

Vergaderjaar 2005–2006

29 738

Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met aanscherping van de wekeneis

30 370

Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Wet wijziging WW-stelsel)

B

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 14 maart 2006

Het voorbereidend onderzoek van deze wetsvoorstellen heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de navolgende opmerkingen en het stellen van de navolgende vragen.

Voorafgaande aan de fractiegewijze bijdragen aan dit verslag deelt de commissie mee het op prijs te stellen in de memorie van antwoord een reactie van de regering te zullen aantreffen op de brief van de raad van bestuur van KPN van 10 maart 2006² inzake de mobiliteit CAO (ter inzage gelegd op de afdeling Inhoudelijke Ondersteuning).

De leden van de **CDA**-fractie kunnen in hoofdzaak instemmen met de thans voorliggende wetsvoorstellen, die in overwegende mate het unanieme SER-advies volgen.

Mede gelet op de langdurige en uitgebreide discussies in de Tweede Kamer willen deze leden thans volstaan met het kort ingaan op een beperkt aantal aandachtspunten, die nog nadere vragen opleveren. Het overgaan van het lifo-beginsel op het afspiegelingsbeginsel in het kader van het ontslagrecht kan op instemming van de CDA-fractie rekenen mede op grond van de aanvankelijk hiernaast opgenomen compenserende maatregelen, zoals de mogelijkheid hierover op cao-niveau afspraken te maken en het invoeren van preventieprikkels. Immers, er is nu sprake van een al té grote bescherming van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Nu deze maatregelen echter voorlopig achterwege blijven, is er voor de leden van de CDA-fractie wel sprake van een duidelijk minpunt. Deze leden zijn er wel van overtuigd, dat het afspiegelingsbeginsel op korte termijn zeker negatief voor de oudere werknemers zal uitvallen, maar dat bepaald nog niet vaststaat, gelet op de huidige stand van zaken, dat oudere werknemers hierdoor op redelijke termijn een betere positie op de arbeidsmarkt zullen kunnen verwerven. Het hanteren van het afspiegelingsbeginsel bij een collectief ontslag kan ook uitnodigen tot het niet investeren in oudere werknemers onder het motto «je kunt straks gemakkelijker van hen af». Precies het tegenovergestelde van wat de minister verwacht. Compenserende maatregelen hadden dit bezwaar kunnen ondervangen, zoals bijv. ook de door het CPB onderschreven positieve preventieve prikkel. Kan de minister nog eens helder aangeven waarom

¹ Samenstelling:

Leden: Van den Berg (SGP), Van Leeuwen (CDA) plv. voorzitter, Swenker (VVD), De Wolff (GL), Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije (VVD), Meulenbelt (SP), Ten Hoeve (OSF), Van Driel (PvdA) voorzitter, Vedder-Wubben (CDA), V. Dalen-Schiphorst (CDA), Westerveld (PvdA), Schouw (D66).

Plv. leden: Van Middelkoop (CU), Franken (CDA), Biermans (VVD), Thissen (GL), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Slagter-Roukema (SP), Terpstra (CDA), Nap-Borger (CDA), Schuyer (D66), Noten (PvdA), Leijnse (PvdA).

² Ter inzage gelegd op de afdeling Inhoudelijke Ondersteuning onder griffie nr. 134598.01.

dan toch van preventieve prikkels is afgestapt? De bereidheid tot heroverweging zou de CDA-fractie heel wat waard zijn.

Kan de minister nog eens exact aangeven wat in de IOW gaat worden geregeld, mede gelet op de noodzaak tot uniformiteit met de IOAW en de IOAZ?

De minister wil op dit moment de rij-instructeurs, de tennisleraren en zweminstructeurs niet onder het B.B.A. brengen, mede gelet op het nu geldend recht. Tevens speelt dat de discussies over een grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt nog niet zijn afgerond. Is het de bedoeling hierop dan wel terug te komen?

De anti-cumulatieproblematiek van de eenmalige ontslagvergoedingen zal integraal en in samenhang met het Inkomensbesluit worden opgepakt. Dit harmonisatie-Inkomensbesluit wordt binnenkort voorgehangen bij de Tweede Kamer. Naar de CDA-fractie aanneemt, ook bij de Eerste Kamer! Is daarbij de genoemde termijn van maart nog steeds hard? Dan kan de inhoud immers ook bij de plenaire behandeling van de voorliggende wetsvoorstellen worden betrokken.

Met de – in het kader van de nieuwe werkwijze – invoering van een routeplanner die het hele traject van het moment van de WW-aanvraag tot het moment, dat iemand dit traject verlaat, alsmede de introductie van de Poortwachertoets na drie maanden, wordt beoogd een nieuwe impuls te geven aan het wegnemen van belemmeringen voor terugkeer naar de arbeidsmarkt. Maatwerk is het adagium. Het is dan van essentieel belang, dat alle betrokkenen hiervan eveneens op de hoogte zijn. Op welke wijze zal hiervoor worden gezorgd, met name voor de kwetsbaren onder hen? Is de minister er niet beducht voor, dat er eerst na geruime tijd sprake zal zijn van de noodzakelijke beschikbaarheid van informatie bij de betrokkenen?

De niet aan leeftijd gebonden tijdelijke ontheffingsmogelijkheid van de sollicitatieplicht moet ook tot maatwerk bij de inzet voor vrijwilligerswerk leiden. Is dit werkelijk vanaf de invoering van deze wetten haalbaar? In het voorstel 30 109, nr. 19 komt op pagina 2 een opmerkelijke passage voor, nl. dat het kabinet de voorkeur aan maatwerk geeft bij de toepassing van de sollicitatieplicht en ervoor kiest *thans* geen ontheffingsbevoegdheid te introduceren. Wanneer en onder welke omstandigheden dan wel?

Immers, ook de uitleg tot dusverre heeft, ondanks de door de heer Van der Vlies geïntroduceerde omschrijving, die door de minister tot wetsgeschiedenis is verheven, de bezwaren over een al té grote diversiteit in uitleg niet weggenomen. Zonder in de bespreking van casussen te vervallen, moet het toch mogelijk zijn enkele criteria aan te geven, die in ieder geval voor de beoordeling van de individuele omstandigheden van de WW-gerechtigde relevant zijn? Zo niet tot méér duidelijkheid kan worden gekomen, dan zal het maatwerk bij de toepassing van de sollicitatieplicht in ieder geval reeds na 1 jaar moeten worden geëvalueerd. Kan de minister hiermee instemmen?

Heeft de door de minister in uitzicht gestelde invoering van het mantelzorgforfait, te weten per 1 januari 2007, nog consequenties voor de invoering van andere onderdelen van deze wetsvoorstellen? Licht het niet voor de hand nu voor alle onderdelen aan te koersen op deze datum?

Kunnen de resultaten van het onderzoek naar de haalbaarheid van microkredieten ook onmiddellijk naar de Eerste Kamer worden toegezonden om deze nog bij de plenaire behandeling te kunnen betrekken?

Op 17 februari jl. is met de Stichting van de Arbeid opnieuw gesproken over de premie-differentiatie, met name in bepaalde sectoren. Tot welke uitkomsten heeft dit overleg geleid?

De CDA-fractie heeft de verkorting van de maximale periode van de WW-uitkering lange tijd afgehouden. Aan het unanieme SER-advies willen deze leden echter niet tornen mede gelet op het evenwichtige karakter van de diverse voorstellen in hun onderlinge samenhang. Hiermede wil echter niet gezegd zijn, dat de voorgestelde verkorting van de duur ook zou

moeten gelden voor al degenen, die onder de werking van de WGA vallen. Weliswaar is gekozen voor het WW-congruent maken van de perioden in de WGA-regeling, maar deze verkorting van de duur is wel zeer belastend voor al degenen, die ondanks al hun inspanningen nog gedeeltelijk arbeid te verrichten, deze niet kunnen verkrijgen. Naar het gevoelen van deze leden worden zij dan onevenredig hard getroffen. Is de minister bereid nog eens te bezien of deze consequentie ook moet worden getrokken voor mensen met een functiebeperking, die slechts gedeeltelijk inzetbaar zijn?

De leden van de **PvdA**-fractie hebben met een mengeling van belangstelling en bezorgdheid kennis genomen van beide wetsvoorstellen. Het verheugt hen dat de SER overeenstemming heeft bereikt over de eerste stap van de WW-hervorming, evenals het feit dat de regering dit advies ter harte heeft genomen en is teruggekomen op de oorspronkelijke variant uit wetsvoorstel 29 738. Echter, hun zorg betreft de gevolgen van dit geheel aan maatregelen voor met name oudere werknemers en werknemers met zorgtaken. Ook hebben zij enige vragen van wet- en uitvoeringstechnische aard, die mede samenhangen met het feit dat de wetsvoorstellen middels meerdere nota's van wijzigingen tot stand zijn gekomen en dus niet in de huidige vorm langs de Raad van State zijn gegaan.

Het komt de aan het woord zijnde leden voor, dat het streven van de regering om het stelsel activerender te maken vooralsnog overwegend bestaat uit het wegnemen van extra sociale bescherming, die in het verleden is gecreëerd ten behoeve van ouderen, dat wil zeggen werknemers die op oudere leeftijd ontslagen worden. Bij deze leden roept dit de vraag op of een overheid die de sociale bescherming van deze groep verkleint met een beroep op het feit dat iedereen zo lang als mogelijk productief dient te blijven, niet een bijzondere verantwoordelijkheid toekomt om hen daarbij een extra handreiking te geven. Deelt de minister dit standpunt? Wat is er statistisch bekend over de kans op herintreding van werkenden die na hun 50e jaar ontslagen worden? Hoe groot is dit aantal en hoe hoog is het percentage onder hen dat erin slaagt om binnen de WW-periode weer aan het werk te komen?

Welke maatregelen zijn er in de afgelopen jaren getroffen om de positie van deze groep te versterken? Wat is er bekend over de effectiviteit van deze maatregelen? Worden er op dit vlak nog andere maatregelen overwogen en zo ja welke?

Uit recente rapportages van de OECD blijkt dat maar weinig mensen boven de 55 jaar nog actief naar werk zoeken, zo vervolgden de aan het woord zijnde leden. Wat is er bekend over de ervaringen in ons land van degenen onder hen die dit wél proberen? Tevens komt uit onderzoek van het OSA werkgeverspanel naar voren dat de beeldvorming onder werkgevers ten aanzien van oudere werknemers de laatste jaren alleen maar slechter is geworden. Wat zou hier in de visie van de minister aan gedaan kunnen worden? Wordt er al iets ondernomen om deze trend te keren en zo ja, wat?

Als argument voor verkorting van de uitkeringsduur wordt wel gesteld dat deze «ten minste ten dele» doorwerkt in een daling van de verwachte feitelijke uitkeringsduur «in het bijzonder bij ouderen» (SER-Advies 05/05, p. 71). Ter toelichting verwijst de Raad naar een onderzoek uit 2003. Beschikt de minister over recentere data, zo vragen deze leden zich af. En wat wordt precies bedoeld met «ten minste ten dele»? Bedoelt de Raad te betogen – en onderschrijft de minister dit – dat de kansen om ander werk te vinden vanzelf toenemen, wanneer een (te) lange uitkeringsduur wordt bekort? Zo ja, tot hoe ver kan dit in deze theorie gaan? Is deze stelling in

gelijke mate van toepassing op alle leeftijdscategorieën of met name voor de meer kansrijken – lees de relatief jongeren – onder hen?

Ten aanzien van het vervangen van «last in first out» (lifo) door afspiegeling merkt de minister op dat dit op de korte termijn mogelijk negatief kan uitpakken voor oudere werknemers, maar op de langere termijn voor hen juist gunstig zal zijn (Handelingen 44-2893). Aan welke «langere termijn» denkt de minister in dit verband? Na hoeveel jaren mag van deze maatregel een positief effect op de arbeidsparticipatie van ouderen verwacht worden en wat is voor het behalen van dit positieve effect nodig? Is «afspiegeling» als methode even duidelijk als «lifo» of is dit voor meerdere uitleg vatbaar? Zo het dit laatste is, aan wie komen bevoegdheden voor een meer concrete invulling toe?

In een eerdere debat in deze Kamer, met name met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, is aan de orde geweest dat de overheid bepaald geen voorbeeldfunctie vervult wanneer het gaat om aan het werk houden van ouder personeel. Hoe acteert de minister van SZW hierin? Is hij het eens met de stelling dat gunstige uittreedroutes een belangrijke rol kunnen spelen bij de lage arbeidsparticipatie van ouderen? Zo ja, ziet de minister het als zijn taak om zijn collegabewindslieden op het onverantwoorde van dergelijke routes te wijzen? Is, tot slot over dit onderwerp, al iets bekend over de effecten, c.q. de effectiviteit van het in 2003 ingevoerde wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie?

Sprekend over werkenden met zorgtaken vragen deze leden wat de ervaringen zijn met het verzorgingsforfait van artikel 17b WW. Hoeveel werkenden ontleenden hieraan in de periode dat dit in de wet heeft gestaan mede hun WW-recht? Bij hoevelen gebeurde dit (net) niet en waar zat in die gevallen het overwegende struikelblok? Wat zijn op dit punt de verwachtingen ten aanzien van de afzwakking van het forfait per 1 januari 2005? Waarin schuilt het probleem – de «negatieve signalen» zoals de bewindsman aangeeft (Handelingen 44-2901) – ten aanzien van de uitvoerbaarheid van een mantelzorgforfait, waarvoor, zoals hij eveneens aangeeft, brede sympathie bestaat? Acht de minister deze bezwaren overkomelijk? Ziet hij alternatieven wanneer dit onverhoopt niet het geval is?

In het nieuwe WW-stelsel komt, meer nog dan voorheen, gewicht toe aan het al dan niet meetellen van (niet-)gewerkte tijdvakken. Met name de vervanging in 2003 van een deels fictief door een uitsluitend reële arbeidsverledeneis heeft dit belang doen toenemen. Deelt de minister deze analyse? Zo ja, acht hij het bestaande toedelingssysteem van niet-gewerkte tijdvakken rechtvaardig voor werknemers met zorgtaken? Acht hij dit voldoende evenwichtig?

Deze kwestie speelt al evenzeer ten aanzien van de beoogde inkomensvoorziening voor oudere werknemers, zo merken deze leden op. Immers, ook voor deze regeling wordt toekomstgericht een forse arbeidsverledeneis overwogen. Wat is van deze toekenningsvoorwaarde de rechtvaardiging, zo vragen deze leden. Hoe laat de grondslag van deze ouderenvoorziening zich formuleren? Kan de minister in zijn antwoord betrekken dat degene die over deze arbeidsverledeneis struikelt enkele jaren daarna wél een ouderdomsvoorziening naar het sociale minimum krijgt ongeacht zijn feitelijke arbeidsverleden? Acht de minister dit niet inconsistent en zo nee waarom niet?

Met betrekking tot de wetssystematiek, lees- en uitvoerbaarheid merken deze leden, artikelsgewijs het volgende op.

Artikel 24.2 sub a WW

Zien deze leden het goed dat voor de toekenning van WW de reden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet langer relevant is, behoudens wanneer deze plaats had vanwege een dringende reden door de werkgever, of op initiatief van de werknemer? Indien dit waar is, wat is de relevantie van het toegevoegde zesde lid? Is dit een toevoeging ten overvloede, of komt hieraan een zelfstandige betekenis toe?

Artikel 45.7 ZW in relatie tot artikel 24 j° 26 WW

Hoe verhoudt het beoogde artikel 45.7 ZW zich tot het in de WW verzachte systeem van verwijtbaarheid?

Nadere regelgeving op de artikelen 24 en 26 WW Op welk moment verwacht de minister met een AMvB te komen als bedoeld in artikel 24.9 en 26.6 (nieuw)? Is al iets bekend over de inhoud van deze besluiten?

Artikel 42a WW

De aan het woord zijnde leden hebben behoefte aan een toelichting op een wetsbepaling die in het voorliggende wetsvoorstel wordt geïntroduceerd onder CC en vervolgens onder CCa wederom gewijzigd. Kan de minister de strekking van deze bepaling in enkele zinnen aangeven? Welke gelijkstelling(en) wordt/worden hiermee geïntroduceerd en wat is van elk van hen de grondslag? Heeft het UWV zich over de uitvoerbaarheid van elk van deze elementen uitgesproken?

Artikel 43 WW

Wat is de zin van de onder DD voorgestelde wijziging van artikel 43, nu onder EE een geheel nieuw geredigeerde wetsbepaling wordt voorgesteld?

Artikel 30 wet WIA

Is de vertaling van het beoogde artikel 24.2 WW in de WIA – als gevolg van de dubbele ontkenningen – niet dermate krom dat er feitelijk een onleesbare wetsbepaling is ontstaan? Concreet: waarom is niet volstaan met de verplichting van de verzekerde om af te zien van handelingen of gedragingen die resulteren in verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24.2 WW?

Artikel 59.1 en 61 wet WIA

Zien deze leden het juist dat met artikel 59.1 en 61 WIA een aantal wijzigingen wordt voorgesteld van de berekeningssystematiek van de -uitkering? Zo ja, per wanneer zouden deze in moeten gaan? Hoe oordeelt het UWV over de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van de WIA zo kort na de inwerkingtreding van de regeling zelve?

Artikel 30.1 wet SUWI

Het beoogde wetsvoorstel brengt een toevoeging aan de adviesfunctie van het UWV uit artikel 30.1 SUWI, zo vervolgen deze leden. Nu zo iets ook al eens heeft plaats gehad met de WVL en de wet WIA, terwijl de betreffende bepaling ook ziet op andere zaken dan de adviesfunctie van het UWV, wordt dit onderdeel van het wettencomplex er niet toegankelijker op. De leden van de PvdA-fractie vragen dan ook of deze adviesfunctie wel thuishoort in een structuurwet als de wet SUWI. Ligt een herschikking

naar de diverse materiewetten niet meer voor de hand, ook ten behoeve van de kenbaarheid voor degenen voor wie de functie bedoeld is? Kan de minister nog eens ingaan op de status van de diverse adviezen die het UWV desgevraagd moet afgeven aan, respectievelijk, de werknemer, de reguliere werkgever, de eigen-risicodragende werkgever en de overheids-werkgever? Hoe verhouden deze zich tot beslissingen waartegen bezwaar en beroep openstaat?

Artikel 20.6 WW j° 29.2 sub d ZW

Wat is rechtens wanneer een WW-gerechtigde ziek wordt en vervolgens enkele weken na uitval ten dele reïntegreert, terwijl hij nog onverminderd «ziek» is voor de arbeid waarvoor hij werkloos is geraakt, dat wil zeggen buiten staat om deze ten volle te verrichten? Is op zo'n situatie de verrekeningssystematiek van artikel 31.2 ZW van toepassing of geldt het WWregime?

Overgangsrecht

Gaan beide wetsvoorstellen in alle opzichten eerbiedigend in, of bestaan op deze regel uitzonderingen? Zo ja, welke zijn dit?

De leden van de **VVD**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de onderhavige wetsvoorstellen. Maar zij hebben wel enkele vragen. Hoewel de VVD fractie van mening is dat het ontslagrecht verder versoepeld moet worden door het BBA 1945 af te schaffen, is de fractie in ieder geval het eens met de huidige voorgestelde versoepeling. Met name dat het pro forma verweer van de werknemer niet meer nodig is om de WW uitkering zeker te stellen. Voorts is de VVD fractie blij dat het verschil in terminologie tussen Burgerlijk Wetboek en WW voor een deel is gelijk getrokken. Deze leden begrijpen dat bij een ontslag om dringende reden het UWV altijd een verwijtbaarheidstoets zal uitvoeren om te bezien of de werknemer verwijtbaar gedrag heeft gehad. Echter, ook de werkgever kan een dringende reden hem zelf betreffende hebben op grond van bedrijfseconomische oorzaak. Bijvoorbeeld bij een kippenboer breekt de vogelgriep uit, hij wordt geruimd en hij heeft geen werk meer voor zijn enige werknemer en ontslaat hem. Volgt dan toch ook een verwijtbaarheidstoets of accepteert het UWV zonder navraag deze grond zoals bij collectief ontslag?

Voorts kan een arbeidsovereenkomst ontbonden worden door de kantonrechter wegens gewichtige redenen. Dit kan een dringende reden zijn maar ook verandering in omstandigheden die met zich brengen dat de overeenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Dit kan maar behoeft derhalve geen dringende reden te zijn. Als het geen dringende reden is, is artikel 24 niet van toepassing. Krijgt de werknemer dan «automatisch» een WW uitkering?

Door introductie van het afspiegelingscriterium wordt de kans groter dat oudere werknemers worden ontslagen.

Bij AMvB kan de Minister bepalen dat de WW-lasten van oudere werknemers kunnen worden verhaald op de voormalige werkgever. Dit is bedoeld als prikkel om zoveel mogelijk te voorkomen dat de werkgever een oudere werknemer ontslaat.

Kan deze prikkel echter niet leiden tot een averechts effect, namelijk dat werkgevers nog minder bereid zijn dan zij nu al zijn om oudere werknemers in dienst te nemen?

Mantelzorgers met een uitkering krijgen nu meer mogelijkheden om zorg te verlenen. Beoordeling vindt op maat plaats door het UWV.

Kan de minister een overzicht geven van de «groepen» die tijdens een

uitkering mantelzorg verlenen. Wat is hun situatie is met betrekking:

- het al dan niet mee tellen van het arbeidsverleden
- het al dan niet verrekenen van vergoedingen/inkomen dat zij ontvangen, dan wel vervallen van de WW uitkering bij full time betaalde mantelzorg geven
- het al dan niet hebben van een sollicitatieplicht

De leden van de fractie van **GroenLinks** menen dat het een verbetering is dat de toets op verwijtbare werkloosheid wordt aangescherpt en geobjectiveerd. Over het nu voorgestelde artikel 24 WW hebben zij echter de nodige vragen.

Is de opvatting van deze leden juist dat voor het aannemen door het UWV van een dringende reden als bedoeld in art. 7:678 BW nodig is dat de gewraakte gedraging zowel in objectieve als in subjectieve zin ten aanzien van de werkgever een dringende reden vormde?

Wat betekent «het niet voeren van verweer» in de voorgestelde tekst van art. 24 lid 6 W? Is de regering het met deze leden eens dat het niet aandringen op een ontslagvergoeding door de werknemer geen benadelingshandeling in de zin van art. 24 WW lid 5 meer kan opleveren? Heeft hetzelfde te gelden voor het niet protesteren tegen een onregelmatig ontslag? Zal er evenmin sprake meer kunnen zijn van een benadelingshandeling indien een werknemer geen verweer voert tegen ontslag, terwijl verweer nar algemeen inzicht kansrijk zou zijn geweest, bijvoorbeeld omdat de werkgever geen juiste ontslagvolgorde heeft aangehouden of omdat een ontslagverbod van toepassing was?

Is het waar dat – gelet op de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep – ook artikel 24 lid 1 b, ten derde betrekking kan hebben op de situatie dat iemand verwijtbaar zijn of haar baan verliest? Zo ja, bereikt het wetsvoorstel dan wel zijn doel om de toets op verwijtbare werkloosheid bij ontslag sterk te beperken?

Onder welke omstandigheden kan er sprake zijn van een voldoende sterk vermoeden dat er eigenlijk een dringende reden aan een beëindiging van een arbeidsovereenkomst ten grondslag ligt? Wil de regering daar, in het belang van het terugdringen van pro forma procedures, enkele voorbeelden van geven? Is het feit dat er een pro forma procedure is gevoerd een indicatie voor zo'n vermoeden? Is het feit dat de werknemer geen ontslagvergoeding heeft gevraagd of gekregen zo'n indicatie?

Indien het aantal pro forma procedures zou moeten worden teruggedrongen, zou het dan geen overweging verdienen art. 16 lid 3 WW aan te passen, in die zin dat ook bij beëindigingsovereenkomsten terzake arbeidsovereenkomsten waarin een langere opzegtermijn geldt dan een maand, op de fictieve opzegtermijn een aftrek van een maand kan plaatsvinden?

Sprekend over maatwerk bij reïntegratie merken deze leden op dat in art. 27 lid 2 niet de mogelijkheid voor komt om een gematigde sanctie op te leggen. Is het juist dat dit toentertijd bij amenderingen van de Tweede Kamer van het wetsvoorstel Boeten abusievelijk niet gebeurd is, zoals herhaaldelijk in de literatuur is gesteld, en is de regering bereid om alsnog een voorstel in te dienen om de mogelijkheid van een gematigde sanctie op te nemen? Zou dit de maatwerkgedachte bij reïntegratie niet kunnen dienen?

Op welke wijze zal de poortwachterstoets in de WW precies worden vormgegeven? Op welke wijze wordt aan betrokkenen kenbaar gemaakt dat

hen een dergelijke toets wacht en hoe wordt rechtszekerheid en voorspelbaarheid hierbij gewaarborgd? Hoe zal het sanctiebeleid worden vormgegeven bij deze toets? Zal, meer concreet, aan werknemers bij aanvang van de uitkering schriftelijk duidelijk worden gemaakt welke inspanningen exact van betrokkenen worden verwacht en wat de sanctie zal zijn op overtreding van de verplichtingen?

De uitkeringsrechten van oudere werknemers worden met dit wetsvoorstel duidelijk aangetast. De leden van de fractie van GroenLinks delen niet de inzet van de regering op dit punt, zeker niet zolang de werkloosheid onder deze groep relatief groot is en werkgevers in het algemeen niet erg genegen zijn om 55-plussers aan te nemen. In dat verband stellen deze leden de volgende vragen:

Kan de regering een voorspelling doen over de ontwikkeling van de positie van oudere werknemers nu het lifo-beginsel heeft plaatsgemaakt voor het afspiegelingsbeginsel? Kan de regering reageren op de geluiden dat door deze wijziging ouderen veel eerder dan voorheen zullen worden ontslagen ten gunste van goedkopere jongere werknemers? Meent de regering dat, indien in de komende maanden mocht blijken dat ouderen sinds 1 maart 2006 een aanmerkelijk grotere kans dan voorheen hebben om bij reorganisaties te worden ontslagen, de beperking van de uitkeringsduur te heroverwegen?

Zou het niet aanbeveling verdienen de mogelijkheid van werken op een proefplaats voor deze groep in die zin te vergemakkelijken dat geen reëel uitzicht hoeft te bestaan op een aansluitende arbeidsplaats, nu werkgevers zich daar wellicht niet op voorhand op willen vastleggen?

Heeft de regering kennis genomen van het feit dat het FVP vanaf 2008 geen pensioenopbouw meer kan realiseren voor WW-gerechtigden, hetgeen vooral voor ouderen tot een forse aantasting van hun oudedagsvoorziening kan leiden? Hoeveel zou het bij benadering kosten om de financiering van de pensioenopbouw van verschillende groepen van oudere werkloze werknemers (40-plus, 50-plus, 55-plus, 60-plus) in de een of andere vorm voort te zetten?

Steeds vaker gaan geluiden op om aan ontslag de voorwaarde te verbinden dat de werkgever investeert in employability van de werknemer. Kan de regering vast enkele gedachten wijden aan deze geluiden? Zou het niet wenselijk zijn de werkgever een grotere verantwoordelijkheid te geven bij het voorkomen van instroom in de WW, zoals dat met de wet verbetering portwachter ook in de WAO is gebeurd?

De regering heeft de contouren aangegeven van de nieuwe IOW. Komt deze geheel in de plaats van de IOAW. Wat gebeurt er met de IOAZ? Wat gebeurt er met de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten jonger dan 50? Zal er voor dezen nog een met de IOAW vergelijkbare voorziening overblijven?

De leden van de **SP**-fractie hebben een aantal vragen over de positie van seizoensarbeiders. Zij gaan er van uit dat de verlaagde wekeneis nadelig is voor seizoenswerkers, minder makkelijk in de WW komen. Het gaat volgens de memorie van toelichting structureel 2000 mensen treffen. Wat zijn de gevolgen van de wet voor het arbeidsaanbod van seizoenswerkers, die in de huidige situatie recht hebben op een WW uitkering? Is de verwachting gerechtvaardigd dat werkgevers in deze sectoren nog moeilijker aan personeel zullen komen? Leidt dit tot een extra beroep op bijvoorbeeld werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten?

Kan de regering uiteenzetten waarom de aanpassingen in het WWstelsel zullen leiden tot een lager beroep op de WW in sectoren met een sterk cyclische of seizoensmatige productie?

Sprekende over de wijziging van de polisvoorwaarden vragen de leden van de SP-fractie vragen of de maximumduur van de verlengde uitkering (38 maanden) in- of exclusief de basisuitkering van 3 maanden is.

En vervolgens willen de leden van de SP-fractie wederom vragen wat het antwoord is van de ILO op het verzoek van de minister om een informele opinie over de WIA in relatie tot verdrag 121.

De leden van de SP-fractie zien een in de wetsvoorstellen een aanzienlijke verslechtering voor de positie van oudere (ex) werknemers. Met de wijziging van de ontslagvolgorde zullen ouderen eerder de dupe zijn. De korting op de uitkering zal hen behoorlijk treffen. De sollicitatieplicht voor ouderen met weinig kans op een nieuwe baan belast hen verder. In dat kader is de vraag gerechtvaardigd waarom het voorstel voor een preventieprikkel om ouderen in dienst te houden uit het wetsvoorstel is gehaald.

De leden van de fracties van **SGP** en **ChristenUnie** hebben met belangstelling kennis genomen te hebben van wetsvoorstel 30 370. Deze leden vinden het positief dat er ten aanzien van de toekomstbestendigheid van de WW een unaniem advies ligt van de SER en dat deze grotendeels is overgenomen door de regering. Ook vinden de aan het woord zijnde leden het positief dat het mantelzorgforfait is geregeld.

De leden van de fracties van SGP en ChristenUnie vrezen dat de positie van oudere werklozen door dit wetsvoorstel zal verslechteren. De duurverkorting treft vooral oudere werklozen, omdat de ervaring leert dat, reïntegratie-inspanningen ten spijt, voor werkloze ouderen de terugkeer naar de arbeidsmarkt veelal minder gemakkelijk is. Daarnaast zal de afschaffing van het lifo-systeem ertoe leiden dat meer ouderen voor ontslag in aanmerking zullen komen. Kan de regering meedelen of het huidige wetsvoorstel per saldo een verslechtering zal betekenen voor de arbeidsparticipatie van ouderen?

De leden van deze fracties hebben vragen bij het rechtstreeks doorvertalen van de WW-systematiek naar de Wia, met name gaat het daarbij om de gecombineerde WGA/WW-uitkeringen. Waarom, zo vragen zij, is hiervoor gekozen. Met name de beperking van de duur, in plaats van vijf jaar zou dat 38 maanden worden, zouden zij beter onderbouwd willen zien.

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte, die werkloos wordt, komt ondanks een langdurig arbeidsverleden, naar onze mening al snel in een nadeliger inkomenspositie, door de omzetting van de loongerelateerde WGA in een vervolguitkering.

Ook voor een WGA-gerechtigde die niet kan voldoen aan de bepaling dat hij 50% van zijn verdien capaciteit moet halen, geldt dit. Maar zo vragen zij, zo'n werknemer heeft niets met de wet te maken, maar is nadelig uit door de gemaakte combinatie. Er gaat nu een referte-eis gelden in de arbeidsongeschiktheidswetten. Dit is volstrekt anders dan de risico-verzekering zoals die altijd heeft gegolden in de Nederlandse wetgeving, waarbij een werknemer vanaf dag één kan rekenen op dekking van dit risico. Vindt de regering niet dat hierdoor werknemers op achterstand worden gezet?

Is, zo willen zij weten, een referte-eis strijdig met ILO-verdrag 121 over beroepsrisico's?

De leden van deze fracties zijn van mening dat bij de uitwerking van de aanbevelingen van de SER over de sollicitatieplicht voor werklozen, waarbij complicaties aan het licht komen, maatwerk noodzakelijk is. Zij zien hier graag voorstellen voor. Dit geldt in het bijzonder bij vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Ook vragen zij om duidelijkheid voor de groep boven de 57,5 jaar.

Het SER-advies kent als vertrekpunt een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling met een gedeelde verantwoordelijkheid van sociale partners op sector- en ondernemingsniveau. Het voortbestaan van werkloosheid kan vooral in de eerste zes maanden beïnvloed worden door werkgevers en werknemers op sectorniveau. Door de wachtgeldpremie gelijkmatig te verdelen over werkgever en werknemer krijgen zij daartoe ook een financieel belang. Ter vergelijking: ook in de nieuwe wetgeving bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid (WGA) geldt een fifty-fifty-verdeling van de premie. Na zes maanden is het voortbestaan van werkloosheid in steeds mindere mate beïnvloedbaar door sociale partners en in toenemende mate een collectief c.q. maatschappelijk probleem, dat gedeeld wordt door werkgevers, werknemers en de gehele samenleving. Het ligt in de rede dat dan ook de overheid een bijdrage levert. De SER heeft daarbij een tripartiete financiering voorgesteld.

Juist om negatieve financiële effecten te voorkomen heeft de SER voorgesteld het nieuwe financieringsregime (waaronder ook het verdwijnen van de franchise) geleidelijk in te voeren zodat reparatie of compensatie van negatieve effecten mogelijk is. Het valt om deze reden des te meer te betreuren dat het kabinet de financieringsvoorstellen van de SER afwijst.

Waarom heeft het kabinet het door de SER voorgestelde financieringsregime afgewezen, terwijl de SER, juist om negatieve effecten te voorkomen (!) een geleidelijke invoering daarvan heeft bepleit? Onder welke (economische en financiële) omstandigheden is het kabinet bereid om alsnog de door de SER voorgestelde financiering in te voeren?

De voorzitter van de commissie,
Van Driel

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen