

Aan de orde is het **debat** naar aanleiding van een algemeen overleg op 13 april 2011 over **arbeidsmarktbeleid SZW**.



De heer **Van den Besselaar** (PVV):

Voorzitter. In het AO arbeidsmarktbeleid is zowel in de eerste als in de tweede termijn uitvoerig stilgestaan bij een situatie waarin het ontslagrecht lijkt te worden uitgehouden. De minister heeft aangegeven dat bij een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen het denkbaar is dat vaste werknemers worden ontslagen en dat diezelfde ontslagen werknemer of een andere werknemer als flexwerker voor de uitvoering van de vervallen werkzaamheden zou terugkeren. Recentelijk oordeelde de kantonrechter in een soortgelijke zaak dat het in strijd is met de geest van het Ontslagbesluit om medewerkers met een lang dienstverband het veld te laten ruimen voor tijdelijke krachten.

Ook introduceert de minister een nieuwe motiveringsgrondslag vanwege bedrijfseconomische redenen, namelijk kostenbesparing bij het bedrijf. Dit is in flagrante strijd met het huidige ontslagrecht. Om die reden dien ik dan ook hierbij twee moties in.

---

#### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat voor toestemming voor een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats in kwestie vervalt en dus niet meer als vacature/arbeidsplaats kan worden gemeld c.q. opgevuld;

voorts overwegende dat wanneer een flexwerker wordt aangenomen voor werkzaamheden die eerder behoorden tot de functie waarvoor een ontslag om bedrijfseconomische redenen is verleend, dit ontslag ten onrechte is verleend;

verzoekt de regering, de beleidsregels van het UWV omtrent ontslag alsmede de daarbij behorende uitvoeringsinstructie niet te wijzigen, zodat vaste werknemers niet kunnen worden omgewisseld voor flexkrachten, alsmede het UWV opdracht te geven toe te zien op een strikte hantering en eenduidige uitvoering van de thans geldende regels,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door het lid Van den Besselaar. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 288 (29544).

---

#### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat het niet de bedoeling is van het Ontslagbesluit dat vanwege een bedrijfseconomische tegenvaller een vaste kracht mag worden ontslagen om vervolgens vervangen te worden door een flexkracht;

voorts overwegende dat er thans tegen de huidige regels in ontslagvergunningen worden toegekend aan ondernemingen en/of organisaties die vervolgens ontslagen werknemers terugnemen als flexkracht;

constaterende dat hierdoor een nieuw ontslagmotief in het BBA, het Ontslagbesluit, de Beleidsregels dan wel de Uitvoeringsinstructie sluipt;

verzoekt de regering, kostenbesparing niet als motiveringsgrond door het UWV te laten hanteren bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door het lid Van den Besselaar. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 289 (29544).



De heer **Van Hijum** (CDA):

Voorzitter. Ik wil bij dit VAO graag bij twee zaken stilstaan. De CDA-fractie heeft in het algemeen overleg nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het belang van mobiliteit en scholing op de arbeidsmarkt. Scholing is naar onze mening de beste vorm van sociale zekerheid. Mensen zouden gedurende hun hele arbeidzame leven hun kennis en vakmanschap op peil moeten willen houden om perspectief op werk en inkomen te houden. Nu is er een SER-advies over baanmobiliteit vastgesteld. De passages daarin over het individuele scholingsbudget, waarvoor mijn fractie al langer pleit, vind ik toch teleurstellend; er wordt te veel aan sectoren overgelaten. Daarom dien ik de volgende motie in.

---

#### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de mobiliteit van werkenden op de arbeidsmarkt tussen sectoren wordt belemmerd, doordat afgedragen middelen voor scholing in O&O-fondsen niet meegenomen kunnen worden naar een nieuwe baan of bij de stap naar zelfstandigheid;

overwegende dat de SER in haar recente advies over baanmobiliteit opnieuw bepleit dat werkenden hun kennis en vakmanschap op peil (kunnen) houden via een indivi-

## Van Hijum

duel scholings- of ontwikkelbudget dat is bedoeld voor algemene functieoverstijgende scholing, trainingen, advies et cetera;

verzoekt de regering, met sociale partners niet-vrijblijvende afspraken te maken over een individueel scholingsbudget voor iedere werkende dat meegenomen kan worden bij een overstap naar een andere baan of bij de stap naar zelfstandigheid, dat gevoed wordt door bijdragen van werkgevers en werknemers en/of de loonruimte die nu wordt ingezet voor afdrachten aan collectieve scholingsfondsen en dat door de overheid adequaat wordt gefaciliteerd,

en gaat over tot de orde van de dag.

### De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Hijum, Koşer Kaya en Hamer. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 290 (29544).

### De heer Van Hijum (CDA):

De afgelopen weken is er ophef ontstaan over de toepassing van het ontslagbesluit. Werkgevers en vakbonden zijn elkaar zelfs publiekelijk in de haren gevlogen. Mijn fractie taxeert de pogingen van de minister om daar eenduidigheid in aan te brengen toch wat anders dan collega Van den Besselaar van de PVV. Wij constateren dat het UWV in de praktijk geconfronteerd wordt met een aantal dilemma's. Beleidsregels voor de uitvoering kunnen wellicht eenduidigheid en rechtszekerheid voor de werknemer creëren. Het zou goed zijn als de minister hierover met de sociale partners in overleg treedt en de Kamer over de uitkomsten van dat overleg informeert. Daartoe dien ik de volgende motie in.

## Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het UWV en de regionale ontslagadviescommissies in toenemende mate worden geconfronteerd met ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen, waarbij de betreffende werkgevers tegelijkertijd flexwerkers in dienst houden of in dienst willen nemen;

overwegende dat het UWV voor het beoordelen van dergelijke aanvragen overweegt om beleidsregels op te stellen ten behoeve van de uitvoering, die kunnen bijdragen aan een meer eenduidige toetsing van de ontslagaanvragen en aan rechtszekerheid voor de werknemers;

van oordeel dat de op te stellen beleidsregels niet mogen leiden tot een materiële verruiming van de ontslaggronden in het ontslagrecht;

verzoekt de regering, de conceptbeleidsregels van het UWV te bespreken met sociale partners en deze voorafgaand aan publicatie aan de Kamer voor te leggen,

en gaat over tot de orde van de dag.

### De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Hijum, Klaver, Ortega-Martijn en Azmani. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 291 (29544).

### Mevrouw Koşer Kaya (D66):

Ik heb de motie niet bij de hand, maar er wordt gesteld dat de ontslagregels niet verruimd mogen worden. Geldt dat voor deze specifieke situatie of wordt daarmee ook op andere situaties gedoeld?

### De heer Van Hijum (CDA):

De motie heeft betrekking op het voornemen van het UWV om beleidsregels op te stellen voor deze specifieke situatie. In het algemeen overleg heeft mijn fractie al aangegeven dat er geen sluiproutes gecreëerd moeten worden om ontslagregels op te rekken. Ik vind wel dat je recht moet doen aan de dilemma's die in de uitvoeringspraktijk leven en die om duidelijkheid vragen.

### De heer Van den Besselaar (PVV):

De heer Van Hijum spreekt over de rechtszekerheid, maar wij kennen nu toch ook beleidsregels met een uitvoeringsinstructie. Ik mag aannemen dat die helder zijn, en dat ze alleen verschillend worden toegepast door de diverse UWV's. De rechtszekerheid zou er al lang moeten zijn. Waarom dringt de heer Van Hijum daar nog op aan?

### De heer Van Hijum (CDA):

In de vraag van de heer Van den Besselaar zit het antwoord al besloten. Aan de ene kant zegt hij namelijk dat die regels er zijn en aan de andere kant zegt hij dat ze wisselend worden toegepast. Dit is de reden waarom het UWV bij de minister te rade is gegaan om te bekijken hoe in de praktijk op een verstandige manier met dit soort vragen moet worden omgegaan.

### De heer Van den Besselaar (PVV):

Het wisselend toepassen is niet iets wat ik heb aangegeven; dat gebeurt kennelijk en dat zou dan een ommissie zijn van de ontslagcommissies want die zijn op zichzelf goed geïnstrueerd. Daarnaast is er jurisprudentie die zegt hoe je in voorkomende gevallen moet handelen. Dus ik snap niet waarom het niet eenduidiger wordt toegepast op dit moment.

### De heer Van Hijum (CDA):

De uitvoeringspraktijk is misschien wel ingewikkelder dan wij hier vanuit de Haagse vergaderzaal kunnen overzien. In de praktijk kunnen zich tal van dilemma's voordoen waarbij het UWV de continuïteit van de onderneming zoveel mogelijk recht wil doen om werkgelegenheid op de langere termijn te behouden. En daar zou het ons ook om te doen moeten zijn.



### De heer Azmani (VVD):

Voorzitter. In het AO is aandacht besteed aan ouderenparticipatie en de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Een van de maatregelen die in het regeerakkoord en gedoogakkoord zijn opgenomen, is het niet algemeen verbindend verklaren van cao's op het moment dat ze niet voldoende aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid. In dat kader zou

## Azmani

ik mede namens mevrouw Koşer Kaya van D66 een motie willen indienen.

---

### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat een krimpende beroepsbevolking het noodzakelijk maakt om de inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren;

constaterende dat in het regeerakkoord staat dat alleen cao's die aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid, algemeen verbindend zullen worden verklaard;

constaterende dat nog onduidelijk is welke concrete instrumenten hiertoe zullen worden ingezet;

overwegende dat het kabinet in onderhandeling is met de sociale partners om de inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren;

van mening dat concrete criteria moeten worden opgesteld om de inzetbaarheid van ouderen te verbeteren;

verzoekt de regering, de Kamer in het voorjaar van 2012 te informeren over de concrete belemmeringen die door sociale partners zijn weggenomen en de concrete maatregelen die zijn opgenomen in cao's, zodat er daadwerkelijk sprake is van leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid,

en gaat over tot de orde van de dag.

#### De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Azmani en Koşer Kaya. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 292 (29544).



Mevrouw **Koşer Kaya** (D66):

Voorzitter. Ik heb twee moties. De eerste betreft een vervolg op de motie die door de heer Azmani en mij is ingediend over leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid en die gaat over de criteria die je daarbij hanteert.

---

### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in het regeerakkoord staat dat alleen cao's die aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (scholing) algemeen verbindend worden verklaard;

van mening dat leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid niet alleen van belang is voor de werkgever en de werknemer, maar voor de hele Nederlandse maatschappij;

verzoekt de regering, te rapporteren over welke criteria zij hanteert bij de vraag of cao's wel of geen aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid,

en gaat over tot de orde van de dag.

#### De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Koşer Kaya. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 293 (29544).

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66):

Voorzitter. Dan mijn tweede motie en die betreft het verruimen van de ontslagregels zodat vaste werknemers vervangen worden door flexwerkers.

---

### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat werkgevers onder voorwaarden een ontslagvergunning kunnen krijgen om een vaste werknemer te vervangen door een flexwerker;

constaterende dat de toepassing van deze vorm van ontslagbesluit nu nog verschilt per regio en dat de regering voornemens is om landelijk beleidsregels te maken;

overwegende dat deze discussie onderdeel is van de bredere tendens dat het aandeel flexwerkers groeit ten opzichte van de vaste werknemers;

overwegende dat deze tendens onlosmakelijk verbonden is met het verouderde ontslagrecht doordat werkgevers nu andere manieren zoeken om flexibiliteit in hun bedrijf te krijgen;

verzoekt de regering, het ontslagrecht in brede zin te betrekken in de discussie over landelijke beleidsregels voor ontslagvergunningen en de Kamer zo spoedig mogelijk te berichten,

en gaat over tot de orde van de dag.

#### De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Koşer Kaya. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 294 (29544).



Minister **Kamp**:

Voorzitter. Ik ben allerm minst van mening dat vaste werknemers zomaar moeten kunnen worden vervangen door flexibele krachten. Dat is het laatste wat ik zou willen. Ik

## Kamp

ben er al helemaal niet voor om vaste werknemers te vervangen door schijnzelfstandigen. Dat is een constructie waar je ook wel eens van hoort. Daarbij worden werknemers ertoe aangezet om zich te presenteren als zelfstandigen, terwijl zij dat eigenlijk niet zijn. Daar gaan wij onder geen enkele voorwaarde aan meewerken.

Wil men vaste werknemers in een bedrijf ontslaan terwijl het bestand aan flexibele werknemers in stand blijft of zelfs wordt uitgebreid, dan is onze basishouding "nee, tenzij". "Nee, tenzij" betekent echter dat het mogelijk is dat een werkgever zwaarwegende argumenten aandraagt. In de situatie waarin het bestand aan flexibele krachten op peil blijft of zelfs groter wordt, kan dan toch toestemming worden gegeven om vaste werknemers te ontslaan. In het overleg met de Kamer heb ik gezegd in welke gevallen dat denkbaar is.

Ik geef een eerste voorbeeld. Een bedrijf heeft te maken met een sterk wisselend aanbod van werk. De ene maand heeft het veel werk, de andere maand minder. Als het bedrijf onder die omstandigheden wil blijven bestaan, is het afhankelijk van flexibele werkkrachten. Die kunnen namelijk worden ingezet als het bedrijf veel werk heeft. Is er weinig werk, dan kan het bedrijf hen weer afstoten. Dankzij deze flexibele werkkrachten kan het bedrijf zo in stand blijven. Was het aanbod van werk eerst constant, maar is het aanbod flexibel geworden, dan moet het bedrijf zich aanpassen. Als het bedrijf kan aantonen dat dit het geval is, dat het daarbij gaat om een substantiële wijziging, dat echt geen andere oplossing mogelijk is dan het ontslaan van vaste werknemers en dat het bedrijf wel kan blijven bestaan door op de gewijzigde marktomstandigheden adequaat te reageren, dan is het denkbaar dat een ontslagvergunning wordt verleend. Dit was al denkbaar en wat mij betreft blijft dat denkbaar. Wij maken alleen de regels op dat punt duidelijker. Dat is onze ambitie.

Ik geef een tweede voorbeeld. Een werkgever of een bedrijf kan zijn producten in de huidige vorm niet meer kwijt tegen de huidige prijs. De producten moeten goedkoper worden of moeten worden veranderd. Er moeten andere producten worden aangeboden tegen lagere prijzen of het bedrijf wordt gedwongen de kosten te verlagen. Wil het bedrijf dan toch blijven bestaan, dan moet er iets gebeuren met het personeelsbestand. Als je dan duur personeel hebt, wat ertoe leidt dat de producten die je produceert niet meer verkocht kunnen worden, eindigt het bedrijf. Als het bedrijf door de kosten te drukken, kan blijven bestaan, kan dat een overweging zijn om dan wel een vergunning te geven om vaste werkkrachten te ontslaan terwijl de flexibele werkkrachten blijven of worden aangetrokken. Op die manier kan worden voorkomen dat de bedrijfsactiviteiten geheel verdwijnen en kan toch zo veel mogelijk werkgelegenheid in stand worden gehouden. Dit is echter ook aan strikte voorwaarden gekoppeld – ik heb dit in het debat met de Kamer gezegd – en die voorwaarden zullen ook heel strikt worden gehanteerd.

De mogelijkheden om in die omstandigheden een vergunning te verlenen voor het ontslag van vaste werknemers waren er al en die blijven bestaan, alleen is uit de consultatie van het UWV en de analyse van de manier waarop daarmee in de praktijk in het land wordt omgegaan door het UWV, gebleken dat het noodzakelijk is dat de regels en interne instructies voor het UWV worden verduidelijkt. Ik heb gezegd dat ik daarover graag in gesprek ga met de sociale partners. Vervolgens zal ik de aangepaste regels aan de Kamer sturen voordat ze van kracht worden.

De heer **Van den Besselaar** (PVV):

Ik heb toch nog een vraag aan de minister, want hij zegt wat gemakkelijk dat als het in een bedrijf wat minder gaat, het door veranderde omstandigheden vaste medewerkers kan inwisselen voor flexwerkers. Welke garantie is er dan dat het bedrijf toch overeind blijft? Wij hebben het in de textielindustrie meegemaakt en bij de mijnen. Daar hadden wij hetzelfde kunnen doen, maar wij hadden ze nooit overeind gehouden.

Minister **Kamp**:

Nee, als de ondernemer denkt dat hij niet kan overleven en de inschatting van het UWV wijst in dezelfde richting, dan krijg je een nieuwe situatie. Als een ondernemer kan zien dat in de gewijzigde marktomstandigheden toch door aanpassing van de bedrijfsvoering zijn bedrijf overeind te houden en zijn bedrijfsactiviteiten te behouden door anders met zijn kosten en de personele invulling om te gaan, mogen wij de ondernemer niet de mogelijkheid ontzeggen om zijn bedrijfsvoering aan te passen. Als er echt harde economische overwegingen zijn van een zodanige omvang dat de toekomst van het bedrijf onzeker is, er echt geen andere mogelijkheden zijn voor aanpassing en de vaste werknemers de enige uitweg bieden, kan het UWV daaraan medewerking verlenen.

Voorzitter: **Van Beek**

Minister **Kamp**:

Ik heb echter al gezegd dat ons uitgangspunt is: nee, tenzij, en wij zullen dat heel kritisch toepassen door de voorwaarden te hanteren die ik in het algemeen overleg met de Kamer heb opgesomd. Die voorwaarden worden op korte termijn besproken met sociale partners. Vervolgens wordt de regeling aangepast, maar voordat zij van kracht wordt, wordt zij aan de Kamer voorgelegd. De leden kunnen dan zien of die naar hun zin is.

De heer **Van den Besselaar** (PVV):

Het gaat niet alleen om de regels, maar ook om de toepassing van de regels. Eén van de problemen die ik herken in dit systeem is dat het UWV slecht in staat is om de economische situatie van het betreffende bedrijf te beoordelen. Dat is heel lastig, ik snap dat wel. Ik heb het vroeger echter ook wel meegemaakt en men is er nog steeds niet uit. De werkgever kan je gemakkelijk een loer draaien. Daarmee wordt de deur opengezet naar het inwisselen van vaste mensen voor flexkrachten. Dat moet worden voorkomen.

Minister **Kamp**:

Als het UWV ergens niet goed toe in staat is terwijl het dat wel moet zijn, moet het ervoor zorgen dat het beter wordt. Wij zullen het UWV daarop aanspreken en daarbij helpen als dat nodig is. Het UWV moet als overheidsorganisatie het werk goed doen.

In de tweede plaats verwacht ik niet dat werkgevers zo maar vaste krachten eruit zetten. Zij zijn in de regel blij met hun vaste krachten en willen die behouden. Als het echt noodzakelijk is om van mensen afscheid te nemen omdat het anders echt niet goed gaat met het bedrijf, kan dit een overweging zijn voor een ondernemer. Hij moet dan een goede analyse maken en daarmee bij het UWV aannemelijk maken dat het echt niet anders kan dan op de manier die hij voorstelt.

## Kamp

Ik ben het met de heer Van den Besselaar eens dat hiermee heel zorgvuldig en terughoudend moet worden omgegaan. Dat wil ik bereiken met het overleg met sociale partners en met het aan de Kamer vooraf ter inzage geven van de aangepaste uitvoeringsinstructie.

Ik kom bij de ingediende moties, te beginnen met die op stuk nr. 288 van de heer Van den Besselaar waarmee hij zegt dat hij niet wil dat de uitvoeringsinstructie zo wordt gewijzigd dat vaste werknemers kunnen worden omgewisseld voor flexkrachten. Zoals ik al heb betoogd, ben ik van mening dat dit in bepaalde omstandigheden onder voorwaarden wel moet kunnen in het belang van het behoud van bedrijfsactiviteiten en werkgelegenheid. Om die reden moet ik de motie ontraden.

In zijn motie op stuk nr. 289 zegt de heer Van den Besselaar dat "kostenbesparingen" niet als motiveringsgrond mag worden gehanteerd bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. Bij bedrijfseconomische redenen gaat het ook om de kosten van een onderneming. Bij een onderneming draait het om de kosten die je maakt en de prijzen die je kunt vragen. Als je geen hogere prijzen kunt vragen of andere producten kunt gaan maken, moet je wel kijken naar het kostenniveau. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om het gebouw, maar ook het personeel komt in beeld. "Kostenbesparingen" als motiveringsgrond kun je in het licht van bedrijfseconomische redenen dus niet achterwege laten; kostenbesparing is er juist een essentieel onderdeel van. Daarom moet ik deze motie van de heer Van den Besselaar ontraden.

Met de motie van de heer Van Hijum op stuk nr. 290, medeondertekend door mevrouw Koşer Kaya en mevrouw Hamer, wordt een uitspraak gedaan over het introduceren van een individueel scholingsbudget. In de motie staat ook hoe dit moet worden gevoed en dat de overheid het moet faciliteren. De heer Van Hijum loopt hiermee wat voor de troepen uit, omdat hierover nog overleg gaande is. In het kader van het pensioenakkoord willen wij de arbeidsdeelname van ouderen verhogen. Dat begint met het werken aan duurzame inzetbaarheid bij jongeren. Zo'n scholingsbudget is daarvan een reëel onderdeel. Naar aanleiding van enerzijds het pensioenakkoord dat wij hopen te sluiten, en anderzijds het SER-advies moeten wij het scala aan mogelijke maatregelen in beeld brengen, daarover een beargumenteerde opvatting vormen, er een besluit over nemen en de Kamer daarover informeren. Vervolgens kunnen we erover discussiëren. Het lijkt mij onverstandig om nu al als Kamer uit te spreken wat er op een bepaald onderdeel in ieder geval moet gebeuren, nog voordat het pensioenakkoord er is en voordat de regering een opvatting heeft kunnen formuleren over het door de heer Van Hijum aangehaalde advies. Om die reden moet ik de motie ontraden.

In de motie op stuk nr. 291, die de heer Van Hijum samen met mevrouw Ortega, de heer Klaver en de heer Azmani heeft ingediend, is ook hij kritisch op de vervangen van vaste door flexibele werknemers. Daarom wil hij dat beleidsregels eerst worden besproken met sociale partners en aan de Kamer worden voorgelegd. Tijdens het algemeen overleg heb ik dit al gezegd, dus ik ben bereid om dit te doen.

In de motie op stuk nr. 292 van de heer Azmani en mevrouw Koşer Kaya wordt gesteld dat in het voorjaar van 2012 moet worden aangegeven hoe het zit met het opnemen van duurzame inzetbaarheid in cao's. Ik ben inderdaad bereid om dit te doen. Hopelijk kunnen wij binnenkort in het kader van het pensioenakkoord afspraken ma-

ken over de arbeidsdeelname van ouderen en duurzame inzetbaarheid. Het verwerken van afspraken in cao's is in dat verband zeer belangrijk. Ik heb de sociale partners ook gezegd dat naar mijn mening in iedere cao aandacht moet worden besteed aan dit onderwerp. Ik ben bereid om na een jaar te kijken in hoeverre dat het geval is. Als dit niet of in onvoldoende mate wordt ingevuld, komt een vervolgstap in beeld. Wij moeten nu echter blij zijn met de bereidheid die sociale partners hebben uitgesproken om dit punt in alle cao's aandacht te geven. Ik denk dat wij hiermee een goede slag hebben geslagen. Als na een jaar blijkt dat dit het gewenste effect heeft, dan is dat goed. Mocht dit niet zo zijn, dan kunnen we spreken over hoe we in de geest van het regeerakkoord – daarin wordt hierover een duidelijke uitspraak gedaan – een volgende stap kunnen zetten. Het oordeel over deze motie laat ik daarom graag aan de Kamer.

In de motie op stuk nr. 293 vraagt mevrouw Koşer Kaya om criteria voor de wijze waarop de aandacht voor de duurzame inzetbaarheid wordt ingevuld. Ik vind het op zichzelf opmerkelijk dat zij aangeeft hoe het regeerakkoord op dit punt moet worden gespecificeerd. Hetgeen in het regeerakkoord is afgesproken door de coalitiepartners, vind ik van groot belang. Het is goed dat de sociale partners dat zo positief oppakken. Ik vind dat wij moeten bezien wat daarvan het resultaat is en hoe de aandacht voor de duurzame inzetbaarheid wordt ingevuld. Vervolgens kunnen wij aan de hand daarvan onze conclusies trekken. Het vooraf schermen met criteria in de richting van de sociale partners is naar mijn mening niet noodzakelijk. Wij moeten de verantwoordelijkheid voor de collectieve arbeidsovereenkomsten in eerste instantie bij de sociale partners laten liggen.

In de motie op stuk nr. 294 verzoekt mevrouw Koşer Kaya de regering het ontslagrecht in brede zin te betrekken in de discussie over landelijke beleidsregels voor ontslagvergunningen. Die discussie voer ik momenteel met de Kamer, met de heren Van den Besselaar, Van Hijum en andere woordvoerders. Dat is echter geen discussie waarbij het ontslagrecht ter discussie wordt gesteld. Het ontslagrecht als zodanig wordt in deze kabinetsperiode niet ter discussie gesteld. De discussie gaat over uitvoeringsinstructies, waarover volgens de uitvoerder problemen zijn ontstaan, zodat een nadere verduidelijking nodig is en er ook een nadere afspraak gemaakt moet worden om te zorgen dat het ontslagrecht landelijk eenduidig wordt uitgevoerd. Daar zijn wij mee bezig. Wij houden het ontslagrecht in stand en wij zijn bezig om problemen in de uitvoering op te lossen. Ik ben derhalve niet bereid om te doen wat in de motie op stuk nr. 294 gevraagd wordt en ontraad de motie.

Ik hoop dat ik de diverse onderwerpen de aandacht heb gegeven die zij verdienen.

### De voorzitter:

Gezien het antwoord van de minister kijk ik even naar de heer Van Hijum. Wat doet hij met zijn motie op stuk nr. 291? Ik kan mij voorstellen dat hij deze motie intrekt, nu de minister heeft laten weten dat hij het in de motie gevraagd zal doen.

### De heer Van Hijum (CDA):

Ik zie de motie toch graag in stemming gebracht.

## **Kamp**

De **voorzitter**:

In dat geval zal de motie in stemming gebracht worden.  
Ik doe altijd een poging om het aantal moties weer te verminderen.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:

De stemming over de ingediende moties zal volgende week dinsdag plaatsvinden.

De vergadering wordt van 17.13 uur tot 19.00 uur geschorst.