamer met een gerust hart mee kan instemmen.

De heer Elzinga heeft gevraagd om een uitgebreide reactie van de minister op het TNO-onderzoek "De toekomst van flex". Wij houden natuurlijk ook rekening met de wens van onze voorzitter, die mij zojuist al gebaarde om het compact te houden. Wij zoeken dus het midden tussen een uitgebreide en een compacte beantwoording.

In het TNO-onderzoek "De toekomst van flex" worden op basis van een enquête onder bedrijven de verwachtingen van werkgevers over de ontwikkeling van de flexibele schil geschetst. Voor een belangrijk deel komt in het onderzoek de al langer bekende trend richting meer flexibele contracten op onze arbeidsmarkt naar voren. Werkgevers verwachten dat die trend zal doorzetten, waardoor in 2020 de flexibele schil in totaal 30% van het totaal aantal werkenden zal vormen. Daarna zal de schil naar verwachting nog doorgroeien. Overigens kan ik opmerken — dat is hoopvol — dat een aanzienlijk deel van de werkgevers die nu niet of nauwelijks met flexkrachten werken geen stijging verwacht en dat vooral de bedrijven die nu al een grote flexibele schil kennen, denken door te groeien en de flexibele schil verder uit te breiden. Het onderzoek geeft tevens aan dat werkgevers verwachten dat deze wet weinig effect zal hebben op de omvang van de flexibele schil. Weliswaar betreft het hier een onderdeel van het onderzoek dat gebaseerd is op interviews met in totaal slechts 36 werkgevers, maar toch. Het lijkt mij belangrijk om erop te wijzen dat het verleden en de ervaringen in andere landen laten zien dat het aanscherpen van wetgeving op het terrein van flexibele arbeid wel degelijk een neerwaarts effect heeft op de omvang van de flexibele schil. Dat zal echter pas zichtbaar worden, dat geef ik toe, op het moment dat de arbeidsmarkt weer aantrekt. Het Centraal Planbureau en vandaag ook nog het UWV geven aan te verwachten dat vanaf 2015 de werkloosheid zal afnemen en de werkgelegenheid zal groeien.

Mevrouw Sent vraagt naar het risico dat men alsnog flexwerkers en zzp'ers in dienst zal nemen omdat zij goedkoper zijn, vooral vanwege de gebrekkige opbouw van de sociale zekerheid en de pensioenen. Zij geeft aan dat het misschien zal schelen als flexwerkers en zzp'ers meer de kans krijgen om zich aan te sluiten bij bestaande collectiviteiten. Het klopt dat zzp'ers geen of minder toegang hebben tot werknemersverzekeringen en niet altijd toegang hebben tot collectieve pensioenregelingen. Dat geldt niet voor de overige flexwerkers. Oproepkrachten, uitzendkrachten en mensen die werken op basis van andere vormen van een tijdelijk contract hebben volledige toegang tot de sociale zekerheid. Dat blijkt ook wel uit het feit dat het grootste deel van de instroom in de WW, maar ook in de WIA, afkomstig is uit de groep flexwerkers. Dat is niet iets om in alle opzichten enthousiast over te zijn, maar het laat in elk geval zien dat er toegang is tot de sociale zekerheid. Flexwerkers anders dan zzp'ers hebben toegang tot de collectieve pensioenvoorzieningen en de collectieve pensioenopbouw, net als de vaste werknemers. Sterker nog, het is wettelijk ver-

boden om in arbeidsvoorwaarden onderscheid te maken tussen werknemers op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de overeenkomst. Voor flexwerkers anders dan zzp'ers geldt dat er geen gat ontstaat tussen het vaste en het flexibele contract door verminderde toegang. Zzp'ers kunnen intussen op verschillende manieren aansluiten bij collectieve regelingen; daar is onlangs nog in deze Kamer over gesproken bij de pensioendiscussie naar aanleiding van het Witteveenkader. Zzp-organisaties hebben met onze steun een collectieve pensioenregeling ontwikkeld. Zij hebben ons bericht dat het de bedoeling is dat die per 1 januari 2015 van start gaat.

Fiscale facilitering van vrijwillige voortzetting van pensioenfondsen is voor zzp'ers verruimd naar tien jaar. Ook voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn er intussen verschillende collectieve mogelijkheden, zoals een UWV-verzekering. Ik geef echter graag aan de Kamer en mevrouw Sent toe dat de positie van zzp'ers hiermee onverminderd onderwerp van debat is. Het kabinet laat dan ook een interdepartementaal beleidsonderzoek uitvoeren. Zoals aan de Tweede Kamer is gemeld, wordt voor het einde van dit jaar over de uitkomsten bericht. In dat ibo, zoals het in jargon heet, moet naar alle aspecten van het zzp-schap worden gekeken, inclusief de fiscale behandeling.

De heer Kok vraagt zich namens de PVV af of ik accepteer dat de arbeidsmarkt een gewone markt is, overheidshulp niet helpt en dit soort regels pure windowdressing zijn. Dit noem je wel een ietwat gekleurde vraagstelling. Het antwoord is dat het kabinet zich niet zomaar neerlegt bij het feit dat de flexibele schil zich ontwikkelt zoals zij zich ontwikkelt. Er wordt ook niet voor niets onderscheid gemaakt tussen goede flex, gewilde flex, zowel door de werkgever als door de werknemer, en foute flex. Er is weinig reden voor fatalisme. De ervaring van andere landen ...

(Hilariteit)

Minister Asscher:

Dit is niet zo een goede grap, mevrouw de voorzitter, maar die komt misschien nog in een interruptie.

De voorzitter:

Ik heb hem ook niet, hoor.

Minister Asscher:

Dan kan hij niet goed zijn geweest.

De ervaring in andere landen en internationaal onderzoek laten zien dat dit soort beleid ertoe doet. Het verkleinen van het gat tussen flexibele en vaste contracten heeft wel degelijk effect op de arbeidsmarkt. Overigens verwacht het CPB niet dat flexmaatregelen negatieve effecten zullen hebben op de werkgelegenheid, zoals de heer Kok suggereerde. De verwachting is dat het wetsvoorstel bijdraagt aan een betere balans, het beteugelen van de groei van de verkeerde flex en een betere doorstroming van flexibele naar vaste contracten. Ik ga vanzelfsprekend nog uitgebreid in op de discussie over de ketenbepaling.

Mevrouw Kneppers vroeg naar aanleiding van een bericht op teletekst of het klopt dat het kabinet de lasten op arbeid gaat verlagen. Het kabinet is bezig met het formuleren van

een reactie op het advies van de commissie-Van Dijkhuizen ten aanzien van ons belastingstelsel. Dat advies is vervat in een belangwekkend rapport. Daarnaast moet er tegen Prinsjesdag beleid worden afgerond inzake de uitgaven en de inkomsten op de overheidsbegroting. Uiteraard worden bij die trajecten de lasten op arbeid betrokken. Een gemene deler tussen de beide coalitiepartijen is ook dat de wens bestaat om de werkgelegenheid te bevorderen en dus ook de lasten op arbeid te bestuderen. Meer dan dat tipje van de sluier kan ik nu niet oplichten. We hebben namelijk afspraken over de derde dinsdag van september, waarop we de begroting presenteren. We moeten daarvoor nog uitgebreid reageren op het rapport van de commissie-Van Dijkhuizen. In die zin was het teletekstbericht een journalistieke publicatie en geen mededeling van het kabinet.

Gaan we specifieker in op de maatregelen ten aanzien van flex, dan zien we dat er buitengewoon veel over gesproken is, ook tijdens de behandeling in de Tweede Kamer. Telkens is de terechte vraag gesteld of een betere bescherming van flexwerkers en met name de aanscherping van de ketenbepaling daadwerkelijk leidt tot een kleinere flexibele schil, een betere doorstroming, meer vaste contracten en dus meer perspectief voor flexwerkers. De heer Terpstra, maar eigenlijk alle leden vroegen naar die discussie en om nadere argumentatie, juist op dat punt. Ik ben ervan overtuigd dat het die bijdrage zal leveren. Dat geldt ook voor de sociale partners. Het verkleinen van die verschillen zal wel degelijk leiden tot meer vaste contracten, zo luidt mijn opvatting, zij het niet voor iedereen. Er zullen altijd mensen nadelige gevolgen ondervinden, maar per saldo is de overtuiging dat er meer vaste contracten zullen komen. Misschien is het goed om ook nog eens te verwijzen naar een citaat van de heer Wientjes. Hij zei hier publiekelijk naar aanleiding van de behandeling in de Tweede Kamer over: "Er is in deze Kamer een sfeertje gecreëerd dat werkgevers iedereen na twee jaar op straat gooien. Ik vond dat zeer onaangenaam. Dat is een karikatuur van de werkelijkheid. Ik heb er begrip voor dat ondernemers nu ontzettend voorzichtig zijn, maar door de aantrekkende economie wordt er straks wel weer geïnvesteerd in vaste werknemers". Dit is een niet onbelangrijk signaal. Daarnaast heb ik in mijn beantwoording van de schriftelijke inbreng van de Kamer verwezen naar OESO-rapportages en ervaringen uit het recente verleden. Laat ik echter vooral niet verhelen dat er ook heel andere geluiden zijn. De zekerheid van werknemers zou afnemen door ze meer te beschermen. Ze zouden toch geen vaste contracten krijgen. Wat dat betreft is het wellicht goed om de situatie eens om te draaien. Ik kijk hierbij naar de heer Thissen. Laten we ons voorstellen dat ik hier een heel andere wet had voorgelegd, een wet op grond waarvan na vier jaar in plaats van na drie jaar aanspraak zou ontstaan op een vast contract. Wat zou de reactie dan geweest zijn? Een dergelijke denkoefening is altijd gevaarlijk, maar ik weet bijna zeker dat er dan gezegd zou zijn dat de wet tot een grotere flexibele schil zal leiden en dat mensen vier jaar op een vast contract moesten wachten in plaats van drie jaar. Of liever: "Sommigen leven vier jaar in onzekerheid of worden vier jaar aan het lijntje gehouden"; "Een verlengde proeftijd van vier jaar". Dergelijke termen zouden in dat geval ook in de Eerste Kamer bevestigd kunnen zijn. Daarbij had zij ongetwijfeld gewezen op de ervaring met de tijdelijke verruiming van de ketenbepaling voor jongeren tot 27 jaar die tijdens de crisis is opgedaan. Uit de evaluatie van die tijdelijke verruiming bleek dat veel werkgevers gebruikmaakten van de gecreëerde mogelijkheid van een vierde tijdelijk contract, terwijl zij zonder die mogelijkheid een vast contract zouden

hebben aangeboden. Dan kom je op de vraag hoe je de bescherming van flexibele contracten kunt versterken, terwijl dat volgens sommigen tot een grotere flexibele schil leidt, terwijl volgens anderen juist het verminderen van die bescherming tot een grotere flexibele schil leidt.

De kwadratuur van de cirkel, noemde de heer Backer het wetsvoorstel op een ander punt, maar op deze contradictie wijs ik. Mij lijkt het dus goed dat we hebben afgesproken om juist dit punt te evalueren, om vast te houden aan het geloof dat je kwetsbare groepen niet schaadt door ze te beschermen, dat daarvoor goede redenen zijn, dat internationale vergelijkingen laten zien dat landen met weinig bescherming een grotere flexibele schil kennen en dat de genoemde ervaring met de tijdelijke verruiming dat beeld voor Nederland bevestigt. Dat neemt niets weg van het feit dat voldoende flexibiliteit onverminderd belangrijk is voor zowel werkgevers als werknemers en dat werkgevers door het gebruik van flexibele contracten zich gemakkelijker kunnen aanpassen aan ontwikkelingen in de conjunctuur. Ook neemt het niet weg dat het een goede manier is om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Om die reden heb ik niet voorgesteld om het aantal verschillende flexibele arbeidsvormen zelf te beperken of om daarin in te grijpen. Flexibiliteit moet gewaarborgd blijven als essentieel onderdeel van onze economie. Het gaat om de groei van met name langdurig verblijf in de vrijwillige schil. Onvrijwillig langdurig verblijf moet worden teruggedrongen, zeker als dat wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik. Ook moet worden voorkomen dat flexwerk op een andere manier wordt vormgegeven. Daarom is voorzien in een breed scala van maatregelen die gevolgen hebben voor de arbeidsrechtelijke positie van tijdelijke werknemers, zoals payrollwerknemers, oproepkrachten en uitzendkrachten. Gekozen is voor een integrale aanpak die verder reikt dan alleen dit wetsvoorstel. Ik wijs op de bestrijding van schijnzelfstandigheid via het plan van aanpak schijnconstructies en de Wet aanpak schijnconstructies die ik in de zomer hoop af te ronden en na behandeling in de Tweede Kamer aan de Eerste Kamer hoop voor te leggen. Het is noodzakelijk om binnen het wetsvoorstel een balans te herstellen en om constructies tegen te gaan waarin sprake is van structureel en langdurig inzetten op onvrijwillige basis. De verlenging van de tussenpoos van drie naar zes maanden kan daaraan bijdragen. Daardoor kunnen zogenoemde draaideurconstructies effectiever worden tegengegaan.

Veel Kamerleden hebben gewezen op de kritiek uit het onderwijsveld, meer in het bijzonder als het gaat om invalkrachten. Nu kan nog een onbeperkt aantal tijdelijke contracten worden aangegaan zonder dat er een vast contract ontstaat. Later kan dat niet meer. Op zichzelf is dat goed. Invalkrachten hebben net zoals anderen behoefte aan zekerheid als het gaat om werk en inkomen. Er zijn ook mogelijkheden om flexibiliteit te organiseren, zoals blijkt uit de brief die werknemersverenigingen in het onderwijs aan de vaste commissie van de Eerste Kamer hebben gestuurd. Dat is bijvoorbeeld mogelijk via interne flex, wat naar verluidt ook de voorkeur heeft van schooldirecteuren, omdat leerkrachten en leerlingen het schoolconcept meteen kennen, en via vervangingspoules, waarmee zekerheid en flexibiliteit kunnen worden gecombineerd. Veel scholen in het primaire onderwijs vallen al onder een overkoepelend schoolbestuur of een stichting waarbinnen een vervangingspoule bestaat. Scholen die niet onder een dergelijke koepel vallen, kunnen gezamenlijk zo'n poule oprichten of daartoe overgaan. Het Sectorplan Primair Onderwijs voorziet in de

opzet van regionale vervangingspoules waarin ook met werkloosheid bedreigde docenten een plek kunnen vinden.

De heer Holdijk vroeg aandacht voor de kleine school in een kleine gemeenschap of dorp, waar iemand die bevoegd is, soms tijdelijk wil inspringen. Ik geloof dat de heer Holdijk het had over een school met een formatie van misschien slechts vijf of zes mensen en waar bij geen van beide kanten de behoefte ontstaat om daar veel meer rechten en plichten aan te verbinden dan slechts zo nu en dan invallen. Die situatie moeten we met deze wet niet onmogelijk maken. Dat beogen we dan ook niet te doen. Vaste contracten, al dan niet in de vorm van nulurencontracten kunnen daar soelaas bieden. Juist omdat geen van beide partijen beoogt, er meer uit te halen dan incidenteel invallen, leidt dit niet tot het invoeren van meer rechten. De bestaande praktijk kan dus in de situatie die de heer Holdijk schetste, in harmonie worden voortgezet. Ik wil het primair onderwijs ook oproepen om de energie vooral op die instrumenten te richten om de gewenste flexibiliteit te realiseren. Ik bied daar ook bij aan om, als de Kamer voor het wetsvoorstel heeft gestemd, ook specifieke voorlichting te geven aan scholen, in het bijzonder aan scholen waarop de heer Holdijk wees opdat zij met voldoende vertrouwen de gewenste flexibiliteit in de nieuwe situatie kunnen organiseren.

In de lijn van de afspraken past ook de afspraak om de mogelijkheid van nulurencontracten in de zorg uit te sluiten dan wel te beperken. Mevrouw Kneppers vroeg daar terecht naar. Deze afspraak komt voort uit het sociaal akkoord tussen het kabinet en de sociale partners. Mevrouw Kneppers stelde namelijk terecht vast dat er daar een andere formulering voor staat. Ik doel niet zozeer op het akkoord van de stichting, maar op het akkoord tussen het kabinet en de sociale partners en de brief met de bijlagen over de maatregelen — ik meen nr. 55 — waarin deze afspraak vervat is. Ik heb met de sociale partners afgesproken dat zij voor 1 juli zullen aangeven op welke onderdelen van de bedrijfstak zorg een verbod op nulurencontracten betrekking zal moeten hebben. Ik ben het namelijk met mevrouw Kneppers eens dat niet alleen de rechtszekerheid, maar ook de cascade aan akkoorden vergt dat duidelijk is waarop de afspraak nu precies ziet. Het is ook in dat opzicht van belang dat zij voor 1 juli de gewenste duidelijkheid bieden. In hun schrijven aan de Kamer hebben zij ook aangegeven er samen uit te zullen komen, juist om voortwoekerende discussie over de precieze interpretatie en afbakening te voorkomen.

Uiteraard moet er daarbij voldoende tijd zijn voor implementatie. Dat is een ander onderdeel van de vraag van mevrouw Kneppers. Er moet rekening worden gehouden met de ingangsdatum van desbetreffende cao's, zodat niemand verrast of overvallen wordt door de introductie van zo'n verbod. Ik heb er vertrouwen in dat zij dat gaan bereiken. Zij hebben een lange weg afgelegd naar het sluiten van een sociaal akkoord, zij hebben daarna heel veel nadere problemen met elkaar opgelost en dit schrijven bevestigt mij in dat vertrouwen.

De heer Terpstra (CDA):

Ik wil nog een vraag stellen over de nulurencontracten in de zorg. De minister zegt dat daarvoor eventueel een regeling wordt getroffen, maar in zijn antwoord aan de heer Holdijk zei hij dat een van de oplossingen in het onderwijs

juist een nulurencontract was. Wat is de relatie tussen die twee sectoren? Moet er ook een regeling worden getroffen voor de nulurencontracten in het onderwijs of is die er al?

Minister Asscher:

Nee, de wet kent regels voor een nulurencontract, maar kent ook een bijzondere regel dat het kabinet een regeling kan treffen om in een sector of een deel van de sector een nulurencontract onmogelijk te maken, indien daartoe door de Stichting van de Arbeid een verzoek wordt gedaan. Anders gezegd: om de uitzonderingen voor de opschorting van de loondoorbetalingsverplichting onmogelijk te maken. Van dat soort verzoeken is geen sprake, behalve voor de zorg. Dat verzoek vinden we niet in het stichtingsakkoord, in het sociaal akkoord tussen kabinet en sociale partners. Mevrouw Kneppers vroeg daarnaar. In de andere sectoren geldt dus "het gewone recht" en dat betekent dat, met beperkingen, gebruik kan worden gemaakt van nulurencontracten, maar dat dit in sommige omstandigheden kan leiden tot aanspraak op loondoorbetaling van werknemers. In het geval dat de heer Holdijk schetste, is echter van beide zijden geen behoefte om iets anders in te richten dan slechts incidenteel invallen. Juist het incidenteel invallen is een voorbeeld waar geen loondoorbetalingsverplichting voor geldt. Ik zal straks ingaan op de vraag van mevrouw Kneppers wanneer nu precies sprake is van "incidenteel", zodat de uitzondering van de wet geldt.

De heer Terpstra (CDA):

Ik zal er nog eens goed over nadenken.

Minister Asscher:

Zo nodig kan ik in tweede termijn eventuele aanvullende vragen op dat punt beantwoorden. Ik weet echter dat er zorg bestaat over het bijzonder onderwijs. Daar is sprake van een bijzondere situatie, zoals ook door de Eerste Kamer is opgemerkt. Ik ben daar specifiek op ingegaan, juist naar aanleiding van de vragen van mevrouw Kneppers.

Een ander onderdeel waar twijfel over bestaat, is de regeling van de aanzegtermijn. Op zichzelf is deze regeling naar mijn mening gericht op het bevorderen van goed werkgeverschap. Het is niet meer dan gewoon dat een werkgever bij een langer tijdelijk contract — meer dan zes maanden — tijdig aangeeft of het wel of niet wordt verlengd. Veel werkgevers doen dat ook nu al en hebben op zichzelf dus ook geen last van het voorstel. Voor werkgevers die dat niet doen, is de regeling een stimulans om dat in de toekomst wel te doen. De regeling past bij de wens om transitie van werk naar werk te bevorderen. Als een werknemer op tijd weet waar hij aan toe is, kan hij ook tijdig omzien naar een baan, mocht dat nodig zijn en kan werkloosheid worden voorkomen. Zo valt het zwaard niet op de laatste dag. Partijen die ervan overtuigd zijn dat de aanzegtermijn standaard zou worden in de arbeidsovereenkomst, wil ik meegeven dat dit ook kan betekenen dat werknemers tijdig en misschien zelfs ontijdig zullen omzien naar ander werk en dat een te lichtvaardig gebruik dus ook in het nadeel kan uitpakken van de werkgever die een werknemer juist had willen behouden en het contract had willen verlengen. Het kan dus beide kanten opgaan.

Mevrouw Kneppers vroeg ook of ik het ermee eens ben dat de economische situatie is verslechterd ten opzichte van die ten tijde van het sluiten van het sociaal akkoord en, zo ja, of het dan geen fact of life is dat we ruimte moeten creëren om mensen juist wel langer tijdelijk in dienst te nemen. Het sociaal akkoord is van iets meer dan een jaar geleden. Toen zaten we in een economische krimp van 0,8%. De verwachting voor dit jaar is een bescheiden maar wel duidelijke groei van 0,75%. Daar staat tegenover dat de werkloosheid sinds vorig jaar is gestegen: volgens de verwachtingen van 6,8% naar boven 7%, volgens de internationale definitie. Dat heeft ermee te maken dat de werkloosheid altijd vertraagd reageert op de economie, maar het is wel een feit waar we natuurlijk niet blij mee zijn. Daarom moeten we naar mijn mening zeggen dat de economische vooruitzichten sinds het sluiten van het sociaal akkoord aanzienlijk verbeterd zijn. In 2015 zal ook de werkloosheid weer dalen en zal de werkgelegenheid weer groeien. Dat verbetert ook kansen van tijdelijke werknemers om alsnog een baan te krijgen, hetzij flexibel, hetzij vast. Dat was ook een van de overwegingen om de invoerdatum van juist de verscherpte ketenbepaling niet op 1 juli 2014 te stellen maar op 1 juli 2015, omdat dit ook in de behandeling in de Tweede Kamer meer vertrouwen gaf dat dit meer zou aansluiten bij de ontwikkeling van de arbeidsmarkt op dat moment.

Mevrouw Kneppers vroeg om een voorbeeld van werkzaamheden, die geen vaste omvang kennen en die ook nog incidenteel van aard zijn. Zij vroeg ook hoe wij dat uitwerken voor de horeca, de recreatieve en de agrarische sector. Vooropgesteld zij, dat seizoensgerelateerd werk veel korter is dan zes maanden. Voor een groot deel zullen de horeca en de agrarische sector daarmee goed uit de voeten kunnen. Bij langer durende werkzaamheden zal gebruik kunnen worden gemaakt van de afwijkingmogelijkheden als de werkzaamheden geen vast patroon kennen. Dit betreft bijvoorbeeld een student die invalt bij grote drukte in het restaurant, een situatie buiten de normale piek of een situatie waarin een werknemer via een arbeidspool wordt ingezet voor vervanging van werknemers tijdens zwangerschap of ziekte, of andere onvoorziene omstandigheden.

Mevrouw Sent vroeg naar problemen in specifieke sectoren: belemmert de ketenbepaling de mogelijkheid van vervanging in het primair onderwijs? Is overgangsrecht nodig voor onderwijssectoren in verband met lopende contracten? Biedt de Wet werk en zekerheid eigenlijk voldoende ruimte voor maatwerk in sectoren waar sprake is van seizoensarbeid? Dit zijn een paar vragen naar maatwerk en de aanpassing aan sectoren. Onder anderen de heer Terpstra vroeg of de drang tot gelijkheid in dit wetsvoorstel niet tot het absurde was doorgeslagen, als ik zijn woorden op die manier mag samenvatten. Hij zei het vriendelijker, maar hij bedoelde dat wel.

Ik ben zojuist ingegaan op de problematiek rond invalkrachten in het primair onderwijs. Dat sluit ook aan bij de briefwisseling met de Kamer. Voor overgangsrecht wat betreft ontslag bestaat in het onderwijs naar mijn mening geen reden. Het onderwijs kent soms andere regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde dan het afspiegelingsbeginsel dat door het UWV wordt gehanteerd. Om problemen te voorkomen, kan binnen het po, het vo en het mbo gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om een andere volgorde te hanteren door het zelf instellen van een cao-commissie, die in plaats van het UWV de voorgenomen

ontslagen preventief kan toetsen. Dat stelt partijen bovendien in staat om zelf te bepalen voor welke verdere periode het blijven hanteren van een afwijking in de ontslagvolgorde nodig dan wel wenselijk is. We weten dat het onderwijs een langere aanzegtermijn en een langere doorloop kent. Daar kan een botsing ontstaan met de nieuwe regels van de Wet werk en zekerheid. Dat was ook de vrees van het onderwijs. Je kunt echter ook tijdelijk zo'n eigen cao-commissie inrichten om dit probleem te ondervangen en de oude ontslagvolgorde hanteren tot het moment, waarop het onderwijs wenst over te gaan op de nieuwe volgorde. Daar is men op zichzelf — ook bij monde van de PO-Raad — positief over.

De mogelijkheden voor seizoenswerk zijn in mijn ogen in de nieuwe ketenbepaling niet lastiger of moeilijker geworden. Een werkgever kan drie elkaar opvolgende contracten in twee jaar tijd afsluiten met een tussenpoos van zes maanden. Tijdelijke contracten worden alleen als opvolgend gezien als ze elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Het meeste seizoenswerk duurt korter en dan is er dus ook geen sprake van een probleem. Het blijft op die manier mogelijk om ook over een langere reeks van jaren eenzelfde seizoenswerker in te schakelen op basis van tijdelijke contracten, zonder dat aanspraak op een vast contract zou ontstaan.

De heer Ester vroeg of de ketensystematiek wel zo generiek kan worden ingezet, gegeven de grote verschillen tussen sectoren. Deze vraag past ook in die discussie. Hij vroeg ook of de effecten niet heel verschillend uitpakken voor groei- en krimpssectoren. Het is inderdaad een feit dat er behoorlijke verschillen bestaan tussen sectorale arbeidsmarkten. Dat is nu al zo en dat zal ook in de toekomst zo blijven. In het huidige stelsel is het mogelijk om bij cao af te wijken van de ketenbepaling, waardoor kan worden voorzien in sectoraal maatwerk. Waar dat nodig is bestaan die mogelijkheden tot maatwerk ook in deze wet. Er kan worden afgeweken van de ketenbepaling als het gaat om een uitzendovereenkomst. Als het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van de bedrijfsvoering nodig is, kunnen maximaal zes tijdelijke contracten in een periode van vier jaar worden gesloten. Ook is er een aparte regeling voor functies en bedrijfstakken waarin het voortbestaan van de sector door toepassing van de ketenbepaling in het geding zou komen, zoals bij het profvoetbal. Ik ga straks met genoeg in op de aanvullende vragen over de positie van het betaald voetbal.

Ook bestaat de mogelijkheid om bij cao af te wijken van de termijn van de ketenbepaling als dat nodig is om een opleiding af te ronden, of in het kader van een promotietraject. Door die mogelijkheden tot afwijking wordt voldoende ruimte gecreëerd om rekening te houden met verschillen tussen sectoren. Dat er verschillen tussen sectoren zijn, ben ik zeer met de heer Ester eens.

De heer Elzinga vroeg waarom flexwerk eigenlijk goedkoper is. Waarom zouden we het niet duurder maken? Is dat niet een veel slimmere en effectievere manier? Op zichzelf is flexwerk niet duurder. Wel is een werkgever duurder uit als hij meer ziekteverzuim heeft. Dat zie je vaker bij flexwerkers. De premie die werkgevers moeten betalen, is afhankelijk van het aantal werknemers dat instroomt in de Ziektewet. Verder is loonvorming een uitvloeisel van collectieve en individuele afspraken waar de overheid niet in treedt.

Ik ga straks nog even in op het punt van premiedifferentiatie. Dat kan een heel eenvoudige manier zijn om flexwerken duurder te maken. Daarover werden onder andere van de zijde van GroenLinks vragen gesteld. De gedachte is op zichzelf logisch. Voor een deel heeft het kabinet beperkte mogelijkheden om in loonvorming te treden. Er zijn al elementen die flexwerken juist duurder maken. Daarnaast staat er natuurlijk een haakje in de wet voor mogelijke premiedifferentiatie. Daar ga ik zo op in.

De heer Elzinga vroeg of ik het onderzoek van TNO over de 30% ken. Daar heb ik net al het een en ander over gezegd. Dat zal ik nu niet herhalen.

De heer Ester vroeg naar de positie van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Waarom zouden werkgevers die mensen een vast contract aanbieden? Over het algemeen geldt daarbij dat een aanscherping van de bescherming wel degelijk leidt tot meer contracten. Dat laat internationaal onderzoek zien. De tijdelijke verruiming liet het tegenovergestelde zien. Ik heb geen reden om te verwachten dat de wet voor de onderkant zo anders uitpakt dan voor een gemiddelde werknemer. Daarbij wijs ik erop dat in 2013 bijna 50% van de mensen met alleen basisonderwijs, het allerlaagste onderwijsniveau, werkzaam was op basis van een vast contract. Ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het vaste contract nog altijd meer de norm dan het flexibele contract. Dat geldt ook voor jongere werknemers. Soms wordt weliswaar terecht aangegeven dat de flexibele schil groeit. In onze geest wordt daarbij dan te ver doorgedacht, alsof het vaste contract in de meerderheid van de bedrijven niet meer de norm is. Die norm geldt ook nog steeds voor de mensen die niet hoog opgeleid zijn.

Ik zal juist op het punt van de onderkant van de arbeidsmarkt expliciet toezien op het functioneren van de ketenbepaling, ook bij de versnelde evaluatie die al is toegezegd. Ik heb de zorgen daarover namelijk gehoord en maak ze deels tot de mijne. Ik wil zeker weten dat het wetsvoorstel doet wat daarmee door velen beoogd wordt. Dat is namelijk dat het de kans op een vast contract verhoogt en dat het perspectief toeneemt. Als zich daarin problemen voordoen, worden die snel zichtbaar. Met wat we nu weten, is er echter geen reden voor een grotere zorg wat betreft de ketenbepaling dan op andere punten, buiten het feit dat men aan de onderkant toch al kwetsbaarder is. In de evaluatie zal er echter extra aandacht zijn voor die zorg.

De heer Terpstra vroeg of de Wet werk en zekerheid nadelig uitwerkt voor specifieke groepen, met name Wajongers en de bouwsector. Ook vroeg hij hoe ik in dit verband aankijk tegen de positie van het mkb. De doorrekening laat zien dat de wet over het geheel genomen een positief effect heeft op de landelijke werkgelegenheid. Dat neemt niet weg dat de gevolgen kunnen verschillen voor verschillende groepen. Ik ga achtereenvolgens in op Wajongers, de bouwsector en het mkb.

In het kader van de Participatiewet is een aantal maatregelen getroffen die het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en in dienst te houden. Zoals bekend, is overeengekomen om in totaal tot 125.000 extra banen beschikbaar te stellen aan deze doelgroepen. Als die afspraak onvoldoende wordt nagekomen, wordt dat afgedwongen met een wettelijk quotum. Gemeenten krijgen de mogelijkheid loonkosten-

subsidies te verstrekken. Werkgevers betalen dan het loon van de werknemer volgens de geldende arbeidsvoorwaarden, maar ten minste volgens het wettelijk minimumloon. Voor het verschil in arbeidsproductiviteit geldt de loonkostensubsidie, met als maximum 70% van het wettelijk minimumloon.

Daarnaast beschikken gemeenten over een breed scala aan instrumenten om participatie te bevorderen die ook voor werkgevers van belang zijn. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld een no-riskpolis inzetten, zo nodig werkvoorzieningen of werkplekaanpassingen doorvoeren of een jobcoach inzetten. Door die maatregelen zijn er weinig redenen om nou juist specifiek voor de doelgroep uit de Participatiewet minder contracten of vaste contracten aan te bieden. Immers, als het dienstverband eerder zou worden beëindigd, betekent dit dat de baanafpraak niet wordt gerealiseerd, of dat niet langer wordt voldaan aan de quotumverplichting.

De bouwsector is wel bijzonder hard geraakt door de crisis. Het is ook een sector waarin relatief veel bedrijven uit het mkb actief zijn. Werkgevers uit de bouwsector hebben aangegeven dat de transitievergoedingen de sector tijdens de crisis veel geld zouden hebben gekost als de wet in die tijd al van kracht was geweest. Er is een berekening getoond van 280 miljoen euro. Bij die berekening zijn echter vrij stevige, vetgedrukte vraagtekens te plaatsen. Er wordt bijvoorbeeld geen rekening mee gehouden dat ook ontslag onder het huidige stelsel gepaard gaat met aanzienlijke kosten, met name bij ontslag via de kantonrechter. In de toekomst en bij doorgaand herstel van de economie en de woningmarkt zal de arbeidsmarkt in de bouw zich normaliseren en zal het aantal ontslagen dalen tot normalere proporties. Daar zien we wel degelijk nu al tekenen van. Het feit dat de bouwsector veel kleinere bedrijven telt, leidt niet noodzakelijk tot hogere ontslagkosten in het nieuwe stelsel. Daarover later meer.

Voor het mkb geldt dat bedrijven relatief vaak ontslaan via de UWV-route. In het nieuwe stelsel moet ook bij die route de wettelijke transitievergoeding worden betaald, waardoor het mkb mogelijk minder van de hervormingen zou profiteren dan grotere bedrijven. Het is echter niet op voorhand gezegd dat dit leidt tot zwaardere lasten. Dat komt doordat de hervormingen ook een aantal aanzienlijke voordelen voor het mkb met zich meebrengen: het versnellen van de UWV-route, het in mindering brengen van de gehele proceduretijd op de opzegtermijn, lagere ontslagkosten bij ontslag via de rechter en de aftrek van scholings- en van-werk-naar-werkkosten van de transitievergoeding. Ook in de huidige situatie is er bij ontslag via het UWV geregeld wel sprake van vergoedingen, bijvoorbeeld in het kader van een sociaal plan, die waarschijnlijk deels zullen vervallen na introductie van een transitievergoeding.

Dat neemt niet weg dat we rekening hebben willen houden met de bijzondere positie van het mkb. Daarom worden kleinere werkgevers uitgezonderd van de tijdelijk hogere transitievergoeding voor oudere werknemers. Verder is door de Tweede Kamer een amendement aangenomen waardoor kleine werkgevers over de periode van dienstverband tot 1 mei 2013 geen transitievergoeding hoeven te betalen, indien sprake is van bedrijfseconomisch ontslag wegens een slechte financiële situatie. Dit is vanuit de gedachte dat ze vanaf dat moment rekening hebben kunnen

houden en voorzieningen hebben kunnen treffen voor een eventuele transitievergoeding. Voor dat moment hebben ze daar voor werknemers die lang in dienst zijn, geen rekening mee kunnen houden.

Tot slot hebben we ook in een breder kader aandacht voor het mkb. Nog deze maand vindt een eerste mkb-panel plaats dat twee à drie keer per jaar zal worden herhaald, onder andere met betrekking tot de risico's die bij werkgevers worden neergelegd. Het gaat dan bijvoorbeeld om administratieve lasten en de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Ook het ministerie van Economische Zaken heeft daar oog voor. Het gaat op dat punt themagericht tafels organiseren met verschillende doelgroepen uit het mkb. Er komt dus een bredere mkb-agenda, omdat we weten dat dit de banenmotor van onze economie is. Daar moet je dus ook rekening mee houden bij de verandering die thans plaatsvindt.

De heer **Backer** (D66):

Mag ik de minister even onderbreken in zijn vurige betoog? Hij sprak enthousiast over de versnelling van de doorlooptijden bij het UWV. Nou is de praktijk bij het UWV dat het nog een hele operatie is om dat voor elkaar te krijgen. Welke aanwijzing heeft de minister dat dit ook daadwerkelijk te realiseren valt, in de zin van menskracht, fte of geld? Zijn daar afspraken over gemaakt, of is daar een toezegging over gedaan? Kan de minister dat toelichten?

Minister **Asscher**:

Die vraag van de heer Backer lijkt mij zeer terecht. Als wij hiermee adverteren en zeggen dat die verkorting van de procedure een voordeel is voor werkgevers, dan moeten we haar ook waarmaken. Daar zijn afspraken over gemaakt. Er is met het UWV ook een uitvoeringstoets op gedaan. Uit de afspraken blijkt een staffel van 70% van de gevallen binnen vier weken, dan nog eens 5% van de gevallen binnen vijf weken, en de resterende 25% van de gevallen binnen zeven weken. Ik meen dat ik dat ook in de schriftelijke beantwoording heb weergegeven. Dat is een aanzienlijke verkorting van de doorlooptijden. Daarvoor wordt er gedigitaliseerd. De voorbereidingen zijn reeds gestart. Dat betekent dat er met man en macht aan gewerkt wordt om dit per 1 juli 2015 te kunnen waarmaken. Dat is wanneer beoogd wordt het nieuwe ontslagrecht in werking te laten treden.

Het is ook een wens van de Tweede Kamer en van sociale partners dat die snellere doorlooptijden worden gehaald. Dat is inderdaad een belangrijk deel van het voordeel voor werkgevers. Overigens is dat voordeel er ook voor werknemers, die sneller weten waar ze aan toe zijn. Dat is een zeer terecht punt.

De heer Thissen vroeg in het kader van de ketenbepaling ook of ik zou kunnen bevestigen dat een flexwerker helemaal geen transitievergoeding krijgt, en of dat eigenlijk geen omissie is. Bij het beëindigen, het niet voortzetten of het eindigen van rechtswege van een arbeidsovereenkomst is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als de overeenkomst ten minste twee jaar geduurd heeft. Dat geldt ook voor een tijdelijk contract. De huidige ketenbepaling wordt gewijzigd in drie keer twee. Dat is benadrukt. Per cao kan echter worden afweken. In die gevallen loopt het

meer dan twee jaar en geldt dus de transitievergoeding, indien gebruik wordt gemaakt van die mogelijkheid. Ook bij een langjarig, tijdelijk contract, van bijvoorbeeld vijf jaar, heeft de flexwerker recht op een transitievergoeding. Ik wil hier met nadruk refereren aan de motie-Van Ojik/Heerma over het onderzoeken van de mogelijkheden van een meerjarig tweede contract. De uitkomsten van dat onderzoek zal ik voor de behandeling van de begroting van 2015 aan de Kamer toezenden. Deze motie is overigens later door mevrouw Voortman overgenomen, waardoor zij moeilijk terug te vinden is in de stukken.

Dit ziet precies op de vurige wens van de heer Thissen die hij hier heeft geuit: er komt een betere bescherming van flexwerkers en er komt een aanscherping van de ketenbepaling. Hij is van mening dat we er zo veel mogelijk aan moeten doen om ervoor te zorgen dat dit echt in het voordeel is van de flexwerkers en dat een langjarig tweede contract misschien in die behoefte kan voorzien. Ik begrijp die gedachte. Dat heb ik ook in de Tweede Kamer aangegeven. Natuurlijk moet je oppassen dat je niet feitelijk een nieuwe ontsappingsclausule creëert, waardoor de aanscherping van de ketenbepaling op zichzelf obsoleet wordt. Niet voor niets heb ik echter naar aanleiding van die motie toegezegd dat ik die op een goede manier zal uitvoeren om daar voor de begrotingsbehandeling op terug te komen. We streven hier immers hetzelfde doel na. In deze gevallen zal natuurlijk ook sprake zijn van een transitievergoeding, want het gaat om periodes van langer dan twee jaar.

De heer Terpstra refereerde aan problemen bij het verkrijgen van een hypotheek. Op dit moment is er onvoldoende, geverifieerd inzicht in de problemen die flexwerkers ondervinden bij het verkrijgen van een hypotheek. Het is echter wel duidelijk dat het heel lastig is dat in veel gevallen nog steeds om een vast contract wordt gevraagd voor het verkrijgen van een hypotheek. Vorig jaar heeft de minister voor Wonen en Rijksdienst toegezegd een onderzoek uit te voeren naar de positie van flexwerkers en zzp'ers op de woningmarkt. Naar verwachting zal dit onderzoek nog voor het zomerreces beschikbaar zijn. Vanzelfsprekend doen we dit onderzoek vanuit de optiek dat je ook werknemers met een flexibel contract zo veel mogelijk dient te emanciperen, zodat zij toegang kunnen krijgen tot niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook tot de woningmarkt. Ik zal vervolgstappen ondernemen, indien het onderzoek daar aanleiding toe geeft. Vanzelfsprekend zal ik de Kamers daar dan over informeren.

Mevrouw Kneppers vroeg welke oplossing de regering heeft voor de pensioenproblemen en of daar een samenhang is met de Wet werk en zekerheid. Op grond van artikel 7:649 mag een werkgever geen onderscheid maken tussen vast en tijdelijk en dit geldt dus ook voor de toegang tot de pensioenovereenkomst. Ik heb hier net al iets over gezegd in mijn algemene betoog. Of er sprake is van een pensioenregeling hangt af van de onderneming of de bedrijfstak. Als een werknemer veel van baan wisselt, zal dat onvermijdelijk leiden tot een wisselende of gebroken pensioenopbouw. Wettelijk is voorzien dat het soort arbeidscontract en de hoeveelheid afgesproken uren op zichzelf geen invloed mogen hebben op de deelname aan de regeling. Zoals ik hiervoor al zei, laat dit onverlet dat de positie van met name zzp'ers in de pensioenregelingen nog aandacht vraagt, evenals het feit dat je, als je veel minder werkt, ook veel minder pensioen opbouwt.

De heer Terpstra vroeg nog naar afwijkende situaties in bepaalde sectoren bij de toepassing van de ketenbepaling. Ik heb daar in het kader van het onderwijs het een en ander over gezegd. Met de term "intrinsiek" wordt hier bedoeld dat het niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Het gaat om functies of functiegroepen die naar hun aard het gebruik van tijdelijke contracten rechtvaardigen, bijvoorbeeld de manier van financiering, of de afhankelijkheid van onvoorspelbare omstandigheden, zoals het weer. De uitzondering op de ketenbepaling is niet bedoeld om normale onzekerheid over omvang van omzet of langdurig gebruik van tijdelijke contracten op te vangen. Het is precies bedoeld waar je het voor verwacht: bij goed weer meer mensen, bij slecht weer minder. Of een bepaalde functie voor die uitzondering in aanmerking komt, hangt af van de omstandigheden van het geval en wordt afgesproken door cao-partijen. Zij zullen een uitzondering motiveren. Dat geldt ook voor de sportsector. Dit was nog niet het voetbalgedeelte.

Mevrouw Sent refereert aan de zorgen die er zijn over een tweedeling op de arbeidsmarkt en een mogelijk nieuwe tweedeling op de arbeidsmarkt, juist ook als gevolg van de wijziging van de ketenbepaling en van het uitzendbeding. Ik ben daar natuurlijk net op ingegaan in de richting van Thissen en Elzinga. De kans dat een tijdelijk contract wordt omgezet in een vast dienstverband hangt desalniettemin af van het type werk en het type werknemer dat het werk doet. Het is waarschijnlijk dat hoogopgeleiden in sectoren waar veel vraag is naar arbeidskrachten lastig inwisselbaar zijn, om in die terminologie mee te gaan. Ze verrichten vaker werk waar ze specifieke kennis en competenties opbouwen en dáardoor schaars zijn. Die werknemers zullen daarom eerder een vast contract krijgen dan mensen die werk verrichten waarvoor minder specifieke kennis en competenties nodig zijn. Dat is niet altijd hetzelfde als hoog opgeleid zijn. Je ziet juist bij specifiek ambachtelijke kennis dat men bij voorkeur werkt met mensen in een vast dienstverband. Dat heb ik onlangs gezien bij een werkbezoek. Bij dat metaalbedrijf had men geen zin om steeds opnieuw mensen in te werken bij die lastige en dure machines. Men hechtte aan dat vaste dienstverband. Dat verhaal even terzijde, om beide discussies even aan elkaar te verknopen.

Het verschil in positie is op zichzelf niet nieuw. Die oneerlijkheid die er nu eenmaal is op de arbeidsmarkt, is ook niet nieuw. Die staat in mijn ogen los van de maximale termijn van de ketenbepaling en de wijziging van het uitzendbeding. Als er al een verband is, denk ik dat de toegenomen bescherming hier in het voordeel is van de mensen die vaker in flexibele contracten onvrijwillig lang verblijven.

Ten slotte de wel zeer breed geuite zorgen over de inwerkingtredingsdatum van het aantal bepalingen dat per 1 juli moet ingaan. Ik heb u goed gehoord. Ik wil recht doen aan de Eerste Kamer, juist ook in dit debat, en ben bereid daar gevolg aan te geven. Dat er een volgorde zat in eerst de verbetering van de positie van flexarbeiders en later het ontslag, was een beoogd voornemen. Deze Kamer zegt dat je na stemming minder dan drie weken hebt om voor te lichten. Mevrouw Kneppers zei scherp dat niet van iedere werkgever verwacht mag worden dat hij het sociaal akkoord kent. Dat heeft grond, moet ik aan de Kamer toegeven. Ik zal de inwerkingtreding van die bepalingen op 1 januari stellen. Dat geeft voldoende tijd om met anderen, ook met

werkgevers, voorlichting te geven. Dat biedt werkgevers ook voldoende tijd om zich voor te bereiden op de aanstaande wijziging. Ik hoop dat de Kamer ziet dat ik haar tegemoet kom in dit bezwaar dat van alle kanten geuit werd.

De heer Ester vroeg om een heldere uitleg ten aanzien van de haalbaarheid van de gehele operatie, met het oog op de verschillende data, de verschillende elementen en de ongetwijfeld uitgevoerde risicoanalyse dienaangaande. Die gedifferentieerde inwerkingtreding is beoogd geweest. Er zit argumentatie onder de verschillende onderdelen van de wet. Dat is ingegeven door inhoudelijke gronden, maar ook vaak op basis van redenen van uitvoerbaarheid. We hebben te maken met het UWV, dat het allemaal moet kunnen waarmaken. Daar waar soms een wens bestaat tot versnelling, voel ik ook verantwoordelijkheid voor degenen die afhankelijk zijn van de dienstverlening van het UWV. We willen de uitvoerbaarheid niet in het geding brengen. We hebben de ervaring met de Belastingdienst dat je er spijt van krijgt als je daar te weinig rekening mee houdt. Het UWV en de Raad voor de rechtspraak hebben aangegeven de maatregelen uit te kunnen voeren in het thans voorziene tempo. Dat is een belangrijk element bij de beoordeling.

De flexmaatregelen vergen een minder grote aanpassing in de uitvoering. Daarnaast is juist het extra beschermen van die mensen in mijn ogen urgent. Verder hebben de verschillende werkgevers- en werknemersorganisaties zich bereid getoond om de verschillende maatregelen met extra inzet bij hun respectievelijke achterban onder de aandacht te brengen. Ook zal de regering via internet en ook anderszins zorgen voor voorlichting. Er zal extra inzet worden gepleegd om daarbij de jongeren te bereiken, die vaak werkzaam zijn op basis van een flexibel contract. Ik zeg dit nadat ik een tegemoetkoming heb gedaan op het punt van de inwerkingtreding per 1 januari.

Juist vanwege de crisis waarin Nederland ten tijde van het sluiten van het begrotingsakkoord en het sociaal akkoord verkeerde, is afgesproken dat de maatregelen in het kader van de WW worden uitgesteld. Zij zullen pas in de periode van januari 2016 tot medio 2019 hun beslag krijgen. Gegronde redenen hebben niet alleen geleid tot die latere inwerkingtreding, maar ook tot gefaseerde inwerkingtreding. Degenen die hebben gevraagd of dat een goed moment is, kunnen volgens mij op dat punt dus gerust zijn. Dat is het laatste onderdeel dat in werking treedt en het wordt gefaseerd in een periode ingevoerd.

Iedereen kent de mankementen van het huidige ontslagrecht, de verschillende routes, de verschillende criteria en de verschillen in de uitkomst, ook op het punt van het wel of niet aanspraak kunnen maken op een vergoeding. Die mankementen zijn uitgebreid beschreven in de literatuur en in de stukken die wij met elkaar hebben gewisseld. Het is genoegzaam bekend dat het tijd is voor verandering. Die verandering wordt gedragen door de mensen die daar belang bij hebben, die daardoor beschermd worden en die last hebben van de huidige mankementen. Het ontslagrecht wordt wel degelijk duidelijker, sneller, rechtvaardiger en goedkoper.

Sommigen, waaronder de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland, de VAAN, zijn van mening dat het ontslag niet eenvoudiger wordt maar juist weer nieuwe complexiteit introduceert. Ik heb het geluid van de VAAN ook horen

echoën in de inbreng van sommige fracties. De fracties van de PvdA, de ChristenUnie en D66 hebben daar vragen over gesteld. Ik kom daar straks specifiek op terug. Op onderdelen heeft de inbreng van de VAAN geleid tot verduidelijkingen, zoals de aankondiging van technische verbeteringen en reparaties in de Wet werk en zekerheid. Ik dank de VAAN dan ook voor haar bijdrage en de blik vanuit de advocatenpraktijk. Die blik is niet alleen belangrijk voor de kwaliteit van de wet, maar is mij ook om allerlei andere redenen dierbaar.

Ik wil vier vereenvoudigingen schetsen ten opzichte van het huidige ontslagrecht, want nu ga ik mijn pleidooi in. Het ontslagrecht regelen we voortaan in één wet, het Burgerlijk Wetboek. Het al langer bekritiseerde BBA komt daarmee te vervallen. De criteria van ontslag worden in één onderdeel van wetgeving geregeld en zijn daarmee kenbaar voor iedereen en eenvoudiger toegankelijk. De criteria van ontslag worden concreet uitgewerkt. Voor werkgever en werknemer is inzichtelijker wanneer en op welke grond tot ontslag kan worden overgegaan. Het UWV en de rechter toetsen aan dezelfde criteria, waarmee de rechtszekerheid wordt bevorderd. Iedere werknemer krijgt recht op een transitievergoeding bij een dienstverband van 24 maanden of langer. Een recht op die vergoeding bestaat onafhankelijk van de ontslaggrond, ook voor werknemers met een tijdelijk contract; wel moet dan worden voldaan aan de eis van 24 maanden of langer. Dat bevordert de rechtsgelijkheid. In de wet zelf zijn het recht en de wijze van opbouw van de transitievergoeding geregeld. Dat bevordert de rechtszekerheid en een beëindiging met wederzijds goedvinden, waardoor procedures kunnen worden voorkomen. De hogere vergoeding op grond van de kantonrechttersformule komt te vervallen, waardoor ontslag goedkoper wordt. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever heeft de werknemer recht op een extra billijke vergoeding, waarmee laakbaar gedrag wordt tegengegaan en onrechtvaardigheid wordt gecompenseerd. Per ontslaggrond staat in de wet of de rechter of het UWV bevoegd is om te toetsen. Hierbij is aangesloten bij de kennis en de ervaring van het UWV en de kantonrechter. Het is niet de werkgever die kiest, die shopt, maar het is de wet die voorschrijft welke route er wordt gevolgd. Verdere specialisatie draagt ook nog bij aan een verdere versnelling van procedures. Ook dat zal op termijn — niet meteen op dag een, want veranderingen kosten altijd tijd, geld en energie — leiden tot kostenbesparing. Er is bewust niet gekozen voor één instantie voor ontslag. Daarmee zou ten onrechte geen gebruik worden gemaakt van de opgebouwde ervaring en expertise, nog afgezien van de belasting die dan bij een van beide gremia terecht zou komen.

Ik ben dus trots op de Wet werk en zekerheid omdat daarmee een aantal belangrijke veranderingen worden doorgevoerd, veranderingen die leiden tot meer rechtszekerheid voor zowel de werkgever als de werknemer, maar niet op zichzelf tot veel minder bescherming. Die bescherming, die redelijke grond die nodig moet zijn, blijft een belangrijk uitgangspunt. Als een werknemer onvoldoende functioneert, werken werkgever en werknemer eerst samen om tot een verbetering van functioneren te komen. Ontslag komt daarna pas. Ik denk dat het goed is dat we vasthouden aan het uitgangspunt uit 1926, zoals dat door de heer Levenbach destijds gelanceerd werd in zijn openbare les; hij introduceerde daar de term *justa causa demissionis* en wees er dus toen al op dat ontslag een gerechtvaardigde grond moet hebben.

Het verhoudt zich ook goed tot de diepere gedachte achter ontslagbescherming. Die gedachte is dat de werknemer zich beschermd moet weten in zijn arbeidsrelatie, dat willekeur wordt voorkomen en dat zorgvuldig handelen wordt bevorderd in het belang van zowel werkgever als werknemer. Ontslagbescherming brengt niet alleen rechten met zich, maar ook plichten. De werknemer kan zich daarop beroepen maar moet ook zijn steentje bijdragen. Die gedachte achter ontslagbescherming volgt uit het feit dat een werknemer niet een productiefactor is als iedere andere. Het gaat uiteindelijk om mensen die voor hun inkomen afhankelijk zijn van de werkgever en die het beste renderen in een omgeving van veiligheid. De wetenschap dat je niet zomaar, willekeurig kan worden ontslagen draagt daar substantieel aan bij en die wetenschap dwingt ook de werkgever tot zorgvuldigheid. Lukt dat dan alleen met de wet in de hand? Welnee, natuurlijk niet. Laten we alsjeblieft geen doembeelden schetsen van gewone werkgevers. De meeste werkgevers zijn van nature geneigd juist hun personeel vast te houden. Dat hebben ze ook gedurende de crisis met man en macht geprobeerd. Zoals wel vaker het geval is, moet regelgeving vooral worden gezien als een leidraad, als houvast in het geval de zaken niet goed gaan. Maar laten we de werkelijkheid niet te zwart-wit maken.

Er is gesteld dat ik die werkelijkheid te zwart-wit schilder. Als dat zo is, is dat niet beoogd. Als voorbeeld wordt genoemd een langdurig onvoldoende functionerende werknemer van wie de werkgever het dossier niet op orde heeft en waarbij de arbeidsverhouding inmiddels vertroebeld is. In zo'n geval zou ontslag toch mogelijk moeten zijn. Dat is de casus die de heer Backer schilderde, schetste, moet ik zeggen; hij schilderde niet, hij schetste scherp, etste bijna. Heel eerlijk gezegd vraag ik mij af of die werkelijkheid inderdaad zo grijs is dan wel of je moet zeggen of het in dit geval wel zwart-wit is. De redenering zou erop neer kunnen komen dat ook een redelijke grond moet worden aangenomen als die er niet is.

Laten we het voorbeeld exploreren. Als een werkgever duidelijk kan maken dat er sprake is van langdurig onvoldoende functioneren, kan voldaan zijn aan de ontslaggrond D, conform de wet. Als de werkgever niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de werknemer niet van het disfunctioneren in kennis heeft gesteld en hem daar nooit op gewezen heeft, en van de ene dag op de andere net als bijvoorbeeld in een huwelijk na vijftien jaar zegt "we gaan uit elkaar", is er dan sprake van een redelijke ontslaggrond? Ik zou menen van niet. Dan is niet voldaan aan de vereisten van ontslag.

Daarmee stelt de Wet werk en zekerheid op zichzelf helemaal geen nieuwe eisen. Die eisen worden ook nu al gesteld in het ontslagbesluit en de jurisprudentie, waarvan de heer Backer terecht zei dat dit in zo'n grote kloeke antieke kast een bijdrage is aan het erachter komen in welke la de sokken zich bevinden en in welke la de onderbroeken. Terecht worden die eisen ook nu al gesteld. Ik denk dat we het daar ook over eens zijn. Een werknemer moet een reële kans krijgen en niet overgeleverd zijn aan de grillen van de werkgever.

Als ik bij het voorbeeld blijf, kan ik mij voorstellen dat als een werkgever die werknemer nog niet heeft gewezen op de mogelijkheid zijn functioneren te verbeteren, deze daar alsnog toe over zou kunnen gaan. Ook dat gebeurt natuurlijk

in de praktijk heel vaak, ook bij kleinere ondernemingen, zonder heel veel bureaucratie. Dat gebeurt vooral voordat de gang naar de rechter of UWV gemaakt wordt. Dat is ook logisch. De werkgever wil bij de rechter niet het lid op de neus krijgen door een veel hogere vergoeding te moeten betalen. En dat blijft zo. Indien in de praktijk de werkgever niet een reële kans heeft geboden aan de werknemer, en die ook niet meer kan worden geboden omdat bijvoorbeeld de arbeidsverhouding al dusdanig is beschadigd, kan sprake zijn van een verstoorde verhouding. Als om die reden tot beëindiging zou worden overgegaan, neemt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wegens ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, een risico dat hij zal incalculeren.

Stel nou dat je de andere redenering volgt, die minder zwart-wit lijkt, waar zou dat dan toe leiden? Ik heb het dan over de werkgever die vindt dat de werknemer al een jaar lang onvoldoende functioneert en een prutser is, terwijl die werkgever die werknemer daar niet op heeft aangesproken, niet heeft aangegeven wat dit kan betekenen en geen mogelijkheid, waarschuwing of termijn heeft gegeven waarbinnen de werknemer het werk moet verbeteren. Dan is er ook geen kans geweest. Duidelijk is dat de werknemer niet in de gelegenheid is geweest om van replek te dienen op het commentaar op zijn of haar functioneren. Dan zou de werkgever die werknemer desalniettemin moeten kunnen ontslaan omdat die naar de mening van die werkgever onvoldoende functioneert. Dan mis je de preventieve werking. Het zou de werkgever ook niet aanzetten tot zorgvuldig handelen terwijl we dat juist willen en dat ook van belang is in de moderne arbeidsmarkt. De werknemer heeft dan geen bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag.

Ik zet het even scherp neer. Daarmee wil ik op geen enkele manier afbreuk doen aan de zorgen die de heer Backer namens D66 heeft geschetst. Integendeel. Ik refereer aan het doel van het wetsvoorstel en de balans die we hier trachten te vinden. Dat doel is het vergroten van rechtszekerheid door het opnemen van die concrete normen, waar dan wel aan getoetst moet worden, wat uiteindelijk ook beëindiging met wederzijds goedvinden kan bevorderen, de acceptatie van werknemers kan vergroten en om die reden kan bijdragen aan vermindering van kosten en een verminderd beroep op de rechter.

In dat verband zijn vragen gerezen over de zogenoemde H-grond in artikel 7:669, het zogenaamde restartikel. Gevraagd is of we dat niet zouden moeten aanpassen bij reparatie, in de zin dat als niet helemaal voldaan wordt aan de voorwaarden van een redelijke grond, de rechter de arbeidsovereenkomst toch kan ontbinden. In het verlengde daarvan is gevraagd of het wetsvoorstel zodanig kan worden aangepast dat de rechter een aanvullende vergoeding kan toekennen als er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Ik ben daar geen voorstander van, zoals blijkt uit de casus die ik besproken heb. De grond is bedoeld voor situaties die niet vallen onder de overige redelijke gronden voor ontslag, bijvoorbeeld ontslag van een werknemer in detentie of ontslag van een illegale werknemer. Dat moet niet worden aangewend voor het repareren van een onvoldoende onderbouwd ontslag waarvoor wegens gebrek aan onderbouwing geen redelijke grond bestaat. Afwijken van het uitgangspunt kan de rechtszekerheid juist weer in het geding brengen.

Het verruimen van de mogelijkheid voor de rechter om een aanvullende vergoeding toe te kennen, ook in andere gevallen dan ernstige verwijtbaarheid, is in mijn ogen niet nodig. Een dergelijke verruiming is ook niet wenselijk. Het kan niet alleen leiden tot hogere vergoedingen maar ook tot rechtsonzekerheid over de hoogte van de bij ontslag verschuldigde vergoeding. Het neemt niet weg dat je — dat blijkt uit het eloquente betoog van de heer Backer en de bijdrage van de VAAN — hier op verschillende manieren naar kunt kijken. Ik heb mijn blik hierop gegeven, de blik van de regering, maar je kunt er op verschillende manieren naar kijken. De deskundigen van de VAAN hebben dat heel serieus gedaan en de zorgen van de heer Backer heb ik goed gehoord en ik heb ze ook begrepen. Ik zal dus bij de evaluatie ook specifiek aandacht besteden aan de vraag hoe in de praktijk wordt omgegaan met ontslag waarbij sprake is van een onvolledig dossier. Leidt dat tot ongewenste gevolgen of tot de ontwikkeling van een Duitse praktijk? Het kan weer een nieuwe oneerlijkheid met zich brengen, omdat hoog opgeleide werknemers nu eenmaal eerder in staat zullen zijn om precontractueel afspraken te maken voor dat soort gevallen.

Met andere woorden: ik heb mijn betoog gezet naast dat van de heer Backer, juist ter verdediging van de gekozen route. Ik wil daar ook niet van afwijken maar ik wil hem wel toegeven dat de zorgen van hem en van de VAAN en sommige anderen mij dusdanig reëel en legitiem voorkomen dat ik juist naar dat punt in de evaluatie specifiek wil kijken.

De heer Backer (D66):

Ik dank de minister voor zijn betoog, dat hij begon met een pleidooi. Daardoor kwamen we ook een beetje in een pleidooi-achtige situatie terecht: het een tegenover het ander. Het eindigde gelukkig meer in de sfeer waar ik eigenlijk op gewezen heb: hoe moet de rechter nou oordelen? Dan kunnen er ook meer genuanceerde situaties ontstaan. Ik wil even de indruk wegnemen dat dit een betoog is ten behoeve van alleen de werkgevers. Hoewel het ontslagverbod erop gericht is om willekeur et cetera tegen te gaan, is het geen absolute mogelijkheid voor werkgevers; een situatie waarin partijen van elkaar af willen, zal er altijd zijn. Er zijn ook vele situaties waarin de werknemer in een omgeving is blijven zitten en dan vanwege de mogelijke rechten die hij verspeelt daarin niet zou moeten blijven, dus dat het in zijn belang is dat er ontbonden wordt. Dat klinkt misschien wonderlijk, maar dat is in de praktijk heel vaak aan de orde. Daar ging de casus over. De minister zegt: ik vind eigenlijk niet dat dit tot reparatie behoeft te leiden maar wel tot monitoring van de situatie. Waarom niet?

Minister Asscher:

Voor de goede orde: ik heb heel goed begrepen dat de heer Backer niet de wens heeft om de balans in het wetsvoorstel tussen werkgever en werknemer te verstoren. Dat heeft hij ook expliciet gezegd in zijn eerste termijn. Hij gaf juist aan dat met zo'n reparatie de balans tussen sociale partners behouden zou worden. Daarover bestaat geen misverstand. Die indruk heb ik ook niet willen wekken. Ik heb juist gekozen voor die vorm om de beelden tegenover elkaar te stellen, zodat je daarna in meer verzoenende zin kunt zeggen wat je te doen staat. Ik zal zo nog meer specifiek ingaan op het voorstel van de VAAN en op de reden waarom ik niet kies voor reparatie op dit punt. Het belangrijkste betoog

heb ik net gehouden, omdat ik denk dat het juist rechtszekerheid met zich meebrengt dat de eisen concreet in de wet zijn opgenomen. Ik heb het betoog van de heer Backer echter heel goed gehoord. Juist daarom wil ik daarop toezien, met de specifieke evaluatie op dat punt. Straks zal ik uitbreider ingaan op het voorstel van de VAAN van gisteren of eergisteren.

Eerst zeg ik iets over de preventieve toets en het hoger beroep, waaraan ook is gerefereerd in eerste termijn. De preventieve toets wordt gehandhaafd. De een is daar enthousiaster over dan de ander. In de ogen van de regering is dat belangrijk en heus niet alleen vanuit het oogpunt van bescherming van werknemers. Het feit dat een onafhankelijke derde oordeelt over het ontslag, vergroot de acceptatie als het eenmaal tot ontslag komt. Dat is winst voor beide partijen. Het voorkomt ook procedures achteraf. Nu hoor ik de leden denken: procedures achteraf, moet je vooral hoger beroep mogelijk maken. Is dat dan wel verstandig? Past dat dan wel bij dat streven? Ik denk dat het wel degelijk past, want ook dat kan zorgen voor uniformiteit in de rechtspraak. Die uniformiteit zal, toegegeven op termijn, leiden tot meer uniformiteit en minder procedures, zowel in hoger beroep als in eerste aanleg. Bovendien is het moeilijk voorstelbaar dat je in een rechtsstaat wel hoger beroep kunt instellen tegen een verkeersboete of in een discussie over een tuinhek, maar niet over zoiets wezenlijks als ontslag.

Onder andere de VAAN heeft kritiek op de complexiteit van het nieuwe ontslagrecht; veronderstelde kritiek, zou ik geneigd zijn om te zeggen. Ik moet toegeven dat er meer zaken worden geregeld dan thans het geval is in het BW — dat klopt — maar dat zijn er niet wezenlijk meer dan nu in de combinatie van BW en BBA 1945. Waar het gaat om de invulling van de redelijke grond voor ontslag, zijn de reeds bestaande regels die gelden op grond van het ontslagbesluit uitgangspunt.

Er is ook kritiek op de figuur van de schriftelijke instemming, bedoeld om het preventief toetsen van ontslag in het BW te realiseren. Uitgangspunt bij het opstellen is geweest om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande systematiek van het Burgerlijk Wetboek. Op grond van het huidige BW geldt dat een arbeidsovereenkomst zonder tussenkomst van een derde kan worden opgezegd, met andere woorden: dat wordt uitgegaan van een repressieve toets. Door toevoeging van het vereiste van schriftelijke instemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst en door bij het ontbreken daarvan de werkgever te verwijzen naar het UWV of de rechter, is de preventieve toets in het BW gerealiseerd; niet meer, maar ook niet minder. Ik verwacht daar in de praktijk geen probleem, omdat het wat dat betreft in feite gaat zoals het nu ook gaat. De werkgever zal toestemming vragen aan het UWV voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid. In andere gevallen van ontslag zal hij de rechter verzoeken om te ontbinden.

Zoals gezegd voorziet het wetsvoorstel in de introductie van een transitievergoeding. De vergoedingen die we nu kennen bij kennelijk onredelijk ontslag en bij de ontbinding, komen te vervallen. De opbouw is wettelijk vastgelegd. Voor zowel werkgever als werknemer is beoogd, daarmee inzichtelijk te maken waar de werknemer recht op heeft. Alle werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn, heb-

ben recht op die vergoeding, ook de werknemers met een tijdelijk contract. Dat recht bestaat onafhankelijk van de gevolgde ontslagroute en onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Daarmee komt een belangrijke tekortkoming in de opbouw van de vergoeding op basis van de kantonrechtformule te vervallen. De opbouw gaat minder snel dan bij een vergoeding van de kantonrechtformule het geval is. Ook wordt er gemaximeerd op €75.000 of, als het jaarsalaris hoger is dan bedrag, op één jaarsalaris. De lagere opbouw en de maximering maken ontslag goedkoper en bevorderen het in dienst nemen van met name oudere werknemers. Dat zie je ook in de adviezen: de mobiliteit van oudere werknemers wordt bevorderd door dit onderdeel van het wetsvoorstel.

Onder voorwaarden kunnen kosten voor scholing en outplacement in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dat past juist in het streven naar een omslag op de arbeidsmarkt waar "van werk naar werk" wordt bevorderd. Hierover is een aantal vragen gesteld. Die gaan onder meer over de termijn van twee jaar waarna een recht kan ontstaan, de koppeling met de transitie naar ander werk en het verrekenen van scholingskosten. De grens van twee jaar volgt uit het feit dat de zorgplicht van de werkgever niet zover gaat dat de werkgever ook verantwoordelijk is voor het betalen van een vergoeding voor dienstverbanden die korter zijn. Met andere woorden: de termijn brengt tot uitdrukking dat de werkgever alleen bij langere dienstverbanden gehouden is om een vergoeding te betalen. Verder geldt de transitievergoeding, anders dan nu het geval is, ook voor werknemers met een tijdelijk contract, indien dat langer duurt dan die twee jaar. Het eerder ontslaan van een werknemer brengt ook kosten met zich mee. De werkgever zal een nieuwe werknemer moeten werven en inwerken. Zoals ik in mijn inleiding heb aangegeven, kunnen juist duurzame arbeidsrelaties zorgen voor continuïteit in een bedrijf. Ze hebben een positief effect op het innovatieve vermogen. Ook dat zou reden zijn om niet zomaar afscheid te nemen van werknemers. Er wordt in geïnvesteerd.

Er zijn twijfels geuit over de transitievergoeding en de koppeling aan het vinden van nieuw werk. Die koppeling is er wel degelijk. De transitievergoeding is tweeledig. Zij is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie te vergemakkelijken. De transitievergoeding kan worden ingezet voor scholing, om de transitie van werk naar werk te bevorderen, maar ook voor outplacement als scholing niet noodzakelijk is. Zij kan ook worden ingezet voor het bevorderen van bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt, ook tijdens het dienstverband. De voorwaarde is dan dat de desbetreffende scholing geen relatie heeft met de functie van de werknemer en ook niet op andere manieren ten goede komt aan de organisatie van de werkgever. Dat is logisch, want je wilt dat werkgevers deze verantwoordelijkheid vanuit goed werkgeverschap nemen. Anders zou er bijna een perverse prikkel kunnen ontstaan op het gewoon scholen van je werknemers.

Er zijn twijfels geuit bij het volledig kunnen verrekenen van kosten met de vergoeding. Vooropgesteld zij dat de aftrek van scholingskosten alleen kan als men het daarover eens is. Er is geen aanleiding om dat te beperken of verder in te kleuren van de zijde van de overheid. Het wettelijk beperken hiervan, wat wel gesuggereerd is, zou in mijn ogen juist leiden tot meer bureaucratie. Het is ook niet nodig in de

verhouding tussen werkgever en werknemer. De transitievergoeding kan worden gebruikt voor compensatie. Dat hoeft niet altijd compensatie in geld te zijn. Dat is ook onder het huidige recht niet het geval. Het kan ook in natura, door financiering van voor de transitie naar ander werk noodzakelijke scholing of outplacement. Het beperken van de mogelijkheid tot aftrek zou tot gevolg hebben dat de kosten van ontslag stijgen, uitgaande van de veronderstelling dat de genoemde kosten nog steeds zullen moeten worden gemaakt. Beperking kan ook tot gevolg hebben dat die kosten niet meer worden gemaakt, hetgeen tegengesteld is aan wat we beogen. Juist om die reden denk ik dat enige vrijheid hier van belang is.

Een aantal fracties heeft zorgen geuit over de cumulatie van kosten bij loondoorbetaling bij ziekte en het verschuldigd zijn van de transitievergoeding, in het bijzonder voor kleine werkgevers. Vooral het CDA heeft hierop gewezen. Ik zeg de Kamer toe om deze problematiek mee te nemen in het onderzoek naar de werkgelegenheidseffecten voor het mkb. Dat onderzoek heb ik toegezegd in het kader van de behandeling van deze wet aan de overkant. Dit punt, dus de cumulatie van de verplichting tot loondoorbetaling en de transitievergoeding, zal ik daarbij expliciet meenemen.

Ik kom nu bij de voetbalsector. Ik ga daar graag op in. Ik ben de voormalige sierlijke rechtsbuiten van VVA/Spartaan 6 te Amsterdam-West en heb een groot deel van mijn leven gedroomd over transfers. Het is niet zover gekomen; daarom sta ik hier. Ik zou met dit wetsvoorstel ons transfersysteem op de tocht zetten. Dat is niet mijn bedoeling en zover zal het ook niet komen. Dat heb ik ook de KNVB al laten weten; dit ter geruststelling. De Hollandse school zal niet door dit wetsvoorstel aan zijn einde komen. Waar gaat het immers om? In het wetsvoorstel is geregeld dat als een werknemer ten onrechte een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzegt, hij aan de werkgever een vergoeding is verschuldigd die gelijk is aan het loon over de resterende looptijd van het contract. Verder is geregeld dat de rechter aan de werkgever een vergoeding van dezelfde omvang kan toekennen als een dergelijke arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden. Daarmee wordt aangesloten bij de huidige praktijk als het gaat om het opzeggen of ontbinden van een arbeidsovereenkomst die niet de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging kent. De mogelijkheid van het toekennen van een aanvullende schadevergoeding aan de werkgever — daar gaat het hier over — komt te vervallen, omdat dit niet past bij het streven naar vereenvoudiging, er in de praktijk niet of nauwelijks van wordt gebruikgemaakt en werkgever en werknemer ook nu al zelf aanvullende afspraken kunnen maken over betaling van een schadevergoeding. Die afspraken kunnen bijvoorbeeld ook inhouden dat de werknemer verplicht is om bij voortijdige beëindiging van een contract een deel van scholings- of opleidingskosten terug te betalen. Dat is best gebruikelijk. Dat laatste geldt in zijn algemeenheid, dus ook voor de voetbalsector.

Gesteld is nu dat als gevolg van het vervallen van de mogelijkheid tot het toekennen van een schadevergoeding door de rechter aan de werkgever bij het tussentijds verbreken van een contract door een werknemer/voetballer om elders aan de slag te kunnen, zijn onderhandelingspositie aanzienlijk is versterkt. Daarmee zou de balans uit de voetbalwereld verdwijnen. Ik waag dat te betwijfelen, niet in laatste plaats omdat bij het door de voetballer zelf verbreken van het contract de KNVB en de FIFA op basis van hun

reglementen niet meewerken aan een transfer — het zogenaamde transfervetod — en de transfer dus ook niet kan plaatsvinden. De voetballer heeft daar dus ook geen belang bij. Veelal zal in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen dat de werkgever bereid is om mee te werken aan beëindiging met wederzijds goedvinden, onder de voorwaarde dat de werknemer of derden — een nieuwe club — aan de werkgever, dus de oude club, een vergoeding betaalt. Als een club niet wil meewerken aan een transfer, zal men zich in de regel moeten wenden tot de arbitragecommissie van de KNVB of de FIFA. Beide kennen hun eigen regels en procedures, ook als het gaat om het vaststellen van een afkoopsom, veelal met uitsluiting van de burgerlijke rechter, waarbij rekening kan worden gehouden met de specifieke omstandigheden van de desbetreffende sector. Kortom, er is weliswaar geen antieke kast gebouwd op grond van die eigen arbitrageregels, maar wel een heel specifiek, vrij duur en flitsend kastje, waardoor je weet wat het kost om een bepaalde voetballer uit de la te halen en naar een andere club over te brengen. Met andere woorden: de conclusies lijken mij voorbarig. Dit neemt niet weg dat er onrust is ontstaan, die ik bijzonder serieus neem. Daarom is er direct contact opgenomen met de KNVB. Wij gaan met elkaar om de tafel om het op te lossen. Dat zeg ik toe. Wij zullen dit probleem oplossen voor de inwerkingtreding van dit deel van de wet op 1 juli 2015. Ik zal de Kamer op de hoogte stellen van de uitkomsten van de gesprekken met de KNVB en de andere belanghebbenden in dit verband.

D66, maar ook de OSF en GroenLinks vroegen specifiek waarom ik niet in alle opzichten alle suggesties van de VAAN en VvA overneem. D66 geeft mij in overweging mijn voordeel te doen met de verbeteringen van het gisteren gedane voorstel. Ik had beloofd om daarop nog even terug te komen. Ook vraagt D66 of ik de grammaticale en tekstuele verbeteringen van de VvA wil overnemen, onder publicatie nummer 41. De OSF wil weten of ik van mening ben dat er consensus bestaat tussen de VAAN en de regering. Uit de lijst die is gevoegd bij de memorie van antwoord, alsmede uit de aangekondigde wijzigingen in de nota naar aanleiding van het verslag blijkt dat op de genoemde punten eerder door de VAAN gedane suggesties zullen worden overgenomen. Gedurende de behandeling van het wetsvoorstel is acht geslagen op de publicatie van de VvA. Ook naar aanleiding daarvan zijn technische aanpassingen gedaan. Voor het overnemen van de overige suggesties heb ik geen aanleiding gezien.

Ik zal iets dieper ingaan op het gisteren ontvangen voorstel van de VAAN, ook naar aanleiding van de vraag van de heer Thissen op dat punt. De VAAN is bijzonder druk bezig geweest om een voorstel te maken. Blijkens de aanbiedingsbrief heeft men zich juist door mijn nota naar aanleiding van het verslag uitgedaagd gezien om met een eigen voorstel te komen. Dat is mooi en dat is goed. Je zou kunnen zeggen dat ik er zelf om heb gevraagd. Ik heb dus grote waardering voor de betrokkenheid en inzet van de hoogleeraren en advocaten die rond dit voorstel hebben samengewerkt. Gisteren is er op mijn departement tot in de late uren — dit voeg ik eraan toe met alle waardering voor de mensen die in zo'n wetgevingsproces een grote bijdrage leveren — naar het voorstel van de VAAN gekeken. Waar verbetering mogelijk is, sta ik daarvoor open. Dat is ook gebeken bij de schriftelijke behandeling. Het voorstel van de VAAN beoogt zo veel mogelijk binnen het kader van de in de Tweede Kamer en in het sociaal akkoord gemaakte keuzes te blijven. Dat dit voor mij onvoldoende aanleiding is om

het onmiddellijk over te nemen, zal na het betoog dat ik hiervoor heb gehouden, hopelijk geen verrassing zijn en ook geen heel grote teleurstelling voor de betrokkenen.

De uitwerking van het wetsvoorstel, en de balans die daarin is gevonden, is niet zomaar tot stand gekomen. Ik waag hier ook te refereren aan de inleiding van het betoog van de heer Backer, die aangaf dat het tot stand komen van zo'n wetsvoorstel en het feit dat het hier nu voorligt, niet zonder slag of stoot is gegaan. Daarmee ligt er nu ook een kans om een aantal dingen te veranderen en te verbeteren. Die kans zou je kunnen laten lopen als je de balans al te bruusk zou doorbreken. Nu is het mogelijk dat niet iedereen het voorstel heeft kunnen bestuderen, in ieder geval niet met de grondigheid waarmee mijn ambtenaren dat hebben gedaan de afgelopen nacht. Er staat een aantal punten in waarvan ik denk dat ze moeilijk verenigbaar zijn met het voorliggende wetsvoorstel: geen redelijke grond waar dat wel moet, geen systematisch onderscheid tussen opzegging en ontbinding zoals beoogd; verruiming van de restgrond; het introduceren van een afkoopsom en geen herstel meer mogelijk van de arbeidsovereenkomst, ook niet na een onterecht ontslag met toestemming.

Uit mijn analyse van het voorstel blijkt opnieuw dat wetgeving niet eenvoudig is. Je kunt op verschillende manieren naar deze materie kijken. Een aantal punten heb ik overgenomen, maar een aantal weloverwogen en weldoordachte punten zouden met het voorstel van de VAAN teniet worden gedaan, waardoor de zorgvuldig vormgegeven balans tussen bescherming en vrijheid, tussen werkgevers- en werknemersbelangen en tussen flexibiliteit en zekerheid in het geding zou kunnen komen. Ik kan die voorstellen daarom nu niet overnemen. Ik beschouw ze ook niet als een verbetering, maar ik zal een schriftelijke reactie op dat voorstel onder de geïnteresseerden verspreiden. Dat heb ik nu nog niet kunnen doen. Het doet niets af aan de toezegging die ik zojuist heb gedaan om juist ook op het punt van de zorgen over de restgrond aan de ene kant en de mogelijkheden van de rechter bij niet ernstig verwijtbaar handelen aan de andere kant, de praktijk op de voet te volgen en daarop in de evaluatie terug te komen.

De heer Thissen (GroenLinks):

Er zou zomaar sprake kunnen zijn van enige telepatie. Ik was net nog met collega Margreet de Boer aan het overleggen of ik de minister zou vragen om er nog schriftelijk op te reageren en prompt zegt hij toe dat te zullen doen. Zou dit kunnen voor volgende week dinsdag? Want dan stemmen wij. Ik zie alle ambtenaren heel enthousiast knikken, want er zijn nog een paar nachten over.

Minister Asscher:

Er is geen sprake van telepatie, want in de schorsing heb ik in de kantine van de Eerste Kamer — dat is natuurlijk de oneerbiedige uitdrukking voor het restaurant van de Eerste Kamer — mij opgehouden in de buurt van de heer Thissen. Ik voorvoelde al dat er behoefte zou zijn aan een schriftelijke reactie op dit punt. Wij zullen die geven voor de stemming.

De heer Backer vroeg of het ontnemen van de keuze voor een ontslagroute altijd tot een eerlijke uitkomst leidt: kunnen ongelijke gevallen gelijk worden behandeld? In reactie op de eerste vraag: het leidt wel degelijk tot een eerlijke uit-

komst, omdat de rechtsgevolgen van het ontslag onafhankelijk zijn van de door de werkgever gekozen ontslagroute. Dat de rechtsgevolgen thans zo enorm kunnen verschillen op basis van de gekozen route, vind ik een onrechtvaardigheid die wij moeten beëindigen. Ongeacht de route zijn de rechtsgevolgen dezelfde. Dat komt omdat de inhoudelijke criteria in de wet zijn opgenomen en zowel door UWV als door de rechter moeten worden toegepast. Daarmee komt aan dat element van ongelijkheid een einde.

De heer Backer vroeg ook, nu er van een gesloten systeem van gronden gebruik wordt gemaakt, met forfaitaire uitkomst, of dat geen afbreuk zou kunnen doen aan het succes van de hervorming. Hij vroeg ook of dit eigenlijk wel is wat ik beoog. Hoe werkt het nu bij verwijtbaarheid over en weer? Het is waar dat er sprake is van een breuk met de huidige rechtspraak op dat punt en dat dit ook is beoogd. In de wet wordt bewust uitgewerkt wanneer en op welke gronden ontslag mogelijk is. De criteria richten zich in eerste instantie zowel tot de werkgever als de werknemer, zodat op voorhand duidelijk is wanneer er wel of geen grond is, juist ten behoeve van de inzichtelijkheid van het ontslagrecht en de rechtszekerheid. Een belangrijke reden voor het concreet opnemen is dat, als het gaat om een zo belangrijk onderwerp, het naar het oordeel van de regering tot de verantwoordelijkheid van de wetgever behoort om hieraan in wet- en regelgeving zo concreet mogelijk invulling te geven en niet te volstaan met slechts de open normen, zoals thans het geval is. Dit wil niet zeggen dat er helemaal geen open normen meer zijn. Dat ben ik zeer eens met de heer Backer. Goed werkgeverschap en ook goed werknemerschap horen bij de aard van het BW. Er zijn allerlei open normen, maar soms wordt gekozen voor explicitering. Juist wegens de wezenlijkheid van de ontslagbescherming is dat hier het geval.

Daarnaast vroeg de heer Backer wat het met zich zou kunnen meebrengen in het geval dat zowel de werkgever als de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Ontstaat er dan niet een kluts, om het huiselijk uit te drukken. Het kan zijn dat in zo'n geval aan verschillende ontslaggronden is voldaan, bijvoorbeeld verwijtbaar handelen van de zijde van de werknemer, of dat er, vanwege de hierdoor ontstane situatie, sprake is van ontslag op basis van een arbeidsconflict. Vervolgens zal de rechter dan bij de bepaling van een al dan niet door de werkgever aan de werknemer te betalen vergoeding daarmee rekening houden. De omstandigheden van het geval bepalen dan of er aanleiding is om te volstaan met een transitievergoeding, om die juist niet toe te kennen, of, in het andere geval, om daarbovenop een billijke vergoeding toe te kennen vanwege het feit dat het ontslag ernstig verwijtbaar is te achten als gevolg van het handelen of nalaten van de werkgever.

De heer Ester vroeg naar de termen ernstige verwijtbaarheid, laakbaar gedrag en dringende reden. Zijn die voldoende afgebakend? Kan dit niet een probleem opleveren wegens de verschillende rechtsgevolgen die daaraan zijn verbonden? Verwacht ik niet dat dit leidt tot een hausse aan ontslagzaken en dat ik daarom hierop moet terugkomen bij de evaluatie? Op zichzelf genomen verandert het wetsvoorstel niets aan de term dringende reden. In het wetsvoorstel is bewust gekozen voor de nieuwe term ernstige verwijtbaarheid en is geen aansluiting gezocht bij de reeds bestaande term dringende reden. De situatie die tot een dringende reden leidt, hoeft niet altijd gepaard te gaan met verwijtbaarheid. Voor ernstige verwijtbaarheid is meer

nodig dan slechts een dringende reden. Het begrip dringende reden speelt een rol bij de vraag of er een grond is voor het ontslag en het begrip ernstige verwijtbaarheid bij de vraag of een aanvullende vergoeding aan de orde is. De rechtsgevolgen verschillen in dat geval inderdaad.

In de memorie van toelichting heb ik voorbeelden gegeven van situaties waarin er sprake is van ernstige verwijtbaarheid: discriminatie, arbeidsongeschiktheid als gevolg van verwijtbaar handelen en onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Omdat het criterium beperkt is geformuleerd, verwacht ik niet dat het een aanzuigende werking zal hebben. De rechter zal ernstige verwijtbaarheid niet snel aanwezig achten. De Raad van State heeft die verwachting onderschreven.

Van "laakbaar gedrag" spreekt het wetsvoorstel niet; het wordt slechts genoemd als een voorbeeld. Als laakbaar gedrag van de werkgever leidt tot ontslag van de werknemer, kan er sprake zijn van ernstige verwijtbaarheid. De effecten van het zogenoemde muizengaatje op de vraag of dit een aanzuigende werking heeft, zullen meegenomen worden in de evaluatie; dat heb ik reeds toegezegd.

Backer vroeg ook nog naar de voetbalcasus en de cao. Dat kan daar een rol in spelen. Ik heb daar al het een en ander over gezegd.

De woordvoerders van PVV en OSF hebben gevraagd of de transitievergoeding wel doet wat zij moet doen. De PVV vraagt of deze vergoeding niet te laat komt, of ze ook kan worden gebruikt voor andere doelen en of ze niet gewoon een lagere, ongerichte ontslagvergoeding met zich meebrengt. Ook de OSF vindt dat de transitievergoeding in een erg laat stadium van de arbeidsrelatie komt en dat zij daarmee minder zinvol is. Ik ben met deze woordvoerders eens dat de investering in scholing en duurzame inzetbaarheid juist tijdens de loopbaan moeten worden bevorderd. Dat stimuleert vrijwillige en positieve arbeidsmobiliteit, en vrijwillige en gewenste flexibiliteit.

Door de mogelijkheid om kosten in mindering te brengen op een eventueel later verschuldigde transitievergoeding kan ze ook een preventieve werking hebben. Dat betreft kosten voor bijvoorbeeld scholing en outplacement in verband met een einde van de arbeidsovereenkomst, maar ook kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten zijn gewone werkterrein. Een werkgever die ziet aankomen dat het werk in een bepaalde categorie schaars wordt en die om die reden investeert in de duurzame inzetbaarheid, de scholing, de employability van de werknemer, kan daarmee preventief handelen en eventueel later, als het onverhoopt toch nodig zou zijn, besparen op zijn transitievergoeding. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld een langere opzegtermijn dan de wettelijke, waardoor een werknemer in de gelegenheid is, uit te zien naar een andere baan. Ook dat kan werkloosheid voorkomen.

Ik deel dan ook niet de mening dat de transitievergoeding gewoon een lagere ontslagvergoeding is. Dat die niet verplicht hoeft te worden ingezet voor bevordering van werk naar werk, doet daaraan op zichzelf niet af.

De heer Elzinga heeft gevraagd waarom ervoor gekozen is om flex, WW en ontslag in één wet te regelen. Waarom niet

een wet per maatregel? Dan zou hij mogelijk sommige onderdelen kunnen steunen en andere niet. Vooropgesteld zij dat ik heel graag de steun van de SP zou ontvangen voor het wetsvoorstel als geheel. Ik heb die steun overigens wel geproefd en gehoord, misschien te optimistisch, in de uitlatingen van de fractievoorzitter van de SP in de Tweede Kamer, maar die steun is op dat moment niet omgezet in steun voor het wetsvoorstel als geheel door de SP-fractie in de Tweede Kamer. Dit neemt niet weg dat ik respect hebt voor de afweging die de SP hier te berde heeft gebracht. Indien de Eerste Kamerfractie van de SP steun zou willen uitspreken voor onderdelen van de wet, zou dat, zelfs als zij onverhoopt niet tot het oordeel zou komen de gehele wet te steunen, in mijn ogen bijdragen aan het draagvlak voor de wet. Ik hoop op steun voor het geheel. Als die steun niet mogelijk zou blijken te zijn, heb ik ook waardering voor steun voor gedeelten van de wet.

Toch heeft het zoeken naar die steun mij er niet toe gebracht, de verschillende onderdelen te splitsen, op zoek naar verschillende meerderheden, zoals gesuggereerd werd in het betoog van de heer Elzinga. Ik had hiervoor inhoudelijke redenen. De maatregelen op de drie realissterreinen hebben een gemeenschappelijk doel: het realiseren van een duurzame en rechtvaardige arbeidsmarkt.

Flexrecht regelt hoe flexibele arbeid op een positieve manier kan worden vormgegeven. Dat is een verandering die erop gericht is, goede flexibiliteit mogelijk te maken maar ook doorstroming en perspectief te creëren. Ontslagrecht regelt hoe mensen met een vast contract zekerheid kan worden geboden via een wijziging die zorgt voor een eerlijk proces van ontslag, het tegengaan van willekeur in de behandeling van werknemers en meer zekerheid voor werkgevers, ook over de kosten van de beëindiging van de relatie en de kostenbesparing, als dat onverhoopt nodig zou zijn. Als werknemers worden ontslagen, biedt de WW inkomenszekerheid. De verkorting van de duur van de WW, hoe lastig ook, en de vervanging van de ontslagvergoeding door een transitievergoeding, zijn er juist op gericht om werknemers die ontslagen zijn, zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Wat dat betreft past het ook dat weliswaar de publieke financiering van de WW tot 24 maanden bekort wordt, maar dat sociale partners hebben aangegeven, dat derde jaar zelf te willen financieren. Zij zullen dat in cao's doen. Dat betekent dat er ook voor sociale partners een aanvullende prikkel ontstaat om, indien zij daarvoor kiezen, de instroom in het derde jaar te beperken en daarmee een extra steentje bij te dragen aan het snel begeleiden van mensen van werk naar werk.

Dat is ook de rode draad in het wetsvoorstel. Wij willen de omslag maken naar een arbeidsmarkt waar werkgevers en werknemers zich inzetten voor duurzame inzetbaarheid, voor ontwikkeling, voor scholing, voor het voorkomen dat mensen onverhoopt terechtkomen in werkloosheid. Om die reden past ook de verandering van de WW — ik weet hoe pijnlijk die voor sommigen is — in dat streven, juist met nadruk vanwege het feit dat werkgevers en werknemers hebben gekozen voor het accepteren van deze verandering, soms tegen heug en meug en dat werkgevers de aanvulling met een derde jaar zelf financieren. Ik zal zo meteen iets zeggen over wat er aanvullend nog verwacht mag worden in het SER-advies. Dit is waarom ik niet heb gekozen voor splitsing, om zo verschillende meerderheden te kunnen zoeken. Ik vind dat het werkelijk één pakket is. Nogmaals, ik hoop dat het ook de steun van de SP kan krijgen.

De heer Ester vraagt naar een visie op de manier waarop de transitievergoeding in de praktijk moet worden ingezet. Ga ik aanvullende eisen stellen? Ik heb het tweeledige doel van de transitievergoeding al genoemd: enerzijds compensatie, anderzijds bevordering van de transitie. Werkgever en werknemer moeten samen bepalen hoe de transitievergoeding wordt ingezet. Het is waarschijnlijk niet effectief als ik dit voorschrijf. Zij weten zelf beter op welke manier zij dat kunnen doen. Indien de vergoeding wordt gebruikt op de geschetste manier, kan dit leiden tot het verrekenen van de kosten later. Bij Algemene Maatregel van Bestuur worden voorwaarden gesteld aan het in mindering brengen op de transitievergoeding van kosten voor het voorkomen of verkorten van werkloosheid.

De heer Ester vroeg ook welke scholingsvormen wel of niet gelden voor de transitievergoeding en hoe de AMvB dit gaat regelen. Ik ben van plan om een aantal voorwaarden in de AMvB neer te leggen. Ik heb beloofd om voor de zomer met die AMvB te komen. Het moet gaan om kosten van activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarkt perspectieven buiten de eigen organisatie. Ik heb net betoogd waarom dit zo is. Werkgever en werknemer moeten het er ook over eens zijn. Het is dus geen kwestie van: ga jij maar even dit doen. Nee, er moet vanuit een visie geredeneerd worden: het werk verandert; het is nodig om je op de volgende manier te scholen. Daarnaast geldt er een plicht voor de werknemer. Die kan dus niet alleen maar "nee" zeggen. Bovendien ligt het niet voor de hand om kosten tot in lengte van dagen in mindering te brengen. Als een cursus gevolgd is 25 jaar voordat er sprake is van eventueel ontslag en er in de tussentijd weinig meer aan is gedaan, ligt het minder voor de hand om de kosten ervan alsnog in mindering te brengen. Met andere woorden, met de AMvB proberen we om meer inkleuring te geven, zonder af te doen aan de noodzakelijke vrijheid van werkgever en werknemer om op een goede manier om te gaan met de transitievergoeding.

De heer De Lange van de OSF vroeg nog naar het ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd. Kan ik dit toelichten? Is het niet vreemd dat ontslag alleen kan bij een bepaalde leeftijd? Hoe groot is de wens van doorwerken als door dit wetsvoorstel een "pensioenplicht" geldt? In 96% van de gevallen is in een cao of arbeidsovereenkomst bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij de AOW-leeftijd of een andere pensioengerechtigde leeftijd. De wet regelt alleen wat geldt in gevallen waarin een dergelijke afspraak niet gemaakt is. Ook sluit de wet aan bij de praktijk en bij wat maatschappelijk aanvaard is.

Als een ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd niet mogelijk zou zijn, kan dat leiden tot een aanzienlijk verslechterde arbeidsmarktpositie voor ouderen. De werkgever zou het gevoel hebben dat hij een oudere niet in dienst kan nemen omdat hij dan niet meer van die oudere afkomt, om het even oneerbiedig te zeggen. Het voordeel van de regeling van ontslag voor deze groep werknemers is dat het voor een werkgever juist aantrekkelijk wordt om een oudere werknemer in dienst te nemen. Het wordt ook aantrekkelijk om een oudere werknemer te laten doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De werkgever weet dan dat hij in de toekomst niet een procedure hoeft te volgen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dat hij zonder preventieve toets de overeenkomst kan opzeggen. Zoals gezegd, de wet geldt voor zover partijen niet anders hebben bepaald. Ik leg het dus niet op, het is

aanvullend recht bij gebrek aan afspraken. Het blijft aan partijen of werknemers kunnen doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Overigens heb ik de Tweede Kamer toegezegd op dat punt nog met aanvullende wetgeving te komen, juist om het aantrekkelijk te maken voor beide partijen, werkgevers en werknemers, om als het gewenst is, door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Dat mensen ontslagen worden en hun baan verliezen, is op zichzelf van alle tijden. In deze tijd echter, met een volgens de nationale definitie berekende werkloosheid van 8,7%, realiseren wij ons meer dan ooit hoe pijnlijk het is als je je baan kwijtraakt. Daarom moeten we met zijn allen, werkgevers, werknemers en overheid, alles op alles zetten om ontslag te voorkomen en mensen van werk naar werk te krijgen. We moeten echter ook eerlijk zijn dat dit niet altijd zal lukken. Daarom blijft de WW als inkomensverzekering onverminderd noodzakelijk. De WW zal wel meer gericht moeten worden op een snelle terugkeer naar werk, als beste garantie voor zekerheid.

Op dit moment zie je een prille verbetering. Op korte termijn doen we er alles aan, samen met werkgevers en werknemers, om die te ondersteunen, bijvoorbeeld middels bestrijding van de jeugdwerkloosheid, specifieke ondersteuning van ouderen en plannen met diverse sectoren. Op de lange termijn is het van belang om maatregelen te nemen die de WW activerender maken. Dat is van belang omdat we weten dat hoe langer iemand in de WW zit, hoe lastiger het wordt om weer aan de slag te komen. De maatregelen waarover wij nu spreken, dragen bij aan een snellere uitstroom en daarmee aan het voorkomen van langdurige werkloosheid. Dat heeft het CPB ook ertoe geleid, te berekenen dat de maatregelen een positief effect zullen hebben op de werkgelegenheid.

Daarnaast, laat ik dat niet verhullen, leiden de maatregelen op lange termijn tot besparing op de uitkeringslasten. Dat is ook nodig, met het oog op de overheidsfinanciën.

Ik heb al iets gezegd over de timing van de WW-duurverkortings. In dat verband: vanaf 1 januari 2016, en pas in 2019 wordt er 24 maanden publiek gefinancierd. Mensen die werkloos worden voor de inwerkingtreding, zullen in het geheel niet geraakt worden door de maatregelen.

Veel sprekers hebben aandacht gevraagd voor de arbeidsmarktpositie van ouderen, en terecht. Dit onderwerp heeft de volle aandacht van het kabinet. Ik ben blij dat de arbeidsmarktpositie van ouderen beetje bij beetje aan het verbeteren is. De netto arbeidsparticipatie van 55-plussers is gestegen van 43% in 2007 naar 53% in 2012, de gemiddelde uittreedleeftijd van 61 jaar in 2007 naar 63,1 jaar in 2011. Dat is positief, maar wij weten ook dat het anders is als men werkloos wordt. Zichtbaar is dat men dan vaak langdurig werkloos is. Dat moeten wij zien te veranderen. Daarvoor zijn geen simpele druk-op-de-knop-oplossingen beschikbaar, maar wel een aantal instrumenten die effectief kunnen zijn. Oudere uitkeringsgerechtigden kunnen gebruikmaken van een mobiliteitsbonus. De proefplaatsing stelt oudere uitkeringsgerechtigden in staat om een tijd op proef te werken bij een werkgever. Er is extra geld aan het UWV beschikbaar gesteld om ouderen te ondersteunen.

Langzaam zal de focus ook voor ouderen moeten verschuiven van bescherming naar ondersteuning bij het vinden van nieuw werk. Dat moet ook weer gebeuren door werkgevers en werknemers zelf. In de Beleidsagenda 2020 hebben zij afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder rond 2020 niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van mensen onder de 55. Wij handhaven tot die tijd de inkomensvoorziening voor oudere werknemers, de IOW. Die wordt verlengd tot 2020. De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de IOAW, wordt heel langzaam afgebouwd, maar blijft beschikbaar voor mensen die op 1 januari 2015 50 jaar of ouder zijn. Verder krijgen oudere werknemers met een dienstverband van tien jaar of meer tijdelijk een hogere transitievergoeding om ze te beschermen in de overgangsfase waarin wij ons nu bevinden. Al die maatregelen zijn specifiek met het oog op de oudere werknemers opgenomen.

Dit brengt mij op een aantal concrete vragen over de WW-maatregelen; ook hierbij zal ik de volgorde van de sprekers handhaven.

De voorzitter:

Mag ik u vragen hoelang u nog nodig denkt te hebben?

Minister Asscher:

Het gaat best voorspoedig. Als een speer, mag ik wel zeggen. Ik weet niet of het door alle betrokkenen zo wordt ervaren, maar voor de minister gaat het als een speer. Ik zal het tempo erin houden.

De heer Ester wijst op de positie van gezinnen bij de aanscherping van het begrip "passende arbeid". Hij vraagt of er wel voldoende rekening wordt gehouden met het potentieel ontwrichtend effect van bijvoorbeeld een verplichte verhuizing. Hij vraagt ook of dat element kan worden meegenomen in de evaluatie van het wetsvoorstel. In dit wetsvoorstel is inderdaad opgenomen dat na een halfjaar alle arbeid in principe als passend wordt beschouwd. Daarop wordt ook een uitzondering gemaakt. Werk wordt niet als passend aangemerkt als aanvaarding om reden van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet kan worden geveerd. Die uitzondering is, zoals ook nu al het geval is, in het wetsvoorstel opgenomen. Thans is die verplichting er na een jaar. Het is dus de termijn die verandert en niet de verplichting. Onder die genoemde redenen van sociale aard kunnen ook effecten op het gezin geschaard worden. Het is aan het UWV om in concrete situaties te bepalen of dergelijke omstandigheden aan de orde zijn. Juist omdat dit geen nieuw element van de beoordeling is, heb ik het vertrouwen dat het UWV hiermee zorgvuldig zal omgaan. Desalniettemin wil ik de heer Ester toezeggen dat de aanscherping van begrip "passende arbeid" onderdeel zal vormen van de evaluatie van het wetsvoorstel. Voor zover mogelijk zal daarbij specifiek worden gekeken naar effecten op het gezin.

De heer Thissen heeft gevraagd naar de samenhang met andere wetsvoorstellen die deze Kamer zullen bereiken, meer in het bijzonder de Participatiewet en de Wet werk en bijstand. Die samenhang is er, met name vanuit het onderliggende doel van al die wetsvoorstellen. Het doel is

om arbeidsparticipatie te verhogen en de activerende werking van het stelsel van sociale zekerheid te verbeteren. Niet voor niets is in het kader van de Participatiewet overeengekomen om tot 2026 in totaal 125.000 extra banen beschikbaar te stellen voor mensen uit de doelgroep van die wet en om dat, indien men die afspraak niet nakomt, af te dwingen met een wettelijk quotum. Ook het voorliggende wetsvoorstel heeft een positief werkgelegenheidseffect.

Naast die samenhang is er natuurlijk ook een verschil tussen de wetsvoorstellen. Het voorliggende wetsvoorstel heeft betrekking op alle werknemers en op de WW als werknemersverzekering. Het wetsvoorstel Participatiewet beoogt meer eenduidigheid aan te brengen in de verschillende regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en in het voorzieningenniveau. Het wetsvoorstel WWB-maatregelen heeft als doel om in de WWB een aantal veranderingen aan te brengen. In tegenstelling tot het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid zijn die beide laatste wetsvoorstellen dus uitsluitend gericht op verschillende regelingen die zien op meer specifieke doelgroepen. Het thans voorliggende wetsvoorstel ziet op de relatie tussen alle werkgevers en werknemers.

In dat verband heeft de heer Thissen ook gevraagd of niet zou moeten worden overwogen om hoogte en duur van de WW te variëren, afhankelijk van leeftijd en arbeidsmarktperspectief. Hoogte en duur van de WW variëren in dit voorstel afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en het eerder verdiende loon. Differentiatie op die onderdelen ligt ook voor de hand, gezien het verzekeringskarakter van de WW. Daar ligt ook het onderscheid met de voorzieningen waarover het even ging in het kader van een andere wet. Het is een verzekering tegen inkomensderving als gevolg van werkloosheid. Dat verhoudt zich moeilijk met een differentiatie naar leeftijd of arbeidsmarktperspectief. Op zichzelf is de differentiatie naar arbeidsmarktervaring in veel gevallen natuurlijk ook een differentiatie naar leeftijd. Het is moeilijk om 30 jaar werkervaring op te bouwen als 20-jarige.

De heer Thissen heeft ook aangegeven dat de WW-maatregelen wel hand in hand moeten gaan met investering in werk. Ik ben dat zeer met hem eens; ik onderschrijf die stelling. Ik ben ook van mening dat er al veel wordt gedaan met betrekking tot de investering in werk. Ik noemde al even de sectorplannen, waarin maatregelen zijn opgenomen om de arbeidsmarkt in sectoren te stimuleren. Via medefinanciering dragen wij bij aan de totstandkoming. Ook noemde ik al de maatregelen die voor oudere werklozen worden getroffen. Daarnaast is de SER gevraagd om te adviseren over de arbeidsmarktinfrastructuur, waarbij juist investeren in werk en het voorkomen van werkloosheid centraal moeten staan. Dit is heel belangrijk; het is een pendant. Dit is een wetsvoorstel dat in feite de infrastructuur neerlegt. Daarnaast heb je de rol van de overheid op het gebied van investeren en medefinanciëren. De infrastructuur moet ook worden gebruikt door sociale partners. Zij hebben ook uitgesproken dat zij dat willen gaan doen, dat zij zich willen gaan inzetten binnen en tussen sectoren om te investeren in werk, in het behouden van werk en in het begeleiden van werk naar werk. In dat licht beschouw ik ook de recente uitlatingen van de Stichting van de Arbeid dat zij van plan is om te komen met aanvullende voorstellen rondom de bevordering van werkgelegenheid. Die kunnen zien op uitgaven en inkomsten, maar ook op afspraken tussen werkgevers en werknemers. Ik heb mede namens

het kabinet al laten weten dat wij daarin zeer geïnteresseerd zijn en dat wij ze zo mogelijk ook zullen betrekken bij de voorbereiding van de begroting voor 2015.

De heer Thissen stelt ook voor om premiedifferentiatie in de WW in te voeren. Het antwoord op die vraag was ik ook de heer Elzinga nog schuldig. De hoogte van de premie zou daarbij afhankelijk moeten zijn van de ontslagfrequentie. Premiedifferentiatie in de WW kan een mogelijk instrument zijn om goed werkgeverschap te bevorderen en instroming in de WW te voorkomen. Het kan ook een prijsinstrument zijn om gewenst gedrag te bevorderen. Het kabinet heeft de SER in de adviesaanvraag over de arbeidsmarktinfrastructuur expliciet gevraagd om in te gaan op de mogelijkheden en effecten van premiedifferentiatie in de WW. Het haakje is er dus. De vraag of en hoe het gebruikt zal worden, ligt nu in de adviesaanvraag besloten. Ik verwacht dat advies in de loop van dit jaar. De delegatiebepaling op grond waarvan in een Algemene Maatregel van Bestuur invulling kan worden gegeven aan premiedifferentiatie, zit al in het wetsvoorstel. Indien gewenst kan hieraan in vervolg op het SER-advies snel invulling worden gegeven. Ik vind dat ook een juiste volgorde. Dit raakt werkgevers en werknemers in gezamenlijkheid. Zij hebben aangegeven dat zij hierover willen praten en nadenken, dat zij willen bekijken hoe dit goed werkgeverschap kan bevorderen. Dat vind ik een positieve benadering. Je kunt besluiten om flexibele arbeid duurder te maken — dat kan een gewenst element zijn — maar het is natuurlijk mooier om goed werkgeverschap te bevorderen, waarbij je mensen perspectief biedt. Vanuit die optiek zal men adviseren.

De heer Thissen wijst vervolgens op het signaal dat het UWV vrijwilligerswerk onmogelijk maakt bij het verkrijgen van een WW-uitkering, wat haaks kan staan op re-integratie. Ik herken het signaal dat de huidige regels omtrent het verrichten van vrijwilligerswerk met behoud van de WW-uitkering strikt zijn. Ik ben op dit moment aan het kijken naar mogelijkheden om vaker vrijwilligerswerk met behoud van een WW-uitkering toe te staan. Voorwaarde is en blijft wel dat vrijwilligerswerk niet mag leiden tot verdringing — ik weet dat ik daarmee handel in de geest van de heer Thissen — en dat mensen beschikbaar blijven voor een nieuwe baan. Over de huidige knelpunten en mogelijkheden tot aanpassing ben ik in overleg met het UWV, de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk en NOC*NSF. Voor het zomerreces kom ik met voorstellen voor verruiming van de huidige regels, zoals ik de Tweede Kamer heb toegezegd tijdens het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid van 12 maart jongstleden.

De heer Thissen (GroenLinks):

Is de minister het met ons eens dat je het vrijwilligerswerk mag behouden dat je al deed toen je de baan had? Als er ontslag komt en het vrijwilligerswerk doorgaat, maar gekoppeld aan een WW-uitkering, kan het toch niet zo zijn dat het UWV eist dat je stopt met dat vrijwilligerswerk? Dat lijkt mij de wereld op zijn kop. Dat is precies de kwestie waarop wij doelden.

Minister Asscher:

Ik ken een aantal voorbeelden die mij op het eerste gezicht onwenselijk voorkomen. Ik wil een beetje voorzichtig zijn met het scheppen van recht door nu een casuspositie te

bespreken. De tegemoetkoming moet heel helder zijn. Ik wil die regels verruimen, juist met het oog op het doel dat de heer Thissen schetst, maar wel binnen die twee beperkingen die voor iedereen belangrijk zijn: beschikbaar zijn voor arbeid en geen verdringing. We hebben ook al aangegeven dat als er mogelijkheden zijn tot omscholing naar bijvoorbeeld een technische baan, ook die scholingsmogelijkheid iets ruimer kan worden toegepast dan thans het geval is en dat dit niet leidt tot verdringing van bestaand werk, want dat zou een heel treurig gevolg van de wet zijn. Het zou heel goed kunnen betekenen dat de casus wordt opgelost die de heer Thissen hier schetst. Ik wil even recht doen aan de toezegging die ik heb gedaan om voor het zomerreces na overleg met al die organisaties te komen met een nieuwe set regels en aan te geven hoe daarmee moet worden omgegaan.

De heer De Lange heeft verwezen naar de WW-maatregelen en aangegeven dat de timing niet goed is. Ik heb daar het een en ander over gezegd. Hij verwijst naar het ontbreken van een empirische onderbouwing van het verkorten van de WW-duur, waardoor dus geen uitspraken kunnen worden gedaan over de effecten. Ik verwijs hem naar de berekeningen die daarover zijn gemaakt. Bij elke berekening kun je vraagtekens plaatsen, maar we zijn wel gewend ze hier in ieder geval te noemen en te gebruiken. Er wordt een positief effect op de werkgelegenheid voorzien van 0,3%.

De PVV-fractie vraagt of de wet wel doet wat die moet doen. Ik heb daar het een en ander over gezegd.

Voorzitter. Ik ben gekomen aan het einde van mijn eerste termijn. Dank u zeer.

De voorzitter:

Dank u wel. Wij zijn toegekomen aan de tweede termijn van de Kamer, maar mevrouw Sent heeft gevraagd om een heel korte schorsing. De vergadering is maximaal twee minuten geschorst.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Voorzitter: Franken



De heer Terpstra (CDA):

Voorzitter. Excuus voor de vertraging. De cappuccino was iets heter dan ik gedacht had.

Ik dank de minister voor zijn enthousiaste betoog. Het grote voordeel van een enthousiast betoog is dat het prettig luistert. Het enige nadeel dat ik zou kunnen zien, is dat je soms sneller overtuigd raakt dan misschien gewenst is. Daarom is het goed dat je een bedenktijd van een week hebt om volgende week pas te gaan stemmen. Ik wil mijn onderwerpen per onderwerp aan de orde stellen.

Ons eerste punt was of deze wet, die tot doel heeft de positie van de flexwerker te verbeteren, bepaalde groepen op de arbeidsmarkt zou verzwakken. De minister zei dat hij de groepen niet wil schaden door ze te beschermen. Wij willen die lijn graag volgen. Wij geven de minister het voordeel van de twijfel op dit punt en gaan ervan uit dat hij heel scherp evalueert hoe de effecten van deze wet ten

aanzien van het onderdeel flexwerk uitwerken voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt.

Ons tweede punt was de vraag of sectorproblemen per sector ruimhartig kunnen worden opgelost. De minister verwijst naar de cao als instrument. Dat spreekt het CDA geweldig aan. Wij gaan ervan uit dat de partijen zelf hard werken om die oplossingen sectorgewijs te zoeken en dat de minister daar positief op inspeelt.

Wij hebben kunnen vaststellen dat de minister vindt dat het nulurencontract in de zorg een probleem is, maar dat het tegelijkertijd de oplossing is voor het onderwijs. Dat punt, dat met name door de heer Holdijk was aangedragen, kon ik niet helemaal goed volgen. De oplossing lijkt mij dat ik blindelings sta achter de reactie van de heer Holdijk die ik straks verwacht op dit punt. Ik hoor dat hij er niet is; ik wacht onbeperkt.

In verband met de positie van het mkb en de kleine ondernemers heeft de minister aangegeven dat er in het komend jaar een bijeenkomst wordt belegd waarvoor de kleine ondernemers zelf worden uitgenodigd om al hun problemen in deze wereld met alle wetten, dus ook met deze wet, naar voren te brengen. Wij gaan ervan uit dat de bedrijven die ons brieven hebben gestuurd over de problemen met deze flexwet, die daar ook aan de orde kunnen stellen en dat de minister daarop positief zal reageren wat het oplossen van die problemen betreft.

Een van de problemen is de cumulatie van de transitievergoeding en de loondoorbetaling bij ziekte. De minister heeft toegezegd dat hij dat probleem ook aan de orde zal stellen. Daar zijn wij hem uiteraard dankbaar voor. Hij heeft toegezegd dat hij binnen een jaar aan de Kamer zal rapporteren over het, naar ons gevoel minder ernstige, probleem van de profvoetballers. Ik vraag hem toe te zeggen dat hij sneller of gelijktijdig met de rapportage over de profvoetballers aan ons meldt hoe hij het probleem van de kleine ondernemers met de transitievergoeding en de loondoorbetaling bij ziekte wil oplossen.

De belofte om aan een aantal punten van de VVD tegemoet te komen, steunen wij van harte. Verder laten wij deze punten uiteraard graag over aan de woordvoerder van de VVD.



De heer Backer (D66):

Voorzitter. Dit is het eind van een lang traject van wetgeving. Ik zei in mijn inleiding dat er nog één hindernis te nemen was. Toen ik dat opschreef, kwam er onbewust iets bij mij terug. Ik ben in mijn jonge jaren nog springruiter geweest. Twee hindernissen zijn de moeilijkste, namelijk de eerste en de laatste: de eerste vanuit de psychologie, want het is de eerste en de laatste vanuit verlies aan concentratie. Als ik het debat zo volg, heb ik het gevoel dat de minister die concentratie wel heeft vastgehouden en dat het wel zal gaan lukken.

Voordat de minister door de finish gaat, zijn er nog wat dingen die hij heeft toegezegd. Hij heeft toegezegd, een reactie te geven op het voorstel van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) van 2 juni. Ik noem het maar even voor de volledigheid en voor de Handelingen. Ik begreep uit het antwoord van de minister dat

hij daar zorgvuldig op zal ingaan, maar niet zozeer op de onderwerpen die ikzelf heb genoemd op pagina 8 van mijn inbreng. Het is niet goed om dat over te gaan doen, want dat wordt een herhaling van zetten. Er is nog een ding waarvan ik de minister wil vragen daar nog eens naar te kijken, namelijk de vernietiging van een normale partijhandeling van een werknemer. Dat gaat veel beter zoals het nu in de praktijk gaat. Laten we daaraan verder niet te veel tijd besteden.

Ik waardeer zeer de uitvoerige behandeling en het serieus nemen van de diverse punten die door mij en door insprekers van buiten deze Kamer aan de orde zijn gesteld. Verder waardeer ik zeer de wijze waarop de minister heeft gewogen en geoordeeld. In de reactie op het voorstel van de VAAN kan dat nog terugkomen, met name als het gaat om de vraag of er misschien toch nog reparatie nodig zal zijn. Het woord "reparatie" is altijd lastig, want er is nog een halfjaar voor de invoering van een aantal artikelen. Dat is de toezegging van de minister. Wij hadden gedacht dat het hele pakket op 1 juli 2015 gereed zou zijn, maar het wordt voor een deel 1 januari 2015. Daar kunnen wij mee leven, maar dat betekent dat er toch nog wel wat tijd is om een aantal reparatieactiviteiten door te voeren. Dat lijkt mij grammaticaal niet ingewikkeld. Iets in de geest van het voorstel lijkt mij ook niet ingewikkeld. Materiaal andere oplossingen, na het debat dat vandaag gevoerd is, zijn natuurlijk niet meer aan de orde. Daarom denk ik dat het voorstel om artikel 671, lid 1f aan te passen een brug te ver is, hoewel ik denk dat het uiteindelijk een verbetering zal zijn die later, na enige monitoring, toch naar voren zal komen.

Om het debat dat wij hebben gevoerd over de wijze waarop de kantonrechter mag oordelen in die gevallen waarin het niet altijd zwart-wit is — daarover hebben wij een interruptiedebat gevoerd — recht te doen, acht ik het toch van belang om de Kamer hierover een uitspraak te laten doen, die voor de rechtsspraak en de rechtspraktijk van belang kan zijn. Ik had in de oorspronkelijke tekst over "reparatie" gesproken, maar de tekst is aangepast. Het gaat nu over "monitoring"

Door de leden Backer, Ester, Scholten, Thissen, Kneppers-Heijndert, Terpstra en Holdijk wordt de volgende motie voorgesteld:

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in wetsvoorstel 33818 is gekozen voor zo concreet mogelijke limitatieve gronden in de wet op basis waarvan het UWV een verzoek om toestemming en de rechter een ontbindingsverzoek mag beoordelen;

overwegende dat in de praktijk het feitencomeau waarop een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter van respectievelijk de werknemer of de werkgever is gebaseerd mogelijk niet geheel (meer) past binnen een van de wettelijke gronden van artikel 7:669 lid 3 BW, maar desondanks een einde van de arbeidsovereenkomst door de rechter redelijk wordt geacht;

van oordeel dat in die gevallen ook na in werking treden van wetsvoorstel 33818 bij de uitleg van verbintenissen uit arbeidsovereenkomsten onder Boek 7 titel 10 BW dient mee te brengen dat door de rechter alle omstandigheden van het geval kunnen worden meegewogen en deze omstandigheden zodanig kunnen zijn dat van de werkgever naar het oordeel van de rechter in redelijkheid niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

verzoekt de regering, de werking van het wetsvoorstel op dit punt nauwgezet te monitoren en de Kamer uiterlijk één jaar na inwerkingtreding daarover te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

Zij krijgt letter F (33818).

De heer **Backer** (D66):

Voorzitter. Dank. Hiermee wil ik afsluiten. Ik zal mijn fractie in overweging geven, positief te oordelen over de voorstel.



De heer **Ester** (ChristenUnie):

Voorzitter. Dank aan de minister en zijn ambtenaren voor de uitvoerige beantwoording van de vragen van mijn fractie. We kijken terug op een omvattend en ook heel plezierig debat over een belangwekkend wetsvoorstel, een voorstel dat een kernpunt van de arbeidsmarkt wil hervormen, namelijk het bieden van meer zekerheid en bescherming aan flexwerkers en het vereenvoudigen van het ontslagrecht. Flexibiliteit, ik zei het al, is een groot goed voor werkgevers en werknemers. Maar zoals altijd in het leven gaat het ook hier om de juiste balans. Te weinig flexibiliteit leidt tot rigiditeit op de arbeidsmarkt, te veel flexibiliteit tot schadelijke sociale effecten. Die effecten zijn inmiddels wel duidelijk en zichtbaar geworden. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is doorgeslagen en de groei ervan zal verder gaan. De insteek van het wetsvoorstel om de positie van flexwerkers te verbeteren, heeft dan ook de volledige instemming van mijn fractie.

Ik heb in mijn bijdrage een groot aantal onderwerpen aan de orde gesteld. Ik wil in het bijzonder nog drie toezeggingen van de minister memoreren. Mijn fractie is de minister erkentelijk voor zijn toezegging om potentieel gezinsontwrichtende effecten van het nieuwe beleid rond het accepteren van passende arbeid na zes maanden WW in de evaluatie mee te nemen. We zien de uitkomsten daarvan tegemoet. Dat geldt ook voor de toezegging om in de evaluatie expliciet aandacht te besteden aan de essentiële vraag of de aantallen werknemers met een flexcontract die naar een vast contract gaan zullen toenemen, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, de kant van de outsiders en van kwetsbare groepen. Goed ook dat de minister het onderwijs soelaas biedt om toch met invalkrachten te kunnen blijven werken. Met name voor kleinschalige scholen is dat belangrijk. Ook voor de fractie van de ChristenUnie is deze geruststelling via de aan de heer Holdijk gedane toezegging cruciaal. Wij dringen wel aan op een snelle communicatie hierover richting het onderwijs.

Ik sluit af. Mijn fractie hoopt dat met de Wet werk en zekerheid de weinig benijdenswaardige positie van kwets-

bare groepen flexwerkers structureel zal verbeteren. Het onvrijwillig blijven hangen in onzekere flexcontracten is voor niemand goed en genereert ook negatieve maatschappelijke effecten. Wij steunen de hoofdlijnen van het voorstel. We hebben een aantal zorgpunten met de minister gedeeld. Mijn fractie gaat de impact van het wetsvoorstel nauwgezet volgen. Alles afwegende zal mijn fractie het voorstel steunen.



De heer **Thissen** (GroenLinks):

Voorzitter. Namens de fractie van GroenLinks dank ik de minister voor zijn uitstekende betoog. Aan het eind van mijn eerste termijn heb ik gezegd dat we ons graag willen laten overtuigen. De minister is in ieder geval goed op weg om ons te overtuigen. Maar het kán nog een ietsje beter.

De afgelopen 25 jaar heb ik in verschillende rollen de sociale zekerheid meegemaakt. In die periode zijn veel ingrepen gepleegd in de hoogte en de duur van de uitkering. Wij hebben de hoogte en duur van de WW aangepast en de vervoluitkering van de WW afgeschaft. Wij hebben de bijstand meer activerend gemaakt in twee stappen, namelijk in 1996 en in 2004. Die is nu veel meer gericht op uitstroom. Wij hebben eigenlijk het sociale vangnet geherdefinieerd. Het is niet sociaal om twintig jaar in de bijstand te zitten. Het is veel socialer om alles op alles te zetten om mensen weer uit de bijstand aan het werk te krijgen.

Wat heeft dat nu opgeleverd aan een beter functionerende, dynamischere arbeidsmarkt? Laten wij daar eens met z'n allen op terugkijken. Met deze Wet werk en zekerheid doet de minister net alsof wij de afgelopen 25 jaar steeds vaster zijn komen te zitten door zeer problematische, zeer beschermende wetten, door de hoogte van de uitkeringen, door de duur van uitkeringen, door de makkelijke toegankelijkheid van uitkeringen en door weinig flexibele arbeidscontracten. De minister doet net alsof wij daarom nu de Wet werk en zekerheid nodig hebben. Ik daag de minister toch eens uit om evaluatief terug te kijken wat wij de afgelopen 25 jaar gedaan hebben en of dat geleid heeft tot meer arbeidsdeelname van mensen en dan vooral van mensen die een zekere afstand hebben tot de arbeidsmarkt hebben en die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Want daar ligt de passie van GroenLinks toch altijd. Dat is het eerste.

Nu kom ik op het tweede, namelijk de grote lijn. Wie schiet nu het meeste op met deze wet? Waar ligt nu de passie van deze sociaaldemocratische minister van Sociale Zaken? Daar mag ik hem toch op aanspreken? Op grond waarvan zegt de minister dat met deze Wet werk en zekerheid een bres wordt geslagen in de slagbomen die er altijd liggen voor de meest kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt, voor de mensen die iedere keer van tijdelijk contract naar tijdelijk contract gaan? Zij kunnen geen toekomst opbouwen en geen huis kopen. Zij zitten iedere keer te sappelen. Zoals in de waaier van een wielerpeloton worden zij steeds als eerste van het peloton gelost en kunnen ze pas als laatste weer aanhaken als het hoogconjunctuur is. Waar zit nu voor de minister de definitieve overtuigingskracht om de fractie van GroenLinks mee te krijgen met deze Wet werk en zekerheid?

Zijn wij nu op weg naar een Angelsaksische arbeidsmarkt en een ordening van principes zoals in de Verenigde Staten,

zoals ik in mijn inleiding zei? De mensen die daar een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt, hebben soms twee tot drie baantjes nodig om enigszins, sappelend, hun dagdagelijkse levensonderhoud te financieren. Staat de minister dat voor? Of staat hij toch meer het herdefiniëren, vernieuwen en hervormen van het Rijnlandse model voor? Daarin blijven mensen een zekere bescherming genieten. Daarin worden werkgevers aangesproken op hun sociale verplichtingen, omdat ze ook heel veel voordelen krijgen van de overheid om er samen wat van te maken.

Creëert deze wet banen of zijn daar andere zaken voor nodig? Dit bedoelde ik met de samenhang met de Participatiewet en met de verbeteringen of de wijzigingen van de Wet werk en bijstand. Is er door deze wet aan te nemen meer perspectief dat werkgevend en ondernemend Nederland de 125.000 mensen die voorheen WSW'ers waren of die geïndiceerd waren als WSW'er of Wajonger, in dienst zal nemen? Ruimt deze wet de laatste beletselen daarvoor op of hebben wij daarvoor toch de Participatiewet en vooral de dreiging van een Quotumwet nodig?

Wij zijn blij met de toezegging dat de minister op basis van de motie-Heerma/Voortman nog voor de begroting voor 2015 met een resultaat komt voor de ketenbepaling.

Op het onderdeel flexwerkers en meer zekerheid bieden voor flexwerkers zijn wij enigszins overtuigd door het antwoord van de minister in eerste termijn.

Ik kom nu op het ontslag en het transitiegeld of het transitiebudget voor mensen in tijdelijke dienst en voor flexwerkers. Waarop baseert de minister dat werkgevers nu niet bijvoorbeeld in maand 23, 21 of 22 het contract van mensen niet meer verlengen, waardoor zij dus geen transitiegeld hoeven te betalen? Met andere woorden: wat voor zekerheid heeft werkgevend Nederland de minister gegeven dat hij kan stellen dat een flexwerker die 24 maanden in dienst is geweest, ook recht heeft op dat transitiebudget om weer aan de slag te komen?

Ik kijk mijn aantekeningen nog even goed door. Wij zijn blij met de toezegging dat er een SER-advies verwacht wordt over de premiedifferentiatie WW in samenhang met de ontslagfrequentie bij werkgevers. Wij zijn ook blij dat de minister nog voor de zomer met de relevante partijen komt tot een opheldering van dan wel een regeling voor het feit dat mensen na ontslag wel bestaand vrijwilligerswerk kunnen behouden, omdat dit kan bijdragen aan een opstap naar werk.

Ik ga de vergadering van de fractie van GroenLinks volgende week dinsdag met tegenwoordigheid van geest en een positieve inborst in. Bij de stemming zal de minister merken, waartoe dat geleid heeft.



Mevrouw **Sent** (PvdA):

Voorzitter. Graag danken wij de minister voor zijn aangename en overtuigende antwoorden op onze vragen en voor de waardevolle toezeggingen die hij op diverse punten aan onze Kamer heeft gedaan. De Partij van de Arbeid in de Eerste Kamer heeft er vertrouwen in dat de Wet werk en zekerheid zorgt voor een socialere arbeidsmarkt voor vast en flex. Deze wet geeft werknemers een betere positie en maakt ze weerbaar in een snel veranderende arbeidsmarkt.

Een crisis is dus niet alleen een bedreiging, maar biedt ook een kans om met een sociaal akkoord de modernisering van de arbeidsmarkt op economisch en sociaal wenselijke wijze aan te pakken. En dat was nodig.

Het sociaal akkoord en de daaruit voortvloeiende Wet werk en zekerheid zijn een belangrijkere stap naar een eerlijkere arbeidsmarkt. Ten eerste wordt hiermee het vertrouwen hersteld. Ten tweede is het wat mij en mijn fractieleden betreft hoog tijd voor herstel van evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Tijdens dit debat zijn er al diverse parallellen met sport langsgesproken. Als balletdanseres spreken het evenwicht en de flexibiliteit mij natuurlijk enorm aan.

Wij voelen ons in onze beoordeling gesterkt door onder andere het Centraal Planbureau, de Raad voor de rechtspraak en de OESO. Bij de doorrekening van het wetsvoorstel kent het Centraal Planbureau een positief werkgelegenheidseffect hieraan toe. Zo onderschrijft de Raad voor de rechtspraak de noodzaak van de wijziging van het ontslagrecht. Ook is de Raad voor de rechtspraak voorstander van de rol voor de rechter, waarin wordt voorzien in het wetsvoorstel, en het openstellen van hoger beroep en cassatie.

Ten slotte blijkt uit de overzichtsstudie van de OESO dat het vergroten van het gat tussen de bescherming van vaste en flexibele contract leidt tot een toename van het aantal flexibele contracten. Omgekeerd leidt het verkleinen van het gat tot meer vaste contracten.

Wij hebben in de eerste termijn aandacht gevraagd voor een aantal zaken. Zou er ten eerste geen nieuwe tweedeling ontstaan, zoals die tussen vervangbaren en onvervangbaren? Daarbij heeft de minister aan de ene kant toegezegd dat er een versnelde evaluatie zal plaatsvinden met speciale aandacht voor de effecten op kwetsbaren, maar aan de andere kant schijnt hij te ontkennen dat vervangbaren mogelijk harder worden geraakt door de ketenbepaling. Dat verwacht mij. Daarop zou ik graag nog enige toelichting willen van de minister.

Leidt het wetsvoorstel ten tweede mogelijk niet tot onbedoelde gevolgen in onderwijssectoren en seizoengevoelige sectoren, zoals de horeca? De minister heeft duidelijk gemaakt dat er wel degelijk maatwerk mogelijk is binnen het wetsvoorstel. Er zijn vaste contracten met nul uren mogelijk. Er is een cao-commissie mogelijk. Seizoenswerk is mogelijk. Kortom, op dat terrein zijn onze zorgen weggenomen.

Zorgt de zeer korte invoeringstermijn van het voorliggende wetsvoorstel, ten derde, niet voor daarmee samenhangende potentiële problemen? Op dit vlak zijn wij nog niet volledig gerustgesteld. Wij zouden graag iets meer inzicht krijgen van de minister in zijn inzet en die van zijn ministerie op de ondersteuning van de invoering van de diverse onderdelen, met name de onderdelen die men op korte termijn beoogt te starten.

Ten slotte hebben wij de minister in eerste termijn de suggestie meegegeven dat het goed zou zijn als flexwerkers en zzp'ers de kans krijgen om zich vrijwillig aan te sluiten bij bestaande collectiviteiten. Ik dank de minister voor zijn uitvoerige toelichting op deze problematiek. Ik kijk uit naar het interdepartementale beleidsonderzoek om de positie

van zzp'ers in kaart te brengen en naar de lessen die hieruit zullen worden getrokken.

Teneinde niet bij te dragen aan de wildgroei aan moties en uitvoerige stemverklaringen, zeg ik nu alvast dat mijn fractie niet voor de motie-Backer zal stemmen, omdat de monitoring van de h grond naar haar mening reeds is toegezegd door de minister. Zij acht die motie dan ook overbodig.

Ik rond af. Wat is nu eigenlijk van waarde? Over die vraag heeft de Wiardi Beckman Stichting zich gebogen tijdens een groot aantal gesprekken met mensen in heel Nederland en dwars door de beroepsgroepen heen. Uit deze gesprekken zijn vier waarden naar voren gekomen, te weten: binding, bestaanszekerheid, goed werk en verheffing. Blijkens deze studie staan deze waarden onder druk. De Partij van de Arbeid is van mening dat het pakket maatregelen van het voorliggende wetsvoorstel een waardevolle bijdrage levert aan deze vier waarden, met excuses voor de woordgrap.

Met al dit soort maatregelen draag je bij aan het herstel van vertrouwen en evenwicht. Wij hebben van de crisis geleerd en stellen er een sterker en socialer alternatief voor in de plaats met het voorliggende wetsvoorstel. Wij zijn er dan nog niet, maar ik ben er wel trots op dat wij deze wet hier hebben mogen behandelen. Ik kijk ernaar uit om mijn fractie te adviseren om voor het wetsvoorstel te stemmen.



De heer **Kok** (PVV):

Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn onvermoeibare inzet en zijn enthousiasme om dit wetsvoorstel toch beter onderbouwd aan de Kamer te krijgen. Of de Wwz werkt, lijkt meer een kwestie van geloof. Geloof in een betere bescherming van een groeiende onderklasse van flexwerkers. Geloof in correctie van de disbalans tussen flex en vast. En ook geloof in de activering naar werk. Dat vereist een betere en meer eenduidige regelgeving en een systeem dat vroegtijdig actief investeert in scholing en in duurzame inzetbaarheid. Met het voorliggende wetsvoorstel is dit niet het geval.

Het gevaar is reëel dat er een steeds grotere groep ontstaat die alle zekerheid op een duurzaam inkomen moet ontberen. Voor deze groep is al op voorhand duidelijk dat ook de uitzichten op enige vorm van pensioen vrijwel nihil zijn. Dat kan niet het toekomstbeeld van ons land zijn.

Ik zou dit geen historische dag durven noemen, onverlet de noodzaak om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Die noodzaak onderkent mijn fractie wel. Het gaat in wezen om de essentie. Het doel is volwaardige participatie met inkomenszekerheid, los van de semantische discussie over vast en flex. Dat doel is met dit wetsvoorstel niet dichterbij gekomen. Dat is een gemiste kans.

Mijn fractie constateert dat de overheid met dit instrumentarium geen weerwoord weet te bieden aan de dynamiek van de markt, ondanks alle, ongetwijfeld, goede bedoelingen. Het gekozen concept van werkzekerheid is vooralsnog een geforceerde keuze. Het blijft conceptueel in de lucht hangen en is à la Zweden niet ingebed in een werkbare structuur. Zie bijvoorbeeld de transitievergoeding. Werkzekerheid is niet uitruilbaar met baan zekerheid en dat is ook nimmer aangetoond.

De conclusie is dat flex niet minder flex wordt en de kloof naar vast niet wordt gedicht. De vraag is wanneer de versnelde evaluatie van de ketenbepaling zal plaatsvinden. Kan dan ook de omvang van de ontslagkosten worden meegenomen en het vermeende succes van de transitievergoeding wat betreft het verkrijgen van nieuw werk? Zweden zou, nogmaals, als goed voorbeeld kunnen dienen.

Uiteindelijk blijft het voorstel in deze vorm hangen in een goed bedoelde poging. Naar de mening van mijn fractie wordt het wezenlijke probleem van een disbalans tussen in- en outsiders niet opgelost. Het advies van de Raad van State is veelzeggend en die kritiek wordt niet weggenomen.

Ik kijk uit naar alle nadere evaluaties, en dat zijn er ongetwijfeld heel veel. Ik wacht die met belangstelling af, inclusief het SER-advies dat nu helaas niet voorhanden is, maar als mosterd na de maaltijd komt.

De heer De Lange (OSF):

Voorzitter. Laat ik ermee beginnen mijn dank aan de minister uit te spreken voor de uitgebreide beantwoording van veel zaken die vanavond aan de orde zijn gekomen. Ik heb niettemin niet heel veel gehoord wat niet al in de zeer uitgebreide schriftelijke beantwoording aan de orde is gekomen. Dat verbaast mij ook niet, want je kunt argumenten maar zo vaak wisselen. Dat is vandaag soms nog eens ten overvloede gebeurd.

Ik ben positief over een aantal toezeggingen die vanavond zijn gedaan. Ik zal ze niet herhalen. Daarmee heeft de minister aangetoond een waardig flexwerker te zijn. Wij mogen hopen dat hij met deze flexibele opstelling wellicht in de ketenbepaling voor een volgende termijn in aanmerking komt. Wij zullen het zien.

De vraag is natuurlijk of dit allemaal genoeg is. Wij konden tot op de dag van vandaag in de maatschappij veel sceptische geluiden horen van mensen die toch om hun kennis en kunde op het betreffende gebied hun sporen hebben verdiend. Zoals niet ongebruikelijk in Nederland, staan weer eens voor de zoveelste keer de sceptici en de gelovigen tegenover elkaar. Wat dit betreft heeft dit debat ons niet geweldig veel verder gebracht.

Alles afwegende overheerst bij mijn fractie toch helaas het scepticisme, waarbij mijn waardering voor de inzet en de goede bedoelingen van de minister niet onvermeld mag blijven.

Mevrouw Kneppers-Heijner (VVD):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van onze vragen in eerste termijn. Ik dank hem voor het feit dat hij aan de bezwaren van mijn fractie in meer of mindere mate tegemoet is gekomen. Ik zal die toezeggingen ook niet herhalen.

Op één punt ben ik niet tevreden over het antwoord van de minister. Dit betreft zijn reactie op mijn vraag over de pensioenproblemen en met name over de opbouw van de pensioenen van flexwerkers die steeds in andere sectoren werken. Dat flexwerkers wel toegang hebben tot pensioenen en dat werkgevers geen onderscheid mogen maken, was

mij bekend. Mijn punt was echter dat flexwerkers die telkens in andere sectoren werken, een groot gat in hun pensioenopbouw kunnen oplopen. Als zij dan 65 zijn en geen inkomen genoeg hebben, heeft de maatschappij toch een probleem.

De wet heet "werk en zekerheid". Eén zekerheid hebben wij, namelijk dat de praktijk na de nodige aanpassingstermijn wel met de problematiek leert om te gaan, zoals meestal het geval is. In het lawyers paradise komt zeker in het begin niet veel verandering, schat ik in. En of het een litigators heaven wordt, zoals iemand dat noemde, moeten wij afwachten.

Wellicht zullen wij zien dat partijen, werkgever en werknemer, meer dan tot nu toe, bij indiensttreding vooraf contractueel afspraken maken, onder andere over de ontslagvergoedingen. Het is lastig voor een werknemer om dat te regelen op het moment dat hij binnenkomt, zeker als de arbeidsmarktpositie niet sterk is. Werkgevers, of misschien wel mensen in het algemeen, zijn niet geneigd vooraf of überhaupt over hun rechtspositie na te denken.

Ten slotte. Het valt mij op dat de minister nauwelijks een relatie legt met de economische omstandigheden. Ik zei het al: een ondernemer die een beperkte orderportefeuille heeft, kan en zal een werknemer geen vaste baan aanbieden, hoe graag hij dat ook zou willen. Als die werkgever ook nog klant is bij de afdeling bijzonder beheer van zijn bank, mag hij zelfs dat soort verplichtingen niet aangaan. Niettemin zal ik, alles afwegende, volgende week mijn fractie adviseren om voor het wetsvoorstel te stemmen.

De heer Elzinga (SP):

Voorzitter. Ik zal proberen het beknopt houden. Ook de minister heeft beknopt gereageerd op het onderzoek van TNO. Hij heeft het onderzoek wel toegelicht, maar de gevraagde inhoudelijke reactie heb ik eigenlijk toch gemist. De werkgevers die door TNO gevraagd zijn om op het wetsvoorstel te reageren, hebben unaniem aangegeven niet het gewenste effect van meer zekerheid voor flexwerkers te verwachten. Zij verwachten wel meer mensen met een flexcontract en minder met een vast contract werk te bieden in 2020. Ik vroeg de minister daarom of hij bereid is om zo nodig nieuwe stappen te onderzoeken om het vaste contract, dat ook volgens de minister ijkpunt zou moeten blijven op de arbeidsmarkt, voor meer mensen in plaats van voor minder mensen een haalbaar ijkpunt te maken. Ik hoorde de minister wel zeggen dat hij het aantal vaste contracten bij de evaluatie van het wetsvoorstel wil betrekken. Daarom vraag ik opnieuw om, indien de evaluatie daar aanleiding toe geeft, nieuwe stappen voor te stellen om meer mensen uitzicht op een vast contract te bieden.

Voorts sprak de minister de hoop uit dat ook de SP dit voorstel zou steunen. Uit mijn eerste termijn bleek al dat als de minister de bereidheid toont om de bezuinigingen op de WW uit het voorstel te schrappen, die gewenste steun onmiddellijk met sprongen dichterbij komt. Zeker, hij heeft de voorzitter van de SP-fractie in de Tweede Kamer horen zeggen dat wij het hele sociale akkoord zouden kunnen steunen, maar in eerste termijn wees ik er al op dat de keuze die dit kabinet heeft gemaakt bij het zoeken naar politieke steun, een andere was dan de onze. Het sociaal akkoord behelste namelijk onder andere het schrappen van de

nullijn, niet alleen in de zorg, maar ook in het onderwijs en de ambtenarij. De extra bezuinigingen van 6 miljard hebben roet in het eten gegooid voor het verkrijgen van de steun van mijn partij. Daarmee beoordelen wij het wetsvoorstel, net als anders, op zijn eigen merites. In eerste termijn gaf ik al aan waarom ontslagrecht en versterking van de rechtspositie van flexwerkers enerzijds en bezuinigingen op de WW anderzijds niet samen in één wetsvoorstel passen, wat ons betreft. De SP-fractie steunt de voorgestelde herziening van het ontslag, maar net als de Partij van de Arbeid voor de verkiezingen, niet de verlaging van de ontslagvergoeding. De SP-fractie steunt ook de versterking van de rechtspositie van flexwerkers, al kon dat beter, zeker in de te verwachten praktijk. Dat doel wordt nu echter wel weer even een halfjaar naar achteren geschoven, door een erg snelle toezegging aan de VVD-fractie in deze Kamer.

Met betrekking tot de WW stelt mijn partij, wederom net als de PvdA voor de verkiezingen en voor de vorming van deze coalitie, dat de hoogte en duur van de WW niet ter discussie zouden moeten staan. Tezamen staan wij dan ook, zoals gezegd, voor de onmogelijke vraag om dit totaalpakket te steunen. Deze weg was niet de onze, maar die van het kabinet en gedoogpartijen, maar dan wel zonder onze steun.

De voorzitter:

De heer Holdijk ziet af van zijn tweede termijn. Dan ben ik geneigd om de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid direct het woord te geven, als hem dat convenieert. Dat is het geval. Het woord is aan de minister.



Minister Asscher:

Voorzitter. Ik speelde als kind met mijn zusje stakingsrecht en BBA'tje. Pas later heb ik me gerealiseerd dat dit misschien zou kunnen wijzen op een ongelukkige dan wel merkwaardige jeugd. Dat had te maken met mijn opvoeding en de gesprekken die ik aan de keukentafel hoorde tussen twee arbeidsrechtjuristen. Het is dus ook met een bijzonder gevoel van trots dat ik nu voorzie dat mijn kinderen in ieder geval geen BBA'tje meer zullen kunnen spelen als het wetsvoorstel het haalt volgende week. Na de inbreng in tweede termijn heb ik daar wel enige hoop op. Ik zeg de Kamer daarvoor dank.

Ik richt mij in het bijzonder tot de heer Terpstra, die liet aankondigen dat hij vreesde, zich te snel te laten overtuigen. Het is natuurlijk niet aan mij om onmiddellijke stemming te vragen. Ik zal dat ook niet doen; dat is het prerogatief van de Kamer. Ik wil het enthousiasme, dat blijkbaar is overgeslagen, op geen enkele manier tenietdoen. Hij heeft mij om nog één toezegging gevraagd, namelijk om gelijk oplopend met of eerder dan de profvoetballers in te gaan op de door hem geagendeerde cumulatie van de verplichting tot het vergoeden van de transitievergoeding en de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Ik zou daar tweeledig op willen antwoorden. Voor de evaluatie kan dat natuurlijk niet, want het gaat juist om een reactie voor de inwerking-treding van dit onderdeel van de wet. Ik wil hem wel toezeggen dat ik op dat punt al eerder zal reageren, ten minste gelijk met de profvoetballers en zo mogelijk eerder, door het beschrijven van de reeds in eerste termijn beschreven mkb-agenda, de opzet van het onderzoek naar de mogelijk negatieve gevolgen van de loondoorbetalingsverplichting

bij ziekte voor het in dienst nemen van mensen en de mogelijke samenhang met de transitievergoeding. Wij zullen het met elkaar eens zijn dat een evaluatie van het effect niet mogelijk is voordat de wet in werking getreden is. Ik hoop dat die toezegging ertoe bijdraagt dat de heer Terpstra zijn enthousiasme een week vasthoudt en weet over te brengen op zijn fractie.

Ik kijk ervan op dat de heer Backer springruiter is geweest, hoewel hij ook wel blij geeft van een buitengewone sou-plesse bij het nemen van de hindernissen die ook D66 in dit wetsvoorstel heeft aangetroffen. Ik zou het ook als sportief willen omschrijven. Het is een mooie ervaring van het debat in deze Kamer om te zien dat partijen in de loop van het debat hun standpunt of oordeel wijzigen. De heer Backer ziet af van een aantal van de wensen die hij heeft meegegeven voor reparatiewetgeving, omdat dit meer zou zijn dan reparatie. Daarmee doet hij recht aan de rol van deze Kamer. Ik heb daar grote waardering voor, want dat stelt mij in staat om het goede van de balans niet in gevaar te brengen. Bovendien noopt het mij ertoe om met een open mind en een open oog te kijken naar wat in de toekomst misschien nodig zou zijn. Het leidt er ook toe dat ik het oordeel over de motie van de heer Backer aan de Kamer overlaat. Het sluit erg aan bij de door mij beoogde monitoring, maar ik begrijp heel goed dat de heer Backer behoefte heeft aan een uitspraak van de Kamer om dat nog eens vast te leggen. Ik zal de Kamer zeker tijdig een reactie op het voorstel van de VAAN doen toekomen.

Met de heer Ester kijk ik terug op een heel prettig debat. Hij heeft mij gevraagd om een toezegging over de snelheid van communicatie over de betekenis van de wet. Die toezegging wil ik zeker doen. Daar is budget voor gereserveerd, maar dat kan natuurlijk pas nadat de wet is aangenomen. Dat zijn de regels die wij met elkaar hebben afgesproken. Zou dat het geval zijn na de stemming van volgende week, dan zal ik onverwijld niet alleen vanuit de rijksoverheid maar ook met partijen in het veld de voorlichting ter hand nemen. Vaak worden werkgevers veel beter bereikt door hun brancheverenigingen en -organisaties dan direct via de overheid. Wij zullen dat toegespitst en snel doen. Ik heb al tegen de heer Holdijk gezegd dat ik daarbij ook rekening zal houden met de positie van het onderwijs en de mogelijke zorgen van kleine scholen. Ik hoop dat hij daarom met een gerust hart is vertrokken.

Ik stel met vreugde vast dat de heer Thissen met een positieve inborst naar zijn fractie teruggaat, hoewel ik mij realiseer dat dit eigenlijk niets zegt, want volgens mij gaat hij altijd met een positieve inborst naar zijn fractie. Ik prijs dus opnieuw de dag niet voor de avond is gevallen en al helemaal niet voor de stemming is geweest. Hij daagt mij uit om nog een aantal dingen toe te voegen aan de discussie die wij hebben gevoerd. Hij daagt mij in het bijzonder uit om dat te doen als sociaaldemocraat. Dat zal ik niet doen, want ik sta hier als dienaar van de Kroon en ik mag dat niet mengen met mijn partijaffiliatie. Juist namens het kabinet kan ik wel aangeven wie ik nu voor ogen heb. In mijn geval is dat ook weer particulier. Ik herinner mij uit mijn tijd in Amsterdam een specifiek gesprek met een aantal jongeren die mbo hadden gedaan, die wilden werken, die konden werken en die soms ook werkten, maar die in feite het bestaan leidden van de moderne dagarbeider. Zij bleven in die draaideur rondraaien en bouwden dus zo weinig zekerheid op, dat de kwestie voor hen helemaal niet was of zij een huis konden kopen, maar of zij een huis konden

huren. Ook voor het huren van een huis is een veel voorkomende eis in ieder geval enige zekerheid over je inkomsten. Die jongens heb ik voor ogen. Is hun probleem hiermee nu gegarandeerd opgelost? Nee, dat zou ik graag willen, maar heel veel andere zaken spelen ook een rol. Hoe gaat het met de economie? Hoe gaat het met de arbeidsmarkt? Hoe gaat het met hun perspectief? Hoe kijkt de werkgever tegen hen aan? Maar het minste wat we kunnen doen, is in de infrastructuur waar we als wetgever over gaan, te proberen om de balans tussen flex en zekerheid wat te verbeteren en om die doorgeslagen flexibiliteit, waar juist deze jongeren van last hebben, een halt toe te roepen.

Heb ik daarmee willen betogen dat er de afgelopen 25 jaar niets is gebeurd? Nee, integendeel. Het feit dat het, ondanks alle negatieve verwachtingen, opnieuw gelukt is om niet alleen politieke meerderheden maar ook draagvlak bij werkgevers en werknemers te verkrijgen, past in de Nederlandse traditie van ingrijpende veranderingen — de heer Thissen heeft ze geschetst — rond arbeidsongeschiktheid, de WW, noem het allemaal maar op. Die veranderingen hebben er de afgelopen jaren voor gezorgd dat Nederland het per saldo goed gedaan heeft en dat we een arbeidsmarkt hebben die een heel hoge participatie kent, waar vanuit de rest van de wereld en vanuit Europa met afgunst naar wordt gekeken. Juist in die traditie past het om opnieuw te bekijken waar we nu staan en wat de recente ontwikkelingen zijn.

Dan is die steeds verder gaande flexibilisering een punt, en niet alleen in Nederland. We bevinden ons niet op een eiland. Dezelfde discussie zie je in onze buurlanden. Vaak kijken we vol bewondering naar Duitsland, maar ook daar is bij het akkoord van de Groene Coalitie gezegd: we moeten wel degelijk wat verbeteren aan de positie van mensen die in flexibele contracten werken. Dan heb ik het niet alleen over het minimumloon dat daar eindelijk komt, maar ook over de arbeidswetgeving. In Frankrijk is ook gezocht naar overeenstemming met sociale partners. Ook daar is er een sociaal akkoord met een verbetering van die balans. Het is dus een internationale trend. Zie ook de internationale discussie over beloning én over zekerheid. In het belang van de economie en de mensen wordt gekeken naar het vinden van een nieuwe balans. In dat licht past dit wetsvoorstel. Daarom wil ik het van harte aanbevelen.

Kiezen we hiermee voor een Angelsaksische arbeidsmarkt? Geenszins. Ik denk dat er weinig mensen zijn die dat zullen betogen. Als je de discussie over het ontslagrecht volgt, met alle plussen en minnen, kun je constateren dat er weinig mensen zijn die zeggen: de bescherming verdwijnt, dit wordt fire at will, er zal sprake zijn van Amerikaanse toestanden. Los van het feit dat er ook allerlei positieve dingen zijn te verzinne als het gaat om Amerikaanse toestanden, daar lijkt het niet op. Ik vind dat het past in de Nederlandse traditie, waarin arbeidsparticipatie voorop wordt gesteld. Daar ben ik het helemaal mee eens. Het gaat er niet om mensen zo lang mogelijk van de arbeidsmarkt af te houden. Het gaat er juist om ze daartoe in staat te stellen. Het gaat echter ook om het besef dat Nederland in de internationale concurrentie niet moet proberen te winnen van het land met de laagste loonkosten. Het gaat om de toegevoegde waarde en de ontwikkeling die werknemers doormaken, de inzet en de bereidheid van werknemers om zich te ontwikkelen. Maar die duurzame arbeidsrelaties zullen ons, als het gaat om internationale concurrentie, verder brengen dan een systeem dat nog veel flexibeler is. Tenslotte heeft Nederland

na het Verenigd Koninkrijk de meest flexibele arbeidsmarkt in Europa. Ik denk dat het juist past in de verdere modernisering. Ik vind het prima als je dat "Rijnlands" noemt, maar wat mij betreft past het heel goed in de Nederlandse traditie. Ook dat mag bijdragen aan het pleidooi om te bezien of ook de GroenLinksfractie hiervoor zou kunnen stemmen.

Zal dit helpen bij de doelen van de Participatiewet? Het helpt op zijn minst in de zin dat het onderdelen zijn van hetzelfde sociaal akkoord. De Wet werk en zekerheid en de Participatiewet zijn enorme belangrijke bouwstenen. Het past bij het vertrouwen bij werkgevers en werknemers dat de rijksoverheid vasthoudt aan de Nederlandse traditie om veranderingen gezamenlijk door te voeren, waardoor je er soms langer over moet praten, waardoor het soms minder bruusk gaat dan de een of de ander zou willen, maar waardoor er wel wordt gewerkt aan permanent draagvlak voor verandering. Dat zal ook het vertrouwen vergroten dat we met elkaar zullen slagen in het creëren van die 125.000 banen.

Heb je daar de Participatiewet voor nodig? Jazeker. Heb je daar de Quotumwet voor nodig? Jazeker. Niets afdoend aan alle goede intenties, weten we: de geest is gewillig, maar het vlees is zwak. We weten dat een stok achter de deur van nut kan zijn. Maar zeker, ik heb meer vertrouwen in de andere onderdelen van het sociaal akkoord als we erin slagen om deze wet op zo'n goede manier over de finish te brengen. Ik ben er dus van overtuigd — daarbij verwijs ik niet alleen naar evaluaties — dat het positieve effecten heeft. Het heeft natuurlijk niet op iedere werknemer met een flexibel contract een positief effect. We kunnen allemaal zo'n casus bedenken. Maar het heeft wel een positief effect op meer werknemers dan thans het geval is.

De vergelijking van mevrouw Sent met een balletdanseres is voor mij net wat wezensvreemder. Hoewel ik mijzelf een heel sierlijke rechtsbuiten achtte, is die vergelijking mij nog nooit te beurt gevallen. Dat neemt niet weg dat ik veel prijs stel op de indeling in het betoog van mevrouw Sent in een meer waardegedreven benadering. Ik heb zelf het gevoel dat dit niet op gespannen voet hoeft te staan met een meer economische benadering. Het arbeidsrecht kent van oudsher die elementen. Het reguleert een belangrijk onderdeel van de economie, maar ook altijd meer dan dat. Dat is wat Levenbach in 1926 al suggereerde. Het is meer dan economie. Juist de bijzondere aard van de productiefactor arbeid rechtvaardigt een bijzondere rechtsbescherming. Volgens mij houden we dat hiermee in stand, zonder iets af te doen aan het feit dat vertrouwen goed is voor de economie en dat ook de rekenmeesters positieve economische effecten aan het wetsvoorstel toekennen.

De PVV beschouwt dit als een gemiste kans. Dat valt te betreuren, zij het dat het niet heel verbazend is, gezien de inbreng in beide Kamers tot op dit moment. Het warme pleidooi voor het Zweedse model zal ik ter harte nemen. Er zijn allerlei elementen in het Zweedse model die best kunnen terugkomen in het SER-advies over de infrastructuur van de arbeidsmarkt. Misschien wordt dat niet letterlijk gedaan op de manier zoals men het daar doet, maar ieder land heeft zijn eigen traditie. Op die positieve manier wil ik ook reageren op het betoog.

De OSF geeft aan dat het hier gaat tussen sceptici en gelovigen. Daar ben ik het niet mee eens. Volgens mij staat het geloof hierbuiten. Het is een kwestie van de rol die we met

elkaar hebben als wetgever, van de infrastructuur die we vormgeven en de regels van het spel. Sceptis is gezond, maar enig vertrouwen hebben in de toekomst is ook nuttig, evenals het wisselen van argumenten. Het valt te betreuren dat ik de OSF niet heb kunnen overtuigen, maar zo is het leven. Dat is een fact of life waar ik de komende tijd mee zal moeten leren omgaan.

Ik ben de VVD zeer dankbaar voor het positieve oordeel over het wetsvoorstel. Misschien heb ik dat in eerste termijn niet voldoende toegelicht, maar ik begrijp de zorgen die er zijn over de pensioenopbouw van mensen die telkens op een andere plek en telkens korter pensioen opbouwen. Deze Kamer zal nog uitgebreid komen te spreken over de oude-dagvoorziening, zowel over de AOW als over de tweedepijlerpensioenen. Ik denk dat het zeer voor de hand ligt om dit element daarbij expliciet te laten terugkomen. Ik wil er nu geen betoog over opzetten, maar ik snap heel goed wat mevrouw Kneppers bedoelt.

Mevrouw Kneppers zegt: de praktijk zal het leren. Dat is ook zo. Gelukkig hebben we een aantal waarborgen opgenomen om die praktijk te gaan volgen en om daarnaar te handelen als die praktijk niet doet wat we hier met elkaar beogen, zeg ik alvast in de richting van de heren Thissen en Elzinga. Maar het is natuurlijk een waarheid als een koe: de praktijk moet het leren. Met deze wet duwen we dit schip af. Ik heb er veel vertrouwen in dat het de beoogde effecten zal hebben, maar soms is zekerheid prettiger dan alleen vertrouwen. Daarom gaan we dit ook op een aantal punten heel nauwgezet volgen.

De SP zegt het sociaal akkoord als geheel te steunen. Maar daar stond die WW-verkorting in. Het betoog had dus kunnen zijn: we steunen een deel van het sociaal akkoord. Maar de SP haalt de bezuinigingen erbij en zegt: we beoordelen dit wetsvoorstel op zijn merites. Dat maakt het betoog van de SP in mijn ogen minder overtuigend, terwijl ik juist elegant heb willen reageren door te begrijpen dat de SP moeite heeft met het wetsvoorstel als geheel maar toch de onderdelen zou kunnen steunen. Ik vind dat merkwaardig. We hebben de steun van sociale partners voor dit wetsvoorstel niet verspild door te bezuinigen. Het staat vandaag nog in een brief. Zij hebben vandaag nog aan de leden van de Eerste Kamer gevraagd om voor die wet te stemmen. Die inkt is nog nauwelijks droog. Dat betoog mist wat mij betreft kracht. Ik begrijp heel goed dat van deze repliek niet werd verwacht dat die de SP-fractie over de streep zou halen. Zou dat toch gebeuren, dan zou ik daar buitengewoon content mee zijn.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik dank de minister. Ik kom tot de afhandeling van het wetsvoorstel. Ik heb begrepen dat stemming gewenst wordt. Ik stel voor, volgende week dinsdag over dit wetsvoorstel en over de ingediende motie te stemmen.

Daartoe wordt besloten.